

2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos tarpinis vertinimas

Atvejo studija: 2014–2020 m. ES
fondų investicijų į mokymąsi visą
gyvenimą tinkamumo ir
suderinamumo vertinimas

2018 m. rugsėjo 6 d. (galutinė versija)

Vertinimas atliekamas pagal 2018 m. vasario 28 d. paslaugų teikimo sutartį Nr. 14P-14 tarp Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir ūkio subjektų grupės UAB „ESTEP Vilnius“ ir UAB “Visionary Analytics“

TURINYS

ĮVADAS IR VERTINIMO POŽIŪRIS	5
1. LIETUVOS MOKYMAŲ VISĄ GYVENIMĄ SISTEMOS KONTEKSTAS	8
1.1. MVG terminas ir tendencijos.....	8
1.2. Mokymosi kliuviniai ir motyvai	8
1.3. Lietuva ES kontekste	9
1.4. MVG iššūkiai Lietuvoje	10
1.5. MVG tikslai Lietuvoje.....	12
2. SANTRAUKA: INVESTICIJŲ Į MOKYMAŲ VISĄ GYVENIMĄ TINKAMUMAS	14
2.1. Ar finansuojamos intervencijos tikslingos, t.y. siekia spręsti pagrindinius MVG iššūkius?	14
2.2. Ar tinkamai parinktos tikslinės grupės? Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius?	19
3. SANTRAUKA: INVESTICIJŲ Į MOKYMAŲ VISĄ GYVENIMĄ SUDERINAMUMAS	24
3.1. Kaip MVG priemonės dera tarpusavyje?	24
3.2. Ar efektyviai koordinuojama MVG sistema ir jos plėtra?	29
PAGRINDINĖS IŠVADOS IR STRATEGINĖS REKOMENDACIJOS.....	31
1 PRIEDAS. VERTINIMO OBJEKTAS – PAGRINDINĖS TIKSLINĖS GRUPĖS, KONKRETŲS UŽDAVINIAI, PRIEMONĖS IR VEIKLOS	36
2 PRIEDAS. INTERVIU RESPONDENTAI	39
3 PRIEDAS. IŠSAMUS SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO POLITIKOS SĖKMĘ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ VERTINIMAS	40
1. Sėkmės veiksnys: suformuoti įprotį mokytis	40
2. Sėkmės veiksnys: skatinti darbdavių investicijas į darbuotojų mokymąsi	48
3. Sėkmės veiksnys: didinti prieinamumą visiems	53
4. Sėkmės veiksnys: suteikti darbdaviams ir besimokantiejiems aktualias mokymosi paslaugas.....	59
5. Sėkmės veiksnys: užtikrinti aukštą suaugusiųjų švietimo paslaugų kokybę	66
6. Sėkmės veiksnys: koordinuoti MVG politiką.....	67
4 PRIEDAS. IŠSAMUS MVG SĄLYGŲ TIKSLINĖMS GRUPĖMS VERTINIMAS	72
1. Įmonių darbuotojai ir vadovai	72
2. Bedarbiai ir vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika	84
3. Švietimo sistemos darbuotojai	92

SANTRUMPOS

ADRP	–	Aktyvi darbo rinkos politika
AIKOS	–	Atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema
CEDEFOP	–	Europos profesinio mokymo plėtros centas
CPVA	–	Centrinė projektų valdymo agentūra
DRMC	–	Darbo rinkos mokymo centras
ES	–	Europos Sąjunga
ESF	–	Europos socialinis fondas
ESFA	–	Europos socialinio fondo agentūra
FM	–	Finansų ministerija
IT	–	Informacinės technologijos
KPMPC	–	Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras
LDB	–	Lietuvos darbo birža
LMT	–	Lietuvos mokslo taryba
LNSST	–	Lietuvos neformaliojo suaugusiųjų švietimo taryba
LPK	–	Lietuvos profesijų klasifikatorius
LR	–	Lietuvos Respublika
LSŠA	–	Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija
LUTSIA	–	Lietuvos universitetinių tęstinių studijų institucijų asociacija
MITA	–	Mokslo, inovacijų ir technologijų agentūra
MOSTA	–	Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras
MRU	–	Mykolo Romerio universitetas
MTEP	–	Moksliniai tyrimai ir eksperimentinė plėtra
MTEPI	–	Moksliniai tyrimai, eksperimentinė plėtra ir inovacijos
MUKIS	–	Mokinių ugdymo karjerai internetinė svetainė
MVG	–	Mokymasis visą gyvenimą
NMVA	–	Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra
NSŠ	–	Neformalusis suaugusiųjų švietimas
NVO	–	Nevyriausybinių organizacijų
OECD	–	Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija
PFSA	–	Priemonių finansavimo sąlygų aprašas
PIAAC	–	Tarptautinis suaugusiųjų kompetencijų tyrimas (angl. <i>Programme for the International Assessment of Adult Competencies</i>)
PMĮ	–	Profesinio mokymo įstaiga
PMT	–	Profesinio mokymo taryba
PPŽK	–	Pedagoginių-psichologinių žinių kursas
SADM	–	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija
SIPA	–	Viešoji įstaiga Stebėsenos ir prognozių agentūra
SMIS	–	Suaugusiųjų mokymosi informacinė sistema
SMM	–	Švietimo ir mokslo ministerija
SŠT	–	Suaugusiųjų švietimo tyrimas
ŠAC	–	Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras
ŠITC	–	Švietimo informacinių technologijų centras
ŠMM	–	Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija
ŠMPF	–	Švietimo mainų paramos fondas
SPMC	–	Sektorinis praktinio mokymo centras
ŠVIS	–	Švietimo valdymo informacinė sistema
TAU	–	Trečiojo amžiaus universitetas
UPC	–	Ugdymo plėtotės centras
ŪM	–	Lietuvos Respublikos ūkio ministerija
VDU	–	Vytauto Didžiojo universitetas
VMAK	–	Virtualios mokymosi aplinkos komponentės (informacinė sistema)
VP	–	Veiksmų programa
VRM	–	Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija

VŠl – Viešoji įstaiga

IVADAS IR VERTINIMO POŽIŪRIS

Šios atvejo studijos **tikslas** – įvertinti esamos MVG sistemos tinkamumą ir suderinamumą bei nubrėžti gaires, ką būtų galima keisti tiek ES fondų investicijų srityje, tiek strateginiu politikos lygmeniu¹ siekiant aukštesnių MVG rodiklių. Atvejo studijos rezultatai gali būti pagrindas koreguoti ES fondų investicijų paskirstymą MVG aktualioms priemonėms.

Šio vertinimo **pagrindinis apribojimas** – itin platus ir fragmentuotas objektas. MVG apima daug VP uždavinių ir priemonių. Taipogi MVG sritis yra fragmentuota, be aiškaus ir susisteminto konceptualaus pagrindo, ką kodėl kada reikia daryti ir kaip. Dėl plataus ir fragmentuoto objekto ši atvejo studija susidūrė su „gylio ir pločio“ problema. Pastarąją vertintojai siekia spręsti dvejopai: (1) tiksliau apsibrėždami vertinimo objektą; ir (2) pasitelkdami teorinį vertinimo pagrindą.

Šios atvejo studijos pagrindinis **objektas** yra MVG įgyvendinimas 2014-2020 m. ES fondų investicijų Veiksmų programoje (VP). Taip pat analizuojami šalies švietimo ir kitos politikos veiksmai, susiję su MVG įgyvendinimu. Siekiant suvaldyti ribotą atvejo studijos apimtį, vertinimo objektas buvo susiaurintas ir išskaidytas į šias dalis (žr. 1 priedą):

1. MVG įgyvendinamas sistemos lygiu. Šioje dalyje vertinamos visų bendrų veiklų, nukreiptų į MVG sistemos tobulinimą, tinkamumas ir suderinamumas.
2. MVG sąlygų kūrimas tikslinėms grupėms. Vertinama, kiek kuriamos ar sukurtos sąlygos yra tinkamos ir suderintos šioms atrinktoms² tikslinėms grupėms:
 - a. Įmonių vadovai ir darbuotojai;
 - b. Bedarbiai ir vyresnio darbo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika; ir
 - c. Švietimo viešąsias paslaugas teikiančių institucijų darbuotojai (koncentruojantis į suaugusiųjų švietėjus (andragogus) ir likusių švietėjų andragogines kompetencijas).

Atvejo studijos **subjektas** – suaugusieji, dalyvaujantys MVG veiklose. Kadangi atvejo studija siekiama pagerinti šalies MVG lygį (kuriuo matuojamas 25-64 m. asmenų dalyvavimas MVG veiklose), joje koncentruojamasi į 25-64 m. amžiaus asmenis. Būtent dėl to šioje atvejo studijoje dažnai bus naudojama „suaugusiųjų švietimo“ sąvoka. Ji yra integrali (tačiau jokių būdų ne vienintelė) „mokymosi visą gyvenimą“ termino dalis.

Vertinamo objektas – MVG sistemos plėtra ir MVG sąlygų atrinktoms tikslinėms grupėms kūrimas – reikalauja stiprios analitinės atspirties, kurios pagrindu būtų galima teigti, ar tam tikri veiksmai šioje srityje yra teigiami, neutralūs ar neigiami. Atvejo studijos **teorinis pagrindas** – efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos koncepcija³. Ši bendroji koncepcija – tai vizija, ką turėtų apimti efektyvi suaugusiųjų švietimo politika. Kitaip sakant, tai yra vizija, kur, idealiomis sąlygomis, šalis turi nukeliauti tobulindama savo suaugusiųjų švietimo politiką. Ši koncepcija parengta remiantis surinktų įrodymų meta-analize, konsultacijomis su praktikais, tyrėjais ir Komisijos darbo grupės suaugusiųjų švietimo srityje nariais bei atvejo studijomis. Efektyvaus suaugusiųjų švietimo koncepciją sudaro šešios pagrindinės dalys – vadinamieji sėkmės veiksniai:

1. **Suformuoti įprotį mokytis.** Siekiant didesnio gyventojų dalyvavimo MVG veiklose ir šio proceso tęstinumo (t.y. kad gyventojai nuolat mokytųsi, o ne suprastų tai, kaip vienkartinę veiklą) būtina plėtoti teigiamas gyventojų nuostatas mokymosi atžvilgiu.

¹ Atvejo studijoje neapsiribojama tik ES fondų investicijų vertinimu, o apimamas ir strateginių spendimų lygmuo. Taip yra todėl, kad nepriimti reikiami strateginiai sprendimai šalyje gali lemti ES fondų investicijų neefektyvų panaudojimą MVG srityje.

² Tikslinės grupės atrinktos remiantis LR Finansų ministerijos poreikiais.

³ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

Taip bus didinamas gyventojų sąmoningumas mokysi atžvilgiu ir kuriami jų mokymosi įpročiai. Tyrimais įrodyta, kad suaugusiuosius dalyvauti MVG veiklose labiausiai skatina ne tiesioginė finansinė parama, o tokios sąlygos kaip, pavyzdžiui, galimybė nemokamai pasinaudoti patogiomis ir efektyviomis profesinio orientavimo paslaugomis;

2. **Skatinti darbdavių investicijas į darbuotojų mokymąsi.** Darbdaviai yra itin svarbus valstybės partneris vykdant suaugusiųjų švietimą. Dėl jų įvairialypio (ne tik finansinio) vaidmens darbdaviai vaidina svarbų vaidmenį ir kitose šios koncepcijos dalyse (pvz., užtikrinant aktualų mokymosi turinį, plėtojant mokymosi kultūrą);
3. **Didinti prieinamumą visiems.** Visų šalių suaugusiųjų švietimo politikoms įprasta koncentruotis į tuos gyventojus, kuriems sunkiausiai pasinaudoti suaugusiųjų švietimo galimybėmis. Koncentruojamasi į pažeidžiamas ir sunkiai pasiekiamas grupes (pvz., nekvalifikuoti bedarbiai, ekonomiškai neaktyvūs gyventojai, menkus gebėjimus turintys asmenys). Kaip ir pirmojo veiksnio atveju, lemtingą vaidmenį didinant prieinamumą vaidina ne tiesioginė finansinė parama, o struktūrinės priemonės kaip, pavyzdžiui, galimybė pripažinti anksčiau neformaliuotu ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas;
4. **Suteikti darbdaviams ir besimokantiems aktualias mokymosi paslaugas.** Tyrimais įrodyta, kad aktualios mokymosi paslaugos (t.y. skirtos aktualioms kompetencijoms, su aktuali turiniu, paremtos lanksčiais ir inovatyviais mokymosi būdais) lemia didesnę dalyvavimą MVG veiklose ir kuria naudą tiek darbdaviams, tiek besimokantiems. Šis veiksnys skiriasi nuo pirmųjų dviejų, kadangi čia pagrindinis dėmesys tenka mokymosi pasiūlai, o ne paklausai;
5. **Užtikrinti aukštą suaugusiųjų švietimo paslaugų kokybę.** Suaugusiųjų švietimo kokybė yra itin svarbus veiksnys, lemiantis dalyvavimą MVG (pvz., ankstesnės neigiamos patirtys ir/ ar susiformavusios išankstinės nuostatos gali lemti menkesnę asmens dalyvavimą ar nedalyvavimą MVG veiklose). Suaugusiųjų švietimo kokybė taip pat yra valstybės investicijų į šį sektorių efektyvumo matas. Galiausiai, kokybės siekis suaugusiųjų švietime yra vienas programos „ES 2020“ prioritetų;
6. **Koordinuoti MVG politiką.** MVG strategija ar veiksmų planas tikrai nėra pakankama efektyvios MVG politikos sąlyga. Efektyviai MVG politikai būtinas nuolatinis ir nuoseklus šios srities veikėjų tarpusavio koordinavimas ir bendradarbiavimas. Taip yra todėl, kad ši politika nėra sektorinė, vienos ministerijos atsakomybė, o apima kelių ministerijų kuruojamas sritis. Taip pat ypač svarbu užtikrinti mokymąsi formuojant MVG politiką, tiek užtikrinant tęstinumą (keičiantis valdžiai, tarnautojams išlaikomos politikos įgyvendinimo patirtis ir žinios), tiek remiantis iki šiol surinktais įrodymais dėl to, kas šioje srityje veikia ir kas – ne.

Bendra suaugusiųjų švietimo politikos efektyvumo vertinimo koncepcija ir jos kuriama nauda šaliai, individams, darbdaviams bei bendruomenėms yra apibendrinta 1 lentelėje žemiau.

Lentelė 1: Bendra efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos koncepcija*

Sėkmės veiksniai ir jų prielaidos	Rezultatai (nauda)
1. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUFORMUOTI ĮPROTĮ MOKYTIS	MVG sistemai:
1.1. Informuoti apie MVG galimybes ir naudą	• Augantis dalyvavimas MVG veiklose
1.2. Tikslingai konsultuoti dėl MVG ir karjeros galimybių	• Patobulinti gebėjimai ir kompetencijos
1.3. Įtraukti socialinius ir kitus partnerius plėtojant mokymosi kultūrą	• Auganti mokymo kokybė
1.4. Suteikti tinkamą mokymosi patirtį mokymosi pradžioje	Individams:
2. SĖKMĖS VEIKSNYS: SKATINTI DARBDAVIŲ INVESTICIJAS Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄSI	• Augančios pajamos
2.1. Remti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą	• Gerėjanti gyvenimo kokybė (įsk. sveikatą)
2.2. Skatinti darbdavius naudotis išorinių organizacijų akredituotomis ir nacionaliniu mastu pripažįstamomis kvalifikacijomis	• Geresnis įsidarbinimas
2.3. Skatinti mokymąsi darbo vietoje	Darbdaviams:
3. SĖKMĖS VEIKSNYS: DIDINTI PRIEINAMUMĄ VISIEMS	• Augantis produktyvumas ir
3.1. Remti MVG paslaugas pažeidžiamoms ir sunkiai pasiekiamoms grupėms (apimant bedarbius ir ekonomiškai neaktyvius gyventojus)	

Sėkmės veiksniai ir jų prielaidos	Rezultatai (nauda)
3.2. Teikti konsultacijas ir paramos paslaugas ⁴ MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams	• pelningumas • Augantis inovatumas • Labiau motyvuoti darbuotojai • Auganti gebėjimų pasiūlos ir paklausos atitiktis • Aktualesnės kvalifikacijos Bendruomenel: • Didesnis BVP • Mažesnis nedarbas • Augantis dalyvavimas pilietinėse ir socialinėse veiklose (pvz., savanorystė) • Aukštesnis tarpusavio pasitikėjimas • Didėjanti lygybė • Augantis sveikatos ir aplinkos raštingumas • Mažėjantis nusikalstamumas • Augantis
3.3. Sukurti galimybes pripažinti ankstesnio neformalaus mokymosi ir savišvietos pasiekimus	
3.4. Pasinaudoti tarpininkų ⁵ paslaugomis siekiant didinti MVG prieinamumą sunkiai pasiekiamoms grupėms	
3.5. Integruoti bendrųjų gebėjimų vystymą į suaugusiųjų švietimo programas	
4. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUTEIKTI DARBDAVIAMS IR BESIMOKANTIESIEMS AKTUALIAS MOKYMOSI PASLAUGAS	
4.1. Identifikuoti ir suprasti suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus	
4.2. Nustatyti esamus ir prognozuoti būsimus darbdavių gebėjimų poreikius ir atsižvelgti į tai formuojant MVG pasiūlą	
4.3. Skatinti MVG pasiūlos inovacijas ir lankstumą	
4.4. Suteikti galimybes besimokantiems lanksčiai progresuoti šalies kvalifikacijų sistemoje	
5. SĖKMĖS VEIKSNYS: UŽTIKRINTI AUKŠTĄ SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO PASLAUGŲ KOKYBĘ	
5.1. Sukurti kokybės užtikrinimo sistemą suaugusiųjų švietimo programų stebėsenai ir vertinimui	
5.2. Tobulinti suaugusiųjų švietėjų gebėjimus plėtojant jų pirminį ir tęstinį mokymą	
6. SĖKMĖS VEIKSNYS: KOORDINUOTI MVG POLITIKĄ	
6.1. Koordinuoti suaugusiųjų švietimo politikos įgyvendinimą su kitomis susijusiomis politikomis	
6.2. Suderinti nacionalinę ir vietos MVG politikas	
6.3. Nuolat rinkti įrodymus, kas veikia ir kas neveikia plėtojant MVG sistemą	

* Lentelėje melsvai pažymėtos tos prielaidos, kur Lietuva susiduria su didžiausiais iššūkiais MVG srityje.

Šaltinis: Adaptuota Visionary Analytics pagal European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

Atvejo studijoje naudoti šie metodai:

- Pirminių ir antrinių šaltinių analizė. Analizuoti Lietuvoje ir užsienyje atlikti šios srities tyrimai ir vertinimai; mokslinė literatūra; teisiniai ir strateginiai dokumentai; statistiniai duomenys;
- Interviu. Atlikti 27 interviu su trimis respondentų grupėmis: aktualių institucijų atstovais; ekspertais; ir tikslinių grupių atstovais;
- Užsienio gerosios praktikos pavyzdžiai;
- Ekspertinis vertinimas. Studija parengta remiantis vertintojų žiniomis, patirtimi bei informacija, surinkta remiantis kitais čia minimais metodais;
- Diskusija su už ES investicijas į MVG atsakingi asmenimis, ekspertais bei tikslinių grupių atstovais. Šioje ataskaitoje atsižvelgiama į šių susitikimų metu dalyvių išsakytas pastabas.

Atvejo studiją sudaro trys dalys. Pirmajame atvejo studijos skyriuje trumpai aptariamas Lietuvos MVG sistemos kontekstas (tendencijos, iššūkiai, strateginiai tikslai). Antrajame ir trečiajame skyriuje atitinkamai pateikiamos apibendrintos išvalgos ir siūlymai dėl investicijų į MVG tinkamumo ir suderinamumo. Galiausiai, paskutinėje dalyje, pateikiamos pagrindinės vertinimo išvados ir rekomendacijos dėl investicijų į MVG tobulinimo bei geresnio jų įgyvendinimo.

⁴ Jos gali apimti socialines paslaugas (pvz., globą) ar paramos sveikatai paslaugas (pvz., psichologo paslaugas).

⁵ Pavyzdžiui, bendruomenės grupės ar labdaros organizacijos.

1. LIETUVOS MOKYMAŠI VISĄ GYVENIMĄ SISTEMOS KONTEKSTAS

1.1. MVG TERMINAS IR TENDENCIJOS

Mokymosi visą gyvenimą (toliau – MVG) terminas⁶ apima visas tikslingas mokymosi veiklas, įgyvendinamas formaliu, neformaliu ar savišvietos būdu. MVG tikslas yra visuose gyvenimo etapuose didinti žinias, stiprinti įgūdžius ir kompetencijas, kurios prisideda tiek prie asmeninio, tiek prie profesinio tobulėjimo. Suaugusiųjų švietimas – tai suaugusiųjų dalyvavimas MVG veiklose.⁷

Augantį MVG poreikį lemia besitransformuojantys socio-ekonominiai veiksniai, tokie kaip⁸:

- Perėjimas prie globalių žinių ekonomikos, kuomet svarbu tampa ne konkrečios žinios, o kompetencijos įgyti bei panaudoti žinias;
- Spartus naujų technologijų, ypač informacinių ir ryšių, vystymas;
- Daugelio gyvenimo sričių skaitmenizavimas, reikalaujantis nuolatinio gebėjimų tobulinimo;
- Demografinė kaita, lemianti darbingo amžiaus žmonių skaičiaus mažėjimą ir taip didinanti poreikį keisti ar lavinti dirbančiųjų kompetencijas;
- Pokyčiai švietime, pavyzdžiui, IRT plėtra švietime, vis labiau besimokančiojo iniciatyva besiremiantis mokymo procesas, populiarėjantys atvirieji švietimo ištekliai, didėjantis švietimo atvirumas ir žinių specializacija, didesnis dėmesys praktinėms kompetencijoms nei formaliai kvalifikacijai, besikeičiantis švietėjo vaidmuo⁹.

1.2. MOKYMOŠI KLIUVINIAI IR MOTYVAI

MVG kliuviniai įprastai yra skaidomi į tris grupes¹⁰:

- Asmens požiūrio barjerai. Į MVG procesą yra sunku įtraukti asmenis, kurie neturi motyvacijos, nepasitiki savimi ar yra susidarę neigiamą nuomonę apie MVG. Pavyzdžiui:
 - Aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys yra tris kartus labiau linkę dalyvauti MVG veiklose, nei turintys tik bendrąjį išsilavinimą.¹¹
 - Didesnė dalis vyresnių asmenų nenori dalyvauti mokymuose. Vyresni asmenys taip pat turi prastesnius IT gebėjimus, kas sudaro kliūtis pasinaudoti MVG galimybėmis;
 - Moterys šiek tiek labiau dalyvauja MVG veiklose nei vyrai;
 - Miesto gyventojai maždaug 2-3 kartus dažniau mokosi nei kaimo gyventojai;
 - Lietuvos gyventojams būdingas žemas sąmoningumas mokytis – Eurostat suaugusiųjų švietimo tyrimo (SŠT) duomenimis poreikio tolimesniam mokymuisi nebuvimą, kaip kliūtį, 2016 m. įvardino 81% respondentų; asmenų, kurie nedalyvavo mokymuose ir nenori dalyvauti juose, dalis auga (žr. 1 pav.).

⁶ Remiantis Eurostat terminologija adresais: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics; [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Continuing_Vocational_Training_Survey_\(CVTS\)_methodology](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Continuing_Vocational_Training_Survey_(CVTS)_methodology) [žiūrėta 2018.07.19]

⁷ Ibid.

⁸ Visionary Analytics. Mokomės visą gyvenimą, teminio tyrimo ataskaita, 2015, 7

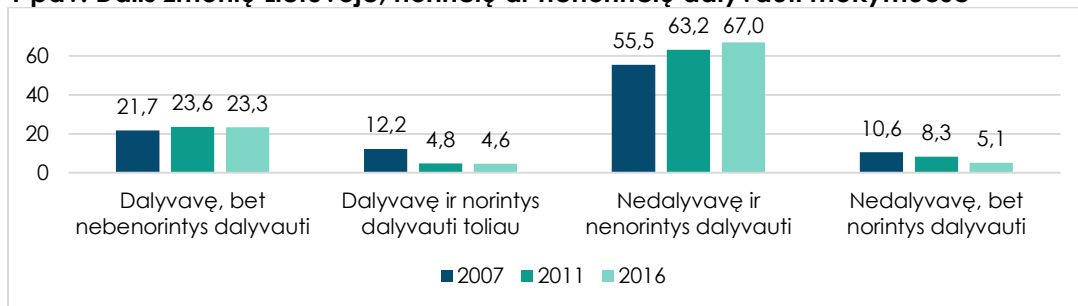
⁹ Pagrindinės ateities švietėjų funkcijos MVG kontekste, tikėtina, bus šios: tarpininkauti ir kuruoti mokymosi procesą, o ne jį valdyti; diferencijuoti mokymosi procesą pagal kiekvieno asmens gebėjimus ir polinkius; išmanyti ir kompleksškai taikyti įvairias mokymosi formas ir metodus; ne tik taikyti, bet ir kurti mokymosi turinį pagal kiekvieno asmens poreikius. Remiantis Visionary Analytics. Teminė apžvalga: įtraukti ir besimokanti visuomenė. 2013-09-27, 32-33.

¹⁰ Marjan Laal, „Barriers to lifelong learning“, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 28, 2011, 614-615. Visionary Analytics. Mokomės visą gyvenimą, teminio tyrimo ataskaita, 2015, 17-19

¹¹ Cedefop (2017). Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 60. <http://dx.doi.org/10.2801/23250> [žiūrėta 2018.07.19]

- Fiziniai ir materialūs barjerai. Remiantis 2016 m. Eurostat SŠT, didžiausi tarp šių barjerų Lietuvoje buvo netinkamas mokymosi tvarkaraštis (minėjo 41%), tiesioginiai (mokymosi mokestis) ir netiesioginiai (kelionių, mokslo įrankių) finansiniai kaštai (35%), nesuderinamumas su atsakomybėmis šeimoje (26%), sveikata arba amžius (19%) ir atstumas iki mokymosi vietos (13%);
- Struktūriniai barjerai. Struktūriniai barjerai apima nepakankamas MVG galimybes, kaip, pavyzdžiui, mokymo programų trūkumą ar jų neatitikimą visuomenės poreikiams. Pavyzdžiui, 2016 m. Eurostat SŠT duomenimis, 12% respondentų nerado tinkamos mokymosi veiklos ir 10% respondentų trūko darbdavių ar valstybės paramos. Šiems barjerams išspręsti yra svarbūs kompleksiniai sprendimai, įtraukiant visas suinteresuotas šalis.

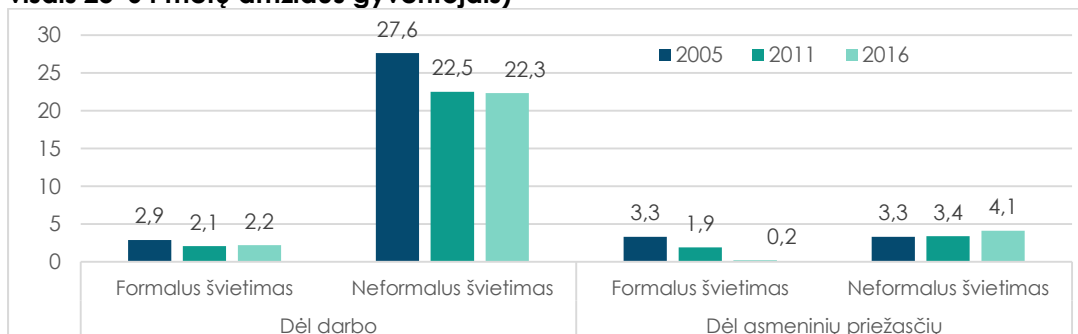
1 pav. Dalis žmonių Lietuvoje, norinčių ar nenorinčių dalyvauti mokymuose



Šaltinis: Eurostat (Adult Education Survey) duomenys.

2016 m. Lietuvos SŠT duomenimis, svarbiausias suaugusiųjų dalyvavimo neformaliajame švietime motyvas tarp vidutinį ir aukštą išsilavinimą turinčių šalies gyventojų¹² buvo geriau atlikti savo darbą (taip manė 54% atsakiusių) ir darbdavio reikalavimas dalyvauti mokymuose (26%). Tai patvirtina ir kita statistika, parodanti, kad dėl darbo suaugusieji formaliojo ir neformaliojo švietimo veiklose dalyvavo kur kas aktyviau nei dėl asmeninių priežasčių (2 pav.).

2 pav. Suaugusiųjų dalyvavimas formaliame ar neformaliame švietime (proc., palyginti su visais 25–64 metų amžiaus gyventojais)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, Suaugusiųjų asmenų švietimo statistinis tyrimas

1.3. LIETUVA ES KONTEKSTE

MVG praėjusiu ir 2014-2020 m. programavimo laikotarpiu skirtos nemažos investicijos, tačiau dalyvavimo MVG rodiklis tebėra žemas nepriklausomai nuo to, kaip matuosi (žr. 2 lentelę).

¹² Žemą išsilavinimą turintys gyventojai dažniausiai mokėsi, nes arba norėjo gauti pažymėjimą, suteikiantį kvalifikaciją ar teisę atlikti darbą (33.5%), arba siekė įgyti žinių ir įgūdžių, naudingų kasdieniame gyvenime (27.4%).

Lentelė 2: Suaugusiųjų dalyvavimo švietime rodikliai

Rodiklis	Šaltinis	Lietuvos rodiklis	ES vidurkis	Vieta ES
25-64 m. amžiaus gyventojų dalyvavimas suaugusiųjų švietime (formaliajame ir neformaliajame) per paskutinius 12 mėn.	Eurostat SŠT	27.9% (2016)	40.3% (2011 ¹)	22 (2016 ²)
25-64 m. amžiaus gyventojų dalyvavimas formaliajame ir neformaliajame švietime per pastarąsias 4 savaites	Eurostat darbo jėgos tyrimas	5.9% (2017)	10.9% (2017)	22 (2017)
Tęstinio profesinio mokymo kursų dalyviai – dalis visų įmonių darbuotojų, per paskutinius kalendorinius metus	Eurostat tęstinio profesinio mokymo tyrimas	25.6% (2015)	40.8% (2015)	25 (2015)

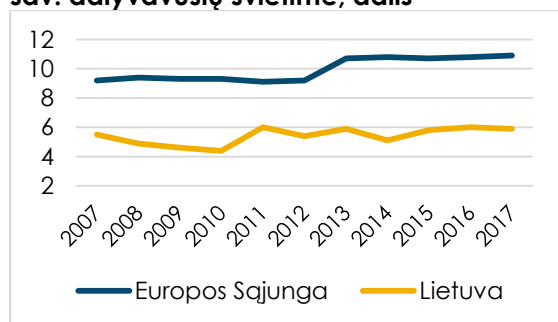
Pastabos: ¹ 2016 m. ES vidurkis nepateikiamas

² Nėra duomenų apie Airijos ir Prancūzijos rodiklius. Pateikus pastaruosius Lietuvos vieta ES galėtų dar smukti žemyn.

Šaltinis: Visionary Analytics remiantis lentelėje nurodyta informacija.

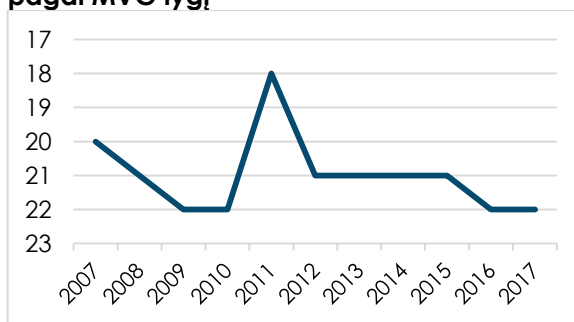
MVG situacija Lietuvoje per pastarąjį dešimtmetį iš esmės nesikeitė (žr. 3 pav.). Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 m. plėtros programoje numatyta, kad iki 2018 m. Lietuva ES pagal MVG rodiklį turėtų užimti 20 poziciją, o 2023 m. – mažiausiai 18. Visgi realybė kitokia – Lietuva nuo 2012 metų Lietuva užėmė 21-22 pozicijas (žr. 4 ir 5 pav.). Lietuvos pozicijos ženklus pagerėjimo 2011 m. (4 pav.) priežastys gali būti įvairios – tiek vidinės (pvz., moterų dalyvavimas MVG 2010-2011 m. laikotarpiu išaugo 2.1 proc., kai vyrų – 1 proc.), tiek išorinės (pvz., kitų ES šalių narių MVG rodiklio neigiamas kaita – pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje minėtu laikotarpiu rodiklis smuko nuo 20.1 iki 16.3 proc.). Todėl nustatyti aiškius priežasties pasekmės ryšius, kurie lėmė ženklų Lietuvos pozicijos kaitą 2011 m. gali būti keblu.

3 pav. 25-64 m. gyventojų, per paskutines 4 sav. dalyvavusių švietime, dalis



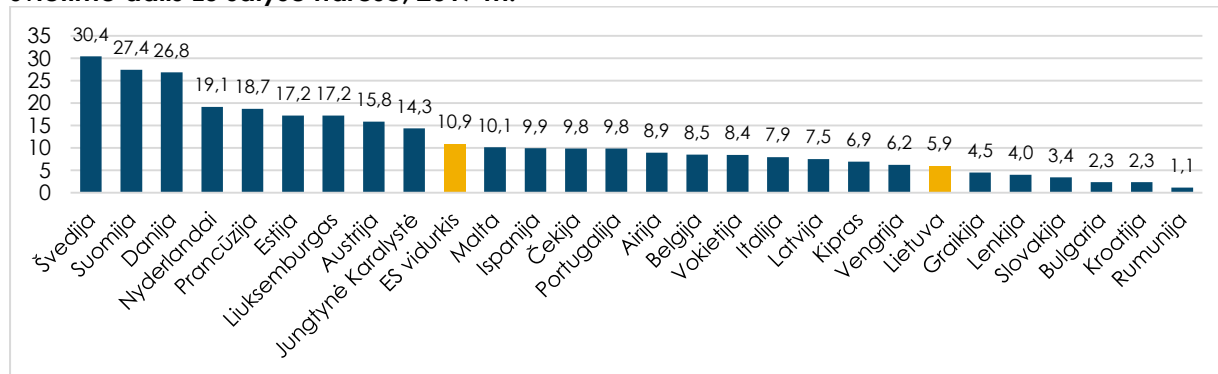
Šaltinis: Eurostat (Labour Force Survey) duomenys.

4 pav. Lietuvos pozicija tarp ES narių valstybių pagal MVG lygį



Šaltinis: Eurostat (Labour Force Survey) duomenys.

5 pav. 25-64 m. gyventojų, per paskutines 4 sav. dalyvavusių formaliajame ir neformaliajame švietime dalis ES šalyse narėse, 2017 m.



Šaltinis: Eurostat (Labour Force Survey) duomenys.

1.4. MVG IŠŠŪKIAI LIETUVOJE

Siekiant kuo efektyviau spręsti MVG problemas, būtina atsigręžti į jų „šaknis“ – esminius iššūkius, lemiančius nepakankamą MVG progresą Lietuvoje. MVG iššūkiai identifikuoti remiantis aktualių strateginių dokumentų¹³ ir vertinimų bei tyrimų¹⁴ meta-analize, asmenine vertintojų patirtimi ir žiniomis. Jie suskirstyti pagal sėkmingos suaugusiųjų švietimo politikos veiksnus ir prielaidas (žr. 3 lentelę). Būtina akcentuoti, kad didžioji dalis iššūkių yra glaudžiai susiję – vieno tipo iššūkiai neretai tampa kito tipo iššūkių priežastimis ir atvirkščiai. Tai reiškia, kad iššūkiai ir jų priežastys turi būti suvokiami ir interpretuojami kaip visuma, o ne atskiri vienetai.

Lentelė 3: Sėkmingos suaugusiųjų švietimo politikos veiksniai ir prielaidos bei Lietuvos iššūkiai

Sėkmės veiksniai ir jų prielaidos	Iššūkiai
1. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUFORMUOTI ĮPROTĮ MOKYTIS	
1.1. Informuoti apie MVG galimybes ir naudą	- Suaugusiesiems (ypač pažeidžiamų grupių atstovams) itin trūksta motyvacijos mokytis. - Visuomenė pasižymi MVG kultūros stoka. - Vyrauja siauras MVG suvokimas: dažniausiai MVG siejamas su dalyvavimu formaliajame švietime.
1.2. Tikslingai konsultuoti dėl MVG ir karjeros galimybių	- Asmenys nežino apie konkrečias egzistuojančias mokymosi galimybes. - Menkas asmenų orientavimas MVG link - Ugdymas karjerai sutapatinamas su visomis orientavimo (karjeros) paslaugomis
1.3. Įtraukti socialinius partnerius plėtojant mokymosi kultūrą	Netolygus suaugusiųjų mokymosi galimybių pasiskirstymas geografiškai.
1.4. Suteikti tinkamą mokymosi patirtį mokymosi pradžioje	
2. SĖKMĖS VEIKSNYS: SKATINTI DARBDAVIŲ INVESTICIJAS Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄSI	
2.1. Remti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą	
2.2. Skatinti darbdavius naudotis išorinių organizacijų akredituotomis ir nacionaliniu mastu pripažįstamomis kvalifikacijomis	
2.3. Skatinti mokymąsi darbo vietoje	- Darbdaviai vis dar pakankamai neskatina nuolatinio savo darbuotojų mokymosi - Vis dar išskirtinė reikšmė skiriama dokumentui, patvirtinančiam mokymąsi, o ne mokymosi metu įgytoms kompetencijoms. - Lietuvoje darbdaviai atsirinkdami darbuotojus daugiausia reikšmės vis dar teikia asmens turimoms oficialiai pripažįstamoms kvalifikacijoms, o ne realioms, tačiau niekur nepripažintoms kompetencijoms.
3. SĖKMĖS VEIKSNYS: DIDINTI PRIEINAMUMĄ VISIEMS	
3.1. Remti MVG paslaugas pažeidžiamoms ir sunkiai pasiekiamoms grupėms (apimant bedarbius ir ekonomiškai neaktyvius gyventojus)	Asmenys, kuriems papildomas kompetencijų tobulinimas yra ypač reikalingas – socialiai pažeidžiamų grupių atstovai – įprastai pasižymi prastesne finansine padėtimi ir finansiniai kaštai jiems tampa reikšminga kliūtimi.
3.2. Teikti konsultacijas ir paramos paslaugas ¹⁵ MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams	Pripažįstama, kad skiriama nepakankamai Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžeto lėšų dalyvauti MVG veiklose.
3.3. Sukurti galimybes pripažinti ankstesnio neformalaus mokymosi ir savišvietos pasiekimus	- Vis dar nėra vieningos ir aiškos neformalių mokymosi veiklų reglamentavimo ir pripažinimo sistemos. - Mažai kompetencijų pripažinimo proceso dalyvių
3.4. Pasinaudoti tarpininkų ¹⁶ paslaugomis siekiant didinti MVG prieinamumą sunkiai	Kaimo ar atokiose vietovėse galimybės suaugusiesiems mokytis yra ribotos, o mokymąsi sunku suderinti su kasdieniu

¹³ Ypač LR Vyriausybė (2016) Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016–2023 metų plėtros programa, 2016 m. balandžio 6 d. Nr. 34; Lietuvos Respublikos Partnerystės sutartis, 2014 m. birželio 20 d. Vilnius.

¹⁴ Ernst & Young Baltic (2016). 2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ priemonių, skirtų skatinti jaunimo užimtumą poveikio ir efektyvumo vertinimo galutinė ataskaita; Visionary Analytics (2015) Mokomės visą gyvenimą: teminio tyrimo ataskaita; Re-CVET (2017) Erasmus+ programos 2016-2017 m. projektas „Visapusiškos tęstinio profesinio mokymo politinės sistemos: tęstinio profesinio mokymo reforma“; BGI (2018) Enhancement capacity of financial instruments application in consistency with other forms of public interventions. P. 290-291; Socialinės informacijos centras (2017) Gyventojų apklausos apie ES investicijas apklausos rezultatų ataskaita; MOSTA (2018). Žmogiškųjų išteklių būklės ataskaita; Estep (2014) ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas, galutinė vertinimo ataskaita; VPVI (2013) Žmogiškųjų išteklių plėtros ir socialinės sanglaudos sričių būklės analizės ir perspektyvų 2014–2020 m. parengimo vertinimas; Sprinter tyrimai (2017) Viešosios nuomonės tyrimas apie 2014–2020 m. ES investicijas.

¹⁵ Jos gali apimti socialines paslaugas (pvz., globą) ar paramos sveikatai paslaugas (pvz., psichologo paslaugas).

Sėkmės veiksniai ir jų prielaidos	Iššūkiai
pasiekiamoms grupėms	gyvenimu
3.5. Integruoti bendrųjų gebėjimų vystymą į suaugusiųjų švietimo programas	
4. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUTEIKTI DARBDAVIAMS IR BESIMOKANTIEMIAMS AKTUALIAS MOKYMOSI PASLAUGAS	
4.1. Identifikuoti ir suprasti suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus	Igyvendinant valstybės intervencijas, nėra bandoma suderinti kiek pinigų yra skiriama, kokios yra paskirstymo taisyklės ir koks yra atitinkamų mokymų poreikis
4.2. Nustatyti esamus ir prognozuoti būsimus darbdavių gebėjimų poreikius ir atsižvelgti į tai formuojant MVG pasiūlą	
4.3. Skatinti MVG pasiūlos inovacijas ir lankstumą	- Lietuvos švietimo įstaigos nepakankamai orientuotos ir atviros įvairaus amžiaus ir skirtingų poreikių suaugusiesiems - Nepakankamas mokymosi programų lankstumas ir galimybių mokytis nuotoliniu būdu ar nedarbo metu trūkumas. - Aukštosios mokyklos per mažai atsižvelgia į darbo rinkos poreikius, nepakankama sąveika su darbdaviais
4.4. Suteikti galimybes besimokantiems lanksčiai progresuoti šalies kvalifikacijų sistemoje	Formalios švietimo įstaigos vis dar nėra pakankamai pritaikytos suaugusiesiems.
5. SĖKMĖS VEIKSNYS: UŽTIKRINTI AUKŠTĄ SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO PASLAUGŲ KOKYBĘ	
5.1. Sukurti kokybės užtikrinimo sistemą suaugusiųjų švietimo programų stebėsenai ir vertinimui	- Nemaža dalis šiuo metu prieinamų MVG veiklų turi kokybės trūkumų. - Lietuvoje nėra veiksmingo neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir kokybės vertinimo mechanizmo.
5.2. Tobulinti suaugusiųjų švietėjų gebėjimus plėtojant jų pirminį ir tęstinį mokymą	Švietėjams trūksta andragoginių gebėjimų. Didėjant suaugusiųjų švietimo poreikiui, gali stigti andragogų
6. SĖKMĖS VEIKSNYS: KOORDINUOTI MVG POLITIKĄ	
6.1. Koordinuoti suaugusiųjų švietimo politikos įgyvendinimą su kitomis susijusiomis politikomis	- Aiškios ir koordinuotos MVG politikos nacionaliniu ir vietos lygmeniu stoka. - Svarbiausių veikėjų bendradarbiavimo stoka.
6.2. Suderinti nacionalinę ir vietos MVG politikas	
6.3. Nuolat rinkti įrodymus, kas veikia ir kas neveikia plėtojant MVG sistemą	Sukurtų produktų ar infrastruktūros tęstinis mažas ir neefektyvus naudojimas

* Lentelėje melsvai pažymėtos tos prielaidos, kur Lietuva susiduria su didžiausiais iššūkiais MVG srityje.

Šaltinis: Adaptuota Visionary Analytics pagal European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

1.5. MVG TIKSLAI LIETUVOJE

Svarbiausi MVG apibrėžiantys teisės aktai Lietuvoje yra trys: Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas¹⁷, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 metų plėtros programa¹⁸ ir MVG plėtros 2017-2020 metų veiksmų planas¹⁹. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 metų plėtros programoje yra išskiriami tokie pagrindiniai tikslai:

- Sukurti ir išplėtoti darnią suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi sistemą. Šį tikslą numatyta siekti per sukurtas finansines, teises, organizacines paskatas, leisiančias formuluoti glaudesnę švietimo teikėjų tinklą; plėtoti MVG paslaugas, ypač asmenims, gyvenantiems mažuose miesteliuose ir kaimuose bei teritorijose, kuriose didžiausi socialiniai, ekonominiai netolygumai; sudaryti sąlygas suaugusiems įgyti bendrųjų kompetencijų ir formuoti jiems teigiamas MVG nuostatas;
- Suderinti MVG su šalies ūkio ir visuomenės poreikiais. Pagrindinės veiklos kryptys šiam tikslui pasiekti yra MVG įvairovės skatinimas pagal šalies ūkio ir visuomenės poreikį; motyvacijos mokytis stiprinimas; sąlygų asmenims savarankiškai valdyti karjerą sudarymas; andragoginių kompetencijų ir pedagoginių psichologinių žinių įgijimo tobulinimas, įgyvendinant neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.

¹⁶ Pavyzdžiui, bendruomenės grupės ar labdaros organizacijos.

¹⁷ LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymo NR. VIII-822 pakeitimo įstatymas. Nr. XII-1018, 2014 m. liepos 10 d.

¹⁸ LR Vyriausybės nutarimas „Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 metų plėtros programos patvirtinimo“. NR. 347, 2016 m. balandžio 6 d.

¹⁹ LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą plėtros 2017-2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“. NR. V-536, 2017 m. birželio 28 d.

2. SANTRAUKA: INVESTICIJŲ Į MOKYMĄSI VISĄ GYVENIMĄ TINKAMUMAS

Tinkamumo vertinimu siekiama atsakyti į klausimą, ar MVG srityje daroma tai, ko reikia (t.y. ar sprendžiamos pagrindinės šalies MVG problemos ir iššūkiai)? Tinkamumas vertinamas dvejopai: MVG sistemos lygiu ir pasirinktų tikslinių grupių lygiu (žr. 4 lentelę).

Lentelė 4: Hipotezės, jų sąsajos su vertinimo klausimais, tikrinimo kriterijai ir siūlomi metodai

Tikrinamos hipotezės	Vertinimo klausimai	Kaip bus tikrinamos hipotezės
H1: Investicijos atliepia visus pagrindinius MVG iššūkius	1. Ar finansuojamos intervencijos tikslingos, t.y. siekia spręsti pagrindinius MVG iššūkius?	- Ar intervencijos tinkamai atliepia visus pagrindinius MVG iššūkius? Ar yra geresnių alternatyvų? - Ar keliama tikslai ir jų priemonės vis dar aktualūs? - Loginis ryšys tarp tikslų ir vykdomų intervencijų. - Priemonių finansavimo adekvatumas - Ką keisti siekiant tinkamesnio MVG iššūkių sprendimo?
H2: Skiriamos investicijos atitinka vertinamų* tikslinių grupių MVG poreikius	2. Ar tinkamai parinktos tikslinės grupės? 3. Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius?	- Ar intervencijomis tinkamai sprendžiamos tikslinių grupių svarbiausios nedalyvavimo ar riboto dalyvavimo MVG priežastys? Ar yra geresnių alternatyvų? - Loginis ryšys tarp specifinių tikslinių grupių poreikių ir vykdomų intervencijų. - Finansavimo dalies, nukreiptos tikslinėms grupėms, adekvatumas. - Ką keisti siekiant labiau atliepti aktualių tikslinių grupių poreikius?

* Šioje atvejo studijoje vertinti pasirinktos trys tikslinės grupės: (1) įmonių darbuotojai ir vadovai; (2) bedarbiai ir vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika; ir (3) švietimo viešąsias paslaugas teikiančių institucijų darbuotojai.

Šaltinis: Visionary Analytics

2.1. AR FINANSUOJAMOS INTERVENCIJOS TIKSLINGOS, T.Y. SIEKIA SPRĘSTI PAGRINDINIUS MVG IŠŠŪKIUS?

Šiame skyriuje pateikiamos MVG politikos tinkamumo vertinimo apibendrintos įžvalgos ir siūlymai (5 lentelė žemiau). Jie pateikiami pagal teoriniame modelyje išskirtus efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos sėkmės veiksnius ir jų prielaidas. Vertinami visi sėkmės veiksniai išskyrus paskutinį, šeštą, sėkmės veiksnį (koordinuoti MVG politiką; vertinamas 3.2 dalyje). Detalus visų efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos sėkmės veiksnių ir jų prielaidų vertinimas pateikiamas 3 priede.

Lentelė 5: MVG politikos tinkamumo vertinimas pagal efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos sėkmės veiksnius ir prielaidas

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
1. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUFORMUOTI ĮPROTĮ MOKYTIS		
1.1. Informuoti apie MVG galimybes ir naudą		
	Informuojant apie MVG galimybes ir naudą trūksta integralaus požiūrio: gyventojai informuojami fragmentuotai ir nenuosekliai teikiant paslaugas projektų pagrindu, tam tikru laikotarpiu, tik kai kuriose šalies vietovėse ir tik daliai tam tikrų tikslinių grupių narių. Atokiai gyvenantys, bedarbiai, nedalyvaujantys LDB projektuose, įmonių darbuotojai ir darbdaviai nėra pakankamai informuojami.	- Informavimo paslaugą teikti vieno langelio principu remiantis savivaldybių NSŠ koordinatoriais ir jų kuruojamu (kuriamu) vietos MVG paslaugų teikėjų tinklu tam skiriant papildomą finansavimą. - Informavimo paslaugas būtina diferencijuoti pagal tikslinių grupių poreikius; - Efektįvinti virtualaus informavimo paslaugas per AIKOS platformą; dar labiau diferencijuoti paslaugas pagal tikslines grupes; suteikti kur kas daugiau informacijos apie MVG naudą; plėtoti polinkių testų skiltį; suteikti informacijos ne tik kur ir ką mokytis, bet ir kaip mokytis (mokymosi

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
		infrastruktūros, metodų, turinio ir priemonių diferencijavimas).
	Turi būti nuolat galvojama ne tik kaip efektyviau informuoti, bet ir apie ką informuoti, t.y. kokias informacijos spragas reikia spręsti. Informavimo paslaugų turinys turi būti labiau išplėtotas.	- Būtina plėtoti žmonių sąmoningumą apie tai, kas yra mokymasis (ne tik formalus profesinis, bet ir, pvz., įvairūs būreliai, saviugda ir pan.); - Labiau diferencijuoti informavimo paslaugų turinį (pvz., bedarbiams svarbu keisti neigiamas išankstines nuostatas); - Kur kas daugiau dėmesio skirti informacijai apie MVG teikiamą naudą. Ši informacija turi pasiekti ne tik tikslinių grupių atstovus (suaugusiuosius), bet ir už MVG atsakingų institucijų atstovus (pvz., organizuojant tematinius mokymus apie tai) tam, kad MVG būtų teikiamas prioritetas nacionaliniu ir vietos mastu lyginant su kitomis politikomis/prioritetais; - Pasitelkti psichologijos, elgsenos ekonomikos ir kitų susijusių sričių įžvalgas siekiant, kad žinutė pasiektų reikiamą vartotoją.
1.2. Tikslingai konsultuoti dėl MVG ir karjeros galimybių		
	Vaikų profesinis orientavimas – pagrindas stipriems suaugusiųjų karjeros planavimo gebėjimams. Šiuo metu mokiniams nėra visuotinai teikiamos profesinės karjeros planavimo paslaugos. Planuojamos priemonės (asmens mokymosi pažangos stebėsenos įrankis Europass pagrindu, elektroninių polinkių testų plėtra) vertintinos kaip tinkamos.	- Numatyti priemones, skirtas labai detaliai paaiškinti, kaip naudotis būsimais įrankiais ir pritraukti vartotojus bei integruoti naujas priemones į esamas informacines sistemas. - Išplėsti elektroninių asmens polinkių nustatymo įrankių galimybes suteikiant progą juos mokiniams naudoti kuo anksčiau ir kuo plačiau.
	Nėra pakankamai stebima ir užtikrinama šiuo metu neįkvalifikuotiems bedarbiams, jaunimui ir vyresnio (darbingo) amžiaus asmenims teikiamų profesinio orientavimo paslaugų kokybė.	Kur kas didesnę dėmesį skirti profesinio orientavimo paslaugų kokybę didinantiems veiksniams (pvz., grįžtamajam ryšiui, ekonominio naudingumo principui šio tipo paslaugų pirkimuose, paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacijai).
	Nepakankamai teikiamos profesinio orientavimo paslaugos dirbantiesiems.	- Šiai tikslinei grupei pritaikyti asmens polinkių nustatymo elektroninius testus; - Plėtoti kokybiškas mentorystės ir koučingo paslaugas įmonėms, kurios, tikėtina, lemtų didesnę darbuotojų dalyvavimą MVG nei tiesioginė parama mokymui.
	Netolygus profesinis orientavimas vietos lygiu.	Suaugusiųjų profesiniam orientavimui pasitelkti savivaldybės NSŠ koordinatorius ir jų kuruojamą (kuriamą) vietos paslaugų teikėjų tinklą (pvz., remiantis Danijos VEU centrų patirtimi). Būtina perimti ankstesnę LDB (pvz., karjeros konsultantų, jaunimo darbo centrų) patirtį šioje srityje.
1.3. Įtraukti socialinius ir kitus partnerius plėtojant mokymosi kultūrą		
	MVG veikloms ir plėtrai savivaldybėse ES fondų investicijos skirstomos ne visai tikslingai: tai vykdoma centralizuotai, nestiprinant savivaldybių gebėjimų plėtoti MVG vietos lygiu.	Esamą finansavimą reikėtų „apversti“ – didžiąją dalį lėšų skirti savivaldybių NSŠ programų daliniam (iki 50%) finansavimui, taip kuriant vietos „know-how“, išlaikant proceso savininkiškumą savivaldybėse, stiprinant vietos teikėjų tinklą ir MVG kultūrą.
	Teigiamai vertintini mokymai, vykdomi NSŠ koordinatoriams ir kitiems asmenims, kurie savivaldybėje organizuoja NSŠ. Tačiau mokymų trukmė yra trumpa (16 val.) ir tęstinumas niekaip neužtikrinamas.	Koordinuoti KPMPK projektą „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias ir pagrindines kompetencijas“ su ŠAC projektu „Lyderių laikas 3“ pastarajame numatant papildomų lėšų naujai veiklai (žr. žemiau).
	Viena savivaldybės NSŠ koordinatoriaus funkcijų – koordinuoti NSŠ procesus savivaldybėje – turi didelį potencialą, bet šiuo metu yra nepakankamai išnaudojama.	- Kurti MVG teikėjų tinklą savivaldybėse pasitelkiant, pvz., Danijos suaugusiųjų švietimo centrų (dan. VEU centres) gerą patirtį. - Projekte „Lyderių laikas 3“ numatyti ne tik paramą savivaldybėms siekiant mokinių mokymosi pažangos, bet ir siekiant vietos suaugusiųjų švietimo plėtos.
	Kai kurių NSŠ koordinatorių veiklos efektyvumas nėra aukštas dėl santykinai žemo savivaldybių vadovų sąmoningumo MVG atžvilgiu.	Sukurti finansines paskatas merams ir kitiems administracijos vadovams formuoti ir įgyvendinti vietos MVG politiką (pvz., numatant priedus už teigiamus rezultatus šioje srityje).

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
1.4. Suteikti tinkamą mokymosi patirtį mokymosi pradžioje		
	Šalyje yra teigiamų pavyzdžių šioje srityje (pvz., vizitai į mokymo įstaigas, šešėliavimas įmonėse projekte „Atrask save“). Visgi daugumai suaugusiųjų vykdomi bendri mokymai, nepritaikant jų grupės narių poreikiams.	Būtina plėtoti tinkamas mokymosi patirtis mokymosi pradžioje tam tikroms suaugusiųjų grupėms. Pavyzdžiui, nekvalifikuotiems bedarbiams ir vyresnio (darbingo) amžiaus asmenims leisti lanksčiau išbandyti įvairius mokymus, diferencijuoti mokymus pagal poreikius.
2. SĖKMĖS VEIKSNYS: SKATINTI DARBDAVIŲ INVESTICIJAS Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄSI		
2.1. Remti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą		
	Dirbančiųjų profesiniam tobulėjimui šalyje skiriama pernelyg mažai dėmesio.	- Bendrai, plėtoti dirbančiųjų profesinį tobulėjimą ne ES projektų rėmuose, o vieningos, visas aktualias ministerijas apimančios MVG strategijos rėmuose. - Specifiškai, pavyzdžiui, išplėsti mokymosi vakarais ar savaitgalio metu galimybes, diegti inovatyvias mokymosi priemones, kokybiškas modulines programas ir efektyvią ankstesnio mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo sistemą siekiant didinti mokymosi lankstumą, sukurti tiesioginės paramos mažiau kvalifikuotiems darbuotojams mechanizmą
	Tiesioginė parama kvalifikacijos tobulinimui yra svarbu, tačiau ji yra mažai efektyvi, nes grįžta vienkartinio finansavimo. Todėl itin svarbus yra paramos tvarumas siekiant remtinių veiklų tęstinumo.	Skirti kuo daugiau dėmesio valstybės netiesioginei paramai kuriant MVG sąlygas pažeidžiamiausiems (pvz., mažiau kvalifikuotiems dirbantiesiems).
	Nors teisės aktuose numatomas radikalus kokybiškų paslaugų aprėpties suaugusiems didinimas, PMĮ dar nėra pilnai pasirengusios dideliu mastu ir tempu vykdyti tęstinio profesinio mokymo programas. Beveik išimtinai finansuojama PMĮ infrastruktūra, tikintis, kad jos įveiklinimu pasirūpins PMĮ iš gaunamų pajamų.	- Siekiant tvarios tęstinio profesinio mokymo plėtros turi būti kur kas labiau nei iki šiol stiprinami PMĮ mokytojų ir ypač jų vadybinio personalo verslumo gebėjimai, o taip pat operatyviai šalinami bet kokie apribojimai infrastruktūros įveiklinimui (pvz., biurokratinės kliūtys). - Šalia PMĮ, aukštųjų mokyklų potencialas tęstinio mokymo paslaugų rinkoje galėtų būti kur kas geriau išnaudojamas taip plečiant darbuotojų ir kitų suaugusiųjų mokymosi galimybes.
2.2. Skatinti darbdavius naudotis išorinių organizacijų akredituotomis ir nacionaliniu mastu pripažįstamomis kvalifikacijomis		
	ŪM darbuotojams ir verslui kuriamas darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriškumo kvalifikacijų posistemės įrankis vertintinas, kaip prasmingas ir tinkamas.	- Detaliai išanalizuoti įrankio aktualumą verslui, o taip pat galimą poveikį Lietuvos kvalifikacijų sandarai. - Siekiant išvengti neigiamų pasekmių, reiktų atlikti ir siūlomo įrankio galimybių studiją bei pilotavimo rezultatų vertinimą.
2.3. Skatinti mokymąsi darbo vietoje		
	Formaliojo mokymosi darbo vietoje srityje itin aktualios pameistrystės programos. Įgyvendinant pameistrystę stokojama politinės valios ir politinio prioriteto, stebimas pasimetimas ir dėsims. Todėl kyla rizika, kad dėl skubos bus daroma daug klaidų šioje srityje, dėl ko gali sumažėti (arba nedidėti) šios mokymosi formos patrauklumas.	- Prieš įgyvendinant bet kokias priemones šioje srityje rekomenduojama atidžiai išnagrinėti ir perimti racionaliausias anksčiau šioje srityje atliktų darbų išvadas ir rekomendacijas. - Atliekant bet kuriuos veiksmus itin didelį dėmesį skirti viešinimo veikloms dėl mokymosi formos sudėtingumo. Itin svarbu atlikti ir viešinti sąnaudų-naudos analizės rezultatus šioje srityje, kadangi tai yra verslui suprantamiausia ir priimtinausia informacijos forma. - ŠMM ir ŪM įgyvendinti jungtinę priemonę, skirtą pameistrystės plėtrai (žr. 3.1 skyrių). - Apsvarstyti galimų politinių sprendimų tikėtiną poveikį profesinio mokymo sistemai.
	Neformaliojo mokymosi darbo vietoje potencialas Lietuvoje, tikėtina, nėra pakankamai išnaudojamas. Detalesniam vertinimui trūksta informacijos apie tokių mokymų taikymo mastą, jų kokybę ir specifiką.	Visgi neformalusis mokymas darbo vietoje yra ko gero efektyviausia iš neformaliojo mokymo formų. Tai „nearti dirvonai“ didelei daliai darbdavių ir daugumai esamų švietimo paslaugų teikėjų (išskyrus, nebent, DRMC) – neformaliajam mokymuisi darbo vietoje jie turėtų skirti kur kas daugiau dėmesio nei iki šiol. Galima būtų vadovautis Komisijos nesenai paskelbtomis praktinėmis gairėmis ²⁰ , kaip skatinti suaugusiųjų švietimą darbo vietoje.

²⁰ Žr. <https://ec.europa.eu/epale/lt/node/72225> [žiūrėta 2018.07.19]

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
3. SĖKMĖS VEIKSNYS: DIDINTI PRIEINAMUMĄ VISIEMS		
3.1. Remti MVG paslaugas pažeidžiamoms ir sunkiai pasiekiamoms grupėms (apimant bedarbius ir ekonomiškai neaktyvius gyventojus)		
	Vertinamosiose priemonėse išskirtinis dėmesys skiriamas bedarbių, vyresnio amžiaus bei neįgaliečių asmenų ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų mokymuisi. Ekonomiškai neaktyvių gyventojų grupėje didelis dėmesys skiriamas vaikų, mokinių ir studentų mokymuisi. Tačiau likusioms grupėms (liktę ekonomiškai neaktyvūs asmenys, žemą kvalifikaciją turintys asmenys, žemas pajamas gaunantys asmenys, kaimiškų vietovių gyventojai) MVG paslaugų rinkoje vertintojų nuomone skiriamas nepakankamas dėmesys.	- Dalyvavimo MVG kliūčių ir mokymosi poreikių identifikavimą. - Lietuvos darbo biržos (būsimos Užimtumo tarnybos) paslaugų reforma siekiant (a) tiksliau profiliuoti skirtingas tikslines grupes ir (b) siūlyti jiems tinkamesnes paslaugas. Vienas tokios reformos pavyzdžių – profesinio orientavimo paslaugų plėtra pažeidžiamoms dirbančiųjų grupėms (žr. 1.2 priedais detalų aprašymą). - Stiprinti bendruosius gebėjimus, kadangi šios asmenų grupės dažnai ypač stokoja tam tikrų universalių kompetencijų (kaip antai, skaitmeninių gebėjimų).
3.2. Teikti konsultacijas ir paramos paslaugas MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams		
	MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams turi būti teikiamos kompleksinės paslaugos, kurios apimtų ne tik švietimo, bet ir socialines bei sveikatos paslaugas. MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams sukuriamos nepakankamos sąlygos dalyvauti MVG.	- Trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu rekomenduotina NSŠ koordinatoriams savivaldybėse didžiausią dėmesį skirti MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams ir jų dalyvavimo MVG sąlygų gerinimui; - Ilguoju laikotarpiu, rekomenduotina numatyti papildomą finansavimą (ir/ ar etatus) tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatoriaus pareigybei išplečiant jo kuruojamas tikslines grupes (papildant MVG mažiau dalyvaujančių grupių nariais).
3.3. Sukurti galimybes pripažinti ankstesnio neformalaus mokymosi ir savišvietos pasiekimus		
	Nors yra reglamentuotas būdas, kaip vertinti ir pripažinti savišvietos ir neformaliuojamą būdą įgytas kompetencijas, tačiau ši sistema šiuo metu veikia epizodiškai ir su ženkliais trūkumais. KPMPC projekte planuojama sukurti savišvietos ir neformaliuojamą būdą įgytų kompetencijų pripažinimo sistema vertintina kaip tinkama.	Būtina išspręsti iškeltus klausimus, pavyzdžiui: dėl vieningų įkainių nustatymo, dėl institucijų, atsakingų už proceso stebėjimą, koordinavimą ir kokybės užtikrinimą, dėl metodinės pagalbos PMJ teikimą, dėl savivaldos įtraukimo į šį procesą, dėl laiko, per kurį suteikiama paslauga, reglamentavimo. Būtina dalį KPMPC projekto lėšų skirti ne tik pilotavimui, bet ir sistemos įgyvendinimui tam, kad sistema veiktų. Paraleliai, siekiant valdyti riziką, reiktų galvoti, kas galėtų duoti greitesnį teigiamą efektą. Viena alternatyvų – skaitmeniniai ženklukai (angl. open badges).
3.4. Pasinaudoti tarpininkų paslaugomis siekiant didinti MVG prieinamumą sunkiai pasiekiamoms grupėms		
	Šiuo metu nepakankamai išnaudojamas savivaldybėse veikiančių su MVG susijusių organizacijų potencialas didinti prieinamumą sunkiai pasiekiamoms grupėms.	Būtina skirti itin didelį dėmesį didinti savivaldybių administracijų sąmoningumą plėtojant MVG galimybes ir įgalinti jas tai daryti (detalesnės rekomendacijos 1.1-1.3 ir 3.2 priedais).
3.5. Integruoti bendrųjų gebėjimų vystymą į suaugusiųjų švietimo programas		
	KPMPC projekto „„Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias ir pagrindines kompetencijas““ suaugusiųjų mokymai nėra koordinuojami su NSŠ programų finansavimo konkursu, kas nesudaro galimybių plėtoti MVG savivaldybėse.	Numatyti papildomų lėšų KPMPC projekto veiklai, skirtai suaugusiųjų bendrųjų gebėjimų tobulinimui, jas skirstant ne centralizuotai, o per savivaldybes. Jei techniškai įmanoma (atsižvelgiant į ES fondų investicijų administravimo procedūras), siūloma paramą savivaldybėms skirti paraiškų konkurso būdu, 50 proc. ar panašiu intensyvumu.
	Atsižvelgiant į menką SMIS registruotų dalyvių skaičių ir aktyvumą, būtina papildomai finansuoti veiklas, skirtas vartotojų pritraukimui. Antraip sistemos, kuriai plėtoti buvo skirtos nemenkos lėšos, potencialas nebus išnaudotas.	Galėtų būti finansuojami vartotojų poreikių tyrimai ir sistemos funkcionalumų adaptavimas jiems, vartotojų sąsajų plėtra (pvz., SMIS integravimą į LDB siūlomų paslaugų paketą, trečiojo amžiaus universitetų veiklą ir pan.) ir papildoma reklama. SMIS sistema (joje pateikiamas platusis temų sąrašas ir forumo įrankis) gali tapti įrankiu savivaldybėms.
4 SĖKMĖS VEIKSNYS: SUTEIKTI DARBDAVIAMS IR BESIMOKANTIEMIEMS AKTUALIAS MOKYMOSI PASLAUGAS		
4.1. Identifikuoti ir suprasti suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus		
	Šiuo metu suaugusiųjų mokymosi poreikių ir motyvų tyrimai vykdomi gana chaotiškai, įvairių projektų ar pavienių iniciatyvų rėmuose, neturint tikslo giliau įvertinti bendro visos sistemos poveikio. Savivaldybės	Būtina skirti papildomų lėšų sistemingsiems suaugusiųjų mokymosi poreikių ir motyvų tyrimams (pvz., tam numatant papildomas lėšas projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“). Tyrimus tęsti

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
	nesistemiškai tiria suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus. Šie tyrimai gali padėti geriau įgyvendinti suaugusiųjų mokymosi procesą ir jį tobulinti, efektyviau suplanuoti ES fondų investicijas, stebėti kaitą šioje srityje.	būsimu 2021-2026 m. ES fondų investicijų laikotarpiu. Konkreti galimybė – PIAAC tyrimo antrinės analizės, kurias būtų galima finansuoti iš minėto projekto arba pagal Lietuvos mokslo tarybos reikminių tyrimų priemonę. - Išplėsti jau suplanuotus mokymosi poreikių ir motyvų tyrimus į juos įtraukiant papildomas tikslines grupes (pvz., UPC projekte „Tęsk“ įtraukti andragogus ir kitus švietėjus). - Skirti didelį dėmesį praktiniam suaugusiųjų mokymosi poreikių ir motyvų tyrimų panaudojimui (pvz., juos toliau siejti su politikos įgyvendinimu).
4.2. Nustatyti esamus ir prognozuoti būsimus darbdavių gebėjimų poreikius ir atsižvelgti į tai formuojant MVG pasiūlą		
	Naujas MOSTA kuriamas specialistų poreikio prognozavimo modelis yra kur kas detalesnis nei jo pirmtakas, tad šis modelis vertintinas kaip tinkamesnis įrankis specialistų poreikio prognozavimui.	Svarbus ne tik būsimų specialistų skaičių. Prognozes svarbu papildyti tokia informacija iš darbdavių, kaip jų lūkesčiai dėl bendrųjų gebėjimų ir perkeliamųjų gebėjimų (angl. <i>transferable skills</i>) poreikio ar specifinių darbo rinkos tendencijų atskiruose sektoriuose. Ši informacija praturtintų specialistų prognozes, pateikiant jas platesniame darbo rinkos kontekste.
	Įvykus politiniams pokyčiams šioje srityje, svarbu atidžiai stebėti tolesnę žmogiškųjų išteklių stebėsenos pažangą ir užtikrinti įgyvendinamų priemonių tęstinumą.	Pavyzdžiui, prognozavimo tyrimų rezultatus, sekant VP 9.4.3 uždavinio aprašymu, siūloma panaudoti profesiniam orientavimui, sukuriant profesinio orientavimo produktus tikslinėms grupėms. Vertintojų žiniomis tai kol kas nėra daroma.
4.3. Skatinti MVG pasiūlos inovacijas ir lankstumą		
	Ši sritis yra vienas didžiausių šalies MVG sistemos iššūkių. Šalyje stokojama sistemingo MVG pasiūlos inovacijų ir lanksčių sprendimų įgyvendinimo. Pastarieji įgyvendinami pavieniauose projektuose, nematant visumos, nesiejant su skirtingais suaugusiųjų mokymosi poreikiais ir motyvais.	- Inovacijos galėtų būti įgyvendinamos racionaliau. Pavyzdžiui, nuotolinio mokymosi srityje vietoj gausių lėšų, skirtų sukurti SMS, kuria vangiai naudojamosi, galėjo būti įgyvendinami pigesni sprendimai: mokantiems anglų kalbą suteikti prieigą prie rinkoje esančių gausybės mokymo kursų; nemokantiems versti reikiamų kursų turinį; jei kursų nėra rinkoje – juos kurti. - Kurti ir diegti kur kas daugiau MVG pasiūlos inovacijų mokymo metodų, mokymo infrastruktūros ir mokymo priemonių srityse. - Suaugusiųjų švietimo paslaugas teikiančiose įstaigose siūloma: sukurti inovacijų „informacinį banką“ projekto „Lyderių laikas 3“ svetainėje; minėtame projekte siūlyti PMĮ atstovams savitarpio pagalbos įrankius; MVG pasiūlos inovacijų klausimus integruoti į esamus įstaigų kokybės vertinimus; apsvarstyti idėją parengti geros suaugusiųjų švietimo įstaigos koncepciją ir jos įgyvendinimui skirtus įrankius.
	Skubama rengti modulinės profesinio mokymo programas. Tai gali neigiamai atsiliepti modulinėms programoms ir mokymo proceso kokybei bei šios mokymo formos patrauklumui.	Lėtinti modulinėms programoms įgyvendinimo tempą arba, nekeičiant sprendimo, skirti kur kas daugiau resursų modulinėms programoms ir jų rengimo proceso kokybei užtikrinti (pvz., PMĮ konsultacijoms, metodinei pagalbai).
4.4. Suteikti galimybes besimokantiems lanksčiai progresuoti šalies kvalifikacijų sistemoje		
	Šioje srityje daroma pažanga vertintina kaip nepakankama. Planuojami įrankiai (t.y. mokymosi pasiekimų pripažinimas, darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas, Europass įrankis ir polinkių testai) yra vertintini kaip tinkami ir efektyvūs sprendimai siekiant didinti MVG lygį.	- Skirti kur kas didesnę politikos įgyvendintojų dėmesį šiai sričiai (tą, kad užtikrinti didesnę jos pažangą); - Kuriant įrankius galvoti ne tik apie vaikus, bet ir suaugusiuosius bei jų poreikius. Idealiu atveju visi aukščiau minimi įrankiai turi būti prieinami ir tinkami abiejoms tikslinėms grupėms. - Darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriškumo kvalifikacijų posistemės atveju, būtina įverti ne tik pilotų rezultatus, bet ir atsakyti į šioje atvejo studijoje keliamus ir kitus bendrus klausimus, susijusius su iniciatyvos įgyvendinimu. - Kuriant Europass įrankį, būtina užtikrinti jo naudojimą rinkoje. - Polinkių testus plėsti pritaikant bedarbiams ir

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
		pažeidžiamiems darbuotojams. Bendrajame ugdyme polinkių testus atlikti kuo anksčiau tam, kad mokytojai turėtų daugiau laiko veikti naudojant jų rezultatus.
5. SĖKMĖS VEIKSNYS: UŽTIKRINTI AUKŠTĄ SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO PASLAUGŲ KOKYBĘ		
5.1. Sukurti kokybės užtikrinimo sistemą suaugusiųjų švietimo programų stebėsenai ir vertinimui		
	Suaugusiųjų švietimas pagal formaliąsias programas vadovaujasi aiškiomis kokybės užtikrinimo priemonėmis. Jos planuojamos atnaujinti būsimame KPMPC, MOSTA ir NMVA projekte.	Tobulinant formaliojo švietimo kokybės užtikrinimo įrankius rekomenduotina itin didelį dėmesį skirti tęstinio mokymo kokybei užtikrinti, kadangi šiai sričiai šiuo metu skiriamas mažesnis dėmesys.
	Neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybės užtikrinimas yra paliktas savieigai. Vertintojų žiniomis nėra vykdoma šios mokymosi formos stebėsenos, tyrimai, teikėjų įsivertinimo ir išorinio vertinimo procesas nėra reglamentuotas, nėra atitinkamų gairių ir tvarkos.	- Kuriant kokybės užtikrinimo sistemą pasinaudoti iki šiol sukaupta patirtimi ir sukurtais įrankiais (pvz., Europos kokybės ženklo iniciatyva – EQM, QALL ir SEALL projekto rezultatais). - Apsvarstyti galimybę sukurti esamų neformaliojo suaugusiųjų švietimo mokymo programų ir gal net teikėjų reitingavimo įrankį.
5.2. Tobulinti suaugusiųjų švietėjų gebėjimus plėtojant jų pirminį ir tęstinį mokymą (žr. 2.2 skyrių)		
6 SĖKMĖS VEIKSNYS: KOORDINUOTI MVG POLITIKĄ (žr. 3.2 skyrių)		

* Lentelėje melsvai pažymėtos tos prielaidos, kur Lietuva susiduria su didžiausiais iššūkiais MVG srityje.

Šaltinis: Adaptuota Visionary Analytics pagal European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

2.2. AR TINKAMAI PARINKTOS TIKSLINĖS GRUPĖS? AR INTERVENCIJOS ATITINKA TIKSLINIŲ GRUPIŲ POREIKIUS?

Šiame skyriuje pateikiamos apibendrintos išvalgos ir siūlymai dėl MVG sąlygų tinkamumo šioms atrinktoms grupėms: įmonių darbuotojai ir vadovai; bedarbiai ir vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su nedarbo rizika; ir švietimo sistemos darbuotojai (žr. 6 lentelę žemiau). Kiekvienos tikslinės grupės vertinimas apima konkrečias ES fondų investicijų veiksmų programos priemones (jų sąrašas pateiktas 1 priede). Išsamus šių tikslinių grupių MVG sąlygų tinkamumo vertinimas pateikiamas 4 priede.

Lentelė 6: MVG sąlygų pasirinktoms tikslinėms grupėms vertinimas

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
ĮMONIŲ DARBUOTOJAI IR VADOVAI		
Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?		
	Šiuo metu tikslinė grupė niekaip nediferencijuojama ir ji gali apimti visus pareiškėjų ir partnerio (jei toks galimas) darbuotojus. Tai prasilenkia su idealia valstybės intervencijų logika, kuomet riboti viešieji resursai investuojami ten, kur egzistuoja didžiausias poreikis – šiuo atveju, į tuos įmonių darbuotojus, kurie mažiausiai dalyvauja MVG veiklose.	Svarstyti tiesioginės paramos pažeidžiamiems darbuotojams galimybę. Pažeidžiami darbuotojai dėl žemesnio sąmoningumo mokytis ir mažiau palankios, lyginant su aukštos kvalifikacijos ²¹ kolegomis, padėties įmonėje (sukuria mažiau pridėtinės vertės) ir darbo rinkoje (juos įmonei kur kas pigiau samdyti ar atleisti) yra linkę mažiau dalyvauti MVG veiklose. Todėl jiems turi būti skiriama tikslinė parama (pvz., derinant pasiūlos ir paklausos finansavimo mechanizmus).
	Bene žemiausia mokymosi kultūra yra tarp mažų Lietuvos įmonių. Labai mažos ir mažos įmonės didžiuosiuose šalies miestuose veikia kur kas geresnėse ekonominėse sąlygose nei veikiančios likusioje šalies teritorijoje. Labai mažoms ir mažoms įmonėms, įsikūrusioms ne didžiuosiuose miestuose, skiriama nepakankama parama.	Tikslingiau remti labai mažas ir mažas įmones ne pagrindiniuose šalies miestuose. Šiuo požiūriu teigiamai vertintina, kad prioritetas bus planuojamas skirti projektams įgyvendinamiems Lietuvos teritorijoje, išskyrus Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos miestų ir rajonų savivaldybes. Visgi pažeidžiamų darbuotojų yra ir minėtose savivaldybėse. Paramos tolygumą galėtų užtikrinti tarpininkai (pvz., sav. NSŠ koordinatoriai).
	Šiuo metu per menkas dėmesys skiriamas įmonių vadovų (dažnai lemiančių mokymosi kultūrą įmonėse) mokymams, jų poreikių	Paramą skirti ne tik labai mažų ir mažų įmonių darbuotojų, bet ir ypač jų vadovų mokymui ir požiūrio kaitai (apimant aktyvaus informavimo apie MVG ir jo

²¹ Šioje atvejo studijoje, remiantis Eurostat darbo jėgos tyrimu, žemai kvalifikacijai priskiriami ISCED 0-2 lygmenys, vidutinei – 3-4, aukštai – 5-8.

	nustatymui, planavimui, požiūrio kaitai.	teikiamą naudą veiklas). Atlikti reguliarius priemonių efektyvumo vertinimus ir kaštų-naudos analizes.
Ar intervencijos atitinka fikslinių grupių poreikius? Ką keisti?		
	Per įvairius specifinius reikalavimus itin ribojama tai, ko mokyti. ŪM administruojamose priemonėse siūloma per menka mokymosi formų įvairovė. Tai nesudaro tinkamų priedaidų mokytis visoms darbuotojų ir vadovų grupėms.	• Skiriant tiesioginę paramą pažeidžiamiesiems darbuotojams palikti laisvę, kad būtų galima identifikuoti labiausiai aktualias kompetencijas ir parinkti mokymus tikslingai užpildančius kompetencijų spragas; • Skiriant paramą įmonėms (ypač labai mažoms ir mažoms įmonėms), parama galėtų būti koncentruojama sumanios specializacijos srityse • Išplėsti mokymosi formų įvairovę plačiau įtraukiant mokymą darbo vietoje, numatant kitas formas (bendrąjį ugdymą (pvz., pažeidžiamiesiems darbuotojams), nuotolinį švietimą, mokymąsi neakivaizdiniu būdu, mišrų mokymą).
	Lietuvos įmonėms būdinga žema mokymosi kultūra. Esamų ES fondų investicijų dėmesys mokymosi kultūrai nėra pakankamas.	• Išsiaiškinti pažeidžiamų darbuotojų mokymosi poreikius ir motyvus bei, atsižvelgiant į tai, parinkti intervencijas. • Decentralizuotai (pvz., per būsimą Užimtumo tarnybą ar savivaldybių NSŠ koordinatorių kuruojamą MVG teikėjų tinklą) teikti paramą tikslinėms grupėms. • Siekiant efektyvumo ir tvarumo teikti kompleksines paslaugas (pvz., pažeidžiamiesiems darbuotojams paramą siėti su profesiniu orientavimu; labai mažų ir mažų atveju – su informacija apie MVG naudą, konsultacijas dėl žmogiškųjų išteklių ar verslo plėtros, darbuotojų atranka). • Vykdyti komunikacijos projektus, nukreiptus į įmonių vadovus (pagrindinė tikslinė grupė) ir pažeidžiamus darbuotojus (papildoma tikslinė grupė). • Sukurti tvarų finansinės paramos mechanizmą, nepriklausantį nuo ES investicijų. • Nuolat stebėti verslo mokymosi kultūros kaitą (pvz., per nuomonių tyrimus).
	Mokymai vykdomi pagal VŠĮ Versli Lietuva administruojamo mokymo paslaugų teikėjų ir mokymo programų sąrašą. Šis sąrašas yra gan ribotas geografiniu požiūriu. Be to, tai nėra minėtos institucijos kompetencija.	• Minėtas VŠĮ Versli Lietuva funkcijas rekomenduojama perimti KPMPC (panašiai kaip LDB atveju, žr. 4 priedo 2 skyrių). • Bendradarbiauti su savivalda plečiant pasirinkimus vietos naudos gavėjams (trumpuoju laikotarpiu – sav. NSŠ koordinatoriai gali padėti identifikuoti savivaldybėje kokybiškus mokymo paslaugų teikėjus ir mokymo programas, ilguoju – suformuoti jų tinklą).
	Būdai, kaip skirstoma parama fikslinei grupei, nėra visada tinkami. Analizuojamos ŪM priemonės nebuvo nė karto pilotuojamos, t.y. sugalvoti priemonių reikalavimai įgyvendinami visa leidžiama apimtimi. Tai nėra efektyvu ir tinkama. Šiuo metu priemonėse (ypač „kompetencijos vaučerio“ priemonės atveju) numatyti reikalavimai sukelia pernelyg didelę administracinę naštą įmonėms. Iki šiol numatyta ribota tarpininkų pasirinkimo įvairovė. Esami tarpininkai neužtikrina, kad MVG veiklose dalyvautų tie, kam labiausiai to reikia.	• Pilotuoti priemones ir ypač tas, dėl kurių įgyvendinimo detalių abejojama; • Paprastinti priemonių finansavimo sąlygas išlaikant balansą tarp rizikų valdymo (siekiama, kad parama nebūtų panaudota netinkamai) ir patrauklumo pareiškėjams. Pavyzdžiui: „Kompetencijos LT“ atsakyti partnerių skaičiaus kriterijaus ir mažinti minimalaus apmokytų darbuotojų skaičiaus kriterijų; numatyti lankstesnes galimybes koreguoti mokymų detales (mokymų temas, vietą, apmokamų asmenų skaičių) besimokančiuosius paramos sutarties įgyvendinimo metu; perskaiciuoti (didinant) fiksuotąjį vienos valandos vieno mokomo darbuotojo įkainį; svarstyti galimybę paramą siėti su pasiektais, o ne numatomais rezultatais; • Pasitelkti tinkamus tarpininkus (NSŠ koordinatorius, būsimą Užimtumo tarnybą, mokymo įstaigas ir įmonių konsorciumus). Labai mažoms ir mažoms įmonėms bei fiziniams asmenims (pažeidžiamiesiems darbuotojams, jei šie būtų pareiškėjais) tarpininkai yra būtini siekiant užsitikrinti šių pareiškėjų dalyvavimą priemonėje
	Menkai eksperimentuojama su paramos intensyvumu, tiesiog vadovaujantis ES reglamento nustatytais maksimaliais dydžiais.	Siekiant ES fondų investicijų efektyvumo ir siekiant išvengti situacijos, kuomet ES fondų investicijos pakeičia privačias lėšas, siūloma taikyti mažesnį nei maksimalų galimą paramos intensyvumą vidutinėms

		ir didelėms įmonėms.
BEDARBIAI IR VYRESNIO DARBINGO AMŽIAUS ASMENYS, SUSIDURIANTYS SU AUKŠTA NEDARBO RIZIKA		
Bedarbiai		
Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?		
	Kaip tinkamas vertintinas siekis įgyvendinti projektus, skirtus vienos tikslinės grupės poreikiams, kas leidžia koncentruotis į panašių bedarbių subtilybes taip tikslingiau parenkant ir įgyvendinant paslaugas.	Ateityje siūlytina gerai apgalvoti baigtinių tikslinių grupių, kuriems skiriami atskiri projektai, sąrašą. Jame galėtų atsirasti ir iki šiol neišskirtos grupės (pvz., kaimo vietovių bedarbiai);
	Nepakankamai diferencijuojamos paslaugos. Situacija, kuomet visiems bedarbiams, kad ir kokie skirtingi jie bebūtų, teikiamos tos pačios mokymo ir kitos paslaugos, vertintina kaip netinkama. Asmenų profiliavimo automatizavimas vertintina tik kaip pagalbinė priemonė.	- Sukurti ir nuolat atnaujinti galimų paslaugų tipologiją ir praktines gaires pagal detalias asmens charakteristikas ir poreikius; - Profesinio mokymo pasiūla turi būti kur kas labiau adaptuojama įvairioms tikslinėms bedarbių grupėms. - Diferencijuoti ne tik mokymo paslaugas (pvz., nekvalifikuotiems bedarbiams procesas iki mokymų turi būti kuo trumpesnis tam, kad padidinti šios grupės narių dalyvavimą mokymuose)
	LDB siekis tapti Užimtumo tarnyba vertintinas teigiamai jei po šiuo formalumu slypės realūs pokyčiai teikiamose paslaugose ir vidiniuose procesuose.	- Keisti veikimo principą, judant nuo reaktyvaus (užsiregistravai – gausi paslaugas) prie proaktyvaus (tau gali reikėti šių paslaugų – mes siūlome...), akcentuojant nedarbo prevenciją. - Užimtųjų tarpe koncentruotis į pažeidžiamus darbuotojus.
Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius? Ką keisti?		
	Pernelyg menkas dėmesys teikiamas profesinio orientavimo paslaugoms.	- Nuolat tobulinti susijusius LDB darbuotojų gebėjimus ne tik sudarant sąlygas mokytis, bet ir užtikrinant, kad įgytos žinios/ gebėjimai yra sistemingai taikomi praktikoje; - Teikti įvairesnių profesinio orientavimo paslaugų (išnaudojant tai, kas sukurta kitų institucijų); - Skrupulingai tikrinti suteiktų paslaugų kokybę; - Įtin daug dėmesio skirti bedarbių profilavimui.
	Kai kurioms bedarbių tikslinėms grupėms (pvz., nekvalifikuotiems bedarbiams) kelias iki pasinaudojimo mokymo paslaugomis gali būti pernelyg ilgas ir sunkus.	- Automatizuoti bent dalį šiuo metu renkamos informacijos - Suteikti asmeniui galimybę išbandyti norimas mokymo paslaugas (ypač labiausiai pažeidžiamų tikslinių grupių atstovams) - Pagrįstais atvejais leisti lanksčiai keisti asmens pasirinkimus, pasikeitus asmens poreikiams ir/ ar aplinkybėms.
	Šiuo metu skiriamas neadekvačiai mažas dėmesys neformaliojo profesinio mokymo paslaugų kokybei užtikrinti.	- Profesinio orientavimo ir susijusių paslaugų viešuosius pirkimus vykdyti remiantis ne mažiausios kainos, o ekonominio naudingumo principu; - KPMPC perėmus neformaliojo profesinio mokymo programų vertinimą ir registravimą, koncentruotis į neformalaus suaugusiųjų švietimo programų (jei tokios bus vykdomos) kokybės priežiūrą. Siekiant šio tikslo bendradarbiauti su kitomis institucijomis, ypač ŠMM ir KPMPC (pvz., perduoti susistemintą vartotojų apklausų ir kitą aktualią informaciją, informuoti apie probleminius atvejus, teikti siūlymus dėl papildomų priemonių). Atsižvelgiant į tai būtina stiprinti LDB žmogiškuosius resursus NSŠ organizavimo srityje (vertintojų nuomone, šiuo metu jie nėra pakankami) ir, esant poreikiui, koreguoti teisės aktus (pvz., numatyti, kaip bus teikiama šiuo metu teikiama mokymo priežiūra, suteikti LDB susijusius įgaliojimus ir resursus). - Įtin aktuali tampa MVG plėtros 2017-2020 m. veiksmų plano priemonė, skirta parengti NSŠ teikėjų veiklos kokybės vertinimo modelį. Šis modelis turi būti parengtas kuo anksčiau.
	Rezultatų stebėseną šiuo metu yra pernelyg vienas (dominuoja įsidarbinimo stebėseną) mažai kreipiant dėmesio kitiems aspektams (pvz., mokymo kokybei, dalyvių ir susijusių asmenų nuomonei).	- Turi būti renkamas grįžtamasis ryšys iš dalyvių ir darbdavių (trįšalių sutarčių atveju) dėl konkrečių mokymo programų ir paslaugų teikėjų; - Daugiau dėmesio skirti mokymo kokybei vertinti (pvz., bedarbių klausti, kiek jie naudoja tas kompetencijas, kurias įgijo mokymų metu).

	Esama VP rodiklių sistema nėra palanki projektų, skirtų bedarbiams, vykdytojams.	Inicijuoti tyrimą, kuriuo būtų vertinamos alternatyvos esamai VP rodiklių sistemai, pavyzdžiui, su rezultatu sietinas finansavimas numatant minimalių siektinų rodiklių „slenksčius“.
	LDB vertintina kaip santykinai uždara struktūra. LDB tampa Užimtumo tarnyba, vienu juridiniu vienetu, turėtų keistis ir jos bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis strategija.	Teikiant profesinio orientavimo, neformaliuojų ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo paslaugas plėsti partnerių tinklą (pvz., bendradarbiauti su savivaldybių NSŠ koordinatorių kuriama vietos MVG paslaugų teikėjų tinklais sekant Portugalijos „Naujų galimybių iniciatyva“).
Vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika		
Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?		
	Nepalankias sąlygas mokymuisi patiria ne tik vyresnio amžiaus bedarbiai, bet ir vyresnio amžiaus dirbantieji, kurie šiuo metu nėra remiami.	Siūloma svarstyti galimybę LR užimtumo įstatyme, kaip darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis numatyti vyresnius kaip 50 (ar 55) metų dirbančiuosius.
	Mokymosi paslaugos yra netolygiai prieinamos skirtingoms vyresnio darbingo amžiaus asmenų grupėms.	Siūlytina mažinti amžiaus ribą asmenims, norintiems stoti į TAU (šiuo metu priimami pensinio amžiaus asmenys).
Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius? Ką keisti?		
	Šiuo metu tikslinė grupė finansuojama ženkliai, tačiau be aiškos bendros logikos. Pavyzdžiui, LDB vykde(-o) du projektus šiai tikslinei grupei nebendradaujant su vietos bendruomenėmis, o priemonėje „54+“ konkurso būdu atrinkti projektai, įgyvendinami įvairiausių NVO nėra tolygūs geografiškai ir kokybės požiūriu.	- Skirstant paramą užtikrinti tolygų tikslinės grupės finansavimą savivaldybėse remiantis objektyviais kriterijais (pvz., tikslinės grupės dalimi sav.). - Siekiant tikslingesnių projektų, siesti paramą vyresnio darbingo amžiaus asmenims su savivaldybės tikslinės grupės poreikiais; - Didinti trečiojo amžiaus universitetų (TAU), kaip tikslinės vyresnio amžiaus asmenų švietimo organizacijos, vaidmenį skirstant paramą tikslinei grupei.
	Nepakankamai diferencijuojama remiamų mokymų (ir kitų paslaugų) pasiūla	Skirti didesnę dėmesį: - Socialinį aktyvumą, skatinantiems mokymams; - Mokymuisi darbo vietoje; - Skaitmeninių gebėjimų mokymams; - Mokymuisi tarp kartų (pvz., ryšiai tarp į išankstinę pensiją išėjusių asmenų, senelių globos namų gyventojų ir darželių).
	Trūksta švietėjų, kurie turėtų stiprias darbo su vyresnio amžiaus asmenimis kompetencijas	Tobulinti suaugusiųjų švietėjų kompetencijas dirbti su vyresnio amžiaus asmenimis ir tinkamai suvokti jų poreikius
ŠVIETIMO SISTEMOS DARBUOTOJAI (koncentruojamasi į suaugusiųjų švietėjus (andragogus))		
Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?		
	Atsižvelgiant į didelį ir didėjantį suaugusiųjų švietimo poreikį ateityje nepakankamas dėmesys yra skiriamas andragogams ir likusių švietimo sistemos darbuotojų andragoginėms kompetencijoms.	- Įteisinti andragogo profesiją panaikinant bet kokius neaiškumus dėl šios profesijos statuso, kvalifikacijos ir/ ar darbo sąlygų, atnaujinant andragogo profesinės veiklos aprašą; - Šviesti visuomenę apie šią profesiją, jos reikalingumą ir svarbą. Plėtoti andragogikos tradicijas ir kultūrą.
	Privatūs švietėjai (pvz., privačių profesinių mokymo įstaigų, kolegijų ar aukštųjų mokyklų atstovai, koučeriai, mentorai ir pan.) neturėdami tinkamų andragoginių kompetencijų gali teikti nepakankamos kokybės suaugusiųjų švietimo paslaugas.	Esant papildomų išteklių, rekomenduotina finansuoti ir privačiose švietimo įstaigose ar privačiai dirbančių andragogų ir pedagoginio personalo, siekiančio įgyti andragogines kompetencijas, kvalifikacijos tobulinimą.
Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius? Ką keisti?		
	Andragogams egzistuoja itin ribotos galimybės įgyti ar tobulinti savo kvalifikaciją.	- Didinti finansavimą andragogams siekiant įgyti ar tobulinti savo kvalifikaciją, o likusiems švietimo darbuotojams – tobulinti andragogines kompetencijas; - Didinti esamų veiklų, skirtų andragogams aprėptį projektuose. Kur įmanoma, minėtų priemonių (Nr. 714, 715 ir 727) likusiuose projektuose išskirti andragogus kaip papildomą tikslinę grupę ir finansuoti jų kvalifikacijos tobulinimą; - Užtikrinti, kad andragogikos studijų programos neišnyktų iš aukštųjų mokyklų; - Andragogams praktikams, mokantiems suaugusiuosius ir turintiems pagrindines andragogines žinias, suteikti finansines galimybes neformaliai tobulinti andragogines kompetencijas

		(pvz., dalyvauti LSŠA 120 val. trukmės mokymuose pažengusiems andragogams praktikams).
	Likusieji švietimo sistemos darbuotojai gali ribotai tobulinti savo andragogines kompetencijas ne tik dėl ribotų finansinių galimybių, bet ir ribotų darbo sąlygų.	• Papildyti pedagoginių-psichologinių žinių kurso programą nauju (andragogikos) modulių, kurį privalėtų baigti tie švietimo sistemos darbuotojai, kurie ketina mokytis suaugusiuosius; • Aiškiai apibrėžti reikalavimus švietimo sistemos darbuotojams, dirbantiems ar ketinantiems dirbti su suaugusiais; • Kur įmanoma (pvz., projekte „Tęsk“), įtraukti projektus/ veiklas, kuriomis būtų siekiama tobulinti švietimo sistemos darbuotojų andragogines kompetencijas • Įpareigoti švietimo profsąjungos pateikti siūlymus, kaip gerinti atitinkamų švietėjų darbo sąlygas mokymuisi.
	Andragogų ir švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų kvalifikacijos tobulinimo sistema iš esmės remiasi pavieniais ES investicijų fondų projektais ir stokoja tęstinumo.	Skirti ES fondų lėšas sukurti andragogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemai. Vykdamas susijusias MVG plėtros 2017-2020 metų veiksmų plano veiklas mokytojų rengimo srityje, rekomenduotina „nepamesti“ šių tikslinių grupių iš akiračio ir jas integruoti į planuojamas veiklas.

Šaltinis: Visionary Analytics.

3. SANTRAUKA: INVESTICIJŲ Į MOKYMĄSI VISĄ GYVENIMĄ SUDERINAMUMAS

Suderinamumo vertinimu siekiama atsakyti į klausimą, kaip sekasi koordinuoti investicijas į MVG? Suderinamumas vertinamas dvejopai: MVG sistemos lygiu ir atrinktų tikslinių grupių lygiu (žr. 7 lentelę).

Lentelė 7: Hipotezės, jų sąsajos su vertinimo klausimais, tikrinimo kriterijai ir siūlomi metodai

Kokios hipotezės bus tikrinamos	Į kokius vertinimo klausimus bus atsakoma	Kaip bus tikrinamos hipotezės
H3: Intervencijos į MVG yra gerai suderintos tarpusavyje	1. Kaip MVG priemonės dera tarpusavyje?*	• Ar finansuojamos veiklos nesidubliuoja? Ar nėra spragų? • Ar finansuojamos veiklos papildo viena kitą (išnaudojamos sinergijos), kaip? • Ar stebimas priemonių tęstinumas lyginant su 2007-2013 m. laikotarpiu? • Rekomendacijos kaip išvengti dubliavimo ir padidinti sinergijas.
H4: MVG sistemos plėtra yra efektyviai koordinuojama	2. Ar efektyviai koordinuojama MVG sistema ir jos plėtra?***	• Ar lyderystė nacionaliniu mastu efektyvi? • Ar tarpinstitucinis koordinavimas efektyvus? • Ar lyderystė regioniniu ir vietos mastu efektyvi?

* Vertinama tiek MVG sistemos, tiek pasirinktų tikslinių grupių lygiu. Šioje atvejo studijoje vertinti pasirinktos trys tikslinės grupės: (1) įmonių darbuotojai ir vadovai; (2) bedarbiai ir vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika; ir (3) švietimo viešąsias paslaugas teikiančių institucijų darbuotojai.

** Vertinama tik MVG sistemos lygiu.

Šaltinis: Visionary Analytics

Tolimesni skyriai paeiliui atsako į suderinamumo klausimus: 3.1 skyriuje pateikiamas vertinimo, kaip MVG priemonės dera tarpusavyje, apibendrinimas; o 3.2 dalyje apibendrinama, ar efektyviai koordinuojama MVG sistema ir jos plėtra.

3.1. KAIP MVG PRIEMONĖS DERA TARPUSAVYJE?

Vertinimo, kaip MVG priemonės dera tarpusavyje, apibendrinimas pateikiamas tiek MVG sistemos lygiu, tiek pasirinktų tikslinių grupių lygiu.

MVG SISTEMA

- Įgyvendinant MVG politikos veiklas trūksta integralaus požiūrio, tęstinumo. Įvairios paslaugos teikiamos ES projektų pagrindu, stokojama tolygumo tenkinant visų tikslinių grupių narių poreikius ir veiklų tęstinumo. Pavyzdžiui:
 - Informuojant apie MVG galimybes ir naudą paslaugos teikiamos projektų pagrindu, tik tam tikroms grupėms ir tik tam tikrai šių tikslinių grupių daliai, didelė dalis suaugusiųjų neinformuojami. Siūloma pereiti nuo centralizuotos projektinės veiklos prie sistemingo decentralizuoto MVG įgyvendinimo savivaldybėse. Teikiant profesinio orientavimo paslaugas, kuriant MVG sąlygas pažeidžiamoms grupėms galėtų būti pasitelktas savivaldybių NSŠ koordinatorių kuruojamas MVG paslaugų teikėjų tinklas. Siekiant tolygios MVG plėtros šalyje būtina įgalinti savivaldybes, didinti merų ir jų administracijų sąmoningumą MVG atžvilgiu: dalinai finansuoti MVG paslaugas remiantis sav. veiksmų planais, siekti sav. administracijos vadovų atlyginimus su rezultatais šioje srityje, tobulinti reikiamų sav. darbuotojų švietimo vadybos gebėjimus;
 - Kitas pavyzdys – KPMPC projekte „Lietuvos kvalifikacijų sistemos plėtra (I etapas)“ bus parengtos metodinės rekomendacijos dėl suaugusiųjų neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo, kurios bus įgyvendinamos 20108 m. gegužės mėn. prasidėjusiam KPMPC projekte „Įvairiais būdais įgytų kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo

sistemos tobulinimas“, skirtame tokios sistemos sukūrimui. Taip įvyko dėl to, kad šie projektai įgyvendinami skirtingu metu. Rekomendacijas rengs ir jas įgyvendins skirtingų projektų komandos. Tai taupo laiką ir sudaro prielaidas efektyviai naujo projekto pradžia. Tačiau tai taip pat gali lemti suderinamumo spragas (pvz., esant ribotai komunikacijai tarp projektų komandų).

- **Trūksta suderinamumo skirstant ES investicijų lėšas testiniam profesiniam mokymui reikalingai infrastruktūrai ir jos įveiklinimui.** Tam, kad infrastruktūra būtų efektyviai panaudojama, ją būtina įveikinti – rasti laiko nuolatiniam bendravimui su verslu ir jo poreikių identifikavimui bei planavimui, vykdyti aktyvius paslaugų pardavimus įmonėms, nuolat palaikyti ryšių su klientais ir pan. (žr. 3 priedas 2.1 prielaida). Infrastruktūrai įveikinti būtinas ženklus finansavimas, kurio šiuo metu valstybė beveik nesiskiria. KPMPK projekte „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“ vykdomi kelių tipų mokymai, vieni kurių yra trumpi SPMC atstovų konsultaciniai mokymai. Nuo 2019 m. planuojamas keisti PMI finansavimo modelis numatant šioms galimybėms užsidirbti papildomas lėšas iš teikiamų ankstesnių mokymo pasiekimų pripažinimo, tęstinio mokymo ir kitų paslaugų. Kol kas PMI neturi resursų infrastruktūros įveiklinimui finansuoti. Be to, remiantis būsimu PMI finansavimo modeliu, PMI turės tapti kur kas labiau versliomis nei iki šiol. Siekiant didesnio infrastruktūros ir jos įveiklinimo suderinamumo siūlytina: (1) kur kas daugiau dėmesio skirti infrastruktūros įveiklinimo klausimams (pvz., pateikiant praktines gaires PMI, sukuriant galimybę nuolat konsultuotis šiais klausimais); ir (2) kur kas labiau nei iki šiol stiprinti PMI mokytojų ir ypač jų vadybinio personalo verslumo gebėjimus.
- **Su MVG susijusios informacinės sistemos nėra pakankamai integruotos.** Siekiant didesnio paslaugų prieinamumo, kainos ir kokybės, būtina didinti informacinių sistemų suderinamumą. Lietuvoje prikurta ir vis dar kuriama daug informacinių sistemų, tačiau didėjant jų skaičiui ir apimtimis auga kompleksškumas, vartotojui sunkiau orientuotis, didėja klaidų tikimybė teikiant ar apdorojant duomenis, reikia vis daugiau lėšų sistemoms palaikyti ir t.t. Ilgainiui minėtos ir kitos informacinės sistemos turės būti apjungtos į vieną tarpinstitucinę duomenų sistemą (TDS), kurią siekia sukurti ŪM. Žingsniai link to galėtų būti:
 - Kuriant naujus įrankius (asmens mokymosi pažangos stebėsenos įrankis Europass pagrindu, elektroninių polinkių testų plėtra) integruoti juos į esamas informacines sistemas (pvz., MUKIS sistemą ar AIKOS platformą), nekuriant atskiros svetainės. Siekiant didesnio suderinamumo, suaugusiųjų grupėms (pvz., bedarbiams, pažeidžiamiesiems darbuotojams) nekurti naujų, o pritaikyti jau sukurtus esamus įrankius;
 - ŠITC projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ numatoma sukurti virtualios mokymosi aplinkos komponentės (VMAK) informacinę sistemą, apimančią elektroninį dienyną, e-tvarkaraštį ir mokymosi e-aplanką. Kuriant VMAK rekomenduotina pasiremti bendrajam ugdymui sukurtais sprendimais (pvz., sukurtais e-dienynais, e-tvarkaraščiais, elektroninė mokymosi aplinka, EMA²²). Daugiau lėšų reikia kurti naują nei pritaikyti esamą;
 - Nuotoliniam mokymui jau yra sukurta suaugusiųjų mokymosi informacinė sistema (SMIS), kiti sprendimai (pvz., elektroninė neformaliojo mokymosi biblioteka²³, AIKOS skiltis „Noriu tobulintis“, Lietuvos virtualus universitetas²⁴, Lietuvos nuotolinio mokymosi tinklas²⁵). Tačiau šie sprendimai nėra tvarūs, nes jais masiškai nesinaudoja vartotojai – suaugusieji (pvz., SMIS registruoti tik apie 2000 vartotojų). Siūlytina integruoti AIKOS, SMIS ir kitas suaugusiųjų nuotoliniam mokymui skirtas sistemas į vieną svetainę ir skiriant didžiausią dėmesį priemonėms, skirtoms vartotojų pritraukimui (žr. žemiau);

²² Žr. <https://epratybos.lt/app/> [žiūrėta 2018.07.19]

²³ Žr. <https://www.youtube.com/channel/UC6LZCnrkeh92e2wkyAQ-tnw> [žiūrėta 2018.07.19]

²⁴ Žr. <http://www.liedm.lt/cms/liedm/app> [žiūrėta 2018.07.19]

²⁵ Žr. <https://vma.liedm.lt/apie> [žiūrėta 2018.07.19]

- Integruoti ŠVIS į kitą duomenų kaupimo sistemą (pvz., į Lietuvos statistikos departamento duomenų bazę). Taip būtų efektyvinamas duomenų kaupimas, mažinama klaidų tikimybė, taupomos valstybės biudžeto lėšos.
- Sukurta daug informacinių sistemų, tačiau **skiriamas ribotas dėmesys vartotojų pritraukimui**. Pavyzdžiui, sukurta MUKIS informacinė sistema, teikianti paslaugas mokytojams, mokiniams ir tėvams. Tačiau kyla klausimas, kiek šių grupių atstovų žino apie jas? Didelis dėmesys vartotojų pritraukimui būtinas pačioje pradžioje tam, kad susiformuotų kritinė vartotojų masė, informacinė sistema taptų žinoma ir plistų savaime (iš lūpų į lūpas). Žinoma, kad plistų, tam sistema visų pirma turi efektyviai veikti ir suteikti norimų rezultatų vartotojams. Tai, pavyzdžiui, svarbu bus padaryti sukūrus asmens mokymosi pažangos stebėsenos įrankį ar elektroninius asmens polinkių nustatymo testus.
- **Labiau išnaudoti galimas sinergijas tarp projektų**. Pavyzdžiui:
 - Koordinuoti KPMPC projektą „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias ir pagrindines kompetencijas“ su ŠAC projektu „Lyderių laikas 3“. Ankstesniajame projekte apmokyti savivaldybių su NSŠ dirbantys darbuotojai galėtų būti įtraukiami į projekto „Lyderių laikas 3“ savivaldybių pokyčių projektus²⁶. Šie projektai galėtų būti vykdomi ne tik bendrajame ugdyme, bet ir suaugusiųjų švietime;
 - Priemonėje Nr. 09.4.1-ESFA-V-735 „Paskatos ir pagalba besimokantiems“ ugdymo karjerai veiklas sieti su specialistų prognozėmis ir jų analize – rezultatais, kuriuos MOSTA ketina pasiekti priemonėje Nr. 09.4.3-ESFA-V-834 „Žmogiškųjų išteklių stebėsenos, prognozavimo ir plėtros mechanizmai“.
- **Suderinamumo stoka pastebima kuriant MVG stebėsenos rodiklius**. Pavyzdžiui:
 - MVG rodikliai nėra tinkamai susisteminti vienoje vietoje. Pavyzdžiui, projekto „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ vykdytojams sunkiai sekėsi išsiaiškinti, kokie MVG rodikliai yra talpinami ŠVIS ir ar apskritai tokių rodiklių yra;
 - Be to, MVG stebėsenos rodikliai rengiami „išbarstant“ juos tarp projektų ir nematant visumos. Aukščiau minėtame projekte orientuojamasi į vidinius PMĮ rodiklius. MVG sistemos rodikliai bus kuriami ką tik prasidėjusiame KPMPC, MOSTA ir NMVA projekte „Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas“. Siekiant išvengti dubliavimo ar spragų, būtina kurti vieningą MVG rodiklių sąrašą.
- **Kuriant neformaliojo kokybės užtikrinimo sistemą itin svarbu pasinaudoti ankstesniuose projektuose sukaupta patirtimi ir sukurtais rezultatais**. Pavyzdžiui, gali būti pasinaudota Europos kokybės ženklo iniciatyva (angl. *European Quality Mark – EQM*²⁷), kurios metu buvo parengta neformalaus suaugusiųjų švietimo įvertinimo metodika (ne tik anglų, bet ir lietuvių kalba). Taip pat gali būti aktualūs QALL ir SEALL projektų sukurti įrankiai. Tai leistų užtikrinti veiklų tęstinumą ir efektyviau panaudoti valstybės biudžeto lėšas.

ĮMONIŲ DARBUOTOJAI IR VADOVAI

- **Geriau išanalizuoti tikslinių grupių poreikius**. Planuojant priemones neatliekamos detalios tikslinės grupės atstovų poreikių analizės²⁸. Neatliekamos sąnaudų-naudos analizės, parodančios, kiek viena ar kita veikla yra naudinga pareiškėjams ir užsakovui. Tikslinių grupių poreikių analizės trūkumas gali lemti situaciją, kuomet priemonės skirtingai veikia pareiškėjus – pavyzdžiui, viena priemonė demotyvuoja (pvz., priemonė „Kompetencijų vačeris“), o kita motyvuoja (pvz., priemonė „Kompetencijos LT“). Tokiu būdu gali būti reikalo būti didinamas priemonių skaičius, vykdoma dažna jų nuostatų kaita (nes jos

²⁶ Žr. <http://www.lyderiulaikas.smm.lt/lt/pagalba-lyderiui/savivaldybiu-pokyciu-projektai> [žiūrėta 2018.07.19]

²⁷ www.europeanqualitymark.org [žiūrėta 2018.07.19]

²⁸ Idealiu atveju, tai turėtų būti studija apimanti individualius metodus (pvz., interviu, apklausa, stebėseną) ir/ ar grupinius metodus (pvz., Delfi apklausos, fokus grupės, neformalios grupės), antrinių šaltinių analizę ir to pagrindu detalios įvertinanti tikslinės grupės poreikius. Siekiant pagrįstumo tikslinės grupės poreikių analizė turėtų derinti kelis minėtus metodus, o ne būti pagrįsta vienu metodu (pvz., viešais aptarimais, kuriuose dalyvauja ne tik tikslinės grupės atstovai, bet ir kiti dalyviai).

neveikia) ar kitaip eksperimentuojama, kas tik didina paramos sistemos kompleksiskumą vartotojams. Detali tikslinės grupės poreikių analizė ir tikslingas priemonių pilotavimas spręstų šį trūkumą.

- **Paprastinti administruojamas priemonės.** Vertintojų nuomone, ŪM atveju galėtų būti trys priemonės, skirtos įmonių darbuotojų ir vadovų mokymams:
 - Priemonės užsienio investuotojų darbuotojų mokymui (t.y. priemonė Nr. 09.4.3-ESFA-T-846 „Mokymai užsienio investuotojų darbuotojams, pagal kurią dar bus skelbiami kvietimai; pareiškėjai – įmonės);
 - Priemonė kompetencijų vaučeris darbuotojams (pareiškėjai – privatūs asmenys arba tarpininkai, žr. analizę 2.2 skyriuje ir 4 priedo 1 skyriuje). Būtų koncentruojamasi tiek į bendrųjų kompetencijų, tiek specialiuosius mokymus.
 - Priemonė įmonėms (priemonės „Kompetencijos LT“ pagrindu; pareiškėjas – individuali įmonė arba asocijuota struktūra). Jei pareiškėjas individuali įmonė, būtų nekeliami partnerių ir apmokytų darbuotojų skaičiaus ir kiti susiję reikalavimai. Būtų koncentruojamasi į specialiuosius mokymus (pvz., sumanios specializacijos patvirtintose kryptyse).
- **Užtikrinti sukaupytų žinių ir patirties perėmimą.** Keičiantis atsakingam asmeniui, skyriui, institucijai, neužtikrinamas sukaupytų žinių ir patirties perėmimas. Todėl gali būti iš naujo daromos tos pačios klaidos, lėčiau mokomasi. Pavyzdžiui, analizuojamų ŪM atveju žmogiškųjų išteklių konkurencingumo didinimo priemonių planavimo ir įgyvendinimo kompetenciją ŪM perėmus iš SADM patirtis nebuvo perduota sistemingai, trūko tam skirtų susitikimų. Dažna ŪM vadovybės kaita taip pat daro neigiamą įtaką administruojamų priemonių įgyvendinimui. Tai gali būti sprendžiama įvairiomis priemonėmis (pvz., užtikrinant, kad instituciją paliekantis darbuotojas bent kurį laiką konsultuotų naują, jo atsakomybes priėmusį darbuotoją, organizuojant patirties perėmimo susitikimus, vienoje vietoje kaupiant informaciją apie visus už priemonę, projektą ar veiklą atsakingus asmenis ir jų pasikeitimus (kad, esant reikalui, būtų galima pasitikslinti)).
- **Jungtinė priemonė su ŠMM dėl pameistrystės.** Šiuo metu ŪM įgyvendina priemonę „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“, kurioje numatyta parama įmonėms. ŠMM taip pat planuoja vykdyti veiklas pameistrystės srityje skiriant paramą PMĮ organizuojant pameistrystę. Šiuo atveju bendradarbiavimas yra būtinas siekiant užtikrinti vieningą valstybės politiką įgyvendinant pameistrystę šalyje. Siūlytina šioms ministerijoms pameistrystės srityje įgyvendinti jungtinę priemonę – ŪM galėtų dalinai remti įmonių patiriamus tiesioginius kaštus (pvz., pameistrių atlygis ir nuo jo sumokami mokesčiai, meistrų darbo laikas, transportui skirti kaštai), o ŠMM – profesinio mokymo įstaigų (pvz., mokytojų darbo laikas, mokymosi įranga ir medžiaga) ir pameistrių tiesioginius kaštus (pvz., apgyvendinimo, kelionės, mokestis už mokslą (jeigu yra), mokymosi reikmės). Įgyvendinant šią priemonę būtina numatyti, kad galėtų dalyvauti įmonių grupės/ asocijuotos struktūros siekiant sumažinti įmonių administracinius kaštus.

BEDARBIAI IR VYRESNIO DARBINO AMŽIAUS ASMENYS, SUSIDURIANTYS SU AUKŠTA NEDARBO RIZIKA

- **2014-2020 m. laikotarpiu tai pačiai tikslinei grupei įgyvendinamas daugiau nei vienas projektas, kas mažina paslaugų efektyvumą ir tęstinumą.** Pavyzdžiui, teikiant paramą vyresniems nei 54 metų bedarbiams 2015-2017 m. įgyvendintas projektas „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“ ir 2017-2020 m. įgyvendinamas projektas „Pasinaudok galimybe“. Toks paramos skaidymas mažina paslaugų efektyvumą ir tęstinumą, pavyzdžiui: naujai samdomi projekto vadovai ir koordinatoriai, dalis projekto komandos yra nauja (nedirbusi ankstesniame projekte, kas neužtikrina ankstesnio projekto patirties ir pamokų perėmimo ir reikalauja papildomo laiko naujai projekto komandai „įsivažiuoti“, kartojamos viešojo pirkimo procedūros reikalauja itin daug resursų. Kita problema – artėjant trumpalaikio projekto pabaigai galimybės mažėja, todėl netolygiai teikiamos paslaugos. Visa tai lemia ribotą tęstinumą. Kita susijusi aplinkybė – ADRP priemonėms,

tarp kurių yra mokymai, Lietuva skiria palyginti nedidelę BVP dalį.²⁹ Pavyzdžiui, vienam bedarbiui tenkanti ADRP priemonėms skirtų lėšų dalis 2012-2014 m. Lietuvoje buvo maždaug tris kartus mažesnė nei Estijoje.³⁰ Didžioji dalis ADRP priemonių finansuojama iš ES fondų investicijų: 2015 m. ESF parama sudarė 63% viso ADRP priemonių biudžeto. Pasak EEBO, priklausomybė nuo išorės šaltinio finansavimo mažina ADRP priemonių apimtį ir riboja programų tęstinumą.³¹ Todėl siūlytina svarstyti šiuos scenarijus:

- Visas ar dalį ADRP priemonių, kurias LDB privalo įgyvendinti pagal LR užimtumo įstatymą, finansuoti iš valstybės biudžeto priklausomai nuo rezultatų (rezultatais grįstas finansavimas, kuris gali būti siejamas ir su kiekybinių ir/ ar kokybinių tikslų siekimu, numatant tam tikrus minimalius siektinus rodiklius). ESF lėšas naudoti papildomoms veikloms, kurios nėra pagrindinė LDB atsakomybė (pvz., profesinis orientavimas). Tokį sprendimą, remiantis informacija, gauta iš LDB atstovo, priėmė Estija, kuri neseniai ADRP priemonėms atsisakė ESF lėšų ir šias priemones finansuoja iš valstybės biudžeto. ESF lėšos naudojamos papildomoms veikloms, kurios nepatenka į įstatymu numatytas priemones (pvz., profesinis informavimas). Tai šaliai garantuoja didesnę laisvę įstatymo rėmuose vykdyti ADRP priemones (pvz., persikirstyti finansavimą tarp veiklų, pastebėjus, kad kai kurios veiklos yra kur kas efektyvesnės) ir adekvatų finansavimą papildomoms veikloms (pvz., profesiniam orientavimui).
- Nekeičiant sprendimo dėl ESF lėšų, naudojamų ADRP priemonėms finansuoti, dalies, labiau užtikrinti veiklų, kurios finansuojamos ESF lėšomis, tęstinumą, t.y.:
 - Esamu laikotarpiu numatyti papildomas tęstinumą užtikrinančias priemones, pavyzdžiui:
 - priemonės, kad prie ankstesnių projektų kokybiškai dirbę asmenys gautų papildomus balus vykdant darbuotojų atranką naujiems projektams. Tai padėtų užtikrinti veiklų tęstinumą ir tolygią kokybę tai pačiai tikslinei grupei.
 - visuose projektuose privalomus susitikimus, skirtus aptarti projekto pamokas ir rekomendacijas.
 - įpareigoti esamo projekto vadovą perduoti savo projekto įgyvendinimo patirtį naujo projekto, skirto tai pačiai tikslinei grupei, vadovui.
 - Nauju programavimo laikotarpiu kiekvienai iš pagrindinių tikslinių bedarbių grupių (pvz., ilgalaikiams bedarbiams, nekvalifikuotiems bedarbiams) vykdyti vieną projektą.
- **Suderinamumui aktualus LDB siekis nuo 2018 m. spalio 1 d. tapti Užimtumo tarnyba.** Tuo tikslu LDB ketina plėsti savo paslaugų vartotojų ratą įtraukiant papildomas tikslines grupes. **Kyla rizika, kad kai kurių tikslinių grupių atveju** (pvz., asmenys, baigę aukštąjį išsilavinimą ir norintys įgyti kitą kvalifikaciją ar kompetenciją, kaip, pavyzdžiui, mokytojas norintis dėstyti kitą dalyką) **gali dubliuotis būsimos Užimtumo tarnybos ir ŪM veiklos.** Būtina užtikrinti, kad nebūtų dviprasmiškų situacijų šioje srityje.
- **Bedarbių ir vyresnio darbingo amžiaus asmenų atveju itin svarbios yra pozityvios sinergijos tarp skirtingų ministerijų kuruojamų priemonių.** Šiuo metu jos nėra pilnai išnaudojamos. Pavyzdžiui:
 - SAM kuruojamose sveikatai skirtose priemonėse, finansuojamose iš ESF, kur kas daugiau dėmesio skirti vyresnio amžiaus asmenų švietimui ir savirealizacijai. Gali būti pasitelkiami inovatyvūs būdai – pavyzdžiui, gali būti pasitelkiama geroji Australijos patirtis organizuojant pagyvenusių vyrų dirbtuves (angl. *men's sheds*). Ši iniciatyva išplito Europoje (šią praktiką taiko Jungtinė Karalystė, Airija);
 - Suderinti savivaldybių NSS koordinatorių veiklos plėtrą, KPMPC projektą „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims

²⁹ OECD (2018). OECD reviews of labour market and social policies: Lithuania. Prieinamas adresu: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-lithuania_9789264189935-en#page1 [žiūrėta 2018.07.19]

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

bendras ir pagrindines kompetencijas“ (jame vykdomus NSŠ planavimo savivaldybėse mokymus) su VRM kuruojamo 8.6.1 VP uždavinio „Pagerinti vietinės įsidarbinimo galimybes ir didinti bendruomenių socialinę integraciją, išnaudojant vietos bendruomenių, verslo ir vietos valdžios ryšius“ veiklomis. Viena numatytų uždavinio veiklų – mokymosi skatinimas ypač bedarbiams ir ekonomiškai neaktyviems asmenims, mentorystės paslaugų teikimas besikuriančiam verslui. Derinant minėtas iniciatyvas gali būti geriau išnaudojami vietos socialinių ir kitų partnerių ryšiai kuriant savivaldybių mokymosi tinklus.

MVG sąlygos: švietimo sistemos darbuotojai

- **Andragogų ir švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų kvalifikacijos tobulinimo sistema iš esmės remiasi pavienėmis veiklomis ES investicijų fondų projektuose ir stokoja tęstinumo. Šioje MVG politikos srityje egzistuoja spraga.** Idealiu atveju, ilguoju laikotarpiu, ES investicijų lėšos turi būti skirtos sisteminiui minėtų specialistų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemai sukurti ir palaikyti. Trumpuoju-vidutiniu laikotarpiu siūlomi šie veiksmai:
 - Bent dalinai finansuoti norinčiųjų andragogikos studijas formaliojo ir neformaliojo švietimo programose. Pavyzdžiui, svarstyti galimybę išplėsti UPC 2018-2021 m. projekto „Tęsk“ tikslinę grupę įtraukiant PMĮ profesijos ir bendrojo ugdymo dalykų mokytojus ir suteikiant jiems galimybę įgyti andragogo išsilavinimą ir/ar tobulinti andragogines kompetencijas formaliojo ar neformaliojo švietimo kursuose. Tokios veiklos galėtų atsirasti ir šiose priemonėse: Nr. 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ ir Nr. 09.4.2-ESFA-V-715 „Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas“.
 - Suteikti galimybes tobulinti andragogines kompetencijas asmenims, kurie vykdo neformalų suaugusiųjų švietimą. Tam reiktų papildyti PPŽK programą nauju (andragogikos) modulių. Modulis galėtų būti rengiamas remiantis LSŠA sukurta 40 val. trukmės pradedančiųjų specialistų lygmens (andragoginio minimumo) programa. Šį modulį turėtų praeiti visi su suaugusiais ketinantys dirbti švietėjai. Tie, kurie jau yra baigę PPŽK, galėtų įgyti reikiamas kompetencijas praėję aukščiau minėtą andragogines kompetencijas tobulinantį PPŽK modulį.

3.2. AR EFEKTYVIAI KOORDINUOJAMA MVG SISTEMA IR JOS PLĖTRA?

Šiame skyriuje apibendrinamos įžvalgos ir siūlymai dėl paskutinio efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos sėkmės veiksnio – MVG politikos koordinavimo (žr. 8 lentelę žemiau). Detalus šio veiksnio vertinimas pateikiamas 3 priede).

Lentelė 8: MVG politikos koordinavimo vertinimas pagal efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos prielaidas

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
6 SĖKMĖS VEIKSNYS: KOORDINUOTI MVG POLITIKĄ		
6.1. Koordinuoti suaugusiųjų švietimo politikos įgyvendinimą su kitomis susijusiomis politikomis		
	MVG politikos formavimo ir įgyvendinimo koordinavimas vertintinas kaip nepakankamas. Šiuose procesuose trūksta pagrindinės institucijos – ŠMM – lyderystės ir šalies Vyriausybės politinės valios koordinuoti kompleksines (o ne tik savo kuruojamų sričių) reformas.	• Šalies teisės aktuose numatyti, kad Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi plėtros programos įgyvendinimo veiksmų planas rengiamas ir tvirtinamas trijų ministerijų (ŠMM, ŪM ir SADM) vadovaujant ŠMM. MVG turi tapti ne ES fondų investicijų, bet visos šalies politikos horizontaliuoju principu. • Suformuoti nuolatinę Vyriausybės komisiją MVG politikai koordinuoti. Jos veiklos pažangą turėtų prižiūrėti Ministras Pirmininkas. • Lietuvos neformaliojo suaugusiųjų švietimo tarybos ir Profesinio mokymo tarybos nuostatuose numatyti

Bendras vertinimas	Detalesnis vertinimas	Rekomendacijos
		reguliarius susitikimus. Siekiant efektyvumo, svarstyti galimybę mažinti nuolatinų tarybų narių skaičių. Į Profesinio mokymo tarybos darbotvarkę, kaip nuolatinį klausimą, įtraukti tęstinio profesinio mokymo situaciją ir tolesnę plėtrą.
6.2. Suderinti nacionalinę ir vietos MVG politikas		
	Vietos MVG politikos srityje dar žengiami tik pirmieji žingsniai – MVG politika dažnai realiai nėra įgyvendinama, joje pasigendama lyderystės, kryptingumo. Trūksta ryšių tarp centro ir vietos MVG politikos.	• Stiprinti lyderystę vietos lygmeniu. Pavyzdžiui, mero ir kito susijusio savivaldybės vadovaujančio personalo atlyginimų sąsaja su rezultatais MVG srityje (pvz., MVG lygiu regione; pameistrystės programose besimokančiųjų dalimi ir pan.). Kita galimybė - projekte „Lyderių laikas 3“ ženkliai padidinti savivaldybių administracijos darbuotojų dalyvavimą. • Užtikrinti individualią (mero ir NSŠ koordinatoriaus) atsakomybę už vietos MVG politikos įgyvendinimą. • Ilguoju laikotarpiu svarstyti galimybę išplėsti tarpinstitucinės veiklos koordinatorių funkcijas, apimant ne tik pagalbą vaikams ir šeimoms, bet ir konsultacijas ir paramos paslaugas MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams
6.3. Nuolat rinkti įrodymus, kas veikia ir kas neveikia plėtojant MVG sistemą		
	Šalyje MVG politikos formavimo ir įgyvendinimo stebėseną ir renkami įrodymai dėl to, kas veikia ir kas neveikia vertinti kaip nepakankami	• Įgalinti savivaldybes vykdyti nuoseklią MVG stebėseną pagal aiškias ir vieningas stebėsenos gaires prižiūrint ŠMM paskirtai institucijai. • Kuriant MVG stebėsenos rodiklius būtina: skirti adekvatų dėmesį tęstinio profesinio mokymo stebėsenai; kuriami MVG sistemos rodikliai turi apimti stebėseną savivaldybių lygiu tam, kad užtikrinti kokybišką MVG įgyvendinimą vietos lygiu; esamose informacinėse sistemose (pvz., ŠVIS) skirti adekvatų dėmesį MVG rodikliams. • Atlikti reguliarius MVG politikos įgyvendinimo vertinimus, kurie apimtų ne vienos ministerijos kuruojamą sritį, o visą šalies sistemą ir remtis vieningu teoriniu pagrindu (pvz., efektyvios MVG sistemos koncepcija).

Šaltinis: Visionary Analytics

PAGRINDINĖS IŠVADOS IR STRATEGINĖS REKOMENDACIJOS

Tinkamumas

1. Vertinimas atskleidė, kad ES fondų investicijos ir bendra šalies MVG politika neatliepia visų pagrindinių MVG iššūkių. Pastarųjų šalyje yra ganėtinai daug. Nustatyta, kad svarbiausios sritys, kuriose būtini pokyčiai (t.y. kur iššūkiai yra didžiausi ir neadekvačiai sprendžiami) yra šios (kitos efektyvios MVG politikos sritys vertintinos kaip tinkamos ar dalinai tinkamos):
 - Formuojant gyventojų įprotį mokytis:
 - Trūksta tikslingų konsultacijų dėl MVG ir karjeros galimybių: mokiniams nėra visuotinai teikiamos profesinės karjeros planavimo paslaugos; nėra pakankamai stebima ir užtikrinama nekvalifikuotiems bedarbiams, jaunimui ir vyresnio (darbingo) amžiaus asmenims teikiamų profesinio orientavimo paslaugų kokybė; nepakankamai teikiamos profesinio orientavimo paslaugos dirbantiems; netolygus profesinis orientavimas vietos lygiu;
 - Menkai pasitelkiami socialiniai ir kiti partneriai plėtojant mokymosi kultūrą (ypač vietos lygiu): MVG veikloms ir plėtrai savivaldybėse ES fondų investicijos skirstomos centralizuotai, nestiprinant savivaldybių gebėjimų plėtoti MVG vietos lygiu; NSŠ koordinatorių ir kitų savivaldybės darbuotojų, organizuojančių neformaliųjų suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymą, mokymai vertintini teigiamai, tačiau jų trukmė yra trumpa, o tęstinumas – neužtikrintas; savivaldybėse tebedominuoja žemas vadovų sąmoningumas MVG atžvilgiu; koordinatoriaus funkcija koordinuoti NSŠ procesus savivaldybėje nepakankamai išnaudojama.
 - Skatinant darbdavių investicijas į darbuotojų mokymąsi, nepakankamai išnaudojamas mokymosi darbo vietoje potencialas: įgyvendinant pameistrystę stokoja politinės valios ir politinio prioriteto, delsiama, dėl ko kyla rizika, kad skuba didins klaidų skaičių šioje srityje; pernelyg menkas dėmesys skiriamas neformaliojo mokymosi darbo vietoje plėtrai;
 - Didinti MVG paslaugų prieinamumą visiems ypač trukdo šiuo metu epizodiškai ir su ženkliais trūkumais veikianti neformaliuoju ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistema ir menkai išnaudojamas savivaldybėse veikiančių su MVG susijusių organizacijų potencialas dirbant su sunkiai pasiekiamomis grupėmis;
 - Siekį suteikti darbdaviams ir besimokantiems aktualias mokymosi paslaugas itin riboja nesistemiškai ir menkai plėtojamos MVG pasiūlos inovacijos ir lankstumas. Šios įgyvendinamos pavieniuose projektuose, nematant visumos, nesiejant su skirtingais suaugusiųjų mokymosi poreikiais ir motyvais. Didelė modulinio profesinio mokymo programų rengimo skuba gali neigiamai atsiliepti šių programų ir mokymo proceso kokybei bei šios mokymo formos patrauklumui;
 - Užtikrinti aukštą suaugusiųjų švietimo paslaugų kokybę trukdo du apribojimai: nepakankamas dėmesys neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybei ir suaugusiųjų švietėjų pasiūlai bei jų kompetencijoms.
2. Vertinimas, ar skiriamos investicijos atitinka vertinamų tikslinių grupių MVG poreikius, parodė:
 - a. Įmonių darbuotojų atveju:
 - i. Netinkamai parinktos tikslinės grupės: nediferencijuojama parama darbuotojams išskiriant pažeidžiamus darbuotojus; nepakankamas dėmesys labai mažoms ir mažoms įmonėms, įsikūrusioms ne didžiuosiuose šalies miestuose, ir įmonių vadovų mokymui;
 - ii. Intervencijos tik iš dalies atitinka tikslinių grupių poreikius: pernelyg ribojama mokymų įvairovė; nepakankamai krepiama dėmesio priemonėms, kurios reikšmingai plėtotų mokymosi kultūrą; geografiniu požiūriu ribota mokymų pasiūla; būdai, kaip skirstoma parama tikslinei grupei, nėra visada tinkami (nepilnotuojamos priemonės, per daug „saugiklių“, ribota tarpininkų

pasirinkimo įvairovė); menkai eksperimentuojama su paramos intensyvumu skirtingoms tikslinėms grupėms.

b. Bedarbių atveju:

- i. Iš dalies tinkamai parinktos tikslinės grupės: kaip tinkamas vertintinas siekis įgyvendinti projektus, skirtus vienos tikslinės grupės poreikiams, bet nepakankamai diferencijuojamos mokymo ir kitos paslaugos; siekis tapti Užimtumo tarnyba vertintinas teigiamai jei po šiuo formalumu slėpės realūs pokyčiai teikiamose paslaugose ir vidiniuose procesuose;
- ii. Intervencijos menkai atitinka tikslinių grupių poreikius: pernelyg menkas dėmesys teikiamas profesinio orientavimo paslaugoms; kai kurioms bedarbių tikslinėms grupėms (pvz., nekvalifikuotiems bedarbiams) kelias iki pasinaudojimo mokymo paslaugomis gali būti pernelyg ilgas ir sunkus; skiriamas neadekvačiai mažas dėmesys profesinio neformaliojo mokymo paslaugų kokybei užtikrinti; rezultatų stebėseną šiuo metu yra pernelyg vienaspusė (dominuoja įsidarbinimo stebėseną) nekreipiant dėmesio, pavyzdžiui, mokymo kokybei; esama VP rodiklių sistema nėra palanki projektų, skirtų bedarbiams, vykdytojams; LDB vertintina kaip santykinai uždara struktūra bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis požiūriu.

c. Vyresnio darbingo amžiaus asmenų, susiduriančių su nedarbo rizika, atveju:

- i. Iš dalies tinkamai pasirinktos tikslinės grupės: tikslinei grupei skiriama nemažai dėmesio; visgi nepalankias sąlygas mokymuisi patiria ne tik vyresnio amžiaus bedarbiai, bet ir vyresnio amžiaus dirbantieji, kurie šiuo metu nėra remiami; mokymosi paslaugos yra netolygiai prieinamos skirtingoms vyresnio darbingo amžiaus asmenų grupėms (pvz., trečiojo amžiaus universitetai tik pensinio amžiaus sulaukusiems);
- ii. Intervencijos menkai atitinka tikslinių grupių poreikius: Šiuo metu tikslinė grupė finansuojama ženkliai, tačiau be aiškos bendros logikos; nepakankamai diferencijuojama remiamų mokymų (ir kitų paslaugų) pasiūla; trūksta švietėjų, kurie turėtų stiprias darbo su vyresnio amžiaus asmenimis kompetencijas.

d. Švietimo sistemos darbuotojų atveju koncentruojamasi į suaugusiųjų švietėjus (andragogus) ir kitų švietėjų andragogines kompetencijas. Išvados:

- i. Netinkamai parinktos tikslinės grupės: nepakankamas dėmesys yra skiriamas andragogams ir likusių švietimo sistemos darbuotojų andragoginėms kompetencijoms; privatūs švietėjai, neturėdami tinkamų andragoginių kompetencijų, gali teikti nepakankamos kokybės suaugusiųjų švietimo paslaugas.
- ii. Intervencijos menkai atitinka tikslinių grupių poreikius: andragogams egzistuoja itin ribotos galimybės įgyti ar tobulinti savo kvalifikaciją; likusieji švietimo sistemos darbuotojai gali ribotai tobulinti savo andragogines kompetencijas ne tik dėl ribotų finansinių galimybių, bet ir ribotų darbo sąlygų; andragogų ir švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų kvalifikacijos tobulinimo sistema iš esmės remiasi pavieniais ES investicijų fondų projektais ir stokoja tęstinumo.

Suderinamumas

3. Bendro MVG politikos formavimo ir koordinavimo (žr. 4 išvadą) stoka daro neigiamą įtaką ir intervencijų į MVG tarpusavio suderinamumui:

a. Vertinant visą MVG sistemą nustatyta, kad:

- i. Įgyvendinant MVG politikos veiklas (pvz., teikiant profesinio orientavimo paslaugas, kuriant sąlygas pažeidžiamoms grupėms) trūksta integralaus požiūrio, tęstinumo - paslaugos teikiamos ES projektų pagrindu, stokojama tolygumo tenkinant visų tikslinių grupių narių poreikius ir veiklų tęstinumo;
- ii. Trūksta suderinamumo skirstant ES investicijų lėšas tęstiniam profesiniam mokymui - per daug infrastruktūrai ir per mažai - įveiklinimui;

- iii. Su MVG susijusios informacinės sistemos nėra pakankamai integruotos. Skiriamas ribotas dėmesys vartotojų pritraukimui, kas neužtikrina tęstinumo;
- iv. Sinergijos tarp projektų galėtų būti labiau išnaudojamos (pvz., projekte „Lyderių laikas 3“ vykdyti savivaldybių pokyčių projektus ne tik bendrojo ugdymo, bet ir suaugusiųjų švietimo srityje);
- v. Stokojama suderinamumo kuriant MVG stebėsenos rodiklius.
- b. Vertinant priemonių, skirtų MVG sąlygų įmonių darbuotojams ir vadovams kūrimui, suderinamumą nustatyta, kad pernelyg mažas dėmesys skiriamas tikslinių grupių poreikių analizei, gali būti sumažintas priemonių skaičius taip supaprastinant su mokymais susijusios paramos galimybių lauką vartotojams, būtina užtikrinti sukaupit žinių ir patirties perėmimą, o pameistrystės srityje kartu su ŠMM vykdyti vieną jungtinę, o ne atskiras priemones;
- c. Vertinant priemonių, skirtų MVG sąlygų bedarbiams ir vyresnio darbingo amžiaus asmenims kūrimui, suderinamumą nustatyta, kad situacija, kai tuo pačiu programavimo laikotarpiu tai pačiai tikslinei grupei įgyvendinamas daugiau nei vienas trumpalaikis projektas, mažina paslaugų efektyvumą ir tęstinumą. Be to, 2018 m. spalio 1 d. LDB tapus Užimtumo tarnybai kyla rizika, kad kai kurių tikslinių grupių atveju (pvz., asmenys, baigę aukštąjį išsilavinimą ir norintys įgyti kitą kvalifikaciją ar kompetenciją) gali dubliuotis būsimos Užimtumo tarnybos ir ŪM tikslinės grupės. Galiausiai, pozityvios sinergijos tarp skirtingų ministerijų kuruojamų priemonių šiuo metu nėra pilnai išnaudojamos;
- d. Vertinant švietimo sistemos darbuotojų mokymui skirtas priemones nustatyta, kad andragogų ir švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų kvalifikacijos tobulinimo sistema iš esmės remiasi pavienėmis veiklomis ES investicijų fondų projektuose ir stokoja tęstinumo. Šioje MVG politikos srityje egzistuoja spraga.
- 4. Vertinimas parodė, kad MVG sistemos plėtra nėra efektyviai koordinuojama:
 - a. MVG politikos formavimo ir įgyvendinimo koordinavimas vertintinas, kaip nepakankamas - šiuose procesuose trūksta pagrindinės institucijos (ŠMM) lyderystės ir šalies Vyriausybės politinės valios koordinuoti kompleksines (o ne tik savo kuruojamų sričių) reformas;
 - b. Teigiamai vertintini pirmieji žingsniai stiprinant vietos MVG politiką (pvz., neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi koordinatorių skyrimas savivaldybėse). Tačiau vietos MVG politika dažnai realiai nėra įgyvendinama. Trūksta ryšių tarp nacionalinės ir vietos MVG politikos;
 - c. Šalyje MVG politikos formavimo ir įgyvendinimo stebėseną ir renkami įrodymai dėl to, kas veikia ir kas neveikia įgyvendinant MVG, vertinti kaip nepakankami.

Strateginės rekomendacijos

Specifinės rekomendacijos pateikiamos antrame ir trečiame atvejo studijos skyriuose. Čia pateikiamos strateginės rekomendacijos dėl to, kaip paskatinti MVG plėtrą šalyje.

Nr.	Iššūkis / problema / galimybė	Rekomendacija	Atsakinga institucija (-os)
1.	Profesiniam orientavimui skiriamas nepakankamas dėmesys. Negaudami adekvačios informacijos, konsultacijų ir/ ar karjeros planavimo gebėjimų asmenys (ypač socialiai pažeidžiami) dažnai nemato poreikio	Statistika rodo, kad dalį visuomenės narių reikia išmokyti mokytis. Tam rekomenduotina kur kas stipriau nei iki šiol sieti profesinį orientavimą su MVG. Bene pagrindinis įrankis, kuris padėtų asmeniui valdyti savo mokymosi poreikius, galėtų būti „kompetencijų pasas“. Šis įrankis galėtų būti sukurtas Europass ar kitu pagrindu. Jis aktualus ne tik suaugusiems, bet ypač vaikams – kadangi nuo pat pradžių išmokyti valdyti savo mokymosi poreikius yra lengviau nei taisyti šios srities klaidas vėlesniame gyvenimo etape. Su „kompetencijų pasu“ būtina sieti kitus susijusius įrankius, kaip ankstesnių neformaliuoju ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo	ŠMM (lyderystė), ŪM, SADM (parama, palaikymas, aktyvus dalyvavimas)

Nr.	Iššūkis / problema / galimybė	Rekomendacija	Atsakinga institucija (-os)
	mokytis.	sprendimą(-us), polinkių testus ir kt.	
2.	Vienas didžiausių šalies MVG iššūkių - ribotas geografinis prieinamumas. Tai aktualu tiek vertintų skirtingų MVG paslaugų, tiek tikslinių grupių atveju. Glaudesnis vietos MVG paslaugų teikėjų tinklas išlieka siekiamybė.	Investuoti į neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi koordinatorių ir jų kuruojamų MVG paslaugų teikėjų tinklų plėtrą. Turi būti stiprinami koordinatorių, paslaugų teikėjų švietimo vadybos ir kiti gebėjimai, vietos MVG paslaugų teikėjų (apimant ir socialinius partnerius) bendradarbiavimas teikiant profesinio orientavimo, mokymosi ir susijusias MVG paslaugas, pasiekiant pažeidžiamas visuomenes grupes. ŠMM, ŪM, SADM rekomenduojama palaipsniui reorganizuoti savo finansavimą taip, kad minėtų paslaugų teikimas vyktų per savivaldybes. Numatyti, kad savivaldybės dalinai finansuotų minėtų MVG paslaugų teikimą taip užtikrinant proceso savininkiškumą. Turbūt tolimoje ateityje, kuomet mokymąsi darbo vietoje visiškai pakeis papildytos tikrovės (angl. <i>augmented reality</i>) ir kiti sprendimai, MVG paslaugų teikėjų tinklas taps mažiau aktualus.	ŠMM (lyderystė), ŪM, SADM (parama, palaikymas, aktyvus dalyvavimas), Savivaldybės (įgyvendinimas)
3.	MVG itin dažnai nedalyvaujama dėl MVG sistemos lankstumo stokos. Lietuvoje dominuoja pirminis mokymas, menkos tęstinio mokymo tradicijos, kas paaiškina lankstumo stoką. Lankstumas šiuo atveju apima mokymosi formų, trukmės, turinio, metodų įvairovę, sprendimų patrauklumą vartotojui.	Lietuvoje profesinio mokymo ir suaugusiųjų švietimo sistemos būtina perorientuoti nuo pirminio link tęstinio mokymo. Tai apima kompleksinius veiksmus: • Itin daug dėmesio skirti mokymo formų, trukmės, turinio, metodų įvairovei ir diferencijavimui pagal tikslinių grupių poreikius; • Kur kas daugiau dėmesio skirti andragogams ir suaugusiųjų švietėjų andragoginėms kompetencijoms, mokymo įstaigų vadovaujančio personalo švietimo vadybos ir verslumo kompetencijoms; • Užtikrinti vartotojui „lengvus“ procesus (ar tai būtų kvalifikacijų pripažinimas, ar LDB teikiamos paslaugos, ar siekis didinti meistriškumą tame pačiame kvalifikacijos lygmenyje, ar kt.); • Finansavimo, tinklo pertvarkas glaudžiai siekti su tęstinio mokymo paslaugų plėtra ir rezultatais; • Plėtoti nuotolinio mokymosi galimybes integruojant įvairias sistemas, akcentuojant vartotojų pritraukimą; • Populiarinti MVG darbo vietoje.	ŠMM (lyderystė) ŪM, SADM (parama, palaikymas, aktyvus dalyvavimas),
4.	Lietuvoje vis dar gajus įsitikinimas, kad vienkartinė tiesioginė parama visiems (ar pernelyg nediferencijuojant) sukurs mokymosi kultūrą šalyje. Visgi tokia parama mokymosi kultūros nekuria, o didžiąją dalimi – tik pakeičia privačias lėšas.	Parama MVG turi būti tvari – tai yra tokia, kuri sukurtų sąlygas remiamos MVG veiklos tęstinumui. Siekiant, kad mokymosi įprotį įgytų visi visuomenės nariai, svarbu finansuoti tas tikslines grupes, kurios šio įpročio neturi. Taip būtų mažinamas atotrūkis tarp dalyvaujančių ir nedalyvaujančių MVG veiklose. Skiriant paramą MVG siūloma derinti pasiūlos (t.y. netiesioginį) ir paklausos (t.y. tiesioginį) finansavimą. Pasiūlos pusėje siūloma remti MVG paslaugas tikslinėms grupėms per savivaldybių NSŠ koordinatorių tinklus. Paklausos pusėje siūloma suteikti naudos gavėjams (kuriems racionalu) įrankius (pvz., mokymosi kuponai) tam, kad pasirinkti mokymo paslaugų teikėją ir taip palaikyti sveiką konkurenciją rinkoje. Pastoviai atlikti kaštų-naudos analizes siekiant įtikinti darbdavius, kad mokymai (ypač pažeidžiamoms darbuotojų grupėms) apsimoka.	Visos susijusios ministerijos
5.	MVG veiklų (ypač neformaliojo profesinio mokymo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo srityse) kokybė yra	Skirti kur kas didesnę dėmesį minėtų mokymo formų ir kitų MVG procesų kokybei užtikrinti. Tai turėtų būti pirmasis Lietuvos neformaliojo suaugusiųjų švietimo tarybos tikslas, bendradarbiaujant su nuolatine Vyriausybės komisija MVG politikai koordinuoti (žr. žemiau). Tarybos veikla turi būti nuolatinė, nepaisant valdžių kaitos. Taryba	ŠMM

Nr.	Iššūkis / problema / galimybė	Rekomendacija	Atsakinga institucija (-os)
	nepakankama.	nacionaliniu mastu prižiūrėtų mokymo programų, mokymo teikėjų kokybę, suaugusiųjų švietėjų situaciją ir kitus su kokybe susijusius klausimus.	
6.	Aiškios ir koordinuotos MVG politikos nacionaliniu ir vietos lygmeniu stoka. Svarbiausių veikėjų bendradarbiavimo stoka.	Demonstruoti aiškią vienos atsakingos institucijos lyderystę formuojant ir įgyvendinant visus sektorius apimančią MVG politiką. MVG turi tapti nacionalinės politikos horizontaliuoju principu, kuris nekistų keičiantis valdžiai. Tuo tikslu būtina: - Išplėsti MVG plėtros 2017-2020 m. plėtros veiksmų planą apimant visų susijusių ministerijų veiksmus MVG srityje. Veiksmų planas turi turėti bendrą viziją. Pavyzdžiui – pasiekti, kad kiekvienas šalies gyventojas bet kokia (formalia, neformalia ar savišvietos) forma nuolat mokytųsi. Šio tikslo siekimas pareikalaus daug pokyčių susijusiose srityse, kas ilgainiui turi keisti visą švietimo sistemą. Įgyvendinant planą svarbu derinti ES fondų investicijų ir valstybės biudžeto lėšas (visko nefinansuojant iš ES fondų) tam, kad užtikrinti veiklų tęstinumą; - Suformuoti nuolatinę Vyriausybės komisiją MVG politikai koordinuoti. Jos veiklos pažangą galėtų prižiūrėti Ministras Pirmininkas.	ŠMM (lyderystė) ŪM, SADM (aktyvus dalyvavimas), kitos susijusios ministerijos

Šaltinis: Visionary Analytics

1 PRIEDAS. VERTINIMO OBJEKTAS – PAGRINDINĖS TIKSLINĖS GRUPĖS, KONKRETŲS UŽDAVINIAI, PRIEMONĖS IR VEIKLOS

Tikslinė grupė	Aprašymas ir aktualūs prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos
MVG sistemos plėtra	Numatomos veiklos, kuriomis siekiama ne tiek gerinti kurios nors vienos MVG tikslinės grupės situaciją, bet tobulinti visą MVG sistemą. Aktualūs investiciniai prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos: 9.4. Vienodų galimybių formaliai, neformaliai ir savarankiškai mokytis visą gyvenimą suteikimas visoms amžiaus grupėms, darbuotojų žinių, įgūdžių ir kompetencijos ugdymas ir lanksčių mokymosi būdų, be kita ko, pasitelkiant profesinį mokymą ir įgytos kompetencijos pripažinimą, skatinimas 9.4.1. Padidinti profesinio ir suaugusiųjų mokymo atitiktį darbo rinkos poreikiams ir patrauklumą Priemonė Nr. 09.4.1-ESFA-V-713 „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą valdymo, kokybės ir patrauklumo užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas“: ✓ Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra, sąsajų tarpusavyje ir su kitomis valstybės informacinėmis sistemomis ir registrais gerinimas, ✓ Švietimo politikos stebėsenos ir vertinimo stiprinimas, ✓ Švietimo procesų valdymo priemonių diegimas profesiniame mokyme ir mokymesi visą gyvenimą ✓ Suaugusiųjų mokymosi poreikių, mokymų efektyvumo, pritaikomumo tyrimai. ✓ Mokymosi visą gyvenimą sampratos populiarinimas ir profesinio mokymo patrauklumo didinimas. Priemonė Nr. 09.4.1-ESFA-V-734 „Lietuvos kvalifikacijų sandaros formavimas, kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos plėtra“: ✓ Lietuvos kvalifikacijų sandaros ir šiuolaikiško švietimo turinio formavimas. ✓ Įvairiais būdais įgytų kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos tobulinimas. Priemonė Nr. 09.4.1-ESFA-V-735 „Paskatos ir pagalba besimokantiems“: ✓ Mokinių iš socialiai jautrių grupių rėmimas profesiniame mokyme. ✓ Kokybiškų karjeros paslaugų teikimas realioje ir virtualioje aplinkoje. 9.4.2. Sukurti sąlygas ir paskatas mokymuisi visą gyvenimą, užtikrinant veiksmingą pagalbą tobulinantįs Priemonė Nr. 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“: ✓ Suaugusiųjų, nebaigusių bendrojo ugdymo programos ir norinčių ją baigti (atskirai arba kartu su profesine kvalifikacija), įtraukimas į mokymo programas. Priemonė Nr. 09.4.2-ESFA-V-715 „Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas“: ✓ Profesinio mokymo ir suaugusiųjų švietimo sistemos tarptautiškumo plėtra. ✓ Švietimo vadovų ir švietimo bendruomenės lyderių gebėjimų vykdyti kokybinius pokyčius švietimo įstaigų veikloje didinimas ir kokybės užtikrinimo procesų stiprinimas. ✓ Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtra (neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų vykdymas regionuose, neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybės gerinimas). 9.4.3. Padidinti dirbančių žmonių išteklių konkurencingumą, užtikrinant galimybes prisitaikyti prie ūkio poreikių Nr. 09.4.3-ESFA-V-834 „Žmogiškųjų išteklių stebėsenos, prognozavimo ir plėtros mechanizmai“: ✓ Vidutinės trukmės žmogiškųjų išteklių paklausos prognozavimo sistemos sukūrimas bei jos funkcionalumo palaikymo ir tobulinimo užtikrinimas, periodiškas žmogiškųjų išteklių paklausos darbo rinkoje informacinės bazės atnaujinimas. ✓ Žmogiškųjų išteklių paklausos darbo rinkoje prognostinių tyrimų rezultatų apdorojimas ir sklaida, vykdamas profesinį orientavimą. ✓ Darbo veikloje įgyjamų aukšto meistriškumo kvalifikacijų posistemės modelio bei bazinių multiplikavimo prielaidų sukūrimas, tolesnio šios posistemės veikimo įvairiuose ūkio sektoriuose užtikrinimas.
MVG sąlygos:	Numatomi tęstiniai (daugiausia neformalūs) mokymai, skirti ugdyti kompetencijoms, kurių taikymas darbo vietoje gali paskatinti individų bei įmonių konkurencingumo augimą (pvz.,

Tikslinė grupė	Aprašymas ir aktualūs prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos
įmonių darbuotojai ir vadovai	darbuotojų MTEPI ar tarptautinės veiklos vykdymo gebėjimų stiprinimas). Aktualūs investiciniai prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos: 9.4. Vienodų galimybių formaliai, neformaliai ir savarankiškai mokytis visą gyvenimą suteikimas visoms amžiaus grupėms, darbuotojų žinių, įgūdžių ir kompetencijos ugdymas ir lanksčių mokymosi būdų, be kita ko, pasitelkiant profesinį mokymą ir įgytos kompetencijos pripažinimą, skatinimas 9.4.3. Padidinti dirbančių žmonių žmogiškųjų išteklių konkurencingumą, užtikrinant galimybes prisitaikyti prie ūkio poreikių Priemonė Nr. 09.4.3-IVG-T-813 „Kompetencijų vaučeris“: ✓ Mokymai įmonėms, taikant „kompetencijų vaučerio“ sistemą, skirtą didinti kvalifikacijos tobulinimo bei kompetentingumo plėtros galimybių prieinamumą įmonių darbuotojams. Priemonė Nr. 09.4.3-ESFA-K-805 „Žmogiškieji ištekliai Invest LT+“ ✓ Užsienio investuotojų, investuojančių Lietuvos Respublikos teritorijoje į gamybą ir paslaugas, darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas (mokymas, kuriuo suteikiama ir tobulinama kvalifikacija, specializuotos profesinės žinios ir įgūdžiai, bendrieji įgūdžiai), įskaitant mokymo darbo vietoje organizavimą. Priemonė Nr. 09.4.3-ESFA-K-827 „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“: ✓ įmonių darbuotojų mokymai pameistrystės forma, skirti kvalifikacijai arba jos daliai įgyti; ✓ įmonių darbuotojų mokymai darbo vietoje, skirti kvalifikacijai tobulinti. Priemonė Nr. 09.4.3-ESFA-K-814 „Kompetencijos LT“: ✓ Specialiųjų mokymų, skirtų sektorialių kompetencijų ugdymui, įmonėms teikimas; ✓ Darbo veikloje įgyjamų aukšto meistriškumo kvalifikacijų posistemės sukūrimas. ✓ Mokymai pradedančiųjų įmonių darbuotojų kompetencijoms ugdyti. Priemonė Nr. 09.4.3-ESFA-T-846 „Mokymai užsienio investuotojų darbuotojams“: ✓ Užsienio investuotojų, investuojančių Lietuvos Respublikos teritorijoje į gamybą ir (ar) paslaugas, darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas, įskaitant mokymo darbo vietoje organizavimą.
MVG sąlygos: bedarbiai ir vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika	Priemonėse numatomi tiek bedarbiams (bendroji prasmė), tiek nedirbantiesiems priklausantiems konkrečioms tikslinėms grupėms (pvz., jaunimas, vyresnio amžiaus ar socialinę atskirtį patiriantys asmenys) skirti mokymai. Šiai grupei priskiriamų mokymų pagrindinis pirminis tikslas yra padidinti šių asmenų šansus įsidarbinti (arba išlikti darbo rinkoje). Todėl daugiausia numatomi profesiniai mokymai bei bendrųjų įgūdžių, kurie gali tiesiogiai padidinti individo galimybes susirasti darbą, ugdymas (pavyzdžiui, kompiuterinis raštingumas, užsienio kalbos). Aktualūs investiciniai prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos: 7.3 Galimybės gauti darbą suteikimas ieškantiems darbo ir neaktyviems asmenims, įskaitant ilgalaikius bedarbius ir asmenis, nutolusius nuo darbo rinkos, pasitelkiant vietos užimtumo iniciatyvas ir remiant darbo jėgos judumą 7.3.1. Padidinti gyventojų, ypač ilgalaikių ir neįkvalifikuotų bedarbių bei neįgalųjų, užimtumą Priemonė Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“ ✓ Aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonių įgyvendinimas (profesinis mokymas ir neformalusis švietimas, konsultavimas ir profesinis orientavimas, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, įdarbinimas subsidijuojant, darbo rotacija, parama bedarbių teritoriniam judumui, kitos bedarbių užimtumo gebėjimus ir galimybes didinančios ADRP priemonės) 8.3. Aktyvi įtrauktis, visų pirma, siekiant skatinti lygias galimybes, dalyvavimą darbo rinkoje ir geresnes įsidarbinimo galimybes 8.3.2. Padidinti vyresnio darbingo amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje ir savanoriškoje veikloje Priemonė Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“ ✓ Vyresnio amžiaus (nuo 55 metų) darbingų asmenų savanoriškos veiklos organizavimas ir vykdymas: savanorių priimančių organizacijų mokymai ir individualios konsultacijos, mentorystės paslaugų jiems teikimas; mokymo, informavimo, konsultavimo paslaugų teikimas savanoriškoje veikloje dalyvaujantiems vyresnio amžiaus asmenims; savanorių priimančių organizacijų duomenų bazių atnaujinimas, kitos su savanoriškos veiklos organizavimu ir vykdymu susijusios veiklos; ✓ vyresnio amžiaus (nuo 55 metų) darbingų asmenų motyvavimas, individualus darbas, jų poreikių ir galimybių vertinimas, informavimas,

Tikslinė grupė	Aprašymas ir aktualūs prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos
	konsultavimas, psichologinė pagalba, siekiant vyresnio amžiaus asmenų grįžimo ar išlikimo darbo rinkoje; ✓ mokymai, skirti vyresnio amžiaus (nuo 55 metų) darbingų asmenų bendriesiems gebėjimams (kaip numatyta Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. gruodžio 18 d. rekomendacijose dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų (2006/962/EB) (OL 2006 L 394, p. 10) ugdyti; ✓ švietėjiškų veiklų ir informacijos sklaidos, skirtų vyresnio amžiaus (nuo 55 metų) darbingų asmenų potencialui skatinti, motyvuoti juos aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime, teigiamai formuoti visuomenės ir darbdavių nuomonę apie vyresnio amžiaus asmenis, organizavimas.
MVG sąlygos: Švietimo sistemos darbuotojai	Šiais mokymais siekiama gerinti viešųjų paslaugų kokybę, stiprinat jas teikiančių darbuotojų kompetencijas. Pvz., švietimo sistemos darbuotojų (mokytojų, profesijos mokytojų, dėstytojų), sveikatos priežiūros specialistų, socialinių darbuotojų mokymai. Dažniausiai numatomas mokymų tipas – tęstinis mokymas (tiek formalusis, tiek neformalusis). Aktualūs investiciniai prioritetai, uždaviniai, priemonės ir veiklos: • 9.2 Pagerinti mokinių ugdymo pasiekimus skatinant pokyčius švietimo įstaigų veikloje ○ 9.2.1. Pagerinti mokinių ugdymo pasiekimus skatinant pokyčius švietimo įstaigų veikloje ▪ Priemonė Nr. 09.2.1-ESFA-V-727 „Mokytojų ir kitų švietimo sistemos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas“ ✓ Ilgalais mokytojų kvalifikacijos tobulinimas ir naujų specialistų pritraukimas į švietimo ir švietimo pagalbos veiklą. • 9.4. Vienodų galimybių formaliai, neformaliai ir savarankiškai mokytis visą gyvenimą suteikimas visoms amžiaus grupėms, darbuotojų žinių, įgūdžių ir kompetencijos ugdymas ir lanksčių mokymosi būdų, be kita ko, pasitelkiant profesinį mokymą ir įgytos kompetencijos pripažinimą, skatinimas: ○ 9.4.2. Sukurti sąlygas ir paskatas mokymuisi visą gyvenimą, užtikrinant veiksmingą pagalbą tobulinant ▪ Priemonė Nr. 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“: ✓ Profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimas. ✓ Mokytojų, siekiančių įgyti aukštojo mokslo kvalifikaciją arba jos dalį, įtraukimas į mokymo programas. ▪ Priemonė Nr. 09.4.2-ESFA-V-715 „Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas“: ✓ Profesinio mokymo įstaigų ir suaugusiųjų mokymo įstaigų mokytojų bendrųjų, kūrybinių, verslumo, pedagoginių ir dalykinių kompetencijų tobulinimas, įskaitant rengimą darbui su naujai parengtomis programomis, metodikomis, mokymo priemonėmis ir nauja įranga. ✓ Bendrojo ugdymo mokytojų bendrųjų ir dalykinių kompetencijų tobulinimas. ✓ Švietimo vadovų ir švietimo bendruomenės lyderių gebėjimų vykdyti kokybinius pokyčius švietimo įstaigų veikloje didinimas.

Šaltinis: Visionary Analytics 2018, remiantis Europos Komisija, „2014-2020 metų Europos Sąjungos fondų investicinių veiksmų programa.“ Nr.C(2017)741 2014 m. rugsėjis ir remiantis Visionary Analytics pasiūlymo konkursui „Europos socialinio fondo finansuojamų mokymų kokybės ir efektyvumo vertinimas“ medžiaga.

2 PRIEDAS. INTERVIU RESPONDENTAI

Asmuo	Institucija ir pareigos	Data(-os)
ŠMM atstovai		
Saulius Zybartas	Mokymosi visą gyvenimą departamento direktorius	2018.05.17 2018.07.04
Tomas Pūtys	Neformalaus švietimo skyriaus vedėjas	2018.05.21
ŪM atstovai		
Linas Kadys	Žmogiškųjų išteklių plėtros skyriaus vedėjas	2018.05.18
Rita Armonienė	ES paramos koordinavimo departamento direktorė	2018.05.25
KPMPC atstovai		
Jolanta Navickaitė	Direktorius pavaduotoja	2018.07.10
Sonata Matakaitė	Projekto „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“ vadovė	2018.06.25
Edita Šaltenienė	Projekto „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias ir pagrindines kompetencijas“ vadovė	2018.06.29
LDB atstovai		
Vilija Mėlinienė	LDB Darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo departamento Priemonių įgyvendinimo organizavimo skyriaus vyriausioji specialistė	2018.06.06
Edita Mackevič	Projekto „Atrask save“ vadovė	2018.07.11
Rima Januševičienė	Projekto „Naujas startas“ vadovė	2018.07.10
Vygintas Morkūnas	LDB Darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo departamento Priemonių įgyvendinimo organizavimo skyriaus vedėjas	2018.07.17
ESFA atstovė		
Jolanta Volkavičienė	Programos vadovė	2018.05.31
UPC atstovė		
Vilma Venta Jankūnė	Projekto „Tėsk“ vadovė	2018.06.28
Švietimo aprūpinimo centro atstovė		
Rasa Šnipienė	Projekto „Lyderių laikas 3 (LL3)“ vadovė	2018.06.27
Švietimo informacinių technologijų centro atstovas		
Egidijus Čeponis	Projekto „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ vadovas	2018.07.02 2018.07.03
Ekspertai		
Doc. dr. Aušra Rutkienė	Vytauto Didžiojo universiteto Edukologijos instituto docentė, mokymosi visą gyvenimą tyrimų klasterio mokslininkų grupės vadovė	2018.06.21
dr. Daiva Penkauskienė	Šiuolaikinių didaktikų centro direktorė	2018.06.18
Doc. dr. Vidmantas Tūtlys	Vytauto Didžiojo universiteto (VDU) Socialinių mokslų fakulteto edukologijos katedros docentas, Profesinio rengimo studijų centro vadovas	2018.06.22
Prof. dr. Leta Dromantienė	MRU Socialinių technologijų fakultetas, dekanė, laikinai einanti Studijų prorektorės pareigas Klaipėdos universitete	2018.06.18
Tikslinių grupių atstovai		
dr. Zita Žebrauskienė	Nacionalinės trečiojo amžiaus universitetų (TAU) asociacijos pirmininkė, Medardo Čoboto TAU rektorė	2018.05.23
dr. Vilija Lukošūnienė	Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacijos prezidentė	2018.05.24
doc. dr. Giedra Marija Linkaitytė	Lietuvos universitetų tęstinių studijų institutų asociacijos (LUTSIA) prezidentė	2018.05.25
Romas Matulis	Lietuvos kultūros centrų asociacijos prezidentas	2018.05.23
Doc. dr. Danguolė Kalesnikienė	Daugiafunkcių centrų vadovų asociacijos prezidentė	2018.05.28
Vitalija Bujanauskienė	Lietuvos švietimo centrų darbuotojų asociacija	2018.05.23
Sigitas Besagirskas	Vilniaus pramonės ir verslo asociacijos prezidentas	2018.05.28
Vaidotas Levickis	Lietuvos darbdavių konfederacijos direktoriaus pavaduotojas	2018.05.28

Šaltinis: Visionary Analytics

3 PRIEDAS. IŠSAMUS SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO POLITIKOS SĖKMĘ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ VERTINIMAS

1. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUFORMUOTI ĮPROTĮ MOKYTIS

Tyrimais³² įrodyta, kad įprotis mokytis efektyviai formuojamas ne tiesiogiai finansuojant asmenų mokymąsi, o kuriant tam reikiamas sąlygas: informuojant asmenis apie MVG galimybes ir naudą; teikiant tikslingas konsultacijas, kaip suaugusieji gali pasinaudoti MVG galimybėmis ir tobulinant jų karjeros planavimo gebėjimus; įtraukiant socialinius partnerius (t.y. darbdavių asociacijas, profesines sąjungas) ir kitas profesines grupes tiek tiesiogiai pritraukiant suaugusiuosius į kursus, tiek kuriant ir propaguojant suaugusiųjų švietimo strategijas; ir, galiausiai, suteikiant sunkiai pasiekiamoms grupėms tinkamas mokymosi patirtis mokymosi pradžioje.

1.1. Asmenų informavimas apie MVG galimybes ir naudą

Vienos pagrindinių priežasčių, kodėl asmenys nesimoko yra informacijos ir motyvacijos stoka. Informuojant apie MVG galimybes ir, ypač, apie MVG naudą šalinami abu minėti mokymosi kliuviniai. Lietuvoje asmenų informavimui apie MVG galimybes ir naudą šiuo metu įgyvendinami šie projektai:

1. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro (KPMPC) 2016-2020 m. įgyvendinamas projektas „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą populiarinimas Lietuvoje“³³. Projekto tikslas – didinti profesinio mokymo patrauklumą ir populiarinti mokymosi visą gyvenimą sampratą. Projektu siekiama supažindinti tikslines grupes (t.y. mokiniai ir jų tėvai, mokytojai) su įvairiomis profesijomis (pvz., dalyvaujant viktorinose, išbandant naujas technologijas), sudominti, formuoti teigiamą tam tikrų profesijų įvaizdį, formuoti teigiamas nuostatas mokymosi atžvilgiu, padėti asmeniui suvokti savo profesinius ir mokymosi polinkius, informuoti apie būsimus gebėjimų (pvz., IT) poreikius ir bendruosius gebėjimus (pvz., sveika gyvensena), pristatyti skirtingas mokymosi erdves ir galimybes. Projekte koncentruojamasi į profesinį mokymą ir mokinius, menkai paliečiant kitas mokymosi formas ir suaugusiuosius;
2. Lietuvos darbo biržos (LDB) vykdytas stambus (virš 35 mln. eurų) projektas „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“, kuriame siekta įtraukti į konsultavimą ir profesinį orientavimą 5000 nekvalifikuotų bedarbių, registruotų teritorinėse darbo biržose.
3. LDB 2015-2018 m. projektas „Atrask save“, kur 15-29 m. jaunuoliams teikiamos įvairios ankstyvos intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemonės. Pastarosios apima ir informavimo paslaugas (pvz., teoriniai seminarai, vizitai, mentoravimas, šešėliavimas) jaunuolių pasirinktose kryptyse (samdomas darbas, tolesnis mokymasis ar savarankiška veikla).
4. Smulkesni projektai, skirti vyresnio (darbingo) amžiaus asmenims. Projektai įgyvendinami pagal priemonę Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“. Viena tokių projektų veiklų – asmenų poreikių ir galimybių vertinimas, informavimas, konsultavimas, psichologinė pagalba, siekiant asmenis motyvuoti tobulėti, padedant jiems naujai pažinti save, išlaisvinti savo gebėjimus bei pritaikyti juos asmeniniame, profesiniame ir visuomeniniame gyvenime, ir tokiu būdu padidinti savo konkurencingumą darbo rinkoje.

Vertinant asmenų informavimą apie MVG galimybes ir naudą išskirtinos šios įžvalgos:

- **Informuojant apie MVG galimybes ir naudą trūksta integralaus požiūrio.** Šiuo metu gyventojai apie MVG galimybes informuojami fragmentuotai ir nenuosekliai –

³² Žr. European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

³³ Žr. <http://www.kpmpc.lt/kpmpc/projektai/vykdomi-projektai/profesinio-mokymo-ir-mokymosi-visa-gyvenima-populiarinimas-lietuvoje/> [žiūrėta 2018.07.19]

paslaugos teikiamos projektų pagrindu, tam tikru laikotarpiu, tik kai kuriose šalies vietovėse ir tik daliai tam tikrų tikslinių grupių narių. Todėl didelė dalis suaugusiųjų nėra pakankamai informuojami apie MVG galimybes. Tai apima ir atokiai gyvenančius asmenis, likusius bedarbius, nepatekusius į LDB projektus, dirbančiuosius ir jų vadovus (dirbantieji nėra tarp pagrindinių informavimui ar karjeros planavimui skirtų projektų tikslinių grupių, o ŪM kol kas vykdo tik palyginti ribotas į darbuotojų ir darbdavių informavimą nukreiptas veiklas³⁴). Siekiant efektyvaus informavimo apie MVG galimybes ir naudą siūloma:

- Informavimo paslaugą teikti **vieno langelio principu remiantis savivaldybių NSŠ koordinatoriais ir jų kuruojamais (kuriamu) vietos MVG paslaugų teikėjų tinklais**. Pastarasis galėtų apjungti įvairiausias įstaigas (pvz., mokyklas, bibliotekas, kultūros centrus, teritorinės darbo biržos ir kt.), kurios vieno langelio principu atėjusiam žmogui suteiktų informaciją apie MVG galimybes ir naudą. Šios paslaugos turi būti prieinamos visiems, ar tai būtų mokiniai, bedarbiai, darbuotojai, vyresnio amžiaus asmenys ar kiti. Tokiu būdu kur kas daugiau dėmesio būtų skiriama proaktyviam požiūriui (pvz., nedarbo prevencija) nei reaktyviam požiūriui (pvz., integruoti bedarbi). Tokiu būdu kur kas padidėtų informavimo paslaugų prieinamumas visiems šalies gyventojams, kas turėtų paskatinti vis didesnę dalį gyventojų naudotis šiomis paslaugomis (pvz., informacija apie teigiamas vieno langelio patirtis sklįstų iš lūpų į lūpas, kas yra viena geriausių paslaugos populiarinimo strategijų);
- Šalia tiesioginio („gyvo“) informavimo, turi būti vykdomas **efektyvus virtualus gyventojų informavimas per, pavyzdžiui, esamą informacinę platformą „Atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema (AIKOS)“**. AIKOS galėtų tapti skaitmeniniais vartais į MVG veiklas. Siūlomi platformos patobulinimai apima:
 - Išplėsti tikslinių grupių ratą (pvz., detalizuojant suaugusiųjų grupę į dirbančiuosius, bedarbius, vyresnio amžiaus gyventojus; pritaikyti sistemą savivaldybių NSŠ koordinatoriams). Motyvas – labai skirtingi poreikiai ir prieigos. Pavyzdžiui, darbuotojui ar darbdaviui gali būti aktuali informacija apie mentorystės ir koučingo galimybes. Tuo tarpu bedarbiui (ypač ilgalaikiui) – polinkių testai, virtuali psichologo ar karjeros konsultanto parama;
 - Suteikti kur kas daugiau informacijos apie MVG naudą – sieti su šalyje atliekamais tyrimais ir vertinimais, numatyti galimybes, pavyzdžiui, dirbančiajam ir darbdaviui suprantama forma (pvz., infografikos pagalba) analizuoti MVG naudą ir, remiantis gairėmis, suteikti įrankius apskaičiuoti apytikslę MVG naudą³⁵;
 - Išplėsti polinkių testų svetainės modulį, suteikiant galimybes suinteresuotiems asmenims atlikti labai kokybiškus polinkių testus už savo lėšas (tam tikroms tikslinėms grupėms šį veiklą galėtų būti subsidijuojama).
 - Suteikti informacijos ne tik kur ir ką mokytis, bet ir kaip mokytis – plačiai informuoti apie skaitmeninio (virtualaus) mokymosi galimybes (pvz., emokykla.lt portalas, Suaugusiųjų mokymosi informacinė sistema smis.lt, universitetų nuotolinio mokymo platformos ir kt.), netradicines mokymosi vietas (pvz., bibliotekas, kurios gali būti aktualios vyresnio amžiaus ar atokesnių teritorijų gyventojams), praktinio mokymo galimybes ir erdves (taip plėtojant pameistrystės ir mokymosi darbo vietoje formas).

³⁴ Pavyzdžiui, ŪM vykdo tęstinę komunikacijos kampaniją „Besimokantis įmonės darbuotojas“, kuria siekiama trijų tikslų: (1) skatinti įmones prisidėti prie darbuotojų mokymo; (2) skatinti įmones priimti mokinius praktikai, pameistrus; (3) gerinti PMĮ reputaciją įmonių tarpe. Komunikacijos veiklos apima pranešimus spaudoje ir internete bei išvykas į regionus. Detalesnė informacija apie kampanijos biudžetą, laikotarpį, objektą, veiklas, rodiklius ir finansavimo šaltinį ministerijos atstovų nebuvo pateikta.

³⁵ Mokymosi naudos apskaičiavimo įrankiai – ne naujiena. Pavyzdžiui, Prancūzijoje pameistrystės sutartims jau sukurti simuliaciniai įrankiai darbdaviams pameistrystės naudai apskaičiuoti – žr. https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/icms/hl_5641 [žiūrėta 2018.08.20].

- Turi būti nuolat galvojama ne tik kaip efektyviau informuoti, bet ir apie ką informuoti, t.y. **kokias informacijos spragas reikia spręsti**. Šiuo metu informavimo turiniui (t.y. žinutėms, kurios pasiekia gavėjus) skiriama nepakankamai dėmesio. Informavimo paslaugų turinys gali būti labiau išplėtotas, pavyzdžiui:
 - **Plėtoti žmonių sąmoningumą apie tai, kas yra mokymasis** (pvz., kad tai nėra tik profesiniai mokymai, bet mokymuisi gali būti priskiriama ir kultūrinės-socialinės veiklos kaip šokių, piešimo pamokos, savęs pažinimo seminarai ir kt.).
 - **Labiau diferencijuoti informavimo paslaugų turinį**. Taip pat informuojant turi būti tikslingai transliuojamos žinutės, keičiančios nepalankias suaugusiųjų nuostatas mokymosi atžvilgiu (pvz., parodoma, kad mokytis gali būti linksma).
 - **Kur kas daugiau dėmesio skirti informacijai apie MVG teikiamą naudą**. Tyrimais nustatyta, kad informuojant asmenis apie MVG naudą, didėja tikimybė, kad jie dalyvaus MVG veiklose. Informacija apie naudą ypač būtų aktuali bedarbiams (kurie dažnai turi labiau neigiamas nuostatas mokymosi atžvilgiu nei kiti asmenys), įmonių vadovams (skaičių kalba jiems suprantamiausia; dėmesys į naudą įmonei) ir darbuotojams (dirbantieji nesimoko, nes arba patys, arba jų vadovai nėra pakankamai informuoti apie MVG naudą tiek asmeniui, tiek įmonei). Informacija apie MVG naudą (pvz., skleidžiama per tematinius mokymus/ renginius) taip pat aktuali už MVG įgyvendinimą šalyje atsakingų institucijų atstovams, kad MVG būtų teikiamas prioritetas nacionaliniu ir vietos mastu lyginant su kitomis politikomis/prioritetais. Nauda gali būti demonstruojama per konkrečių asmenų patirtis, istorijas. Taip pat galima būtų šią veiklą sieti su šalyje vykdomais susijusiais tyrimais³⁶. Informacija apie MVG teikiamą naudą gali būti integruojama į esamas (pvz., ŪM kampanija „Besimokantis įmonės darbuotojas“, projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą populiarinimas Lietuvoje“, kituose ES fondų investicijų projektuose naudojant jų komunikacijai skirtas lėšas) ar naujas informacijos kampanijas.
 - **Pasitelkti psichologijos, elgsenos ekonomikos ir kitų susijusių sričių įžvalgas siekiant, kad žinutė pasiektų reikiamą vartotoją**.

1.2. Tikslingai konsultuoti dėl MVG ir karjeros galimybių

Tyrimai rodo, kad konsultacijos asmenims dėl jiems tinkamiausių MVG galimybių užtikrina, kad asmenys gaus ir matys šių mokymų naudą. Be to, konsultacijos efektyviausios, kai jos atsižvelgia į asmens asmenines ir darbo sąlygas, kinta atsižvelgiant į asmens daromą pažangą ir skatina įgyti ar tobulinti karjeros planavimo gebėjimus.

Visų pirma, itin svarbus yra **vaikų profesinis orientavimas**. Vaikai nėra šios atvejo studijos tikslinė grupė. Tačiau efektyvus vaikų profesinis orientavimas sudaro svarbias prielaidas tam, kad šie būsimieji suaugusieji, integravęsi į darbo rinką sugebėtų kritiškai vertinti savo gebėjimus, atliekamą darbą ir esant poreikiui orientuotis darbo rinkoje jiems naudinga linkme. Valstybės kontrolės 2014 m. ataskaitoje³⁷ pateiktos šios pagrindinės išvados dėl mokinių profesinio orientavimo: (1) neužtikrintas profesinio informavimo, konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugų prieinamumas visiems vaikams; (2) pasibaigus 2007-2013 m. šios srities finansavimui neužtikrinamas profesinio orientavimo tęstinumas; (3) nesureglamentuota profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas mokiniams teikiančio specialisto profesija; (4) vėlai (2013 m.) pradėta vykdyti profesinio orientavimo stebėseną ir vykdoma nepatvirtinus jos kiekybinių ir kokybinių rodiklių sąrašo; ir (5) nesukurta proceso kokybės vertinimo / įsivertinimo sistema.

Vaikų profesiniame orientavime pastebimi teigiami pokyčiai:

³⁶ Pavyzdžiui, MOSTA (2018). Žmoniškųjų išteklių būklės ataskaita arba MOSTA (2015). Bandomojo longitudinalinio absolventų karjeros stebėsenos tyrimo ataskaita.

³⁷ Valstybės kontrolė (2014). *Kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas?* Valstybės audito ataskaita, Nr. VA-P-50-1-16, 2014 m. lapkričio 27 d.

- 2007-2013 m. ES investicijų laikotarpio projekto „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (I etapas)“³⁸ metu buvo sukurta mokinių ugdymo karjerai informacinė sistema (MUKIS³⁹). Tai teigiamas žingsnis siekiant didinti profesinio orientavimo prieinamumą šalyje;
- Numatytas paramos profesiniam orientavimui tęstinumas – priemonėje Nr. 09.4.1-ESFA-V-735 „Paskatos ir pagalba besimokantiems“ nurodyta veikla, skirta kokybiškų karjeros paslaugų teikimas realioje ir virtualioje aplinkoje. Visgi projektas stringa, nes nenorima skirti lėšų mokymo įstaigoms vykdyti mokinių karjeros konsultavimą – toks lėšų skyrimas ankstesniu laikotarpiu nepasiteisino (pasibaigus lėšoms, dauguma mokyklų nustotojo vykdyti remtas veiklas). Šiuo metu planuojami šie veiksmai:
 - Priemonėje Nr. 09.4.1-ESFA-V-735 „Paskatos ir pagalba besimokantiems“ siekiama sukurti vieningą asmens mokymosi pažangos stebėsenos įrankį (e-platformą). Jis būtų kuriamas Europass dokumentų pagrindu. Jame nuo pat ikimokyklinio lygmens asmuo galėtų integruoti savo mokymosi rezultatus, kvalifikacijos pažymėjimus, kitus su mokymusi susijusius pasiekimus. Tai būtų asmens „mokymosi pasiekimų pasas“. Šis įrankis leistų žmogui stebėti savo mokymosi pažangą, didinti jo sąmoningumą mokytis ir planuoti karjerą vertinant savo mokymosi pasiekimus ir nustatant spragas turimose kompetencijose ir ieškant būdų kaip jas užpildyti. Kitiems šis įrankis padėtų gauti išsamią informaciją apie asmens mokymosi pasiekimus (pvz., mokymo paslaugų teikėjai remiantis šiuo įrankiu galėtų pasiūlyti tikslingesnes savo paslaugas). Įrankį siekiama pradžioje sukurti mokiniams, ilgainiui apimant ir kitas besimokančiųjų grupes. Planuojama, kad būtų keli teikėjai, siūlantys tokią e-platformą. Panašiai kaip e-dienyno atveju, tiekėjų tarpusavio konkurencija galėtų gerinti tiek šio produkto kokybę, tiek jo kainą.
 - Ankstyvas asmens polinkių nustatymas naudojant elektroninių polinkių testus. Tokie testai jau naudojami (tačiau trūksta informacijos, kad įvertinti jų naudojimo mastą).⁴⁰ Tik šiuo atveju kalba eina apie sudėtingesnius ir efektyvesnius įrankius. Siekiama, kad karjeros planavime atsirastų intervencijos, kada vaikams reikia rinktis dalykus, taip juos tikslingiau nukreipiant pasirinktos karjeros link. Norima sudaryti galimybę privatiems teikėjams kurti panašius įrankius. Daroma prielaida, kad tarpusavio konkurencija tobulins šių įrankių kokybės/ kainos santykį vartotojams (pvz., panašiai, kaip atsitiko su elektroniniais dienynais mokykloms).
 - Tiems, kam reikia individualių konsultacijų su profesionaliais karjeros konsultantais, planuojama palikti šią galimybę.
- Šiuo metu ŠMPF prisideda prie Europinės iniciatyvos „Euroguidance“⁴¹, kurios tikslas - profesinio orientavimo plėtra Lietuvoje ir Europoje. Projekte akcentuojami mokiniai (nėra aišku, ar projektas aprėps suaugusiuosius ir kokia apimtimi).

Be vaikų, **profesinis orientavimas šalyje dar vykdomas nekvalifikuotiems bedarbiams⁴²; jaunimui⁴³ ir vyresnio (darbingo) amžiaus gyventojams⁴⁴**. Vertinimui pasirinktų grupių atveju vykdomas ne tik profesinis orientavimas ir konsultavimas, bet ir teikiamos mentorystės paslaugos. Visgi šių paslaugų kokybė nėra pakankamai stebima ir, jei reikia - koreguojama. Pavyzdžiui, bedarbių ir vyresnio amžiaus gyventojų atveju teritorinėms darbo biržoms nėra privaloma rinkti grįžtamojo ryšio anketas, apie suteiktas paslaugas (nors, tikėtina, toks privalomas reikalavimas suteiktų daugiau informacijos, kaip didinti paslaugų kokybę). Kitas

³⁸ <http://www.esparama.lt/paraiska?id=16682&order=-10&page=&pgsz=50> [žiūrėta 2018.07.19]

³⁹ http://www.mukis.lt/lt/mokinio_knyga.html [žiūrėta 2018.07.19]

⁴⁰ Žr., pavyzdžiui, <http://www.mukis.lt/lt/testai.html> ar <https://www.aikos.smm.lt/Testai/SikLibrary/Forms/AllItems.aspx> [žiūrėta 2018.07.19]

⁴¹ Žr. <http://smpf.lt/lt/euroguidance> [žiūrėta 2018.08.21]

⁴² Pagal 7.3.1. uždavinio „Padidinti gyventojų, ypač ilgalaikių ir nekvalifikuotų bedarbių bei neįgaliųjų, užimtumą“ priemonę Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“

⁴³ Pagal 7.4.1 uždavinį „Sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15-29 m. amžiaus jaunimo skaičių“.

⁴⁴ Pagal 8.3.2. uždavinio „Padidinti vyresnio darbingo amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje ir savanoriškoje veikloje“ priemonę Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“

pavyzdys – profesinio orientavimo paslaugos dažnai perkamos iš paslaugų teikėjų remiantis mažiausios kainos principu (pvz., visi prikimai LDB projekte „Atrask save“, kur buvo vykdomas 15-29 m. jaunuolių profesinis orientavimas, vykdyti mažiausios kainos principu). Tai turi negrįžtamos įtakos paslaugų kokybei (pvz., pasak vieno iš respondentų, vykdant konsultavimo ir profesinio orientavimo paslaugas nekvalifikuotiems bedarbiams, dažnai pasitaikydavo nusiskundimų dėl šias paslaugas teikiančių asmenų kvalifikacijos ir patirties stokos).

Vertinant, ar tikslingai konsultuojama dėl MVG ir karjeros galimybių, išskirtinos šios įžvalgos:

- Šiuo metu **mokiniam** nėra visuotinai teikiamos profesinės karjeros planavimo paslaugos, nes nėra tokio mechanizmo (jį ŠMM planuoja sukurti iki 2018 m. IV ketv.⁴⁵). Tai, kas planuojama mokinių ugdymo karjerai srityje (asmens mokymosi pažangos stebėsenos įrankis Europass pagrindu, elektroninių polinkių testų plėtra) yra tinkama. Planuojant šias veiklas svarbu:
 - Numatyti priemones, skirtas labai detaliam paaiškinti, kaip naudotis būsimais įrankiais ir pritraukti vartotojus bei integruoti naujas priemones į esamas informacines sistemas (žr. suderinamumą).
 - Išplėsti elektroninių asmens polinkių nustatymo įrankių galimybes suteikiant progą juos mokiniams naudoti kuo anksčiau (kad tikslingiau mokytis) ir kuo plačiau (pvz., suteikiant galimybę asmeniui atlikti testus, kurie atskleidžia asmens charakterį, taip suteikiant galimybę jam ar jo aplinkai (pvz., mokytojams, tėvams) jį tobulinti).
- Nėra pakankamai stebima ir užtikrinama šiuo metu **nekvalifikuotiems bedarbiams, jaunimui ir vyresnio (darbingo) amžiaus asmenims** teikiamų profesinio orientavimo paslaugų kokybė. Kur kas didesnę dėmesį turi būti skiriamas profesinio orientavimo paslaugų kokybę didinantiems veiksniams (pvz., grįžtamajam ryšiui, ekonominio naudingumo principui šio tipo paslaugų pirkimuose, paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacijai);
- Nepakankamai teikiamos profesinio orientavimo paslaugos **dirbantiesiems**. Pavyzdžiui, šiai tikslinei grupei gali būti aktualūs planuojami asmens polinkių nustatymo elektroniniai testai. Be to, dirbantiesiems gali būti itin aktualios mentorystės paslaugos. Koučingo⁴⁶ paslaugų plėtra gali būti naudinga ne tik dirbantiesiems, bet ir jų vadovams, kuriems praverstų nepriklausomi paaiškinimai dėl to, kaip plėtoti savo komandą, verslą, kaip konkuruoti vidaus ir tarptautinėje rinkoje. Tikėtina, kad mentorystės ir koučingo paslaugų plėtra įmonėse lemtų didesnę darbuotojų dalyvavimą MVG nei tiesioginė parama darbuotojų mokymui: būtų kuriamos sąlygos mokytis parodant, asmeniui suprantama kalba, mokymosi galimybes ir jų teikiamą naudą ne tik asmeniui, bet ir įmonei;
- **Itin svarbu profesinį orientavimą stiprinti savivaldos lygiu.** Tam pasitarnautų šalyje formuojamas savivaldybės NSŠ koordinatorių tinklas. Koordinatorių funkcijos galėtų būti stiprinamos formuojant vieningą NSŠ profesinio orientavimo ir programų vykdymo tinklą. Tam gali būti pasitelktas Danijos VEU centrų pavyzdys (žr. 1.3 priedą).

1.3. Įtraukti socialinius ir kitus partnerius plėtojant mokymosi kultūrą

Socialiniai partneriai (darbdavių asociacijos ir profesinės sąjungos) ir kiti partneriai (tam tikrų sektorių profesinės grupės, prekybos, pramonės ir amatų rūmai, klasteriai, bibliotekos, seniūnai, kultūros centrai ir kt.) gali būti svarbūs ne tik pritraukiant besimokančius, bet ir prisidėdami rengiant ir įgyvendinant nacionalinę ar regionines MVG strategijas.

Socialiniai partneriai įtraukiami jau šiuo metu. Pavyzdžiui, Ūkio ministerija savo administruojamoje priemonėje Nr. 09.4.3-ESFA-K-814 „Kompetencijos LT“ suteikia galimybę verslo asociacijoms, prekybos, pramonės ir amatų rūmams ir klasterio koordinatoriams būti pareiškėjais atstovaujamų įmonių vardu ir administruoti joms mokymo paslaugas. Visgi

⁴⁵ Žr. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos 2018-2020 metų strateginis veiklos planas.

⁴⁶ Koučingas apibrėžiamas, kaip procesas, padedantis žmogui augti, tobulėti, atsiskleisti vidiniam žmogaus potencialui, skatinantis jo kūrybiškumą, mąstymą, atsakymų į dominančius klausimus ieškojimą, maksimalų veikimą, gilesnį savęs pažinimą.

tarpininkauti vykdant mokymus tėra viena medalio pusė kalbant apie socialinių partnerių vaidmenį plėtojant MVG. Darbdavių asociacijos galėtų vaidinti kur kas didesnę vaidmenį formuojant mokymosi kultūrą. Pavyzdžiui, kuriant galimybes darbuotojams kelti savo kvalifikaciją (demonstruoti aukštą meistriškumą) savo profesijoje su esama kvalifikacija. To pavyzdžių jau yra (pvz., statybininko kortelės iniciatyvą, žr. 4.4 prielaidą).

Profesinės sąjungos (pvz., švietimo darbuotojų) atrodo susikongresavusios į finansines darbuotojų sąlygas ir skiria ribotą dėmesį atstovaujamy darbuotojų mokymosi kultūrai plėtoti. Visgi ir jos, nepaisant dažnu atveju labai mažos atstovaujamy darbuotojų dalies, gali daryti ženklią įtaką savo atstovaujamy darbuotojų mokymosi plėtrai.

Šią galimybę suteikia nesena iniciatyva – 2016 m. spalio 18 d. redakcijos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymo⁴⁷ 8 str. numatė „Savivaldybės taryba, atsižvelgdama į švietimo ir mokslo ministro patvirtintą Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi plėtros programos įgyvendinimo veiksmų planą ir savivaldybės gyventojų, darbdavių, kitų socialinių partnerių poreikius, tvirtina **savivaldybės neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi** veiksmų planą ir skiria jo įgyvendinimo **koordinatorių**“. Šiuo metu⁴⁸ neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi (toliau – NSŠ) koordinatoriai paskirti 56 savivaldybėse, iš jų 42 – švietimo institucijos, o 14 – savivaldybių administracijų švietimo skyriai arba jų darbuotojai. Savivaldybės NSŠ koordinatoriai turi atlikti šias funkcijas⁴⁹:

- Tirti gyventojų poreikius ir pasirūpinti, kad jie mokytųsi to, ko labiausiai reikia jų asmeniniam ir profesiniam augimui;
- Stebėti mokymo kokybę;
- Skleisti informaciją;
- Koordinuoti visus vietos bendruomenėje vykstančius procesus suaugusiųjų švietime (pvz., steigti koordinacinę grupę, įtraukiant verslo ir kitų partnerių atstovus rengiant susijusius projektus);
- Rengti veiklos planus;
- Įkurti trečiojo amžiaus universitetą ir įgyvendinti jo programas.

Šiuo metu šalies savivaldybės yra pasirengusios NSŠ veiksmų planus (dažniausiai dviejų metų laikotarpiui, pvz., 2017-2018 m.). Šiuose planuose savivaldybės planuoja neformaliojo suaugusiųjų švietimo veiklas, įskaitant ir mokymo programas. Pastarosios atrenkamos, remiantis Mokymosi pagal NSŠ programas finansavimo metodika⁵⁰, šešiose srityse:

1. MVG paslaugų regionuose plėtra;
2. Darbo rinkai aktualių suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų ugdymas;
3. Asmenų mokymasis trečiojo amžiaus universitete;
4. Andragogų kompetencijų tobulinimas;
5. Profesinei veiklai reikalingų žinių ir gebėjimų įgijimas ar tobulinimas;
6. Asmens bendrosios kultūros ugdymas.

Valstybė savivaldybių NSŠ programoms finansuoti numato 290 tūkst. eurų per metus. 2016 m. lėšos buvo skiriamos konkurso būdu⁵¹, bet 2017 m. tvarka buvo pakeista numatant, kad:

- iki 50 proc. valstybės numatomų lėšų bus skiriama savivaldybių, kurios vykdys NSŠ programų atranką pagal jų patvirtintus finansavimo ir atrankos tvarkos aprašus, paraiškų daliniam finansavimui (iki 50 proc.);
- iki 10 proc. valstybės lėšų bus skiriama valstybės tarnautojų kompetencijoms, susijusioms su profesinei veiklai reikalingų žinių ir gebėjimų įgijimu ar tobulinimu;

⁴⁷ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.CE3B174CA7E6yLcXIcPKBz> [žiūrėta 2018.07.19]

⁴⁸ Remiantis KPMPK 2018-04-16 – 2018-04-31 atliktą NSŠ koordinatorių apklausa.

⁴⁹ Pagal: https://www.smm.lt/web/lt/pranesimai_spaudai/naujienos_1/kryptingu-suaugusiųjų-svietimu-savivaldybės-rupinsis-koordinatoriai [žiūrėta 2018.07.19] ir kai kurių savivaldybių veiksmų planus.

⁵⁰ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c281bdf0bdae11e5a6588fb85a3cc84b> [žiūrėta 2018.07.19]

⁵¹ Dėl švietimo ir mokslo ministro 2016 m. kovo 30 d. įsakymo Nr. V-269 „Dėl Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi programų, finansuojamų Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai skirtomis valstybės biudžeto lėšomis, finansavimo ir atrankos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/786031f075b511e7827cd63159af616c> [žiūrėta 2018.07.19]

- likusi suma – NSŠ programų, finansuojamų valstybės biudžeto lėšomis, atrankai konkurso būdu⁵² (ankstesnė tvarka).

ŠMM duomenimis, dėl ribotų biudžeto lėšų valstybė 2018 m. savivaldybių NSŠ programoms finansuoti skirs tik 50% ankstesniais metais numatyto finansavimo (t.y. 145 tūkst. eurų), o 2019 m. šios veiklos finansuoti nenumatoma.

Savivaldybių NSŠ koordinatorių tinklui plėtoti jau įgyvendinti du Erasmus+ programos projektai⁵³. Jais buvo siekiama apmokyti koordinatorių funkcijas atliekančius asmenis, suteikti jiems metodinę pagalbą, padėti rengiant savivaldybių strateginius ir veiklos planus šioje srityje. Taip pat, ŠMM 2018-2020 m. strateginiame veiklos plane numatyta iki 2018 m. IV ketv. ši veikla – „regioninių suaugusiųjų švietimo koordinatorių kvalifikacijos tobulinimas ir veikimo užtikrinimas“.

Plėtojant MVG regionuose KPMPK vykdo projektą „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias ir pagrindines kompetencijas“⁵⁴. Šiuo atveju aktualios dvi projekto veiklos:

- 50-yje savivaldybių organizuojami suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų mokymai švietimo veiklų planavimo ir įgyvendinimo tematika (bus apmokyta ne mažiau 500 asmenų). Ši veikla yra itin svarbi siekiant įgalinti šalies savivaldybes plėtoti vietos MVG paslaugų pasiūlą ir paklausą. Mokymai vykdomi asmenims, kurie aktyviai dalyvauja vietos MVG procesuose – savivaldybių paskirtiems NSŠ koordinatoriams, kitiems asmenims, kurie savivaldybėje organizuoja NSŠ. Vykdomi dviejų tipų mokymai: (1) švietimo veiklų planavimas siekiant padėti mokymų dalyviams geriau parengti savivaldybės NSŠ veiksmų planus (16 val.); (2) švietimo projektų rengimas ir įgyvendinimas (16 val.).
- Organizuojamos kvalifikacijos tobulinimo stažuotės į užsienio šalis. Stažuotės organizuojamos savivaldybių atstovams, kurie aktyviai dalyvauja vietos MVG procesuose siekiant susipažinti su kitų šalių NSŠ organizavimo specifika ir patirtimi. Kol kas organizuotos stažuotės į Vokietiją, Italiją ir Latviją.

Mokymosi kultūros plėtrai itin svarbūs kiti partneriai vietos lygmeniu – kultūros centrai, daugiaviečiai centrai, suaugusiųjų mokymosi centrai ir kitos įstaigos. Tarp pastarųjų ypatingą vaidmenį užima bibliotekos. Pastaraisiais metais Bilo ir Melindos Geitsų fondas investavo ženkliai lėšas į bibliotekų informacinę infrastruktūrą ir darbuotojų gebėjimus siekiant stiprinti jų vaidmenį formuojant MVG kultūrą (žr. iliustracija 1). Šie rezultatai turėtų būti išnaudojami šalies MVG politikoje.

Iliustracija 1: „Bibliotekos pažangai“ ir „Bibliotekos pažangai 2“ iniciatyvos

Projekto „Bibliotekos pažangai“ tikslas – mažinti skaitmeninę atskirtį, investuojant tiek į techninę bazę (infrastruktūrą), tiek į žmonių žinias ir įgūdžius (žmogiškuosius išteklius. Projektu siekta:

- 1) Visose perspektyviose šalies bibliotekose įrengti viešąjį interneto prieigą, o ją turinčiose – išplėsti ir modernizuoti;
- 2) Iš esmės sustiprinti viešųjų bibliotekų darbuotojų informacinę kompetenciją – skatinti bibliotekininkus tapti vietos bendruomenės pagalbininkais įsisavinant IT galimybes;
- 3) Gyventojus, ypač vyresnio amžiaus, taip pat gyvenančius kaime, paskatinti žymiai aktyviau naudotis interneto teikiamomis galimybėmis;

Vienas iš pagrindinių būdų, kaip buvo siekiama pritraukti naujus lankytojus – organizuojami renginiai/mokymai tiek bendro pobūdžio, tiek tikslingi, skirti sunkiau pritraukiamoms socialinėms grupėms pritraukti. Vienas iš pavyzdžių – skirtingoms grupėms (senjorams, bedarbiams, ir kt. grupėms)

⁵² Žr. <http://www.kpmc.lt/kpmc/geroji-neformaliojo-suaugusiųjų-svietimo-ir-testinio-mokymosi-programu-konkurso-patirtis-2/> [žiūrėta 2018.07.19]

⁵³ Pvz., projektas „Suaugusiųjų švietimo veiksmų plano nacionalinis koordinavimas: Lietuva“, <http://www.kpmc.lt/kpmc/projektai/igyvendinti-projektai/suaugusiųjų-svietimo-veiksmu-plano-nacionalinis-koordinavimas-lietuva/> [žiūrėta 2018.07.19]

⁵⁴ <http://www.kpmc.lt/kpmc/projektai/vykdomi-projektai/projektas-suaugusiųjų-svietimo-sistemos-pletra-suteikiant-besimokantiems-asmenims-bendrąsias-ir-pagrindines-kompetencijas/> [žiūrėta 2018.07.19]

skirtos internetinės TV transliacijos. TV transliacijos senjorams apie sveikatą, gamtos gerybes, sodo ir dažo priežiūrą paskatino steigti būrelius, klubus, kurie ir toliau vykdė ir plėtojo savo užsiėmimus tose pačiose bibliotekose.

Dėl sėkmingo „Bibliotekos pažangai“ įgyvendinimo ir pasiektų rezultatų, 2013-2016 m. buvo įgyvendinamas „Bibliotekos pažangai 2“ (toliau – BP2) projektas. Projekto tikslas – sustiprinti Lietuvos bibliotekų gebėjimus tenkinti besivystančios bendruomenės poreikius ir įtvirtinti bibliotekas, kaip tvarias bendruomenines institucijas, galinčias pagerinti Lietuvos žmonių gyvenimo kokybę. BP2 siekiama padėti įgyvendinti viešųjų bibliotekų projektus, kurie skirti bendruomenės poreikiams tenkinti, ir tai daroma užmezgant bibliotekų partnerystę su vietos organizacijomis. Siekiant pagrindinio BP2 projekto tikslo, buvo įgyvendinami keli uždaviniai:

- suteikti viešosioms bibliotekoms galimybes pagal nustatytus vietos bendruomenės poreikius kurti naujas bibliotekos paslaugas ir padėti Lietuvos bendruomenėms įvertinti bibliotekų, pasitelkiant IRT, teikiamas paslaugas per mažos vertės dotacijas;
- stiprinti bibliotekų pajėgumus rengiant mokymus, bendradarbiaujant su kitomis bibliotekomis ir vietos organizacijomis (NVO, verslu ir kt.);
- įtvirtinti bibliotekas, kaip tvarias bendruomenines institucijas, suteikiančias informacijos prieigą.

Šaltinis: Sudaryta Visionary Analytics pagal <http://www.bibliotekospazangai.lt> ir <http://3erdve.lt/biblioteku-projektai/igvyndinti-projektai/bibliotekos-pazangai-2/apie-projekta> svetainėse pateikiamą informaciją.

Vertinant, kaip sekasi įtraukti socialinius ir kitus partnerius siekiant plėtoti mokymosi kultūrą, išskirtinos šios įžvalgos:

- **MVG plėtrai savivaldybėse ES fondų investicijos skirstomos ne visai tikslingai.** Didžioji lėšų dalis skiriama mokymams, kurių poreikis nustatomas nesistemiškai. Tik itin maža lėšų dalis (iki 50 proc. kasmet valstybės NSŠ savivaldybėse skiriamo biudžeto lėšų, t.y. 290 tūkst. eurų) skiriama savivaldybių NSŠ programų daliniam finansavimui remiantis jų parengtais veiksmų planais. Esamą finansavimą reiktų „apversti“ – didžiąją dalį lėšų skirti savivaldybių NSŠ programų daliniam finansavimui. Priežastis – skiriant finansavimą per savivaldybes būtų vietos lygiu kuriamas „know-how“, stiprinamos vietos veiklos grupės, stiprinama vietos mokymosi kultūra. Dalinai finansuojant (iki 50 proc. ar panašia dalimi) valstybė su mažesnėmis lėšomis galėtų pasiekti geresnių ir vietos gyventojams aktualesnių MVG rezultatų (kadangi savivaldybės skirdamos dalį savo lėšų stengtųsi investuoti ten, kur joms aktualiausia). Ilgainiui, pasibaigus ar trūkstant lėšų iš ES fondų investicijų, savivaldybių NSŠ koordinatorių veikla galėtų būti finansuojama iš valstybės biudžeto (pvz., kaip kad finansuojami jaunimo reikalų koordinatoriai).
- **Teigiamai vertintini mokymai, vykdomi NSŠ koordinatoriams ir kitiems asmenims, kurie savivaldybėje organizuoja NSŠ.** Šie mokymai turi padėti (darant prielaidą, kad mokomi reikiami žmonės) įgalinti savivaldybes plėtoti MVG vietos lygmeniu. Tai yra esmė siekiant didinti šalies MVG rodiklį ir užtikrinti MVG paslaugų tolygumą šalies lygmeniu. Visgi KPMPC projekto metu vykdomų mokymų trukmė yra trumpa (16 val.) ir tęstinumas niekaip neužtikrinamas. Sprendžiant šiuos iššūkius būtų galima koordinuoti KPMPC projektą su ŠAC projektu „Lyderių laikas 3“ pastarajame numatant papildomų lėšų labiausiai pažengusioms savivaldybėms siekiant suaugusiųjų švietimo plėtros savivaldybėje.
- **Viena savivaldybės NSŠ koordinatoriaus funkcijų – koordinuoti NSŠ procesus savivaldybėje – galėtų būti itin sustiprinta kuriant savivaldybių MVG tinklus.** Kol kas rezultatai šioje srityje menki – pavyzdžiui, Europos Komisija pastebi, kad nepaisant bandomo stiprinti koordinatorių tinklo, kol kas to rezultatai yra nežymūs.⁵⁵ Visgi NSŠ koordinatorių potencialas yra didelis. NSŠ koordinatoriai galėtų suburti NSŠ programų teikėjus, socialinius ir kitus partnerius (pvz., ypač išnaudojant sustiprintą bibliotekų tinklą) kuriant vieningą NSŠ pasiūlos tinklą savivaldybėse. Tam gali būti pasitelktas Danijos suaugusiųjų švietimo centrų pavyzdys (žr. 2 iliustraciją). Be to, projekte „Lyderių laikas 3“ numatyti ne tik paramą savivaldybėms siekiant mokinių mokymosi pažangos, bet ir siekiant suaugusiųjų švietimo plėtros savivaldybėje. Tai didele dalimi nuo

⁵⁵ Europos Komisija. 2018 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation: Country Report Lithuania 2018, No 1176/2011.

vadybinių gebėjimų priklausantis dalykas. Tokia veikla projekte galėtų suteikti daug pridėtinės vertės stiprinant savivaldybių MVG tinklus (projekte „Lyderių laikas 3“ vykdomi neformalieji mokymai yra 200 val. apimties). Savivaldybių MVG tinklai sustiprintų socialinių ir kitų partnerių bei valdžios sąveiką vietos lygiu ir, tikėtina, užtikrintų tolygesnį šalies gyventojų dalyvavimą MVG.

- **NSŠ koordinatorių veiklos efektyvumas tiesiogiai priklauso nuo savivaldybės vadovo (mero) sąmoningumo MVG atžvilgiu.** Šiuo metu ne visi merai pakankamai sąmoningi šiuo požiūriu. Tai atsispindi ir NSŠ koordinatorių veikloje – kol kas jie savo veiklą dažniau apibūdina ne kaip „pareigybę“ ar „koordinavimą“, bet kaip „primestą atsakomybę“, „priskirtą ir/ar papildomą veiklą“.⁵⁶ Todėl būtina sukurti finansines paskatas merams formuoti ir įgyvendinti vietos MVG politiką (pvz., numatant priedus už teigiamus rezultatus šioje srityje).

Ilustracija 2: Danijos VEU centrai – MVG įgyvendinimas regionuose

Danų kalboje „VEU“ reiškia „Voksen- og EfterUddannelse“, kas lietuviškai daugmaž reiškia suaugusiųjų ir antrosios pakopos išsilavinimas. VEU centras yra partnerystė tarp visų suaugusiųjų švietimo teikėjų regione, teikiančių bendrojo ir profesinio suaugusiųjų švietimo paslaugas. VEU centrai yra kaip vieni vartai individams ir darbdaviams siekiant sužinoti apie suaugusiųjų švietimo paslaugas ir jomis pasinaudoti. Koordinuojant savo paslaugas, kiekvienas VEU centras tarnauja „vieno langelio“ principu siekiant tenkinti įvairių individų ir darbdavių poreikius.

2010 m. sausio 1 d. Danijoje buvo įsteigti viso 13 VEU centrų. Kiekvienas centras sudaro sutartį su Danijos švietimo ir mokslo ministerija, nustatančią tikslus ir rodiklius, kurie bus pasiekti mainais už gaunamą finansavimą. Taigi šių centrų finansavimas priklauso nuo rezultatų – finansavimas gali būti padidintas jei rodikliai yra viršijami. Tai turėtų užtikrinti, kad NSŠ teikėjai dirba kartu ir koordinuoja savo NSŠ programas ir orientavimą siekiant bendrų tikslų. Paskatos NSŠ teikėjams dalyvauti VEU veikloje paprastos – NSŠ teikėjai turi būti partneriais VEU centre tam, kad gauti finansavimą.

Tikimasi, kad VEU centrai prisidėjo prie efektyvesnio ir rezultatyvesnio NSŠ įgyvendinimo šalyje. Taip pat jie prisidėjo prie dalyvavimo MVG regioninių skirtumų mažinimo, kas rodikliu pavidalu buvo nustatyta VEU centrų sutartyse.

Šaltinis: Visionary Analytics pagal www.veu-center.dk ir European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

1.4. Suteikti tinkamą mokymosi patirtį mokymosi pradžioje

Tyrimai rodo, kad viena esminių dalyvavimo MVG paskatų – pozityvi ankstesnė mokymosi patirtis. Ankstesnė patirtis apsprendžia būsimo dalyvavimo MVG veiklose tikimybę. Todėl viena priemonių – sukurti suaugusiems (ypač sunkiai pritraukiamų grupių atstovams) tinkamas mokymosi patirtis mokymosi pradžioje.

Pavyzdžių, kuomet formuojamos mokymosi patirtys, yra. Pavyzdžiui, LDB projekte „Atrask save“ siūlomas paslaugų paketas į švietimo sistemą orientuotiems 15-29 m. jaunuoliams: teoriniai supažindinimo su švietimo sistema užsiėmimai, vizitai į švietimo įstaigas, supažindinimas su dominančia profesija – šešėliavimas.⁵⁷ Visgi šalyje sunkiai pritraukiamų grupių atstovai (pvz., bedarbiai) dažniausiai siunčiami į bendras mokymo programas, jų specialiai nepritaikant šios grupės atstovų poreikiams ir interesams. Siekiant suformuoti įprotį mokytis būtina plėtoti tinkamas mokymosi patirtis mokymosi pradžioje. Pavyzdžiui, leisti lanksčiau išbandyti įvairius mokymus, diferencijuoti mokymus pagal tikslinių grupių poreikius. Tokia veikla būtų itin aktualė nekvalifikuotiems bedarbiams ir vyresnio (darbingo) amžiaus asmenims.

2. SĖKMĖS VEIKSNYS: SKATINTI DARBDAVIŲ INVESTICIJAS Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄSI

⁵⁶ Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi koordinavimas savivaldybėse: koordinatorių veiklos apžvalga., 26.

⁵⁷ Žr. https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_atrask_save.aspx [žiūrėta 2018.07.19]

Darbdaviai vaidina itin didelį vaidmenį tiek skatinant darbuotojus mokytis, tiek apskritai kuriant mokymuisi palankią kultūrą šalyje. Jie yra svarbus partneris ne tik įgyvendinant MVG veiklas, bet ir jas kuriant. Todėl darbdavių vaidmuo aptariamas ne tik šiame skyriuje, bet ir kituose (pvz., pirmajame sėkmės veiksnyje – suformuoti įprotį mokytis).

2.1. Remti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą

Tyrimuose nustatytas teigiamas ryšys tarp darbdavių investicijų į mokymąsi apimties ir dalyvavimo MVG veiklose. Viena dažniausių priežasčių, kodėl dalyvaujama mokymuose yra susijusi su poreikiais darbe. Todėl su darbu susiję mokymai turi itin didelį potencialą didinti dalyvaujančių MVG veiklose skaičių.

Visgi esant žemai mokymosi kultūrai, toli gražu ne visi darbdaviai supranta mokymosi vertę ir adekvačiai finansuoja savo darbuotojų mokymąsi. Todėl kyla poreikis valstybei remti šias veiklas. Parama gali būti tiesioginė (remiant paklausą, t.y. besimokančiuosius) arba netiesioginė (pvz., remiant pasiūlą, t.y. švietimo paslaugų teikėjus, kuriant MVG sąlygas)⁵⁸. Bene efektyviausiais iš tiesioginės paramos būdų laikomas valstybės dalinis finansavimas.⁵⁹ Užsienio šalyse tiesioginis dalinis darbuotojų mokymosi finansavimas yra paplitusi praktika. Žemiau esančioje 3 iliustracijoje pateikiami keli aktualesni tokio finansavimo pavyzdžiai.

Iliustracija 3: Tiesioginio dalinio darbuotojų mokymosi finansavimo pavyzdžiai

Suomijoje, suaugusiųjų švietimo subsidija skiriama darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems, kurie nori išeiti mokymosi atostogų ne mažiau kaip dvejim mėnesiams. Subsidija gali būti skiriama asmeniui, kuris turi bent aštuonių metų darbinę patirtį ir dirba pas tą patį darbdavį ne mažiau kaip metus. Vienas reikalavimų pareiškėjui – studijuoti programoje, suteikiančioje kvalifikaciją ar mokytis pagal profesinio tęstinio mokymo programą, kurią vykdo valstybės finansuojamas mokymo paslaugų teikėjas. Subsidijos trukmė priklauso nuo pareiškėjo darbo patirties trukmės ir varijuoja nuo dviejų iki 18 mėn. Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. subsidijos dydis buvo sulyginamas su nuo pajamų priklausančios bedarbio pašalpos suma. Pavyzdžiui, jeigu asmuo gavo 1600 eurų atlyginimą, studentas gautų švietimo subsidiją, lygią 998 eurams.

Belgijoje, Flamanų bendruomenėje ir Briuselio regione, darbuotojai per kalendorinius metus gali nusipirkti iki 250 eurų vertės mokymosi kuponą. Jie gali naudoti šiuos mokymosi kuponus apmokėti už mokymo programas, teikiamas mokymo paslaugų teikėjų, kurie pripažįstami vietos darbo biržos (pvz., suaugusiųjų švietimo centrai). Darbuotojas turi sumokėti tik pusę mokymosi kupono kainos.

Austrijoje, Aukštutinėje Silezijoje, buvo įvestos asmeninės mokymosi sąskaitos (vok. *Bildungskonto*). Šia schema Aukštutinės Silezijos Vyriausybės kanceliarija kompensuoja 50% mokymo kursų kainos asmenims, dalyvaujantiems tęstiniame profesiniame mokyme, iki 830 eurų („bendroji“ mokymosi sąskaita). Vyresniems nei 40 metų ir ne kvalifikuotiems asmenims kompensuojama iki 80% mokymosi kursų kainos. „Specialioji“ mokymosi sąskaita leidžia asmenims prašyti iki 50% asmeninių mokymosi išlaidų kompensacijos ne didesnės nei 1660 eurų. Kompensacija suteikiama tik tuo atveju, jei pateikiamas mokymų baigimą įrodantis sertifikatas. Paruošiamieji kursai oficialiai pripažįstamiems egzaminams (pvz., pameistrystės sertifikacijos egzaminai, meistro egzaminai ir kt.) yra vienos dažniausiai remiamų mokymosi veiklų.

Šaltinis: Eurydice (2011). Adults in Formal Education: Policies and Practices in Europe. Prieinamas adresu: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128EN.pdf

Šioje atvejo studijoje laikomasi nuomonės, kad tiesioginė parama yra svarbu, tačiau ji yra mažai efektyvi, nes grįsta vienkartinio finansavimu. Nėra garantijų, kad darbuotojas ar įmonė, gavę paramą, toliau didins mokymo veiklų finansavimą savomis lėšomis. Todėl itin svarbus yra tvarumo klausimas – kaip padaryti, kad parama užtikrintų veiklų tęstinumą? Šiuo požiūriu itin svarbi tampa valstybės netiesioginė parama. Pavyzdžiui, gerinant sąlygas įvairioms tikslinėms grupėms (pvz., mažiau kvalifikuotiems dirbantiesiems) dalyvauti MVG veiklose.

Kalbant apie netiesioginę paramą darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui itin svarbios yra tęstinio mokymosi galimybės. Teoriškai šias paslaugas turėtų teikti tiek profesinio mokymo įstaigos, tiek šalies aukštosios mokyklos. Tačiau pastarosios, nors kai kuriuose jų ir veikia tęstinių studijų padaliniai, bent kol kas labai menkai dalyvauja tęstinio mokymo paslaugų rinkoje

⁵⁸ Daugiau apie tai žr. European Commission (2013). Developing the adult learning sector – Lot 2: Financing the adult learning sector; ar ŠMM (2007). *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra Lietuvoje: finansavimo alternatyvų analizė*.

⁵⁹ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

(tikėtina, aukštosios mokyklos bent kol kas nemato intereso teikti šias paslaugas)⁶⁰. Kitose šalyse (pvz., Didžioji Britanija, Prancūzija, Suomija, JAV, mažesne apimtimi Vokietija⁶¹) tęstinis aukštasis mokslas jau kuris laikas intensyviau plėtojamas ir aukštosios mokyklos yra aktyvus tęstinio mokymo rinkos dalyvis. Dėl menko aukštojo mokslo vaidmens tęstiniame mokyme didžiausias dėmesys šiame skyriuje skiriamas profesinio mokymo įstaigoms (PMĮ).

Vienas didžiausių iššūkių šalies profesinio mokymo sistemai bus ne tiek pirminis mokymas, bet darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir perkvalifikavimas – profesinio mokymo tinklo vystymo 2018-2020 m. bendrajame plane nurodoma, kad „Lietuvoje prognozuojamas ypatingai didelis vidutinio lygio kvalifikacijų darbo jėgos trūkumas, todėl net įvertinus demografinės tendencijas 10–15 metų laikotarpio perspektyvoje profesinio mokymo sektorius neturėtų radikaliai trauktis, tačiau jam turėtų būti keliamas radikalaus kokybiškų paslaugų aprėpties suaugusiems didinimo (sprendžiant kaitumo, darbo jėgos našumo ir konkurencingumo didinimo problemas) tikslas <...>“⁶². Paslaugų paklausa šioje srityje yra didžiulė ir nuolat auganti. Šiuo metu profesinio mokymo sistema yra daugiausiai orientuota į pirminio profesinio mokymo paslaugų teikimą. Todėl siekiama sustiprinti PMĮ teikiamas tęstinio mokymo paslaugas. Tai siekiama padaryti įgyvendinant Mokymosi visą gyvenimą plėtros 2017-2020 metų veiksmų planą.

MVG veiksmų plane profesinio mokymo plėtrai 2018-2020 m. laikotarpiu numatyta lėšų suma siekia net 68.5 mln. eurų. Tačiau beveik visos lėšos yra skiriamos infrastruktūros plėtrai. Su tuo tiesiogiai nesusijęs tik Švietimo informacinių technologijų centro projektas „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ (3.6 mln. eurų, žr. 4.3 dalį). Visos kitos lėšos skiriamos profesinio mokymo infrastruktūrai plėtoti. Detaliau:

- Pagal 2.2.1.2. plano veiksmą „sektorinių praktinio mokymo centrų (SPMC) infrastruktūros plėtra“ (jam numatoma 45.6 mln. eurų⁶³) numatoma SPMC aprūpinti įranga, renovuoti jų bendrabučius ir įrengti/renovuoti kitas šių įstaigų patalpas (pvz., mokomąsias patalpas ir švietimo erdves).
- Pagal 2.2.1.3. plano veiksmui „infrastruktūros, reikalingos kokybiškai įgyvendinti bazinius profesinio mokymo modulius PMĮ, kuriose nėra SPMC“⁶⁴ numatoma skirti 19.23 mln. eurų. Kokia infrastruktūra bus finansuojama nėra detalizuojama, tačiau, tikėtina, kad ji bus panaši į tą, kuri numatyta finansuoti SPMC atveju.
- Veiksmams, skirtiems įveikinti esamą ir būsimą PMĮ infrastruktūrą (t.y. veiksmui 2.2.1.4. „Atskirų ūkio šakų tinklinio veikimo modelio (kompetencijų centrų) sukūrimas ir įveiklinimas“ ir veiksmui 2.2.1.5. „Profesinių mokyklų valdymo modelio modernizavimas ir įveiklinimo užtikrinimas“ 2017-2022 m. nenumatomas joks finansavimas. SPMC atstovų (mokytojų) konsultaciniai mokymai vykdomi KPMPC projekte „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“. Tačiau šie mokymai nėra vieninteliai mokymai projekte (jame dar profesijos ir bendrojo ugdymo dalykų mokytojai mokomi dalykinių ir didaktinių kompetencijų, o programas rengiantys mokytojai – mentorystės).

2017 m. parengtoje Profesinio mokymo būklės apžvalgoje⁶⁵ pastebima, kad net 52 proc. tęstinio profesinio mokymo programas baigusiems asmenims išduotų profesinio mokymo diplomų suteikia transporto paslaugų srities kvalifikacijas. Tarp PMĮ didelė tęstinio mokymo paslaugų koncentracija yra darbo rinkos mokymo centruose (DRMC). Todėl juose stiprėja darbo su suaugusiais specializacija. Tačiau DRMC yra tik maža visų PMĮ dalis. Likusiose PMĮ

⁶⁰ Aukštųjų mokyklų aktyvesnis vaidmuo pastebimas virtualių mokymų atveju (pvz., masiniai atviri interneto kursai arba angl. MOOC) ir kai kurių reguliuojamų profesijų (pvz., gydytojų) atstovų kvalifikacijos tobulinimo srityje.

⁶¹ Žr. pvz., <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.7227/JACE.21.2.6> [žiūrėta 2018-08-20].

⁶² ŠMM ministro 2018 m. kovo 29 įsakymas Nr. V-305 „Dėl valstybinių profesinio mokymo įstaigų, kuriose švietimo ir mokslo ministerija įgyvendina savininko (dalininko) teises ir pareigas, tinklo vystymo 2018–2020 metų bendrojo plano patvirtinimo“.

⁶³ Dalinai finansuojama pagal priemonę Nr. 09.1.2-CPVA-V-721 „Sektorinių praktinio mokymo centrų plėtra“.

⁶⁴ Dalinai finansuojama pagal priemonę Nr. 09.1.2-CPVA-K-722 „Profesinio mokymo infrastruktūros plėtra“.

⁶⁵ <https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2017/09/Profesinio-mokymo-bukles-apzvalga-2017.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

tęstinis mokymas yra menkai išplėtotas. Ataskaitoje pateikiamos šios galimos tęstinio mokymo plėtros kryptys:

- Trūksta aiškumo dėl dalyvių registravimo;
- Trūksta įgyvendinamų programų kiekybinės ir kokybinės stebėsenos;
- Būtina išspręsti ankstesnio mokymo(si) pasiekimų vertinimo ir pripažinimo problemas (susiejant šį procesą su diegiamais nacionalinio lygmens profesiniais standartais ir modulėmis profesinio mokymo programomis);
- Būtina stiprinti tęstinio mokymo programų įgyvendinimo kokybės mechanizmus.

Vertinant, kaip remiamas darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, teiktinos šios išvagos:

- **Dirbančiųjų profesiniam tobulėjimui šalyje skiriama pernelyg mažai dėmesio.** Ši sritis turi būti sistemingai plėtojama (ne ES projektų rėmuose, bet nuolat grindžiant tai visuotinio, visas susijusias ministerijas apimančio MVG sistemos koordinavimo rėmuose, žr. 6 kriterijų). Tarp būtiniausių dalykų reikia sukurti tinkamas sąlygas dirbantiesiems mokytis, pavyzdžiui: išplėsti mokymosi vakarais ar savaitgalio metu galimybes, diegti inovatyvias mokymosi priemones, kokybiškas modulinės programos ir efektyvią ankstesnio mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo sistemą siekiant didinti mokymosi lankstumą⁶⁶, sukurti tiesioginės paramos mažiau kvalifikuotiems darbuotojams mechanizmą.
- Tiesioginė parama kvalifikacijos tobulinimui yra svarbu, tačiau ji yra mažai efektyvi, nes grįsta vienkartinio finansavimu. Todėl itin svarbus yra **paramos tvarumas siekiant remtinių veiklų tęstinumo**. Šiuo požiūriu itin svarbi tampa valstybės netiesioginė parama kuriant MVG sąlygas pažeidžiamiausiems (pvz., mažiau kvalifikuotiems dirbantiesiems).
- Šalyje dominuoja dėmesys pirminiam kvalifikacijos tobulinimui. **Nors teisės aktuose numatomas radikalus kokybiškų paslaugų aprėpties suaugusiems didinimas, PMĮ dar nėra pilnai pasirengusios dideliu mastu ir tempu vykdyti tęstinio profesinio mokymo programas.** Stokojama ne tik infrastruktūros. Puikūs bendrabučiai, erdvios, ką tik suremontuotos mokymosi patalpos ir naujausia įranga yra geras, bet nepakankamas žingsnis didinant PMĮ patrauklumą. Tęstinio mokymo paslaugoms plėtoti būtinas infrastruktūros įveiklinimas, kas apima minkštąsias priemones kaip, pavyzdžiui, nuolatinis bendravimas su verslu ir jo poreikių identifikavimas ir planavimas, aktyvūs paslaugų pardavimai įmonėms, nuolatinis ryšių su klientais palaikymas ir pan. Neseniai atlikta Lietuvos pameistrystės sistemos apžvalga⁶⁷ parodė, kad mokytojų krūvis dėl SPMC steigimo ir koordinavimo ženkliai išaugo ir jiems praktiškai nebelieka laiko šioms minkštosioms veikloms. Šiame kontekste MVG plėtros 2017-2020 m. plano siekis beveik išimtinai finansuoti PMĮ infrastruktūrą yra netvarus. Tai planuojama atsverti per KPMPC projekte „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“ vykdomus SPMC atstovų mokymus ir PMĮ finansavimo modelio kaitą nuo 2019 m. (pvz., numatant, kad PMĮ iš už ankstesnių mokymosi pasiekimų vertinimą ar tęstinį mokymą gautų pajamų galėtų, pvz., finansuoti papildomas etatus tęstiniam mokymui). Gali susidaryti uždaras ratas – tęstiniam mokymui plėtoti ir infrastruktūrai įveikinti reikia stiprių vadybinių gebėjimų ir naujų etatų, tačiau šie neužtikrinami, nes PMĮ stokoja verslumo generuoti papildomas pajamas. Akivaizdu, kad siekiant tvaros tęstinio profesinio mokymo plėtros turi būti:
 - Kur kas labiau nei iki šiol stiprinami PMĮ mokytojų ir ypač jų vadybinio personalo verslumo gebėjimai;
 - Operatyviai šalinami biurokratiniai ar kiti apribojimai infrastruktūros įveiklinimui. Pavyzdžiui, turi būti vengiama tokių situacijų, kai vienas sektorinis praktinių mokymų centras nerengė jokių mokymų metus laiko, nes neturėjo licencijos, kai tuo tarpu tame pačiame regione esantis mokymų centras, negavęs paramos ir neturintis tinkamos infrastruktūros, tokius mokymus rengė.⁶⁸

⁶⁶ Lankstumo aspektą nuolat linksniavo verslo atstovai pvz., Lietuvos pameistrystės sistemos apžvalgos rengimo metu.

⁶⁷ www.cedefop.europa.eu/files/4140_lt.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

⁶⁸ ibid.

- Lyginant su kitomis šalimis Lietuvos **aukštosios mokyklos** yra itin menkai įsitraukusios į tęstinio mokymo rinką. Jų potencialas galėtų būti kur kas geriau išnaudojamas taip didinant mokymosi galimybes suaugusiems.

2.2. Skatinti darbdavius naudotis išorinių organizacijų akredituotomis ir nacionaliniu mastu pripažįstamomis kvalifikacijomis

Siekis šioje srityje yra paskatinti darbdavius naudotis tomis profesinio mokymo paslaugomis, kurios, remiantis nepriklausomu vertinimu, suteikia valstybės mastu pripažįstamą kvalifikaciją darbuotojui. Yra pripažįstama, kad tokios programos suteikia didesnę naudą besimokantiems dirbantiesiems (aukštesni atlyginimai ir įsidarbinimo galimybės) ir jų darbdaviams (didesnis darbuotojų produktyvumas).⁶⁹ Skirtumai gali būti neakivaizdūs vartotojams. Todėl juos būtina viešinti profesinio mokymo populiarinimo veiklose. Pastarosios turi apimti ne tik mokinius ir jų tėvus, bet ir įmonių vadovus ir darbuotojus (žr. 1.1 punktą aukščiau).

Šioje srityje svarbi viena iš priemonės 09.4.3-ESFA-V-834 „Žmogiškųjų išteklių stebėsenos, prognozavimo ir plėtros mechanizmai“, kurioje numatyta, kad veikla – **darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriško kvalifikacijų posistemės** modelio bei bazinių multiplikavimo prielaidų sukūrimas, tolesnio šios posistemės veikimo įvairiuose ūkio sektoriuose užtikrinimas. ŪM šia veikla siekia sukurti darbuotojams ir verslui įrankį, kuris atspindėtų darbinėje veikloje įgyjamą patirtį ir kvalifikaciją, tai yra padėtų atskirti kelis metus dirbantį ir todėl aukštesnį meistriskumą turintį darbuotoją nuo to, kuris ką tik baigęs PMĮ įsidarbino pagal tą pačią profesiją. Pirminiame mokyme suteikiamos kvalifikacijos yra fiksuotos ir neatspindi asmens darbo metu tobulinamo meistriško kvalifikacijos. Todėl siekiama papildyti Lietuvos kvalifikacijų sandaros 8 įprastus lygius kiekviename jų numatant papildomus segmentus/ modulius (pvz., 4a, 4b, 4c ketvirtame kvalifikacijų lygmenyje), kurių negalima įgyti pirminiame mokyme, o tik darbinės veiklos metu (praktikuojant profesiją). ŪM siekia darbdavių asociacijoms sukurti tokį įrankį, su visais reikalingais modeliais ir šablonais, kuriuos asociacija papildytų pagal savo poreikius (kas suteiktiną kvalifikaciją, kas ją vertins, koku būdu vertins ir pan.). Įrankis remtųsi darbo rinkoje egzistuojančiomis kompetencijomis, kurios aprašytos Lietuvos profesijų klasifikatoriuje. Darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriško kvalifikacijų suteiktų tik tos darbdavių asociacijos, kurios savanoriškai savo sektoriui sukurtų tokią kvalifikacijų posistemę. Tokiu būdu darbdaviams būtų sudarytos sąlygos palengvinti darbuotojų atranką (asociacijos išduotas diplomas įrodytų papildomas asmens darbinėje veikloje įgytas kompetencijas), o asmeniui būtų padidintas jo konkurencingumas darbo rinkoje. ŪM ketina pilotuoti šią idėją per priemonę 09.4.3-ESFA-K-814 „Kompetencijos LT“ skelbiant kvietimą kelioms asociacijoms išbandyti siūlomą modelį. Vertintojų nuomone, remiantis informacija, kuri pateikta ŪM, ŠMM ir KPMPC atstovų, siūloma idėja yra prasminga. Tačiau prieš ją įgyvendinant labai svarbu detalai išanalizuoti jos aktualumą verslui, o taip pat galimą poveikį Lietuvos kvalifikacijų sandarai. Šios idėjos pilotavimas sveikintinas, tačiau, siekiant išvengti neigiamų pasekmių, reiktų atlikti ir siūlomo įrankio galimybių studiją bei pilotavimo rezultatų vertinimą.

2.3. Skatinti mokymąsi darbo vietoje

Mokymasis darbo vietoje gali būti formalus ir neformalus. Formalios mokymosi darbo vietoje programos yra išskirtinos savo efektyvumu suteikiant dirbantiesiems reikiamas kompetencijas ir didinant jų produktyvumą. Taip yra todėl, kad jose darbdaviai ne tik įtraukiami rengiant/ adaptuojant programas turinį, bet ir kompetencijos, kurias išmoka besimokantis, iš karto yra pritaikomos darbo vietoje.

Formaliojo mokymosi darbo vietoje srityje itin aktualios **pameistrystės** programos. Šios, tiesa, yra aktualiausios naujiems (būsimiems) darbuotojams ir tiems darbuotojams, kurie siekia keisti savo profesiją (persikvalifikuoti). Visgi pameistrystės įgyvendinimas šalyje jau 10 metų kaip vykdomas vangiai. Šioje srityje atlikta nemažai paruošiamųjų darbų: 2016 m. publikuota Lietuvos pameistrystės sistemos apžvalga⁷⁰, 2016 m. pabaigoje parengtas pameistrystės

⁶⁹ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

⁷⁰ www.cedefop.europa.eu/files/4140_Lt.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

įgyvendinimo šalyje veiksmų planas⁷¹; dar iki tol, 2014 m. ši mokymosi forma buvo analizuota įvairiuose kituose dokumentuose⁷². ŠMM duomenimis pameistrystei skirtos ES fondų investicijos sumažintos nuo 8.5 iki 3 mln. eurų. Tyrimais grįsto pameistrystės pilotavimo atsisakoma. Priemonės⁷³ projektų atrankos būdą iš konkursinio ketinama pakeisti į valstybės planavimą. Neseniai taip pat sudaryta tarpinstitucinė pameistrystės darbo grupė, kurios pridėtinė vertė nėra aiški. Galiausiai, ketinama paskatinti PMJ direktorius įgyvendinti pameistrystę. Vertinant pameistrystės plėtrą šalyje, teiktinos šios išvalgos:

- Įgyvendinant pameistrystę stokojama politinės valios ir politinio prioriteto. Stebimas pasimetimas ir delsimas atlikti konkrečius veiksmus. Todėl kyla rizika, kad dėl skubos (pvz., siekiant panaudoti ES lėšas) bus daroma daug klaidų šioje srityje. Siekiant to išvengti rekomenduotina:
 - Prieš įgyvendinant bet kokias priemones šioje srityje rekomenduojama atidžiai išnagrinėti ir perimti racionaliausias anksčiau šioje srityje atliktų darbų, minimų aukščiau, išvadas ir rekomendacijas. Vertintojų nuomone, nėra prasmės eiti tuo pačiu keliu, kuriuo buvo eita anksčiau (sistema išnagrinėta, reikia priimti ankstesne analize grįstus sprendimus ir juos įgyvendinti).
 - Atliekant bet kuriuos veiksmus itin didelį dėmesį skirti viešinimo veikloms. Ši mokymosi forma yra sudėtinga, skirtingai interpretuojama ir todėl šioje srityje itin aktualu nuosekliai informuoti ir konsultuoti vartotojus. Itin svarbu atlikti ir viešinti sąnaudų-naudos analizės rezultatus šioje srityje, kadangi tai yra verslui suprantamiausia ir priimtiniausia informacijos forma.
 - ŠMM ir ŪM įgyvendinti jungtinę pameistrystės priemonę (žr. 3.1 skyrių ir 4 priedo 1 skyrių).
 - Apsvarstyti galimų politinių sprendimų tikėtiną poveikį profesinio mokymo sistemai.

Neformaliojo mokymosi darbo vietoje potencialas Lietuvoje, tikėtina, nėra pakankamai išnaudojamas. Daugiau kaip pusė viso laiko, suaugusiųjų skiriamo neformaliajam švietimui, siejamas su tikslu geriau atlikti savo darbą (žr. 1 skyrių). Neformalusis švietimas daugeliui dirbančiųjų yra bene vienintelė galimybė dalyvauti švietime (be savišvietos). Neformalusis mokymas darbo vietoje yra ko gero efektyviausia iš neformaliojo mokymo formų. Visgi mokymas darbo vietoje finansuojamas ribotai, tik pagal ŪM priemonėje Nr. 09.4.3-ESFA-K-827 „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“, jo neįtraukiant į kitas priemones (žr. 4 priedo 1 skyrių). Šioje srityje taip pat stokojama tyrimų – nėra informacijos apie neformaliųjų mokymų darbo vietoje mastą, jų kokybę ir specifiką. Tai nereguluojama rinka. Siekiant neformaliojo mokymosi darbo vietoje plėtros būtų tikslinga klausti įmonių, ar joms yra lengva gauti kokybiškas ir jų poreikius tenkinančias tokio tipo mokymo paslaugas. Ši mokymosi forma yra „nearti dirvonai“ didelei daliai darbdavių ir daugumai esamų švietimo paslaugų teikėjų (išskyrus, nebent, DRMC) – neformaliajam mokymuisi darbo vietoje jie turėtų skirti kur kas daugiau dėmesio. Gairės, kaip tą padaryti, yra – pavyzdžiui, Komisija neseniai paskelbė praktinius žingsnius, kaip skatinti suaugusiųjų švietimą darbo vietoje.⁷⁴

3. SĖKMĖS VEIKSNYS: DIDINTI PRIEINAMUMĄ VISIEMS

⁷¹

https://www.smm.lt/uploads/documents/svietimas/Pameistrystes%20galutinis%20veiksmu%20planas_SMM_final%202017%20pdf.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

⁷² Pavyzdžiui, Profesinio mokymo būklės apžvalgoje, prieinamoje adresu <https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2017/09/Profesinio-mokymo-bukles-apzvalga-2017.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]; Valstybės kontrolės ataskaitoje, skirtoje SPMC veiklai įvertinti, prieinamoje adresu https://www.vkontrolė.lt/pranesimas_spaudai.aspx?id=21719 [žiūrėta 2018.07.19]; pameistrystei skirtoje švietimo problemos analizėje, 2014 m., prieinamoje adresu: <https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/pameistryste-lietuvoje.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]; ir viename iš Erasmus+ programos finansuotų projektų parengtoje apžvalgoje „Pameistrystės populiarinimo koncepcija“, prieinamoje adresu: <http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2017/10/Pameistrystes-populiarinimo-koncepcija.pdf> [žiūrėta 2018.07.19].

⁷³ Priemonė Nr. 09.4.1-ESFA-K-736 „Praktinių įgūdžių įgijimo rėmimas ir skatinimas“.

⁷⁴ Žr. <https://ec.europa.eu/epale/lt/node/72225> [žiūrėta 2018.07.19]

Dažnas MVG politikos tikslas – užtikrinti vienodą MVG paslaugų prieinamumą asmenims iš visų socialinių-ekonominių ir demografinių grupių. Koncentruojamasi į tuos, kurie mažiausiai dalyvauja. Kaip ir pirmojo kriterijaus atveju (suformuoti įprotį mokytis), tiesioginė parama laikoma mažiau efektyvia nei šioms grupėms palankių MVG sistemos sąlygų kūrimas.

3.1. Remti MVG paslaugas pažeidžiamoms ir sunkiai pasiekiamoms grupėms (apimant bedarbius ir ekonomiškai neaktyvius gyventojus)

Įprastai išskiriamos šios pažeidžiamos ir/ ar sunkiai (sunkiau) pasiekiamos gyventojų grupės:

- Bedarbiai;
- Ekonomiškai neaktyvūs asmenys – tai įvairaus amžiaus asmenys, kurie nedirba ir neieško darbo (vaikai, nedirbantys mokiniai ir studentai, namų šeimininkės ir šeimininkai, neįgalieji, nedirbantys pensinio amžiaus žmonės, nuteistieji, asmenys, praradę viltį rasti darbą ir jo nebeieškantys, kiti asmenys, kurie nenori dirbti).
- Žemą kvalifikaciją turintys asmenys;
- Socialinę atskirtį patiriantys asmenys.

Šalia įprastų grupių dar, remiantis statistika (žr. 1 skyrių), išskirtume šias papildomas pažeidžiamas ir/ ar sunkiai (sunkiau) pasiekiamas gyventojų grupes:

- Asmenys, gyvenantys rajonuose, kaimiškose vietovėse;
- Žemas pajamas gaunantys asmenys;
- Vyresnio amžiaus (55+) gyventojai.

Vertinamose priemonėse išskirtinis dėmesys skiriamas bedarbių (priemonė Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“), vyresnio amžiaus bei neįgalių asmenų (priemonė Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“) ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų (priemonė Nr. 08.3.1-ESFA-K-413 „Socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“) mokymuisi. Ekonomiškai neaktyvių gyventojų grupėje didelis dėmesys skiriamas vaikų, mokinių ir studentų mokymuisi.

Tačiau likusioms grupėms MVG paslaugų rinkoje vertintojų nuomone skiriamas nepakankamas dėmesys. Šių grupių atstovai itin dažnai patiria finansines kliūtis dalyvauti MVG veiklose ir šio tipo kliūtys, ko gero, yra jiems bene svarbiausios. Kitos kliūtys, susijusios su subjektyviomis šių asmenų situacijomis (pvz., ilgalaikėmis ligomis sergančius artimuosius namuose slaukančių asmenų ar ekonomiškai neaktyvių mamų mokymas) taip pat gali būti itin svarbios. Šioms grupėms rekomenduotinos priemonės apima:

- Dalyvavimo MVG kliūčių ir mokymosi poreikių identifikavimą. Su tuo sietina veikla – MVG sąlygų, kurios spręstu identifikuotas kliūtis ir atlieptų minėtų asmenų poreikius, kūrimas.
- Lietuvos darbo biržos (būsimos Užimtumo tarnybos) paslaugų reforma siekiant (a) tiksliau profiliuoti skirtingas tikslines grupes ir (b) siūlyti jiems tinkamesnes paslaugas. Vienas tokios reformos pavyzdžių – profesinio orientavimo paslaugų plėtra pažeidžiamoms dirbančiųjų grupėms (žr. 1.2 prielaidą).
- Stiprinti bendruosius gebėjimus, kadangi šios asmenų grupės dažnai ypač stokoja tam tikrų universalių kompetencijų (kaip antai, skaitmeninių gebėjimų), kurie mažina jų galimybes įsidarbinti, tobulėti darbo vietoje ir patirti didesnę pasitenkinimą savo atliekama darbine veikla. Tai analizuojama 3.5 dalyje.

3.2. Teikti konsultacijas ir paramos paslaugas MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams

Kaip teigta anksčiau, MVG mažiau dalyvaujančios grupės, ypač pažeidžiamos ir sunkiau pasiekiamos grupės (ir ypač tos, kurias mažai dengia kitos VP priemonės), dažnai turi specifines mokymosi kliūtis. Pavyzdžiui, tai gali būti situacija, kai asmeniui reikia nuolat prižiūrėti sunkiai sergantį savo artimąjį ir jis turi itin ribotas galimybes dienos metu ar ilgesniam laikui palikti ligonį. Kitas pavyzdys – nedirbančios ir mažamečius vaikus auginančios mamos, kurios taipogi turi ribotas galimybes mokytis (ypač gyvai, kursų metu). Panašių situacijų yra daug. Kiekvienas asmuo gali turėti jo situacijai specifiskus mokymosi kliuvinius. Juos būtų galima grupuoti pagal asmenų, susiduriančių su panašiomis situacijomis, grupes. Ankstesniame skyriuje akcentavome, kad MVG požiūriu dėmesio stokoja šios stambios gyventojų grupės:

- Ekonomiškai neaktyvūs asmenys – tai įvairaus amžiaus asmenys, kurie nedirba ir neieško darbo (namų šeimininkės ir šeimininkai, nedirbantys pensinio amžiaus žmonės, nuteistieji, asmenys, praradę viltį rasti darbą ir jo nebeieškantys, kiti asmenys, kurie nenori dirbti);
- Žemą kvalifikaciją turintys asmenys.
- Asmenys, gyvenantys rajonuose, kaimiškose vietovėse;
- Žemas pajamas gaunantys asmenys.

Ši prielaida skiriasi nuo 1.2 prielaidos (tikslingai konsultuoti dėl MVG ir karjeros galimybių), kadangi čia kalbama ne tik apie profesinio orientavimo paslaugas, bet **kompleksines paslaugas MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams**. Kompleksinės paslaugos galėtų apimti ne tik švietimo, bet ir socialines bei sveikatos paslaugas. Jų pavyzdžiai apima: psichosocialinę pagalbą, socialinių įgūdžių ugdymą ir palaikymą, sociokultūrinės, motyvavimo, mokymo, tarpininkavimo įdarbinant ir palaikymo darbo vietoje paslaugas.

Socialinės ir sveikatos paslaugos aukščiau minėtų grupių asmenims jau teikiamos per įvairius 2014-2020 m. VP projektus. Pavyzdžiui, pagal priemonę 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ finansuojami projektai suaugusiems, nebaigusiems bendrojo ugdymo programos ir norintiems ją baigti. Tačiau šių projektų dalyvių skaičius dažnai yra labai mažas. Be to, šiuo atveju sprendžiama tik vienas iš daugelio kliuvinių – vidurinio išsilavinimo stoka. Vertinant situaciją kyla klausimai, kiek šios kompleksinės švietimo, socialinės ir sveikatos paslaugos koordinuojamos tarpusavyje, kiek kompleksinėse paslaugose skiriama dėmesio švietimui, kiek aukščiau minėti projektai sprendžia specifines atskirų tikslinių grupių mokymosi kliuvinius?

Bendras atsakymų į šiuos klausimus vardiklis – koordinuotai teikiamos paslaugos su konkrečių atvejų vadyba. Šiuo metu tokios paslaugos jau yra teikiamos vaikams iki 18 metų ir jų tėvams - nuo 2017 m. rugsėjo 1 d., sutarus ŠMM, SADM ir SAM ir patvirtinus Koordinuotai teikiamų švietimo pagalbos, socialinių ir sveikatos priežiūros paslaugų tvarkos aprašą⁷⁵. Pagalbą vaikai ir jų tėvai gaus greičiau, vieno langelio principu, remiantis tikslinga tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatoriaus, dirbančio savivaldybės administracijoje, parama. Nuo 2018 m. koordinatorių etatus finansuoja ŠMM.⁷⁶

Vertinant konsultacijų ir paramos paslaugų MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams situaciją, teiktinos šios išvagos:

- **Šiuo metu MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams sukuriama nepakankamos sąlygos dalyvauti MVG.** Viena pagrindinių priežasčių – nepakankamas kompleksinių paslaugų koordinavimas siekiant spręsti kiekvienai grupei specifinius mokymosi kliuvinius. Todėl:
 - Trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu **rekomenduotina NSŠ koordinatoriams savivaldybėse didžiausią dėmesį skirti MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams ir jų dalyvavimo MVG sąlygų gerinimui.**
 - Ilguoju laikotarpiu, siekiant plėsti konsultacijas ir paramos paslaugas MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams, rekomenduotina numatyti papildomą finansavimą **tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatoriaus pareigybei** (tam pačiam asmeniui arba, esant dideliui krūviui – papildomam etatui) išplečiant jo kuruojamas tikslines grupes.

3.3. Sukurti galimybes pripažinti ankstesnio neformalaus mokymosi ir savišvietos pasiekimus

Lanksti ir efektyviai veikianti ankstesnio neformalaus mokymosi ir savišvietos pasiekimų pripažinimo sistema galėtų padidinti šalies MVG lygį, nes tai padėtų pritraukti daugiau suaugusiųjų (ypač turinčių menką formalaus mokymosi patirtį) ir skatintų juos tikslingai

⁷⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/a3d680508cc111e7a5e2b345b086d377?jfwid=pffeo7uo> [žiūrėta 2018.07.19]

⁷⁶ https://www.smm.lt/web/lt/pranesimai_spaudai/naujienos_1/nuo-rugsejo-kiekvienoje-savivaldybejesutelkta-pagalba-vaikams-ir-seimoms- [žiūrėta 2018.07.19]

(remiantis tuo, ką jie jau žino) mokytis toliau (ankstesni mokymosi pasiekimai įskaitomi kaip mokymo programos dalis). Kaip minėta konteksto dalyje, neformalaus mokymosi ar savišvietos pasiekimų pripažinimas yra viena pagrindinių švietimo ateities tendencijų.

Savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimas buvo išnagrinėtas Lietuvos profesinio mokymo apžvalgoje. Joje konstatuojama, kad savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų sistema šiuo metu veikia epizodiškai dėl kelių priežasčių:

- Informacija apie asmenis, kuriems pripažintos savišvietos ar neformaliojo būdu įgytos kompetencijos kaip kvalifikacija ar jos dalis nėra renkama, sisteminga stebėseną nėra vykdoma. Todėl įvertinti, kaip plačiai buvo pripažįstamas ankstesnis mokymasis profesinio mokymo sistemoje, trūksta duomenų;
- Trūksta informacijos apie savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybes ir naudą;
- Ankstesnio mokymosi pripažinimo paslaugos PMĮ nėra koordinuojamos su Lietuvos darbo biržos teikiamomis paslaugomis bedarbiams. Be to, ankstesnio mokymosi pripažinimo priemonės nepakankamai integruotos į profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas suaugusiems asmenims;
- Trūksta savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo paslaugų kokybės užtikrinimo mechanizmų;
- PMĮ neretai yra nesuinteresuotos teikti tokias paslaugas, nes joms kyla sunkumų tiek jas apmokestinant, tiek įgyvendinant – trūksta metodinės medžiagos, metodikų ir priemonių vertinti savišvietos ir neformaliojo būdu įgytas kompetencijas;
- Trūksta sinergijos tarp ankstesnio mokymosi pripažinimo aukštojoje mokykloje ir profesinio mokymo įstaigoje (ECTS ir ECVET sistemų).

Savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemai būdingi kiti trūkumai:

- Savivaldybės NSŠ koordinatoriai iki šiol nėra įsitraukę į šį procesą. 2018 m. KPMPC atliktoje 59 NSŠ koordinatorių (išskyrus neatsakiusiojo Vilniaus m.), 50 sav. pažymėjo, kad NSŠ koordinatorius nerenka jokios informacijos apie neformaliojo švietimo ar savišvietos pasiekimų pripažinimą;
- Aukštosios mokyklos⁷⁷ taip pat neatrodo suinteresuotos teikti savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo paslaugas. Tikėtina, to priežastys yra panašios, kaip kad PMĮ atveju;
- Lietuvoje nėra teisinių galimybių pripažinti kvalifikaciją asmenims, turintiems savišvietą ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų tam tikram darbui atlikti, bet neturintiems kvalifikaciją liudijančio dokumento ir neketinantiems toliau mokytis⁷⁸.

Savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemą ketinama toliau tobulinti. MVG plėtros 2017-2020 m. veiksmų plane tam numatyta 2.3.6 priemonė „Valstybinės neformaliojo ir savaiminio būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo tvarkos parengimas ir įgyvendinimas“. Veiklos bus įgyvendintos per konkretų priemonės Nr. 09.4.1-ESFA-V-734 „Lietuvos kvalifikacijų sandaros formavimas, kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos plėtra“ projektą, įgyvendinamą KPMPC „Įvairiais būdais įgytų kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos tobulinimas“.

Šiame projekte paslaugas planuojama teikti vieno langelio principu (bent kol kas jos vykdyti per savivaldybes neplanuojama). Siekiamą sukurti sistemą, kurioje vartotojai susižymės savo turimas žinias. Pirmoje (teorinėje) dalyje vyks praktinis situacijų modeliavimas kompiuteriu (kaip kad vairavimo teorijos egzamino metu). Jei vartotojas išlaiko teorinę dalį, tuomet jam/

⁷⁷ Žr. <http://www.smm.lt/web/lt/smm-svietimas/suagugusiuju-svietimas/neformaliu-budu-igytu-kompetenciju-formalizavimas> [žiūrėta 2018.07.19]

⁷⁸ Remiantis ŠMM (2016). Savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimas. Švietimo problemos analizė, 2016 birželis, Nr. 7 (150). Prieinama adresu: http://www.smm.lt/uploads/documents/tyrimai_ir_analizes/Savi%C5%A1vietos%20pripa%C5%BEinimas_GALUTINIS.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

jai identifikuojama, kur jis/ ji gali demonstruoti praktines kompetencijas (antras etapas). Jei vartotojas sėkmingai pademonstruoja praktines kompetencijas, jis/ ji gauna kvalifikaciją ir pažymėjimą. Siekiama atverti sistemą plačiai ir padaryti ją kuo objektyvesnę. Šiuo metu tokia sistema kuriama. Šiemet planuojamą parengti ankstesnių mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo tvarkos aprašą. 2019 m. siekiama ją pilotuoti.

Vertinant situaciją savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo srityje, teiktinos šios išvalgos:

- Nors yra reglamentuotas būdas, kaip vertinti ir pripažinti savišvietos ir neformaliojo būdu įgytas kompetencijas, tačiau ši **sistema šiuo metu veikia epizodiškai ir su ženkliais trūkumais** (todėl sistemą siekiama toliau tobulinti).
- KPMPC projekte planuojama sukurti nauja savišvietos ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemos versija (kuri yra dar tik planavimo stadijoje, žr. aprašymą aukščiau) vertintina kaip tinkama.
- Visgi didžiausias klausimas kaip ši (nauja) sistema bus **įgyvendinta praktikoje**. Būtina išspręsti iškeltus klausimus, pavyzdžiui: dėl vieningų įkainių nustatymo, dėl institucijų, atsakingų už proceso stebėjimą, koordinavimą ir kokybės užtikrinimą, dėl metodinės pagalbos PMĮ teikimą, dėl savivaldos įtraukimo į šį procesą, dėl laiko, per kurį turi būti suteikiama paslauga, reglamentavimo (šiuo metu dėl reglamentavimo stokos kyla rizika, kad, pavyzdžiui, bedarbiai pernelyg ilgai užtruks šiame procese ir praras bedarbio statusą). Būtina dalį KPMPC projekto lėšų skirti ne tik pilotavimui, bet ir sistemos įgyvendinimui tam, kad sistema veiktų. Antraip, projektui pasibaigus ir nesukūrus prielaidų sistemai veikti, sukurtais produktais gali būti nesinaudojama.
- Tikėtina, kad suaugusiųjų požiūrio, kad kompetencijos privalo būti oficialiai įrodytos, greitai ir efektyviai įdiegti nepavyks. Todėl reiktų galvoti, kas galėtų duoti greitesnį teigiamą efektą. Viena alternatyvų – **skaitmeniniai ženklukai** (angl. *open badges*), išduodami mokymo įstaigos.⁷⁹ Savyje jie turi informaciją apie kompetencijos turėtoją; jos davėją; kompetencijos suteikimo kriterijus; įrodymus, kad tas kriterijus buvo pasiektas ir kas pripažįsta tą ženkluką.

3.4. Pasinaudoti tarpininkų paslaugomis siekiant didinti MVG prieinamumą sunkiai pasiekiamoms grupėms

Tyrimais įrodyta, kad tarpinės organizacijos kaip kad bendruomenių grupės, bibliotekos, seniūnijos ar nevyriausybinių organizacijų, vaidina svarbų vaidmenį efektyviai didinant MVG prieinamumą sunkiai pasiekiamoms grupėms. Ši prielaida skiriasi nuo 1.3 prielaidos, kadangi jos pagrindinė tikslinė grupė ne visi asmenys, o sunkiai pasiekiamos grupės, kaip kad žemą kvalifikaciją turintys asmenys ar asmenys, gyvenantys rajonuose, kaimiškose vietovėse.

Šiuo metu neišnaudojamas savivaldybėse veikiančių su MVG susijusių organizacijų (savivaldybių, būsimos Užimtumo tarnybos, socialinių partnerių, MVG paslaugų teikėjų ir kitų) potencialas didinti prieinamumą sunkiai pasiekiamoms grupėms. **Būtina skirti itin didelį dėmesį didinti savivaldybių administracijų sąmoningumą plėtojant MVG galimybes ir įgalinti jas tai daryti.** Plėtojant savivaldos veiklą MVG srityje prioritetą skirti sunkiai pasiekiamų grupių atstovams taip užtikrinant tolygų MVG galimybių prieinamumą visoms gyventojų grupėms šalies mastu. Esminės išvalgos dėl savivaldybių koordinatorių tolesnės veiklos pateikiamos 1.3 ir 3.2 dalyse.

3.5. Integruoti bendrųjų gebėjimų vystymą į suaugusiųjų švietimo programas

Bendrųjų gebėjimų integravimas į suaugusiųjų švietimo programas yra efektyvus būdas tiek įtraukiant naujus dalyvius, tiek išlaikant esamus ir suteikiant suaugusiųjų tolesnę mokymosi pažangą. Išskiriami šie aštuoni bendrieji gebėjimai⁸⁰:

1. Bendravimas gimtąja kalba;
2. Bendravimas užsienio kalbomis;

⁷⁹ EPAL Open Badges: Recognising Informal Learning. Prieinama: <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/open-badges-recognising-informal-learning> [žiūrėta 2018.07.19]

⁸⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A32006H0962> [žiūrėta 2018.07.19]

3. Matematiniai gebėjimai ir pagrindiniai gebėjimai mokslo ir technologijų srityse;
4. Skaitmeninis raštingumas;
5. Mokymasis mokytis;
6. Socialiniai ir pilietiniai gebėjimai;
7. Iniciatyva ir verslumas; ir
8. Kultūrinis sąmoningumas ir raiška.

Pagrindinis projektas šioje srityje yra priemonės Nr. 09.4.2-ESFA-V-715 „Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas“ projektas „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias ir pagrindines kompetencijas“, įgyvendinamas KPMPC 2016-2020 m. Projekte vykdomos šios veiklos:

- Ne mažiau kaip 1200 suaugusiųjų bendrųjų ir pagrindinių kompetencijų mokymai 60-yje Lietuvos savivaldybių. Svarbu akcentuoti, kad šie mokymai vykdomi paraleliai KPMPC organizuojamam NSŠ programų finansavimo konkursui⁸¹, t.y. šios iniciatyvos nėra tiesiogiai susijusios. Šioje veikloje mokymo temos (pvz., kalbų, meninio ugdymo, informacinių technologijų, psichologinės pagalbos, grožio paslaugų, virėjų ir kitų profesijų neformalus mokymai) pasirenkamos apklausiant savivaldybių NSŠ koordinatorius, kalbantis su kitais aktyviais regiono MVG dalyviais. Tuomet, atrinkus mokymo temas, viešųjų pirkimų tvarka perkamos NSŠ tiekėjų paslaugos. Atrinkti tiekėjai įpareigojami surinkti mokymų dalyvius pagal KPMPC nurodytus kriterijus.
- Plėtojama jau sukurta suaugusiųjų mokymosi informacinė sistema www.smis.lt. Projekto metu peržiūrimas sistemos turinys (mokymo programos), vykdomi techniniai atnaujinimai (pvz., atnaujinamos nuorodos). Visų mokymų atveju KPMPC atstovai informuoja tikslinės grupės narius apie šią informacinę sistemą ir jos galimybes. Ataskaitos rengimo metu SMIS buvo registruoti tik kiek daugiau nei 2000 dalyvių. Kai kurios iš sistemos savybių (pvz., forumas) – nefunkcionuoja.

Vertinant situaciją suaugusiųjų neformaliojo švietimo bendrųjų gebėjimų plėtros srityje, teiktinos šios išvalgos:

- **KPMPC projekto suaugusiųjų mokymai nėra koordinuojami su NSŠ programų finansavimo konkursu.** NSŠ įgyvendinimas ir mokymosi kultūros formavimas savivaldybėse yra viena esminių MVG plėtros sąlygų. Todėl siūloma numatyti papildomų lėšų KPMPC projekto veiklai⁸², skirtai suaugusiųjų bendrųjų gebėjimų tobulinimui, jas skirstant ne centralizuotai, o per savivaldybes. Jei techniškai įmanoma (atsižvelgiant į ES fondų investicijų administravimo procedūras), siūloma paramą savivaldybėms skirti paraiškų konkurso būdu, 50 proc. ar panašiu intensyvumu. Tokiu būdu:
 - Savivaldybių atstovai praktikoje taikys KPMPC mokymuose įgytas švietimo veiklų planavimo ir įgyvendinimo kompetencijas – vietos lygmeniu bus plėtojama MVG įgyvendinimo „know how“ ir kuriama mokymosi kultūra bei tradicijos;
 - Dėl dalinio paramos intensyvumo gali būti pasiekiamas didesnis poveikis tikslinėms grupėms;
 - Bus išnaudojami pozityvus savivaldybių tarpusavio konkurencijos aspektai.
- **Atsižvelgiant į menką SMIS registruotų dalyvių skaičių ir aktyvumą, būtina papildomai finansuoti veiklas, skirtas vartotojų pritraukimui,** pavyzdžiui: vartotojų poreikių tyrimus ir sistemos funkcionalumą adaptavimą jiems, vartotojų sąsajų plėtrą (pvz., SMIS integravimą į LDB siūlomų paslaugų paketą, trečiojo amžiaus universitetų veiklą ir pan.) ir papildomą reklamą. Antraip sistemos, kuriai plėtoti buvo skirtos nemenkos lėšos, potencialas nebus išnaudotas. **SMIS sistema gali tapti įrankiu savivaldybėms,** pavyzdžiui:

⁸¹ <http://www.kpmc.lt/kpmc/del-neformaliojo-suaugusiųjų-svietimo-ir-testinio-mokymosi-programų-finanavimo/> [žiūrėta 2018.07.19]

⁸² Numatant papildomą paramą KPMPC projektui, institucijai būtina skirti ir daugiau lėšų projekto administravimui siekiant užtikrinti įgyvendinamų veiklų kokybę.

- Joje gali būti pateikiamas platusis NSŠ temų sąrašas ir papildoma informacija (pvz., temos detalizavimas, poreikis, mokymų paklausa darbo rinkoje, gautų kompetencijų panaudojimas). Toks temų sąrašas galėtų padėti savivaldos atstovams identifikuoti vietos mokymosi poreikius (pvz., įtraukiant naujas, bet itin aktualias temas kaip kad emocinis raštingumas). Pavyzdžiui, skaitmeninio raštingumo mokymai yra itin svarbūs suaugusiems, nes skaitmeninės kompetencijos gali jiems padėti savarankiškai susirasti darbo vietą, gali ženkliai padidinti tolesnio mokymosi galimybes.⁸³ Ne visos savivaldybės gali tinkamai suvokti skaitmeninio raštingumo svarbą.
- Sistemoje esantis forumo funkcionalumas gali tapti savivaldybių NSŠ koordinatorių diskusijų forumu keičiantis aktualia patirtimi įgyvendinant vietos NSŠ veiklos planus.

4. SĖKMĖS VEIKSNYS: SUTEIKTI DARBDAVIAMS IR BESIMOKANTIEMIAMS AKTUALIAS MOKYMOSI PASLAUGAS

4.1. Identifikuoti ir suprasti suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus

Suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir motyvai yra itin svarbi sprendimo dalyvauti ar nedalyvauti mokymuose dalis (ypač su darbine veikla susijusiuose mokymuose). Kuriant MVG galimybes, atitinkančias potencialių klientų poreikius ir/ar suteikiančias lanksčias galimybes rinktis skirtingas mokymosi formas, galima ženkliai paskatinti dalyvavimą MVG. Besimokančiųjų suaugusiųjų įtraukimas į MVG galimybių planavimą ir kūrimą gali padėti geriau suprasti besimokančiųjų poreikius ir sukurti jiems labiau tinkamas MVG galimybes.

Lietuvoje suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir motyvai tiriami fragmentiškai:

- Vertinamose 2014-2020 m. VP priemonėse atliekami tik keli tokio pobūdžio tyrimai:
 - Švietimo informacinių technologijų centro (ŠITC) 2016-2021 m. projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ numatyta kartu su KPMPC⁸⁴ bus parengta tarptautinio suaugusiųjų kompetencijų tyrimo PIAAC tyrimo ataskaita. Viena KPMPC atsakomybių projekte – „PIAAC instrumentarijaus bandomasis testavimas ir gautų duomenų integravimas į Švietimo valdymo informacinę sistemą“. Detalesnė informacija apie šią veiklą nepateikiama;
 - Priemonės Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“ projektuose, be kitų veiklų, vykdomas vyresnių darbingo amžiaus asmenų poreikių ir galimybių vertinimas (individo lygmeniu, kiekvienam tikslinės grupės atstovui pagal poreikį).
 - UPC projekte „Tęsk“ bus vykdomi pedagogų rengimo tyrimai, siekiant įvertinti struktūrinius švietimo kaitos pokyčius mokyklų tinklo organizavimo, ugdymo turinio bei pedagogų rengimo srityse. Projekte bus atliekami šie tyrimai:
 1. Numatomų struktūrinių pokyčių poveikio pedagogų rengimui vertinimo tyrimas;
 2. Struktūrinių pokyčių pedagogų rengimo srityje įgyvendinimo stebėsenos tyrimas;
 3. Švietimo pagalbos, teikiamos mokykloms ir pedagogams, efektyvumo tyrimas.
- Atliekami tarptautiniai tyrimai (pvz., Eurostat Suaugusiųjų švietimo apklausa, Darbo jėgos apklausa ir Tęstinio profesinio mokymo apklausa ir OECD PIAAC). Tačiau dėl savo plačios geografinės apimties, tyrimai dažnai apsiriboja kiekybinių pagrindinių suaugusiųjų grupių situacijos tyrimu. Šiuos tyrimuose stokojama kokybinės smulkesnių grupių (pvz., ne bedarbių, o nekvalifikuotų bedarbių; ne užimtųjų, o vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbuotojų) situacijos analizės.

⁸³ Įrodymai pateikiami, pavyzdžiui, <http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=6059> ir <http://is.jrc.ec.europa.eu/pages/EAP/eInclusion/employability.html> [žiūrėta 2018.07.19]

⁸⁴ <http://www.kpmc.lt/kpmc/stiprinamas-bendradarbiavimas-pletojant-svietimo-informacines-sistemas-ir-registrus/> [žiūrėta 2018.07.19]

- Lietuvos institucijų dėmesio susilaukia tik kai kurios pavienės tikslinės grupės ir jų specifiniai mokymosi poreikiai bei motyvai. Pavyzdžiui, Atsargos pareigūnai ir kariai, anksti išėję į atsargą LDB yra skatinami mokytis, siekiant įsitvirtinti ir tęsti profesinę karjerą civiliniame gyvenime.⁸⁵
- Vykdomi pavieniai suaugusių mokymosi poreikių ir motyvų tyrimai. Pavyzdžiui, 2010 m. UPC projekto „Mokymosi požiūriai Šiaurės ir Baltijos šalių erdvėje“, remto Šiaurės Ministrų Tarybos švietimo programos Nordplus lėšomis, rėmuose vykdytas tyrimas „Suaugusiųjų mokymosi motyvacija ir poreikiai Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Suomijoje“⁸⁶. Tyrime buvo apklausta po 500 18 – 74 m. nuolatinių Lietuvos, Latvijos, Estijos ir Suomijos gyventojų. Tyrimai atliekami ir šalies savivaldybėse – pavyzdžiui, 2016 m. atliktas „Kauno rajono suaugusiųjų neformaliojo mokymosi poreikių tyrimas“⁸⁷, kurio tikslas buvo išanalizuoti suaugusiųjų neformaliojo mokymosi poreikius vietos lygmeniu.
- Savivaldybės palyginti menkai tiria suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus. Tai iliustruoja 2018-04-16 – 2018-04-31 KPMPC įgyvendinta 59 savivaldybių (išskyrus Vilniaus m., kuris neatsakė į apklausą) apklausa. Ji atskleidė štai tokią situaciją:
 - 26 sav. NSŠ veiksmų planas remiasi realia NSŠ poreikio analize. Tačiau reali situacija gali būti dar prastesnė, nes dalis teigiamai atsakiusių pažymėjo, kad planuojant lėšos skiriamos remiantis praėjusių metų faktinėmis sąnaudomis, arba teikėjų teikiamomis paraiškomis.
 - 34 sav. buvo atliekama analizė arba tyrimas aiškinantis NSŠ poreikį.
 - 22 sav., planuojant NSŠ veiklas, buvo tiriamas nevalstybinių įmonių ir organizacijų bei dirbančiųjų privačiame sektoriuje poreikis.

Vertinant, kaip tiriami suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir motyvai, teiktinos šios išvalgos:

- **Šiuo metu suaugusiųjų mokymosi poreikių ir motyvų tyrimai vykdomi gana chaotiškai, įvairių projektų ar pavienių iniciatyvų rėmuose, neturint tikslo giliau įvertinti bendro visos sistemos paveikslą** (t.y. kokybinė visų suaugusiųjų grupių mokymosi poreikių ir paskatų bei jų tarpusavio ryšių analizė). Savivaldybės nesistemiškai tiria suaugusiųjų mokymosi poreikius ir motyvus. Mokymosi poreikių ir motyvų tyrimai gali padėti geriau įgyvendinti suaugusiųjų mokymosi procesą ir jį tobulinti. Šie tyrimai gali padėti efektyviau suplanuoti ES fondų investicijas (pvz., parama įmonių darbuotojų ir vadovų kvalifikacijos tobulinimui nėra grįsta šios tikslinės grupės poreikių ir paskatų tyrimais). Be to, mokymosi poreikiai nuolat kintantys, todėl tyrimai turi būti atliekami nuolat. Todėl būtina skirti papildomų lėšų **sistemingiems suaugusiųjų mokymosi poreikių ir motyvų tyrimams**. Rekomenduotina tokius tyrimus atlikti pagal ŠITC projektą „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“, tam numatant papildomą finansavimą. Tyrimus, pasibaigus šiam projektui, tęsti būsimu 2021-2026 m. ES fondų investicijų laikotarpiu. Nesant galimybių, juos finansuoti iš valstybės biudžeto. Viena konkrečių galimybių – PIAAC tyrimo antrinės analizės, t.y. taikomieji tyrimai, kurie, remiantis detale PIAAC rezultatų analize, identifikuotų labai konkrečius suaugusiųjų mokymosi iššūkius ir pasiūlytų įveikos strategijas šiems spręsti. Tokie tyrimai gali būti vykdomi iš minėto ŠITC projekto arba, nesant galimybių ar šiam pasibaigus, iš kitų šaltinių (pvz., pagal Lietuvos mokslo tarybos (LMT) reikminių tyrimų priemonę, juolab kad tokių iniciatyvų pavyzdžių jau esama⁸⁸).
- Kur įmanoma, išplėsti jau suplanuotus mokymosi poreikių ir motyvų tyrimus į juos **įtraukiant papildomas tikslines grupes**. Pavyzdžiui, į UPC projekte „Tęsk“ numatytus tyrimus įtraukti ne tik bendrojo ugdymo mokytojus, bet ir kitas MVG itin svarbias mokytojų grupes – andragogus ir kitus švietėjus (pvz., profesijos mokytojus, dėstytojus) akcentuojant jų andragogines kompetencijas.

⁸⁵ Žr. https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/pareigunai_ir_kariai.aspx [žiūrėta 2018.09.06]

⁸⁶ http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2014/01/10_Suaugusi%C5%B3j%C5%B3-mokymosi-motyvacija-ir-poreikiai-Lietuvoje-Latvijoje-Estijoje-ir-Suomijoje.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

⁸⁷ <http://11a.lt/krcs/nfss/d/Rekomendacijos.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

⁸⁸ Pavyzdžiui, 2017 m. pabaigoje buvo paskelbtas jau trečias LMT kvietimas pagal reikminių tyrimų priemonę - <https://www.lmt.lt/lt/kvietimu-kalendorinis-planas/772/kvietimas-343> [žiūrėta 2018-08-20]. Viena temų buvo skirta žemų mokinių pasiekimų iššūkiui spręsti - https://www.lmt.lt/data/public/uploads/2017/11/8-tema_mokiniu-pasiekimu.pdf [žiūrėta 2018-08-20].

- Skirti didelį dėmesį **praktiniam suaugusiųjų mokymosi poreikių ir motyvų tyrimų panaudojimui**, pavyzdžiui:
 - Platinti tyrimų rezultatus švietimo politikos formuotojams ir įgyvendintojams tam, kad būtų remiamasi jų rezultatais siekiant sukurti suaugusiems tinkamesnes MVG galimybes. Pavyzdžiui, mokymosi poreikių ir paskatų tyrimai gali padėti geriau profiliuoti suaugusiuosius ir tiksliau juos nukreipti į šiems tinkamiausias paslaugas (pvz., efektyvus bedarbių ir užimtųjų profiliavimas LDB teikiant aktyvias darbo rinkos politikos priemones).
 - Įtraukti tyrimuose daug informacijos suteikusių skirtingų suaugusiųjų grupių atstovus į MVG galimybių planavimą ir kūrimą.

4.2. Nustatyti esamus ir prognozuoti būsimus darbdavių gebėjimų poreikius ir atsižvelgti į tai formuojant MVG pasiūlą

Darbdavių gebėjimų poreikių analizė ir prognozavimas yra svarbus siekiant, kad MVG pasiūla atitiktų realią situaciją darbo rinkoje (kad būtų išvengta neatitikimų tarp pasiūlos ir paklausos ir kad suaugusieji mokytųsi to, ko labiausiai reikia ar reikės darbo rinkoje). Tai sudaro prielaidas didinti MVG lygį ir gerinti mokymosi rezultatus (pvz., užtikrinti geresnį įsidarbinimą ar karjeros galimybes besimokantiems suaugusiems). Šiame skyriuje aptariamas specialistų poreikio prognozavimas ir žmogiškųjų išteklių stebėseną.

Iki 2018 m. sausio 31 d. **specialistų poreikio prognozavimo** funkcijos vykdytos ŪM. Iki tol ŪM plėtojo kvalifikacijų žemėlapi. Buvo remiamasi ribotais, darbo rinkos tyrimais (pvz., Lietuvos statistikos departamento Gyventojų užimtumo statistiniu tyrimu) grįstais duomenimis. Tačiau žemėlapio plėtra strigo dėl įstatymų bazės spragų (kurį laiką nebuvo galima gauti žemėlapiui reikalingos informacijos iš įvairių registrų tvarkytojų, nes šios informacijos naudojimas yra ribojamas, tačiau išsamiau įstatymų nebuvo apibrėžtas) ir duomenų bazių trūkumų (pvz., mokslo baigimo diplomų registras pradėtas kaupti tik 2011 m., o duomenų apie asmenis, baigusius mokslus anksčiau, jame nėra).⁸⁹

Nuo 2018 m. vasario 1 d. įsigaliojus Profesinio mokymo įstatymo pakeitimams⁹⁰ Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centro (MOSTA) iš ŪM perėmė specialistų poreikio prognozavimo funkciją⁹¹.

Šie politiniai pasikeitimai, o taip pat sunkumai plėtojant specialistų prognozavimo modelį sulėtino priemonės Nr. 09.4.3-ESFA-V-834 „Žmogiškųjų išteklių stebėsenos, prognozavimo ir plėtos mechanizmai“ įgyvendinimą darbdavių gebėjimų poreikių analizės ir prognozavimo srityje:

- Šiuo metu įgyvendinamas tik vienas projektas. Nuo 2017 m. kovo ŪM pavaldi VŠĮ Stebėsenos ir prognozių agentūra (SIPA) įgyvendina projektą „Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozavimo sistemos elementų kūrimas ir atnaujinimas“. Juo siekiama tobulinti žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozavimo sistemą (t.y. seną sistemą, paremtą darbo rinkos tyrimų duomenimis).
- Neužilgo MOSTA, kaip naujai įtrauktas pareiškėjas, teiks naują projektą dėl žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozavimo įrankio atnaujinimo ir prognozių remiantis šiuo įrankiu atlikimo. Naujas įrankis bus paremtas kur kas išsamesniais duomenimis (palyginti su senu kvalifikacijų žemėlapiu), gaunamais iš valstybės registrų (VMI, Sodros, ŠVIS ir kitų registrų).

Tuo tarpu **žmogiškųjų išteklių stebėseną** vykdoma keturių institucijų – MOSTA, ŪM, ŠMM ir SADM (pvz., pirmoji MOSTA parengta žmogiškųjų išteklių būklės ataskaita pristatyta 2018 m.

⁸⁹ <https://www.lzinios.lt/lzinios/ekonomika/profesiju-zemelapis-bus-margesnis/178039> [žiūrėta 2018.07.19]

⁹⁰ Žr. Lietuvos profesinio mokymo įstatymo Nr. VIII-450 pakeitimo įstatymas, 2017 m. gruodžio 14 d. Nr. XIII-888, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b0b6cda0eb0a11e7a5cea258c39305f6/arWSXvYKrm> [žiūrėta 2018.07.19]

⁹¹ <http://mosta.lt/lt/naujienos/8-naujienos/436-mosta-prognozuos-profesini-issilavinima-igijusi-specialist-poreiki> [žiūrėta 2018.07.19]

balandžio 9 d.⁹²). 2016 m. buvo nuspręsta sudaryti Vyriausybės komisiją⁹³ nacionalinei žmogiškųjų išteklių stebėsenai koordinuoti. Ji dirbo 2016 m. Šiuo metu komisija nefunkcionuoja (bent sprendžiant iš Vyriausybės tinklapyje pateikiamos informacijos).

Vertinant esamą situaciją gebėjimų poreikių prognozavimo ir stebėsenos srityje, teiktinos šios išvalgos:

- **Naujas MOSTA kuriamas specialistų poreikio prognozavimo modelis yra kur kas detalesnis nei jo pirmtakas** (informacija bus pateikiama itin detaliu, LPK keturių ženklų lygmeniu), **tačiau svarbu akcentuoti, kad modelyje svarbi ne tik informacija apie būsimą specialistų skaičių. Prognozes svarbu papildyti tokia informacija iš darbdavių, kaip jų lūkesčiai dėl bendrųjų gebėjimų ir perkeliamųjų gebėjimų (angl. *transferable skills*) poreikio ar specifinių darbo rinkos tendencijų atskiruose sektoriuose. Ši informacija praturtintų specialistų prognozes, pateikiant jas platesniame darbo rinkos kontekste. Tai ypač aktualu stebėsenai.**
- **Įvykus politiniams pokyčiams šioje srityje, svarbu atidžiai stebėti tolesnę žmogiškųjų išteklių stebėsenos pažangą ir užtikrinti įgyvendinamų priemonių tęstinumą.** Pavyzdžiui, 2014-2020 m. VP 9.4.3. uždavinio aprašyme nurodoma, kad „žmogiškųjų išteklių paklausos darbo rinkoje prognostinių tyrimų rezultatus numatoma panaudoti profesiniam orientavimui, sukuriant profesinio orientavimo produktus tikslinėms grupėms.“. Vertintojų žiniomis tai kol kas nėra daroma.

4.3. Skatinti MVG pasiūlos inovacijas ir lankstumą

Svarbu ne tik, ko mokoma, bet ir kaip mokoma. Suaugusiųjų dalyvavimą MVG skatina tokios konteksto dalyje minėtos priemonės, kaip lankstesnės mokymosi technologinės galimybės ir kokybiško nuotolinio mokymosi pasiūla (IRT plėtra švietime), mokymo formų ir turinio individualizavimas (pvz., personalizuotos mokymosi programos) ir nuolatinės mokymosi turinio ir metodų inovacijos remiantis atvirais švietimo ištekliais.

Mokymosi pasiūlos inovacijos ir lankstumo didinimas yra vienas didžiausių šalies MVG sistemos iššūkių. Šiuo metu vyksta palyginti ne daug su tuo susijusių pokyčių:

- Siekiama didinti mokymosi lankstumą rengiant **modulines profesinio mokymo programas**. Tam skirtas priemonės Nr. 09.4.1-ESFA-V-734 „Lietuvos kvalifikacijų sandaros formavimas, kompetencijų ir kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos plėtra“ projektas, įgyvendinamas KPMPC, „Lietuvos kvalifikacijų sistemos plėtra (I etapas)“. Naujos redakcijos Profesinio mokymo įstatyme daroma prielaida, kad veikia modulinės profesinio mokymo programos. Pastebima didelė skuba šioje srityje – ŠMM siekia iki 2019 m. pavasario parengti visus profesinius standartus, o iki 2019/2020 mokslo metų visas profesinio mokymo programas (kurių viso yra apie 800) paversti modulinėmis. 2018 m. vasarį buvo registruotos 76 modulinės programos. Įprasta modulinės programos rengimo tvarka buvo tokia: sukurama nauja programa; ji išbandoma vienerius mokslo metus; programa bandžiusi PMĮ konsultuoja kitas PMĮ, kurios imasi įgyvendinti šią programą kitais mokslo metais. Pasak KPMPC atstovės, skuba yra apskaičiuota: pirma, unikalių programų, kurios turės tapti modulinėmis, yra apie 370; antra, KPMPC projekte numatoma parengti 110 programų ir dar apie 100 – kartu su profesinio mokymo teikėjais; trečia, pilotavimo atsisakyta dėl griežtos šių programų sąsajos su naujais profesiniais standartais. Atstovė pripažino, kad PMĮ pereinamuoju laikotarpiu darbo krūvis dėl šio proceso bus didesnis (pvz., reikės turėti du skirtingus tvarkaraščius – vieną dalykinei, kitą – modulinei programai). Pasak vieno respondentų, dėl skubos gali kilti situacijos, kuomet modulinės programos bus registruojamos priėmimo į jas metu. Taip pat dėl skubos, PMĮ stokojant įpročių,

⁹² <http://mosta.lt/lt/naujienos/8-naujienos/453-pirma-karta-lietuvoe-pristatoma-zmogisk-i-istekli-bukles-ataskaita> [žiūrėta 2018.07.19]

⁹³ Žr. <https://lr.lt/lt/darbo-grupes/vyriausybes-komisija-nacionalinei-zmogiskuju-istekliu-stebesenai-koordinuoti/tab.veikla> [žiūrėta 2018.07.19]

konsultacijų ir įrankių diegti modulinėms programoms, jos gali devaluoti šias programas ir dirbti sena tvarka po nauju pavadinimu.

- Minėtame KPMPC projekte taip pat siekiama įdiegti **interaktyvias elektronines mokymosi priemones** 180-yje profesinio mokymo ir/ar neformalaus suaugusiųjų švietimo programų. Tai mokiniui skirtos priemonės, kurios koncentruojasi į du iš aštuonių bendrųjų gebėjimų - iniciatyva ir verslumas ir mokėjimas mokytis. Pasak KPMPC atstovės, bendrieji gebėjimai turi būti integruoti į programų turinį. Perėjus prie modulinio mokymo, iškilo poreikis profesijos mokytojams integruoti minėtus du gebėjimus į mokymosi turinį. Kiekvienam iš šių gebėjimų bus sukurtas Bendrasis modulis (nepriklausomai nuo profesijos) ir 180 kvalifikacijų bus pritaikytas specializuotas turinys. Sukurtas įrankis leis mokytojams papildyti/ adaptuoti turinį patiems. Ilgainiui KPMPC tikisi, kad bus sukurtas turinys ir likusiems bendriesiems gebėjimams;
- **Lanksčios mokymosi formos** diegiamos nedideliame skaičiuje pavienių projektų. Pavyzdžiui, priemonės Nr. 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ projekte „Vilniaus apskrities socialiai pažeidžiamų suaugusiųjų, nebaigusių bendrojo ugdymo programos, įtraukimas į formalųjį švietimą“, kurį įgyvendina Vilniaus turizmo ir prekybos verslo mokykla, suaugusieji bus mokomi pritaikant lanksčias mokymosi formas bei taikant individualias ir grupines mokymosi motyvacijos konsultacijas. Tiesa, kokios tos lanksčios mokymosi formos nėra detalizuojama.
- Bene pagrindinis lanksčios MVG pasiūlos sprendimas – **nuotolinis mokymas**. Jau yra sukurta suaugusiųjų mokymosi informacinė sistema (SMIS), egzistuoja kiti sprendimai (pvz., elektroninė neformaliojo mokymosi biblioteka⁹⁴), tačiau jie nėra tvarūs, nes jais masiškai nesinaudoja vartotojai – suaugusieji (pvz., minėta, kad SMIS registruoti tik apie 2000 vartotojų).
- Kita MVG pasiūlos lankstumo pusė – **sprendimai valdyti mokymosi procesą**. Šiuo požiūriu aktualus ŠITC projektas „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“, kuriame siekiama sukurti virtualią mokymosi aplinkos komponentės (VMAK) informacinę sistemą. Tai kompleksinis sprendimas, apimantis e-dienyną, e-tvarkaraščius ir e-aplinką (pvz., MOODLE ar kitu pagrindu, dar nėra iki galo aišku) produktus. Šią sistemą siekiama išbandyti šešiose PMĮ. Projekto metu pilotinėms PMĮ suteikta licencija, o po projekto pageidaujancios PMĮ turės įsigyti šią licenciją iš savo lėšų.

Vertinant situaciją MVG pasiūlos inovacijų ir lankstumo skatinimo srityje, teiktinos šios išvalgos:

- Visumoje **šalyje stokojama sistemingo MVG pasiūlos inovacijų ir lankstumo sprendimų įgyvendinimo**. Pastarieji įgyvendinami pavieniuose projektuose, nematant visumos, nesiejant su skirtingais suaugusiųjų mokymosi poreikiais ir motyvais.
- **Inovacijos galėtų būti įgyvendinamos racionaliau**. Pavyzdžiui, nuotolinio mokymosi srityje vietoj gausių lėšų, skirtų sukurti SMIS, kuria vangiai naudojamosi, galėjo būti įgyvendinami pigesni sprendimai:
 - Tiems, kurie moka anglų kalbą – suteikti priėjimą prie rinkoje esančių gausybės mokymo kursų;
 - Tiems, kurie nemoka anglų kalbos – pirkti licencijas ir versti reikiamų mokymo kursų turinį;
 - Tik tais atvejais, kai specifinių kursų nėra rinkoje – kurti tokius mokymus.
- Situacijos analizė parodė, kad itin **skubama rengti modulinės profesinio mokymo programas**. Tai gali neigiamai atsiliiepti tiek modulių programų kokybei (jos bus įgyvendinamos tinkamai jų netestuojant), tiek mokymo kokybei (PMĮ dėl patirties stokos gali daryti daug klaidų, kas gali mažinti mokinių pasitenkinimą programomis ir didinti darbdavių ir kitų rinkos dalyvių netikrumą dėl šių programų kokybės). Siūloma lėtinti modulių programų įgyvendinimo tempą arba, nekeičiant sprendimo, skirti kur kas daugiau resursų modulių programų ir jų rengimo proceso kokybei užtikrinti (pvz., PMĮ konsultacijoms, metodinei pagalbai).

⁹⁴ <https://www.youtube.com/channel/UC6LZCnrkeh92e2wkyAQ-tnw> [žiūrėta 2018.07.19]

- Siūloma **kurti ir diegti kur kas daugiau MVG pasiūlos inovacijų** (pvz., personalizuotos programos, kita). Siūlomų MVG pasiūlos inovacijų pavyzdžiai apima⁹⁵:
 - Mokymo metodų srityje:
 - Suaugusiųjų tęstinis mokymas darbo vietoje⁹⁶;
 - Interaktyvus mokymasis grįstas, pavyzdžiui, simuliacijomis ar komandiniu darbu;
 - Mišrus mokymasis klasėje ir nuotoliniu būdu. Pavyzdžiui, mišraus mokymosi (angl. *blended learning*) koncepcija, pagal kurią dalį formaliojo mokymo programos įsisavina savarankiškai, interneto pagalba, bent iš dalies kontroliuojant laiką, trukmę, greitį vietą ir kryptį. Aukščiau minimų ir kitų mokymosi metodų kombinavimas ilgesniuose suaugusiųjų mokymuose.
 - Mokymo infrastruktūros srityje gali būti pasitelkiama ne tik tradicinė infrastruktūra (mokymo klasės/ kabinetai), bet ir mažiau įprastos erdvės (pvz., PMĮ dirbtuvės, įmonių patalpos, prieinami specialiai mokymuisi skirti objektai, kaip, pavyzdžiui, demonstraciniai pastatai statybų profesijų atstovams);
 - Mokymo priemonių srityje gali būti naudojamos ne tik tradicinės priemonės kaip MS Power Point skaidrės ar mokymo kurso medžiagos sąvada, bet ir, pavyzdžiui, lietuvių, anglų ir/ ar kitomis kalbomis prieinama jau sukurti mokymosi IT įrankiai (mobiliesios programėlės, svetainės prieinami mokymosi ir įšvertinimo įrankiai). Kuriant mokymosi turinį turi būti vis labiau vadovaujama atvirų švietimo išteklių koncepcija.⁹⁷
- Kad MVG pasiūlos inovacijos būtų sparčiau ir sklandžiai diegiamos **suaugusiųjų švietimo paslaugas teikiančiose įstaigose siūloma**:
 - Sukurti inovacijų „informacinį banką“ ir jį patalpinti vienoje iš esamų svetainių (pvz., projekto „Lyderių laikas 3“ svetainėje);
 - Minėtoje svetainėje siūlyti PMĮ atstovams savitarpio pagalbos įrankius (pvz., tarpusavio konsultacijas-forumą, gerų praktikų aprašymus) tam, kad jos galėtų efektyviau spręsti probleminius klausimus;
 - MVG pasiūlos inovacijų klausimus (pvz., ar diegiamos šios inovacijos? Ar procesas efektyvus?) integruoti į esamus įstaigų kokybės vertinimus. Pavyzdžiui, į esamą profesinio mokymo kokybės vertinimą⁹⁸, į naujai kuriamą profesinio mokymo institucijų veiklos ir profesinio mokymo programų įgyvendinimo stebėsenos sistemą⁹⁹, aukštųjų mokyklų išorinį veiklos vertinimą¹⁰⁰. Tai numatyti ir kuriamame NSŠ teikėjų veiklos kokybės vertinime.
 - Apskritai, vertėtų apsvarstyti idėją parengti geros suaugusiųjų švietimo įstaigos koncepciją ir jos įgyvendinimui skirtus įrankius (vienas kurių būtų skirtas MVG pasiūlos inovacijoms diegti ir jų kokybei užtikrinti).

4.4. Suteikti galimybes besimokantiejiems lanksčiai progresuoti šalies kvalifikacijų sistemoje

⁹⁵ Remtasi EASME (2017). Technical Working Group 3 - Innovative training infrastructures, materials and methods: Final deliverable. Prieinamas adresu: http://www.buildup.eu/sites/default/files/bus_document_twg/twg3_final_deliverable_report_revised.pdf [žiūrėta 2018.07.19] ir Visionary Analytics (2013). Teminė apžvalga: įtrauki ir besimokanti visuomenė, prieinama adresu http://mosta.lt/images/documents/ss/apzvalga_ibv.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

⁹⁶ Žr. CEDEFOP (2015). Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe. Research Paper No. 49. Prieinamas adresu <http://www.cedefop.europa.eu/lt/publications-and-resources/publications/5549> [žiūrėta 2018.07.19]

⁹⁷ Daugiau žr. Visionary Analytics (2013). Teminė apžvalga: įtrauki ir besimokanti visuomenė, prieinama adresu http://mosta.lt/images/documents/ss/apzvalga_ibv.pdf ir svetainę adresu <https://blogs.ec.europa.eu/openeducation2030/> [žiūrėta 2018.07.19]

⁹⁸ <http://www.kpmc.lt/kpmc/profesinis-mokymas-3/profesinio-mokymo-kokybe/profesinio-mokymo-kokybes-vertinimas/> [žiūrėta 2018.07.19]

⁹⁹ <http://www.kpmc.lt/kpmc/projektai/vykdomi-projektai/profesinio-mokymo-kokybes-uztikrinimo-sistemu-ir-procesu-stiprinimas/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁰⁰ <http://www.skvc.lt/default/lt/kokybes-uztikrinimas/aukstuju-mokyklų-vertinimas/am-procesas> [žiūrėta 2018.07.19]

Galimybės progresuoti kvalifikacijų sistemoje veikia kaip paskata suaugusiems mokytis ir skatinti įmonių investicijas į mokymąsi.¹⁰¹ Šioje srityje dominuoja planai, kurie detalizuojami žemiau remiantis interviu su atitinkamų institucijų atstovais:

- Planuojama tobulinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos pasiekimų pripažinimo sistemą siekiant šios efektyvumo ir paprastumo vartotojams (žr. 3.3 dalį);
- ŪM priemonės Nr. 09.4.3-ESFA-V-834 „Žmogiškųjų išteklių stebėsenos, prognozavimo ir plėtros mechanizmai“ rėmuose planuoja veiklą – „darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriskumo kvalifikacijų posistemės modelio bei bazinių multiplikavimo prielaidų sukūrimas, tolesnio šios posistemės veikimo įvairiuose ūkio sektoriuose užtikrinimas“. Iš esmės norima sukurti sąlygas darbuotojams, jau turintiems tam tikrą profesinę patirtį, demonstruoti aukštesnio lygmens kvalifikacijas tame pačiame kvalifikacijų lygyje (šis įrankis detaliau jau buvo aprašytas 2.2 prielaidoje). Su šia iniciatyva susijęs vienas iš nedaugelio praktinių pavyzdžių – Lietuvos statybininkų asociacija ne ES lėšomis kuria statybininko kortelę¹⁰². Viena jos paskirčių – asmens kvalifikacijų valdymo įrankis. Tačiau tai išskirtinė sektorinė iniciatyva – daugumos sektorių darbdavių asociacijos dar nėra itin aktyvios plėtojant savo sektorių aukšto meistriskumo kvalifikacijų posistemas.
- ŠMM per priemonės Nr. 09.4.1-ESFA-V-735 „Paskatos ir pagalba besimokantiems“ veiklą – kokybiškų karjeros paslaugų teikimas realioje ir virtualioje aplinkoje – planuoja įgyvendinti dvi inovacijas:
 - Sukurti vieningą Europass pagrindu veikiančią e-platformą, kurioje asmuo galėtų integruoti visus savo mokymosi pasiekimus ir kuri tarnautų kaip jo „mokymosi pasiekimų pasas“ (žr. detalų šio įrankio aprašymą 1.2 prielaidoje);
 - Sukurti elektroninius polinkių testus, kurie padėtų ne tik vaikams, bet ir suaugusiems tikslingiau rinktis dalykus/ mokymo kursus ir taip labiau sąmoningai ir efektyviau planuoti savo karjerą, ugdyti savo charakterį (pvz., pastebėtas stiprybes). Ši inovacija išsamiai aptarta 1.1 ir 1.2 prielaidose.

Vertinant galimybes besimokantiems lanksčiai progresuoti šalies kvalifikacijų sistemoje, teiktinos šios išvalgos:

- Šioje srityje daroma **pažanga vertintina kaip nepakankama**. Planuojami įrankiai (t.y. mokymosi pasiekimų pripažinimas, darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriskumo kvalifikacijų pripažinimas, Europass įrankis ir polinkių testai) yra vertintini kaip tinkami ir efektyvūs sprendimai siekiant didinti MVG lygį šalyje. Tačiau būtinas:
 - Kur kas didesnis **politikos įgyvendintojų dėmesys šiai sričiai** (tam, kad pasiekti didesnę pažangą).
 - Kuriant įrankius galvoti **ne tik apie vaikus, bet ir suaugusiuosius bei jų poreikius**. Idealiu atveju visi aukščiau minimi įrankiai turi būti prieinami ir tinkami abejoms tikslinėms grupėms.
- Specifinės rekomendacijos dėl aukščiau minėtų įrankių:
 - **Darbinėje veikloje įgyjamų aukšto meistriskumo kvalifikacijų posistemė**, grįsta savanorišku darbdavių asociacijų dalyvavimu. Kyla klausimai, ar asociacijos turės resursų prisitaikyti tokį įrankį savo atstovaujamam sektoriui, ar bus išlaikytas vientisumas įgyvendinant šią kvalifikacijų posistemę. Be to, nėra tiksliai aišku, kokį poveikį ši posistemė turės šalies kvalifikacijų sistemai. Todėl būtina įverti ne tik pilotų rezultatus, bet ir atsakyti šiuos ir kitus bendrus klausimus, susijusius su minėtos posistemės įgyvendinimu.
 - Kuriant **Europass įrankį**, būtina užtikrinti jo naudojimą rinkoje (draugiškumas vartotojui, itin daug priemonių vartotojų pritraukimui, platus naudojimas tiek darbo rinkoje (pvz., darbinantis), tiek už jos ribų (pvz., planuojant savo tolesnį mokymąsi)).
 - **Polinkių testus** plėsti pritaikant bedarbiams ir pažeidžiamiems darbuotojams (žr. įmonių darbuotojų ir vadovų analizę). Bendrajame ugdyme polinkių testus

¹⁰¹ European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

¹⁰² Žr.: <https://statreg.lt/lt-lt/page/kortele> [žiūrėta 2018.07.19]

atlikti kuo anksčiau tam, kad mokytojai turėtų daugiau laiko formuoti mokinio charakterį ir tikslinti karjeros polinkius.

5. SĖKMĖS VEIKSNYS: UŽTIKRINTI AUKŠTĄ SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO PASLAUGŲ KOKYBĘ

5.1. Sukurti kokybės užtikrinimo sistemą suaugusiųjų švietimo programų stebėsenai ir vertinimui

Suaugusiųjų švietimo programų kokybė daro didelę įtaką suaugusiųjų dalyvavimui MVG – nekokybiškos programos nemotyvuoja suaugusiųjų toliau tęsti mokymąsi ir atvirkščiai. Kokybė yra ypatingai akcentuojama atnaujintoje Europos suaugusiųjų švietimo darbotvarkėje¹⁰³. Tačiau šiuo atveju svarbu ne tik švietimo programų kokybė, bet ir paslaugų teikėjų kokybė – gera programa vykdoma nekokybiškai greičiausiai lems prastus mokymosi rezultatus.

Kalbant apie suaugusiųjų švietimo kokybės užtikrinimą būtina skirti formalųjį ir neformalųjį švietimą. **Suaugusiųjų švietimas pagal formaliąsias programas** vadovaujasi aiškiomis kokybės užtikrinimo priemonėmis. Tiesa, šios priemonės turi būti nuolat atnaujinamos. Tuo tikslu paminėtinas KPMPC kartu su MOSTA ir Nacionaline mokyklų vertinimo agentūra (NMVA) ką tik pradėtas įgyvendinti projektas „Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas“¹⁰⁴. Juo iš esmės siekiama atnaujinti profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemas ir procesus (t.y. institucijų veiklos ir mokymo programų įgyvendinimo stebėsenos sistemą; išorinio vertinimo instrumentus; vertinančių institucijų gebėjimų tobulinimą; ir šorinį vertinimą ir jo rezultatų analizę). Projekto sutartis pasirašyta 2018 m. birželio mėn., todėl dar nėra žinoma, ar ir kokia apimtimi bus vertinamas tęstinis profesinis mokymas šiame projekte, kuris itin svarbus suaugusiųjų švietimui.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybės srityje šalyje iki šiol mažai kas buvo daroma. LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymo įstatyme (10 str. 2 dalis) teigiama, kad „neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi kokybė užtikrinama vykdant neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi stebėseną, atliekant tyrimus, taip pat vykdant neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi teikėjų įsivertinimą ir išorinį vertinimą.“¹⁰⁵ Vertintojų žiniomis minėta stebėseną nėra vykdoma, tyrimai neatliekami, o teikėjų įsivertinimo ir išorinio vertinimo procesas nėra reglamentuotas, nėra atitinkamų gairių ir tvarkos. NSŠ kokybės užtikrinimo procesas paliktas savieigai (10 str. 1 dalyje teigiama „už neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi kokybę atsako neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi teikėjas<...>“), be tam reikalingų įrankių.

MVG plėtros 2017-2020 m. veiksmų plane neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybei užtikrinti numatyta konkreči (2.3.4.) priemonė „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi teikėjų veiklos kokybės vertinimo modelio parengimas ir išbandymas bent 5 savivaldybėse“. Vaikų neformaliojo švietimo kokybei užtikrinti jau yra parengti panašūs įrankiai (žr. Neformaliojo vaikų švietimo programos atitikties reikalavimams vertinimo formą¹⁰⁶). Tokius įrankius ketinama parengti ir suaugusiųjų švietimui – pasak ŠMM atstovo, iki naujų metų bus rengiama metodika, kuri iki kitų mokslo metų bus pilotuojama, o nuo 2019 m. rugsėjo – prieinama visiems.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybė šalies savivaldybėse tikrinama palyginti menkai. KPMPC 2018-04-16 – 2018-04-31 atliktoje 59 savivaldybių NSŠ koordinatorių (išskyrus neatsakiusįjį Vilniaus miestą) apklausoje, tik 17 sav. atsakė teigiamai į klausimą, ar atliekamas

¹⁰³ <https://ec.europa.eu/epale/en/policy-in-the-eu/implementing-the-european-agenda-for-adult-learning> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁰⁴ <http://www.kpmpc.lt/kpmpc/projektai/vykdomi-projektai/profesinio-mokymo-kokybes-uztikrinimo-sistemu-ir-procesu-stiprinimas/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁰⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.60192/XyhtfwVqpr> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁰⁶ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e4eb5ea0b3ae11e598c4c7724bda031b/zVuSNVhjWA> [žiūrėta 2018.07.19]

teikėjų teikiamų paslaugų kokybės vertinimas. Likusios apklausoje dalyvavusios savivaldybės nepateikė atsakymo, kas gali reikšti, kad arba savivaldybės atstovas neturėjo apie tai informacijos, arba nenorėjo pateikti neigiamo atsakymo.

Vertinant situaciją suaugusiųjų švietimo kokybės užtikrinimo srityje, teiktinos šios išvalgos:

- Suaugusiųjų švietimas pagal formaliąsias programas vadovaujasi aiškiais kokybės užtikrinimo priemonėmis. Jos planuojamos atnaujinti būsimame KPMPC, MOSTA ir NMVA projekte. Tobulinant formaliojo švietimo kokybės užtikrinimo įrankius rekomenduotina **itin didelį dėmesį skirti tęstinio mokymo kokybei užtikrinti**, kadangi šiai sričiai šiuo metu skiriamas mažesnis dėmesys.
- **Neformaliojo suaugusiųjų švietimo (ypač) kokybės užtikrinimas yra paliktas savieigai.** Rengiant neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybės užtikrinimo instrumentus, rekomenduotina:
 - **Pasinaudoti iki šiol sukaupta patirtimi ir sukurtais įrankiais**, pavyzdžiui:
 - Europos kokybės ženklo iniciatyva (angl. European Quality Mark – EQM¹⁰⁷). Jos metu buvo parengta neformalaus suaugusiųjų švietimo įsivertinimo metodika (ne tik anglų, bet ir lietuvių kalba). Ji remiasi ankstesniais darbais šioje srityje (pvz., Europos Komisijos tematinės darbo grupės dėl suaugusiųjų švietimo kokybės rekomendacijomis). Metodika tinka visoms neformaliojo mokymo ir mokymosi sritims. Joje vertinamos keturios sritys: mokymo paslaugų administravimas; mokymosi poreikiai ir mokymo programos parengimas; mokymosi pasiekimų įvertinimas; ir kokybės valdymas. Tai įrankis, kuris labiau nei ISO standartas yra pritaikytas mokymams.
 - QALL (angl. Quality Assurance in Lifelong Learning) tinklo gerosios patirties instrumentais kokybei vertinti¹⁰⁸.
 - SEALL projektu metu parengtu savianalizės metodiniu įrankiu suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjams.¹⁰⁹
 - **Apsvarstyti galimybę sukurti esamų neformaliojo suaugusiųjų švietimo mokymo programų ir gal net teikėjų reitingavimo įrankį.** Tokio įrankio pagrindinis tikslas - mažinti informacijos asimetriją tarp vartotojų (informuojant „naujokus“ apie kurso/ teikėjo kokybę ir taip darant įtaką jo sprendimams ir visai mokymų rinkai). Toks įrankis gali būti integruotas į esamą sistemą (pvz., AIKOS sistemoje numatant tokį funkcionalumą). Jame turi būti užtikrinamas pateiktos informacijos validumas – pavyzdžiui, vertinti galėtų tik registruoti vartotojai, baigę norimus įvertinti kursus/ mokėsi pas norimą įvertinti paslaugų teikėją. Iš esmės tai būtų tokių rinkoje jau egzistuojančių įrankių adaptacija neformaliųjų mokymų kokybei vertinti. Šią paslaugą galėtų sukurti ir teikti privatus sektorius. Valstybė šioje srityje galėtų inicijuoti ikiprekybinius pirkimus ar skelbti inovatyvų programavimo konkursą (angl. *hackaton*).

5.2. Tobulinti suaugusiųjų švietėjų gebėjimus plėtojant jų pirminį ir tęstinį mokymą

Kadangi ši prielaida tiesiogiai siejasi su atvejo tiksline grupe (švietimo viešąsias paslaugas teikiančių institucijų darbuotojai), ji detalai nagrinėjama 4 priedo 1 skyriuje, skirtuose minėtos tikslinės grupės pasirinkimui ir jos MVG sąlygoms aptarti.

6. SĖKMĖS VEIKSNYS: KOORDINUOTI MVG POLITIKĄ

6.1. Koordinuoti suaugusiųjų švietimo politikos įgyvendinimą su kitomis susijusiomis politikomis

Koordinavimas svarbus tiek formuojant politiką (pvz., rengti plačią MVG strategiją, apjungiančią skirtingų institucijų interesus), tiek ją įgyvendinant (pvz., bendradarbiauti su institucijoms ir suinteresuotoms grupėms siekiant efektyviau spręsti kompleksinius klausimus

¹⁰⁷ www.europeanqualitymark.org [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁰⁸ Prieinami adresu: https://issuu.com/frse/docs/qall_projectcompendium_web_version_fv [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁰⁹ Prieinamas adresu: <http://www.seall.eu/docs.php> [žiūrėta 2018.07.19]

kaip, pavyzdžiui, neformaliojo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas). Tik esant stipriam politikos formavimo ir įgyvendinimo koordinavimui taip būtų užtikrinama suderinta ir efektyvi MVG politika. Centrinės valdžios lygmenyje koordinavimas itin aktualus tarp trijų ministerijų, kurios formuoja ir įgyvendina MVG politiką – ŠMM, ŪM ir SADM.

MVG politikos formavimas koordinuojamas nepakankamai. Tai atspindi naujasis MVG plėtros 2017-2020 m. veiksmų planas, kuris savo esme yra ŠMM politikos priemonių planas. Veiksmų plane nėra suaugusiųjų švietimo priemonių, kurios kuruojamos kitų ministerijų (pvz., ŪM priemonės įmonėms ar SADM priemonės bedarbiams). Todėl dokumentas negali būti laikomas išsamiu MVG politikos planavimo dokumentu. Tarpinstitucinio MVG veiksmų plano pavyzdžių būta anksčiau. Pavyzdžiui, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014-2016 m. veiksmų plane¹¹⁰ buvo integruota viena ŪM priemonių (mokymosi programos verslumo ir eksporto srityse).

MVG politikos įgyvendinimas koordinuojamas nepakankamai. MVG politikos procesai turi būti nuolat stebimi, vertinamas jų poveikis, priimami sprendimus koreguojantys veiksmai, tikslinama strategija ir t.t. Tai turi būti daroma siekiant, kad MVG politika būtų kryptingai ir kokybiškai įgyvendinama. Šias veiklas turėtų atlikti tarpinstitucinės struktūros: neformaliojo suaugusiųjų švietimo atveju – Lietuvos neformaliojo suaugusiųjų švietimo taryba (LNSST), formaliojo – ko gero Profesinio mokymo tarnyba (PMT). Tačiau šios struktūros nėra veiksnios. Pavyzdžiui, LNSST jau kartą buvo atkurta 2014 m.¹¹¹ Tačiau, pagal ŠMM pateikiamą informaciją iki šiol įvyko vos du LNSST posėdžiai – po vieną 2016 ir 2017 m.¹¹² Tuo tarpu, kaip teigiama 2017 m. Profesinio mokymo apžvalgoje¹¹³, PMT¹¹⁴ aktualiems tęstinio profesinio mokymo klausimams spręsti nėra pasitelkiama.

Vertinant situaciją MVG politikos koordinavimo srityje, teiktinos šios išvalgos:

- **MVG politikos formavimo ir įgyvendinimo koordinavimas vertintinas kaip nepakankamas.** Šiuose procesuose trūksta pagrindinės institucijos – ŠMM – lyderystės ir šalies Vyriausybės politinės valios įgyvendinti kompleksines reformas. Siekiant didinti koordinavimą rekomenduotina:
 - Koreguoti LR neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio profesinio mokymo įstatymą numatant, kad **Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi plėtros programos įgyvendinimo veiksmų planas rengiamas ir tvirtinamas trijų ministerijų** (ŠMM, ŪM ir SADM) vadovaujant ŠMM. MVG turi tapti ne ES fondų investicijų, bet visos šalies politikos horizontaliojo principu.
 - Siekiant, kad tarpinstitucinis koordinavimas būtų efektyvus, MVG politika turi tapti pagrindiniu Vyriausybės prioritetu, kuris nesikeistų keičiantis politinei daugumai Seime. Siekiant efektyvaus tarpinstitucinio trijų minėtų ministerijų sprendimų koordinavimo **svarstyti galimybę suformuoti nuolatinę Vyriausybės komisiją MVG politikai koordinuoti** (panašiai, kaip kad komisija nacionalinei žmogiškųjų išteklių stebėsenai koordinuoti¹¹⁵). Jos veiklos pažangą turėtų prižiūrėti Ministras Pirmininkas.
 - Ekspertinė veiklą priežiūra, kurią galėtų užtikrinti Lietuvos neformaliojo suaugusiųjų švietimo taryba ir Profesinio mokymo taryba, yra itin svarbi. **Todėl Tarybų nuostatuose numatyti reguliarius** (ne rečiau kaip kartą kas ketvirtį) **susitikimus**. Siekiant efektyvumo, svarstyti galimybę mažinti nuolatinių tarybų narių skaičių (kiti

¹¹⁰ https://www.e-tar.lt/rs/actualEdition/b9068c1052c011e4a698d921e3e46801/CPZIGaLqUV/format/MSO2010_DOCX/ [žiūrėta 2018.07.19]

¹¹¹ <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2014-03-12-atkuriamas-lietuvas-neformaliojo-suaugusiųjų-svietimo-taryba/115035> [žiūrėta 2018.07.19]

¹¹² <http://www.smm.lt/web/lt/smm-svietimas/suaugusiųjų-svietimas/lietuvas-neformaliojo-suaugusiųjų-svietimo-taryba>

¹¹³ <https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2017/09/Profesinio-mokymo-bukles-apzvalga-2017.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

¹¹⁴ Žr. <https://www.smm.lt/web/lt/smm-svietimas/profesinis-mokymas/lietuvas-profesinio-mokymo-taryba> [žiūrėta 2018.07.19]

¹¹⁵ <https://lv.lt/lt/darbo-grupes/vyriausybes-komisija-nacionalinei-zmogiskuju-istekliu-stebesenai-koordinuoti/tab.veikla> [žiūrėta 2018.07.19]

galėtų dalyvauti savanoriškai ar kvietinių svečių teisėmis). **I Profesinio mokymo tarybos darbotvarkę, kaip nuolatinį klausimą, įtraukti tęstinio profesinio mokymo situaciją ir tolesnę plėtrą.**

6.2. Suderinti nacionalinę ir vietos MVG politikas

Siekiant efektyvaus ir tolygaus MVG politikos įgyvendinimo negalima remtis vien tik centralizuotu politikos įgyvendinimu. Būtina MVG politikos įgyvendinimo atsakomybes deleguoti savivaldai. Tik plėtojant sąmoningą MVG politikos įgyvendinimą savivaldos lygiu gerės MVG rodikliai visoje šalies teritorijoje (o ne tik didžiuosiuose miestuose). Tokia politika yra ir būtina didesnės ekonominės, teritorinės ir socialinės sanglaudos – pagrindinio ES ir Lietuvos su ES fondų investicijomis susijusių strategijų tikslo – sudėtinė dalis.

Vietos MVG politika kryptingiau pradėta įgyvendinti 2014 m., įsteigus NSŠ koordinatoriaus pareigybes (daugiau apie koordinatorius žr. 1.3 ir 3.2 prielaidas). Vertinant MVG politikos koordinavimą vietos lygiu svarbi 2018-04-16 – 2018-04-31 KPMPC atlikta 59 NSŠ koordinatorių (išskyrus neatsakiusįjį Vilniaus m.) apklausa. Apklausą atskleidė šiuos faktus:

- 51 sav. (likę atsakė neigiamai ar nežinojo) paskirtam atsakingam asmeniui NSŠ koordinavimas nėra pagrindinė funkcija ir 45 sav. šioms funkcijoms vykdyti nėra skirtas papildomas finansavimas;
- 40 sav. turi nusistačiusios prioritetines NSŠ finansavimo kryptis. Tačiau dauguma jų akcentuoja ne konkrečias kompetencijas, bet atskiras grupes (pvz., trečiojo amžiaus universitetai (senjorai)).
- 5 sav. NSŠ koordinatoriai nedalyvauja sudarant sav. NSŠ veiksmų planą;
- 41 sav., organizuojant neformalų švietimą, pasinaudojama įvairiomis finansinės paramos priemonėmis.
- 29 sav. koordinatorius renka iš tiekėjų ir viešina informaciją apie vykdomas neformaliojo švietimo programas, vykdomas iš valstybės ir/ ar sav. lėšų.

Apklausti interviu respondentai taip pat akcentavo savivaldos sąmoningumo stoką MVG atžvilgiu. Pasak kai kurių respondentų, savivaldoje trūksta supratimo, kas yra MVG, dažnai MVG yra siejamas tik su profesijos įgijimu. Be to, savivaldybių MVG poreikiai nėra iki galo aiškūs – dažnai kur gauna lėšų, ten ir skiria be jokio detalesnio planavimo; daugelyje savivaldybių trūksta MVG suvokimo ir įsipareigojimo MVG įgyvendinti.

Vertinant nacionalinės ir vietos politikos suderinamumą, teiktinos šios išvagos:

- Aukščiau pateikiami rezultatai iliustruoja, kad vietos MVG politikos srityje dar žengiami tik pirmieji žingsniai – MVG politika dažnai realiai nėra įgyvendinama, joje pasigendama lyderystės, kryptingumo. Siekiant svaraus ir suderinto vietos lygmens indėlio įgyvendinant šalies MVG politiką būtina:
 - Stiprinti lyderystę vietos lygmeniu. **NSŠ koordinatorių veiklos efektyvumas tiesiogiai priklauso nuo savivaldybės vadovo (mero) sąmoningumo MVG atžvilgiu.** Sąmoningi merai skiria papildomų lėšų NSŠ koordinatoriaus veiklai, kurių kokybišką veiksmų planą ir prižiūri jo įgyvendinimą. Mažiau sąmoningi merai neskiria papildomo finansavimo (pvz., esamam darbuotojui priskiria NSŠ koordinatoriaus funkcijas be papildomo finansavimo ir laiko joms atlikti¹¹⁶). Tik atsiradus kritinei geros praktikos masei šioje srityje galima tikėtis ženklios plėtros. Tai galėtų paskatinti ir merų ir kito susijusio savivaldybės vadovaujančio personalo atlyginimų sąsaja su rezultatais MVG srityje (pvz., MVG lygiu regione; pameistrystės programose besimokančiųjų dalimi ir pan.). Tai paskatintų mažiau sąmoningus merus skirti papildomą dėmesį MVG dėl finansinių paskatų. Kita galimybė – projekte „Lyderių laikas 3“ ženkliai padidinti savivaldybių administracijos darbuotojų dalyvavimą (šiuo metu, vertintojų žiniomis, dalyvauja vienas ar keli

¹¹⁶ Remiamasi KPMPC (2017). Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi koordinavimas savivaldybėse: koordinatorių veiklos apžvalga, <http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2015/08/Koordinatori%C5%B3-veiklos-ap%C5%BEvalga.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

sav. darbuotojai). To nepadarius lieka tikėtis, kad merų teigiama tarpusavio konkurencija MVG srityje ilgainiui vės prie vis geresnių rezultatų šioje srityje.

- o **Užtikrinti individualią** (mero ir NSŠ koordinatoriaus) **atsakomybę** už vietos MVG politikos įgyvendinimą. Kai kurios savivaldybės NSŠ koordinatoriaus vaidmenį paskyrė institucijai, o ne asmeniui (t.y. Jonavos r., Jurbarko r., Kalvarijos, Palangos m., Prienų r., Skuodo r. ir Vilniaus m. savivaldybės¹¹⁷). Dėl kolegialios atsakomybės apribojimų tai gali neužtikrinti efektyvaus idėjos įgyvendinimo. Todėl minėtose savivaldybėse būtina numatyti konkrečius asmenis-koordinatorius.
- o Ilguoju laikotarpiu svarstyti galimybę išplėsti tarpinstitucinės veiklos koordinatorių¹¹⁸ funkcijas, apimant ne tik pagalbą vaikams ir šeimoms, bet ir konsultacijas ir paramos paslaugas MVG mažiau dalyvaujančių grupių atstovams. Šios funkcijos galėtų būti įgyvendinamos bendradarbiaujant su NSŠ koordinatoriais savivaldybėse (pvz., NSŠ koordinatoriai identifikuoja tikslinės grupės atstovus, o tarpinstitucinės veiklos koordinatoriai sprendžia kiekvieno jų situaciją).

6.3. Nuolat rinkti įrodymus, kas veikia ir kas neveikia plėtojant MVG sistemą

Siekiant efektyviai koordinuoti MVG politiką būtina remtis įrodymais, o ne nuojaustomis ar asmenine patirtimi. Šalies MVG politikos formavime ir įgyvendinime dominuoja pastarosios.

Šalyje renkama mažai įrodymų, kas veikia ir kas neveikia plėtojant MVG sistemą:

- Lietuva nuo 2014 m. dalyvauja Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) suaugusiųjų įgūdžių tyrime (angl. *Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*). Jo rezultatai detaliau analizuojami. Pavyzdžiui, Švietimo informacinių technologijų centro (ŠITC) 2016-2021 m. projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ numatyta kartu su KPMPC parengti tarptautinio suaugusiųjų kompetencijų tyrimo PIAAC bandomojo tyrimo ataskaitą. Visgi tyrimu analizuojama esama suaugusiųjų švietimo situacija šalyje, tačiau nėra analizuojama MVG politika ar siūlomi politiniai sprendimai. Išsamios MVG politikos analizės ir vertinimai šalyje nėra atliekami.
- Reta šalies savivaldybė domisi esama situacija ir renka įrodymus. 2018 m. vykdytoje 59 NSŠ koordinatorių (išskyrus neatsakiusį Vilniaus m.) apklausoje nustatyta, kad:
 - o 25 iš 59 sav. NSŠ koordinatorius atlieka bent kažkokią NSŠ stebėseną ir vertinimą.
 - o 9 sav. renkama informacija apie NSŠ teikėjus;
 - o 24 sav. renkama informacija, kiek suaugusiųjų mokosi visoje sav. teritorijoje;
 - o 23 sav. renkama informacija, kokios neformaliojo švietimo programos siūlomos įvairių sav. veikiančių teikėjų;
 - o 29 sav. NSŠ koordinatorius renka informaciją, pagal kokias programas ir kiek suaugusiųjų apmokama, jeigu NSŠ yra finansuojamas iš valstybės, sav. ar privačių lėšų;
 - o Kiek daugiau nei trečdalis savivaldybių analizuoja vietos poreikius (žr. 4.1 prielaidą).
- Minėtame ŠITC 2016-2021 m. projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ taip pat numatyta parengta profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą stebėsenos rodiklių analizė. Tačiau joje, pasak projekto vadovo, bus koncentruojamasi tik į vidinius PMĮ rodiklius. Sistemos lygio rodiklius ketinama kurti ir analizuoti ką tik prasidėjusiame (sutartis pasirašyta 2018 m. birželio 5 d.) KPMPC projekte „Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas“.
- ŠMM neatlieka vertinimų MVG politikos srityje¹¹⁹. Per pastarąjį dešimtmetį suaugusiųjų švietimui skirtos trys švietimo politikos analizės¹²⁰, kurios yra palyginti trumpas ir

¹¹⁷ <http://www.kpmpc.lt/kpmpc/suaugusiuju-svietimas-3/suaugusiuju-neformaliojo-svietimo-ir-testinio-mokymo-koordinatoriai-savivaldybese/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹¹⁸ https://www.smm.lt/web/lt/pranesimai_spaudai/nauijenos_1/nuo-rugsejo-kiekvienoie-savivaldybesutelkta-pagalba-vaikams-ir-seimoms- [žiūrėta 2018.07.19]

¹¹⁹ Remiantis http://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/Tyrim%C5%B3%20s%C4%85ra%C5%A1as_2017-12.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

nepakankamai gilus šio reiškinio tyrimas. Apskritai, šalyje trūksta vertinimų, kurie būtų ne vertikalūs arba „šakiniai“ (skelbiami ir vykdomi tik vienos ministerijos atsakomybės ribose), o aprėptų visą sistemą.

Vertinant, kaip renkami įrodymai MVG politikai tobulinti, teiktinos šios įžvalgos:

- Šalyje **MVG politikos formavimo ir įgyvendinimo stebėseną ir renkami įrodymai dėl to, kas veikia ir kas neveikia vertintini, kaip nepakankami**. Siekiant tobulinti MVG stebėseną siūlytina:
 - **Įgalinti savivaldybes vykdyti nuoseklią MVG stebėseną** pagal aiškias ir vieningas stebėsenos gaires prižiūrint ŠMM paskirtai institucijai;
 - **Kuriant MVG stebėsenos rodiklius būtina:**
 - Užtikrinti suderinamumą tarp rodiklių, kurių skirtinguose ES fondų investicijų projektuose. Pavyzdžiui, ŠITC 2016-2021 m. projekte „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ kuriuose vidiniuose PMĮ rodikliuose per mažai akcentuojamas tęstinis mokymas. Atsižvelgiant į būsimus šalies poreikius pastarajam turi būti skiriamas kur kas didesnis dėmesys;
 - KPMPC projekte „Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas“ kuriami MVG sistemos rodikliai turi apimti stebėseną savivaldybių lygiu tam, kad užtikrinti kokybišką MVG įgyvendinimą vietos lygiu;
 - Esamose informacinėse sistemose (pvz., ŠVIS) skirti adekvatų dėmesį MVG rodikliams. Šiuo metu minėti rodikliai yra nepakankami ir pasiklydę tarp kitų – pavyzdžiui, projekto „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ atstovams sunkiai sekėsi išsiaiškinti, kokie MVG rodikliai stebimi ŠVIS sistemoje ir ar jie yra.
 - **Atlikti reguliarius MVG politikos įgyvendinimo vertinimus**, kurie apimtų ne vienos ministerijos kuruojamą sritį, o visą šalies sistemą. Jie turėtų būti paremta vieningu teoriniu pagrindu (pvz., remtis bendra efektyvios suaugusiųjų švietimo politikos koncepcija, kuri yra ir šios atvejo studijos teorinis pagrindas).

¹²⁰ Žr. <http://www.smm.lt/web/lt/neformalusis-vaiku-ir-suaugusiųjų-svietimas> [žiūrėta 2018.07.19]

4 PRIEDAS. IŠSAMUS MVG SĄLYGŲ TIKSLINĖMS GRUPĖMS VERTINIMAS

Šiame priede pateikiamas išsamus MVG sąlygų tinkamumo vertinimas šioms atrinktoms grupėms: įmonių darbuotojai ir vadovai; bedarbiai ir vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su nedarbo rizika; ir švietimo sistemos darbuotojai. Siekiant įvertinti MVG sąlygų tinkamumą, pirmiausiai reikia nustatyti esamą situaciją ir tik tuomet pateikti įžvalgas bei siūlymus. Toliau esantis tekstas seka šia logika. Kiekvienos tikslinės grupės vertinimas apima konkrečias ES fondų investicijų veiksmų programos priemones (jų sąrašas pateiktas 1 priede).

1. ĮMONIŲ DARBUOTOJAI IR VADOVAI

Pirmiausia svarbu akcentuoti, kad šis vertinamas siekia papildyti šiuo metu atliekamą ES fondų investicijų veiksmų programos 9.4.3 uždavinio vertinimą (toliau – ŪM vertinimas)¹²¹. Pastaruoju tinkamumo srityje siekta įvertinti du dalykus:

- įgyvendinamų priemonių veiklų tinkamumą tikslinėms grupėms (t. y. ar priemonių finansuojamos veiklos tikslinėms grupėms yra reikalingos, atitinka jų poreikius);
- priemonių intervencijos logikos (projektų atrankos būdo, naudos gavėjų, remiamų veiklų, bendrųjų ir specialiųjų projektų atrankos kriterijų) tinkamumą.

Ši atvejo studija papildo minėtą vertinimą, kadangi čia siekiama įvertinti ar pasirinktos tikslinės grupės yra tinkamos, o taip pat – ar numatytos veiklos atitinka tikslinių grupių poreikius bendrame MVG sistemos plėtros kontekste. Šioje atvejo studijoje atliekama analizė remiasi efektyvaus MVG politikos įgyvendinimo teoriniu pagrindu (žr. 1 lentelę) ir MVG literatūra ir taip papildo analizę, pateikiamą tarpinėje ŪM vertinimo ataskaitoje¹²².

Kokia yra dabartinė situacija?

LR ūkio ministerijos (toliau – ŪM) administruojamose ES fondų investicijų veiksmų programos 9.4.3 uždavinio „Padidinti dirbančių žmonių išteklių konkurencingumą, užtikrinant galimybes prisitaikyti prie ūkio poreikių“ priemonėse dažniausiai remia privačius (lietuviško ar užsienio kapitalo) juridinius asmenis, valstybės ir savivaldybės įmones. Tik priemonės 09.4.3-ESFA-K-814 „Kompetencijos LT“ atveju, pareiškėjai yra asocijuotos verslo struktūros. Tik šios priemonės ir priemonės 09.4.3-ESFA-K-827 „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“ atveju yra leidžiami partneriai. Visų analizuojamų ŪM priemonių atvejais remiama tikslinė grupė – pareiškėjo ir/ ar partnerio darbuotojai). Detalesnė informacija pateikta 9 lentelėje žemiau.

Lentelė 9: Analizuojamų ŪM priemonių tikslinės grupės

Priemonė	Pareiškėjas	Tikslinė grupė
09.4.3-IVG-T-813 „Kompetencijų vaučeris“	Privatus juridinis asmuo, valstybės ir savivaldybės įmonė. Partneriai negalimi	Pareiškėjo darbuotojai
09.4.3-ESFA-K-805 „Žmogiškieji ištekliai Invest LT+“	Užsienio investuotojo (įmonės) Lietuvos Respublikoje įsteigtas privatus juridinis asmuo arba užsienio investuotojas (įmonė), turintis įsteigtą filialą Lietuvos Respublikoje. Partneriai negalimi	Pareiškėjo darbuotojai
09.4.3-ESFA-T-846 „Mokymai užsienio“	Užsienio investuotojas (įmonė), arba užsienio investuotojo (įmonės) Lietuvos Respublikoje įsteigtas (įsigytas) privatusis juridinis asmuo, kuriam užsienio investuotojas daro lemiamą	Pareiškėjo darbuotojai

¹²¹ Pilnas pavadinimas: Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 9 prioriteto konkretaus uždavinio „Padidinti dirbančių žmonių išteklių konkurencingumą, užtikrinant galimybes prisitaikyti prie ūkio poreikių“ įgyvendinimo pažangos vertinimas.

¹²² Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 9 prioriteto konkretaus uždavinio „Padidinti dirbančių žmonių išteklių konkurencingumą, užtikrinant galimybes prisitaikyti prie ūkio poreikių“ įgyvendinimo pažangos vertinimas. Tarpinė ataskaita. 2018 m. gegužės 14 d.

Priemonė	Pareiškėjas	Tikslinė grupė
investuotojų darbuotojams“	įtaką, arba užsienio investuotojo (įmonės) įsteigtas filialas Lietuvos Respublikoje. Partneriai negalimi	
09.4.3-ESFA-K-827 „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“	Privatus juridinis asmuo, valstybės ir savivaldybės įmonė. Galimi partneriai – licencijuoti profesinio mokymo teikėjai, verslo asociacijos, privatieji juridiniai asmenys, prekybos, pramonės ir amatų rūmai.	Pareiškėjo ir partnerio (kai partneris yra privatusis juridinis asmuo) darbuotojai
09.4.3-ESFA-K-814 „Kompetencijos LT“	Verslo asociacija, prekybos, pramonės ir amatų rūmai ir klasterio koordinatorius, VšĮ Versli Lietuva. Partneriai - privatūs juridiniai asmenys. Siūloma įtraukti šias papildomas pareiškėjų grupes: viešosios įstaigos, kurių pagrindinė veikla yra teikti inovacijų konsultavimo ir (ar) inovacijų paramos paslaugas; viešosios įstaigos, kurių pagrindinė veikla yra teikti verslumo skatinimo ir įmonių konkurencingumo didinimo paslaugas; skaitmeninių inovacijų centrai, dalyvaujantys bent vienoje Europos Komisijos skaitmeninių inovacijų diegimo srityje.	Partnerio(-ių) darbuotojai

Šaltinis: Visionary Analytics pagal www.esinvesticijos.lt pateikiamą informaciją.

Tiesa, paramos intensyvumas skiriasi priklausomai nuo įmonės dydžio (žr. 10 lentelę). Neįgaliesiems mokomiems asmenims numatoma dar didesnis paramos intensyvumas. Šie paramos intensyvumo skirtumai yra tokie patys visose analizuojamose ŪM priemonėse. Interviu metu ŪM atstovai minėjo, kad paramos intensyvumas įmonėms keičiamas – atitinkamai didinamas 10 proc. kiekvienai kategorijai.

Lentelė 10: Paramos intensyvumas įmonėms analizuojamose ŪM priemonėse

Pareiškėjo / partnerio statusas	Finansuojamoji dalis	Finansuojamoji dalis (neįgaliesiems mokomiems asmenims)
Labai maža ir maža įmonė	iki 70 proc.	iki 70 proc.
Vidutinė įmonė	iki 60 proc.	iki 70 proc.
Didelė įmonė	iki 50 proc.	iki 60 proc.

Šaltinis: Visionary Analytics pagal www.esinvesticijos.lt pateikiamą informaciją.

Analizuojant priemonių finansavimo sąlygų aprašus (toliau – PFSA) matyti, kad kai kuriose ŪM analizuojamose priemonėse¹²³ buvo nustatyti šie prioritetiniai atrankos kriterijai, pagal kuriuos buvo vykdoma projektų atranka:

- Projekto partnerių (sektoriaus įmonių) skaičius (priemonė „Kompetencijos LT“);
- Mokymai skirti labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių darbuotojams (priemonė „Kompetencijos LT“);
- Pareiškėjo patirtis įgyvendinant darbuotojų kompetencijų ugdymo iniciatyvas (projektus) (priemonė „Kompetencijos LT“);
- Su rezultatais susiję kriterijai:
 - Numatytų apmokytų darbuotojų skaičius (priemonių „Kompetencijos LT“ ir „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“ atveju);
 - Vykdomas naujas plyno lauko investicijų projektas (priemonė „Žmogiškieji ištekliai Invest LT+“);
 - Su projekto dalyviu nuadoma sudaryti pameistrystės sutartis (priemonė „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“).

Tiesa, šiuo metu siūloma koreguoti ŪM administruojamą priemonę 09.4.3-ESFA-K-814 „Kompetencijos LT“ papildant jos PFSA šiais naujais atrankos kriterijais:

1. Projektas atitinka Investicijų skatinimo ir pramonės plėtros 2014–2020 m. programos nuostatas;

¹²³ Išskyrus priemones 09.4.3-IVG-T-813 „Kompetencijų vaučeris“ ir 09.4.3-ESFA-T-846 „Mokymai užsienio investuotojų darbuotojams“.

2. Pareiškėjas yra ne trumpiau kaip dvejus metus veikiantis (įregistruotas Juridinių asmenų registre) juridinis asmuo, išskyrus privačiuosius juridinius asmenis ir valstybės arba savivaldybės įmones, kuris ne trumpiau kaip 12 mėnesių iki paraiškos pateikimo mėnesio kiekvieną mėnesį turėjo apdraustųjų;
3. Projekto metu apmokytą ne mažiau kaip 50 darbuotojų iš tam tikro ekonominės veiklos sektoriaus ir (arba) ne mažiau kaip 100 darbuotojų iš tam tikro profesijų sektoriaus;
4. Projektu numatomi specialieji mokymai, skirti tam tikro ekonominės veiklos sektoriaus arba tam tikro profesijų sektoriaus darbuotojams, ir tiesiogiai susiję su esamomis ar būsimomis darbuotojo pareigomis;
5. Mokymai, skirti apmokyti įmonių darbuotojus ir suteikti jiems kompetencijas, reikalingas diegiant/įdiegus skaitmeninio technologijos gamybos procesuose;
6. Projektai yra skirti Lietuvos Respublikos teritorijoje, išskyrus Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos miestų ir rajonų savivaldybes, veikiančių įmonių darbuotojams mokytis.

Ką sako statistika: kas iš dirbančiųjų mažiausiai dalyvauja MVG?

Remiantis anksčiau aptarta statistika (žr. 1 skyrių) ir atliktais tyrimais¹²⁴ dirbančiųjų dalyvavimą MVG veiklose apsprendžia šie pagrindiniai veiksniai:

- **Kvalifikacija.** Mažiausiai dalyvauja ISCED 0-2 lygmens (žemą) kvalifikaciją turintys dirbantieji, daugiau – ISCED 3-4 (vidutinę) ir daugiausiai – ISCED 5-8 lygmens (aukštą) kvalifikaciją turintys dirbantieji. Mažiausiai kvalifikuoti dirbantieji, tikėtina, galo stokoti ir kai kurių pagrindinių gebėjimų kaip, pavyzdžiui, reikiamų kalbinių gebėjimų, kas jiems gali itin trukdyti dalyvauti švietimo veikloje. Taip pat, mažiausiai kvalifikuoti dirbantieji yra žemiausio socio-ekonominio statuso atstovai (pvz., kurių tėvai neturėjo vidurinio išsilavinimo), kas riboja jų sąmoningumą mokytis¹²⁵.
- **Amžius** (Eurostat statistika rodo, kad dirbančiųjų dalyvavimas suaugusiųjų švietime mažai priklauso nuo amžiaus (bedarbių ar ekonomiškai neaktyvių gyventojų tarpe šis veiksnys yra svarbiausias); bene mažiausiai dalyvauja 55-64 m. amžiaus dirbantieji);
- **Profesija** (mažiausiai dalyvauja nekvalifikuoti darbininkai (Lietuvos profesijų klasifikatoriaus (LPK) 9 grupė), kiek daugiau – kvalifikuoti darbininkai (LPK 6-8 grupės), daugiau – tarnautojai, paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai (LPK 4-5 grupės) ir kur kas daugiau – vadovai, specialistai, technikai ir jaunesnieji specialistai (LPK 1-3 grupės)).
- **Vieta.** Kaimo gyventojai kur kas mažiau dalyvauja MVG veiklose. Sekant šia logika, tikėtina (trūksta tai pagrindžiančių duomenų), kad didžiausias dalyvavimas yra pagrindiniuose šalies miestuose, o likusioje šalies teritorijoje jis yra kur kas mažesnis;
- **Įmonės požiūris.** Dažniausia nedalyvavimo MVG veiklose priežastis – poreikio nebuvimas, o pagrindinis dalyvavimo neformaliajame švietime siekis – gerai atlikti savo darbą. Darbuotojų atveju, ypač mažiau kvalifikuotų tarpe, darbdavys turi itin didelę įtaką tam, kiek, ko ir kaip jo darbuotojas mokysis;
- **Įmonės dydis.** Lietuvoje, palyginti su ES vidurkiu, dominuoja žema darbuotojų tęstinio mokymo kultūra – tai rodo keli įmonių dalyvavimo tęstiniame mokyme rodikliai (žr. 11 lentelę). Atkreiptinas dėmesys, kad lentelėje analizuojamas tik tęstinis mokymas. Jeigu atsižvelgtume į pirminį mokymą bei savišvietai skirtą laiką Lietuvos ir ES skirtumai, tikėtina, gali būti dar didesni.

¹²⁴ Pvz., CEDEFOP (2015). Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: A statistical Picture. Research paper No. 48. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

¹²⁵ Žr. R. Desjardins (2015). Participation in adult education opportunities: Evidence from PIAAC and policy trends in selected countries. Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2015 - Education for All 2000-2015: achievements and challenges.

Lentelė 11: Įmonių tęstinio mokymo statistika pagal įmonių dydį, Lietuvos ir ES vidurkiai, 2015 m.

Rodiklis		Bendras	10-49 darbuotojų įmonės	50-249 darbuotojų įmonės	250 ir daugiau darbuotojų įmonės
Įmonių, kurios teikia bet kokio mokymo paslaugas (kursus ir pan.), dalis %	LT	62	56	82	96
	ES28	73	69	86	95
Darbuotojų, dalyvaujančių tęstiniame mokyme, dalis %	LT	19	11	17	28
	ES28	38	25	34	46
Darbuotojų dalyvavimo indeksas (kur 50-249 įmonių darbuotojų dalyvavimas=100)	LT	-	65	100	165
	ES28	-	74	100	135
Mokymo intensyvumas (kiek valandų iš 1000 dirbtų valandų tenka tęstiniam mokymui)	LT	3	2	3	4
	ES28	6	4	6	7
Įmonių, turinčių darbuotoją ar skyrių, atsakingą už tęstinių mokymų organizavimą, mokymų plano parengimą ar biudžeto sudarymą, dalis %	LT	19	13	39	75
	ES28	52	48	66	88
Įmonių, kurios turi darbuotojų atstovus, kurių viena iš veikų – tęstinio mokymo tikslų nustatymas, dalis %	LT	2	1	5	8
	ES28	9	7	13	23
Įmonių, kurių įprastinė reakcija į būsimus gebėjimų poreikius – tęstinis savo darbuotojų mokymas, dalis %	LT	30	25	46	74
	ES28	67	64	74	87
Įmonių, kurių įprastinė reakcija į būsimus gebėjimų poreikius – naujų darbuotojų, su reikiamomis kompetencijomis, samdymas, dalis %	LT	80	78	90	95
	ES28	67	63	75	85
Įmonių, kurių įprastinė reakcija į būsimus gebėjimų poreikius – vidinė reorganizacija tam, kad geriau išnaudoti esamų darbuotojų kompetencijas, dalis %	LT	23	21	31	44
	ES28	59	57	64	67
Įmonių, kurių įprastinė reakcija į būsimus gebėjimų poreikius – naujų darbuotojų samdymas ir jų specifiniai mokymai, dalis %	LT	45	41	61	82
	ES28	43	41	50	61
Įmonių, vertinančių tęstinio mokymo veiklų rezultatus, dalis % (nuo visų tęstinius mokymus vykdančių įmonių)	LT	46	42	56	72
	ES28	61	58	67	85
Įmonių, niekad nevertinančių savo būsimų gebėjimų poreikių, dalis % (nuo visų įmonių)	LT	38	41	23	7
	ES28	30	32	21	11
Įmonių tęstiniam mokymams skiriamų tiesioginių išlaidų (pinigais) dalis % nuo visų įmonės darbo kaštų	LT	0,7	0,6	0,6	0,8
	ES28	0,7	0,5	0,7	0,8
Įmonių tęstiniam mokymams skiriamų bendrų (apima tiesiogines išlaidas ir dalyvių darbo kaštus) išlaidų (pinigais) dalis % nuo visų įmonės darbo kaštų	LT	1,1	0,9	1,0	1,3
	ES28	1,7	1,3	1,6	2,0

Šaltinis: Eurostat (Tęstinio profesinio mokymo įmonėse apklausa (CVTS5)), 2015

Remiantis aukščiau aptartais veiksniais šiame skyriuje naudosime sąvoką „pažeidžiamas darbuotojas“, kurį reikš vidutinės ir žemos kvalifikacijos ir/ ar vyresnio amžiaus ir/ ar darbininkišką profesiją ar ne kvalifikuotą darbą dirbantį ir/ar ne pagrindiniuose šalie miestuose gyvenantį ir/ ar mažoje ir vidutinėje įmonėje dirbantį darbuotoją.

Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?

Atsižvelgiant į dabartinę situaciją – tiek vykdomas ŪM priemonės ir jų specifika, tiek įmonių tęstinio mokymo ir gyventojų dalyvavimo statistiką – galima pateikti šias išvagas:

- **Svarstyti tiesioginės paramos darbuotojams galimybę.** Šiuo metu tikslinė grupė niekaip nediferencijuojama ir ji gali apimti visus pareiškėjo ir partnerio (jei toks galimas) darbuotojus.¹²⁶ Tai prasilenkia su idealia valstybės intervencijų logika (siekiama, kad riboti viešieji resursai turi būti investuojami ten, kur egzistuoja didžiausias poreikis – šiuo atveju, į tuos įmonių darbuotojus, kurie mažiausiai dalyvauja MVG veiklose¹²⁷), nes:
 - a. Įmonės, turėdamos sprendimo laisvę, visuomet investuos į aukščiausios kvalifikacijos darbuotojų, sukuriančių didžiausią pridėtinę vertę įmonei, mokymą. Šis teiginys įrodomas CEDEFOP 2015 m. tyrime¹²⁸ apie su darbu susijusį suaugusiųjų švietimą ir tetinį mokymą Europoje. Tyrime pateikiami ES lygiu apibendrinti 2011 m. Suaugusiųjų švietimo apklausos rezultatai, rodantys skirtingų profesijos grupių darbuotojų dalyvavimą su darbu susijusiuose darbdavio remiamuose neformaliojo mokymo kursuose: vadovų, specialistų ir technikų ir jaunesniųjų specialistų tarpe dalyvavo 51.4 proc., tarnautojų ir paslaugų sektoriaus darbuotojų ir pardavėjų tarpe – 34 proc., kvalifikuotų žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų bei įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų tarpe – 25.9 proc., o nekvalifikuotų darbininkų tarpe – 19.1 proc. Jei mokymai skirti daugumai įmonės darbuotojų, tai brangiausi mokymai ar didžiausia mokymų biudžeto dalis įmonėje visada bus skiriama aukštos kvalifikacijos darbuotojams, o pigiausi mokymai ar mažiausias biudžetas – žemiausios. Tai lemia, kad taip skirstoma ES parama tiesiog pakeičia įmonės investicijas (įmonės ir be ES fondų investicijų investuotojų į aukštos kvalifikacijos darbuotojų mokymą¹²⁹);
 - b. Pažeidžiami darbuotojai dėl žemesnio sąmoningumo mokytis ir mažiau palankios, lyginant su aukštos kvalifikacijos kolegomis, padėties įmonėje (sukuria mažiau pridėtinės vertės) ir darbo rinkoje (juos įmonei kur kas pigiau samdyti ar atleisti) yra linkę mažiau dalyvauti MVG veiklose;
 - c. Investicijų į mokymą skirstymas įmonėje ne visada yra racionalus. Pasak verslo atstovų, kai kuriais atvejais mokoma chaotiškai – mokymuose dalyvauja itin didelė įmonių darbuotojų dalis, detalčiai neapgalvojant kas, kiek ir ko galėtų mokytis. Planavimo stoka gali būti ypač būdinga labai mažoms ir mažoms įmonėms, kurių vadovams neretai stinga laiko strateginiams klausimams;
 - d. Pasak verslo atstovų, investicijos per verslo tarpininkus gali būti mažiau efektyvios nei tiesioginės. Verslo tarpininkai (pvz., asocijuotos verslo struktūros, konsultantai rengiantys paraišką, siūlantys mokymus ir mokymų teikėjus) pasiima nemažą dalį skirtos paramos ir neretai atveju įmonė už lygiaverčius mokymus sumokėtų tiek pat jei juos tiesiogiai pirtų rinkoje;
 - e. Darbuotojai, dirbantys tam tikrose įmonėse atsiduria nepalankioje padėtyje. Pavyzdžiui įmonės, kurios silpnai asocijuotos ir todėl negali suburti daug partnerių paraiškai ir siekti apmokyti daug darbuotojų (pvz., pasak verslo

¹²⁶ Nors Investicijų skatinimo ir pramonės plėtros 2014–2020 metų programoje pabrėžiama, kad „būtina sukurti ir taikyti tokią paramos schemą, kad žmogiškųjų išteklių kompetentingumo tobulinimo priemonėmis galėtų pasinaudoti ne tik didesnės įmonės, bet ir fiziniai asmenys, ir ne tik per projektų konkursus, bet ir per visuotinę dotaciją, – taip parama būtų nuolat prieinama visą 2014–2020 metų laikotarpį.“.

¹²⁷ Pavyzdžiui, Lietuvos 2014–2020 m. ES struktūrinių fondų veiksmų programos išankstinio vertinimo ataskaitoje siūloma mokymosi čekiams (angl. *voucher*) skirtus išteklius nukreipti tokioms įmonėms (pirmiausia mažoms ir mikro įmonėms) ir tokioms jų darbuotojų grupėms (žemesnės kvalifikacijos asmenims), kur mokymosi galimybių anksčiau nebuvo, nes darbdaviai šiose įmonėse arba į šias darbuotojų grupes iki šiol neinvestavo.

¹²⁸ CEDEFOP (2015). Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: A statistical Picture. Prieinamas adresu: http://www.cedefop.europa.eu/files/5548_en.pdf [žiūrėta 2018.08.09].

¹²⁹ Tai, pavyzdžiui, parodė 2014 m. birželio mėn. pateiktoje Lietuvos 2014–2020 m. ES struktūrinių fondų veiksmų programos išankstinio vertinimo ataskaita. Joje teigta „2007–2013 m. laikotarpio įmonių darbuotojų mokymui skirtų priemonių vertinimo rezultatai (pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakyto poveikio vertinimo tarpinę ataskaitą, paremtą kontrafaktiniu vertinimo metodu) rodo, jog valstybės negrąžintina parama daugiausia pakeitė įmonių darbuotojų mokymui ir taip skiriamas lėšas.“

atstovų „Kompetencijos LT“ priemonė labiausiai tiko buhalterijos, apskaitos įmonėms dėl šių stiprių asociacijų).

- **Tikslingiau remti labai mažas ir mažas įmones ne pagrindiniuose šalies miestuose. Paramą skirti ne tik labai mažų ir mažų įmonių darbuotojų, bet ir ypač jų vadovų mokymui ir požiūrio kaitai.**
 - Kaip rodo įmonių dalyvavimo tęstiniame mokyme statistika (žr. 11 lentelę), bene žemiausia mokymosi kultūra yra tarp mažų Lietuvos įmonių: kur kas mažiau (nei vidutinėse ir didelėse įmonėse) teikiančių tęstinio mokymo paslaugas; kur kas mažiau darbuotojų, dalyvaujančių tęstiniuose mokymuose; mažesnis mokymo intensyvumas; kur kas mažiau darbuotojų, besirūpinančių mokymais; labai panaši reakcija (kaip vidutinių ir didelių įmonių) į iškilusius naujus gebėjimų poreikius – samdyti naujus žmones su reikiama įgūdžiais, o ne mokyti esamus; menkas dėmesys mokymo rezultatų vertinimui; mažiau išlaidų skiriama tęstiniams mokymams.
 - Labai mažos ir mažos įmonės didžiuosiuose šalies miestuose veikia kur kas geresnėse ekonominėse sąlygose nei veikiančios likusioje šalies teritorijoje – joms lengviau prieinami alternatyvios paramos šaltiniai (pvz., didelė pagal įvairias kitas ES fondų investicijų veiksmų programos priemones vykdomų projektų koncentracija, taigi ir didesni šansai gauti paramą; verslo klubai), lengviau pasiekama informacija ir konsultacijos.
 - Šiuo metu nėra koncentruojamasi į įmonių vadovų mokymus, jų poreikių nustatymą, planavimą, požiūrio kaitą. Didžiąja dalimi nuo įmonės vadovų priklauso, ar įmonės darbuotojai mokysis, kokia apimtimi, ko ir kaip. Mokymosi kultūrą versle bene efektyviausiai gali išjudinti būtent darbas su nesimokančių įmonių vadovais (pavyzdžiui, tikslinės informacijos kampanijos, MVG teikiamos naudos viešinimas, teminiai renginiai, gerosios patirties viešinimas).
- **Tiksliau įvertinti investuotojų darbuotojų mokymui skiriamos paramos apimtis.** Pavyzdžiui:
 - Dvejoms priemonėms (09.4.3-ESFA-K-805 „Žmogiškieji ištekliai Invest LT+“ ir 09.4.3-ESFA-T-846 „Mokymai užsienio investuotojų darbuotojams“), skirtoms užsienio investuotojų darbuotojams mokyti, skiriama parama bendrai sudaro virš 33.5 mln. eurų. Šių priemonių motyvas aiškus – parama darbuotojų mokymui yra viena sudėtinių paslaugų paketo, kurį Lietuva siūlo užsienio investuotojams, dalių. Ji yra būtina dalis ir jos nebuvimas gali lemti mūsų šaliai nepalankius investuotojų sprendimus. Šių priemonių poreikio vertintojai nekvestionuoja. Nepalankiai vertinamas lėšų poreikio šioms priemonėms apskaičiavimas – pavyzdžiui, priemonės Nr. 09.4.3-ESFA-K-805 „Žmogiškieji ištekliai Invest LT+“ pagrindime lėšų poreikis grindžiamas istoriniais (2007-2013 m. periodo) duomenimis ir ŪM atsakingų administracijos padalinių pateiktą poreikį (kuris nepateikiamas). Tiksliau apskaičiuoti tokį poreikį būtų naudinga – likutį būtų galima skirti, pavyzdžiui, priemonėms, kurios didintų šalies pažeidžiamų darbuotojų dalyvavimą MVG veiklose. Apskritai, **vertintojai pasigenda skaičiavimų, kuriais būtų pagrįstas ir kitoms priemonėms, kurios analizuojamos šioje atvejo studijoje, numatytas bendras biudžetas.**

Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius?

Kaip teigiama VP 9.4.3. uždavinio „Padidinti dirbančių žmonių žmogiškųjų išteklių konkurencingumą, užtikrinant galimybes prisitaikyti prie ūkio poreikių“ aprašyme, „siekiant didinti Lietuvos konkurencingumą, būtina užtikrinti nuolatinį darbuotojų kvalifikacijos lygio palaikymą, jų profesinį mobilumą ir gebėjimą sparčiai persiorientuoti į kito ūkio sektoriaus veiklas. Šiuo metu nėra nuolat veikiančios valstybės remiamos kompetencijų tobulinimo sistemos dirbantiems“.

Jeigu, remiantis aukščiau pateikiamu uždavinio aprašymu, mūsų siekis kurti kompetencijų tobulinimo sistemą šalies darbuotojams, viešieji finansai šiam tikslui turi būti skiriami tikslingai. Pagrindinis siekis turėtų būti ne vienkartinė parama (kuri sistemos nekuria, o didžiąja dalimi tik

pakeičia privačias lėšas), bet tvari – tai yra *tokia parama, kuri sukurtų sąlygas remiamos veiklos tęstinumui* (šiuo atveju MVG veiklų tęstinumui).¹³⁰

Vertinant, ar intervencijos atitinka įmonių darbuotojų ir vadovų poreikius, teiktinos šios išvalgos:

- **Ko mokyti?** Valstybės tarnautojų pozicija aiški – balansuoti tarp to, ko nori verslas, tų resursų, kurie numatyti ne tik priemonei, bet ir jos administravimui¹³¹ ir to, kas reikalinga, kad užtikrinti racionalų viešųjų resursų naudojimą. Problema kyla tuomet, kai skirstant paramą dominuoja vadovavimasis procedūromis, o ne rezultatais. Vadovaujantis procedūromis pasitaiko atvejų, kuomet persistengiama ir pernelyg reglamentuojama tai, kur verslas turėtų turėti daugiau sprendimo laisvės. Šiuo atveju – valstybė per įvairius specifinius reikalavimus itin riboja tai, ko mokyti. Pavyzdžiui, priemonėje „Kompetencijos LT“ nurodoma, kad parama bus teikiama specialiesiems mokymams ir kiti mokymai, pavyzdžiui, skirti asmeniniam efektyvumui kaip antai emocinis intelektas neremtinai. Visgi, kai kuriose situacijose ar profesijose apibrėžti, kas yra specialieji gebėjimai ir kas – ne, gali būti sudėtinga. Šiuo atveju, pavyzdžiui, emocinis intelektas pardavėjo profesijos atstovui gali būti laikomas specialiuoju (o ne bendruoju) gebėjimu. Atsakant į klausimą, ko mokyti, išskirtinos dvi pagrindinės alternatyvos:
 - Skiriant tiesioginę paramą pažeidžiamiesiems darbuotojams gali būti aktualūs tiek bendrieji, tiek specialieji gebėjimai. Šiuo atveju svarbu palikti laisvę, kad asmuo (savęs įsivertinimo keliu) ir jį konsultuojantis asmuo galėtų identifikuoti labiausiai aktualias kompetencijas ir parinkti mokymus tikslingai užpildančius kompetencijų spragas (žr. toliau);
 - Skiriant paramą įmonėms (ypač labai mažoms ir mažoms įmonėms), parama galėtų būti koncentruojama sumanios specializacijos srityse. Valstybė pasidare namų darbus ir nusprendė, kokiems sektoriams ir technologijoms yra skiriamas prioritetas ir kurioms – ne.¹³² Vertintojų ir kai kurių verslo atstovų nuomone – turime aiškiai sekti nustatytais sumanios specializacijos prioritetais ir į juos nukreiptiems mokymams skirti papildomą balą. Kitaip nenukeliausime ten, kur norime. Valstybei neskiriant prioritetų, už ją prioritetus skirs verslas (pagal savo poreikius ir sąmoningumą). Siekiant tvarių investicijų į įmonių mokymą būtina nustatyti aiškią kryptį ir paramą sieti su sumanios specializacijos kryptimis. Todėl siūloma atsisakyti žemiau pateiktų dviejų siūlomų papildomų atrankos kriterijų ir jį keisti vienu aiškiu kriterijumi siejant mokymus su sumanios specializacijos kryptimis:
 - Projektu numatomi specialieji mokymai, skirti tam tikro ekonominės veiklos sektoriaus arba tam tikro profesijų sektoriaus darbuotojams, ir tiesiogiai susiję su esamomis ar būsimomis darbuotojo pareigomis;
 - Mokymai, skirti apmokyti įmonių darbuotojus ir suteikti jiems kompetencijas, reikalingas diegiant/įdiegus skaitmeninio technologijas gamybos procesuose.
- **Kaip kurti mokymosi kultūrą (arba, vadovaujantis uždavinio aprašymo terminais, kompetencijų tobulinimo sistemą)?** Tam pasiekti būtini keli svarbūs žingsniai:
 - Visų pirma, reikia suprasti ir identifikuoti asmenų mokymosi poreikius ir motyvus. Skirtingos darbuotojų grupės gali turėti skirtingas paskatas ir jiems gali reikėti skirtingo priėjimo. Šiuo atveju ko gero svarbiausia išsiaiškinti pažeidžiamų darbuotojų mokymosi poreikius ir motyvus bei, atsižvelgiant į tai, parinkti intervencijas. Tam turi būti skiriamas adekvatus finansavimas (nuo tinkamo

¹³⁰ Šios mintys – ne naujiena. Pavyzdžiui, jas vertintojai rado ir viename Europos Komisijos darbo grupės dėl kokybės suaugusiųjų švietimo dokumentų: ET2020 Adult Learning Working Group. *Policies promoting medium skills in the workplace - Peer Learning Activity*. June 2017, p.14.

¹³¹ Kuo mažesni resursai priemonės administravimui, tuo mažiau atsakinga institucija gali prižiūrėti priemonės įgyvendinimą. Tai gali lemti situaciją, kad nesant lėšų administravimui/ priežiūrai, sudėliojama pernelyg daug saugiklių pareiškėjams, nenumatoma arba ribotai numatoma lėšų viešinimui ir kitoms pagalbinėms priemonė ir pan.

¹³² Žr. <http://ukmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/inovaciju-veiklos-sritis/sumani-specializacija> [žiūrėta 2018.07.19]

motyvatorių ir poreikių identifikavimo bei intervencijų parinkimo priklauso pastarųjų efektyvumas ir poveikis).

- Antra, turi būti aišku, kaip geriausiai pasiekti tikslines grupes, kaip užsitikrinti jų aktyvų dalyvavimą. Tam būtina decentralizacija, t.y. įgalinti tarpininkus, kurie yra arčiau darbuotojų ir darbdavių. Esmė – mokymosi poreikiai turėtų būti nustatomi kuo arčiau besimokančiųjų.¹³³ Tai tampriai susiję su pirmuoju žingsniu (motyvatorių ir poreikių nustatymu). Šiuo žingsniu turi būti siekiama apgalvoti kaip (tiesiogiai ar per tarpininkus) bus teikiama parama, kaip užtikrinti tikslinės grupės atstovų pasitikėjimą paslaugomis, kaip parduoti paslaugas ir pan. Išskirtinos dvi galimos kryptys:
 - Būsimoji Užimtumo tarnyba. Siekiant ne tik mažinti nedarbą šalyje, bet ir skatinti nedarbo prevenciją, ŪM ir Užimtumo tarnyba galėtų bendradarbiauti vykdant jungtinę priemonę ir teikiant paslaugas pažeidžiamiems darbuotojams ir įmonių vadovams (šiuo atveju aktualiausia – labai mažų ir mažų įmonių vadovai). Šiuo atveju itin svarbu ne tik tinkamai informuoti pažeidžiamus darbuotojus (kad kiekvienam jų būtų aišku, kur kreiptis prireikus atitinkamų paslaugų), bet ir užtikrinti labai aukštą teikiamų paslaugų kokybę (pvz., jokių būdu nesivadovaujant mažiausios kainos principu perkant paslaugas iš išorės) tam, kad laimėti tikslinės grupės atstovų pasitikėjimą.
 - Savivaldybėse vieno langelio principu veikiantis suaugusiųjų švietimo teikėjų tinklas (sekant Danijos VEU centrų pavyzdžiu, žr. 2 iliustraciją, ar Švedijos pavyzdžiu, žr. 4 iliustraciją žemiau). Į šį tinklą galėtų būti įtrauktos vietos verslo asocijuotos struktūros ir profesinės sąjungos. Tokiu būdu vartotojai (pažeidžiami darbuotojai ar labai mažų ar mažų įmonių vadovai) galėtų nesunkiai savo savivaldybėje surasti ir kreiptis į bet kurią tinklui priklausančią įstaigą ir gauti reikiamas paslaugas ar būti tikslingai nukreipti. Ši alternatyva yra sudėtingesnė tuo aspektu, kad tokį tinklą dar reiktų suformuoti. Tačiau jos privalumas – itin geras prieinamumas ir augantis savivaldos savarankiškumas vykdant MVG plėtrą šalyje (ko itin trūksta šiuo metu). Galimas scenarijus – pirmiausiai bendradarbiaujama su Užimtumo tarnyba, turinčia savo padalinių tinklą ir ilgainiui, suformavus suaugusiųjų švietimo teikėjų tinklą savivaldybėse, išplėsti tarpininkų ratą. Šios krypties atveju itin didelis vaidmuo tektų nesenai savivaldybėse įsteigtiems NSŠ koordinatoriams (žr. 1.3 prielaidą).

Iliustracija 4: Parama suaugusiųjų mokymuisi darbo vietoje – Švedijos patirtis

Švedijoje, vietos valdžia yra atsakinga už vidurinio ugdymo paslaugų jaunimui ir suaugusiems suteikimą. Tai apima ir profesinį mokymą. Subsidijos teikiamos tiems suaugusiems, kurie neturi įgiję vidurinio išsilavinimo. Dėl krizės ir išaugusio imigrantų srauto į šalį, didėjo spaudimas minėti sistemai. Todėl valdžia nusprendė skirti papildomą 145 mln. eurų metinį finansavimą savivaldybėms organizuoti profesinį mokymą apimant mokymąsi darbo vietoje suaugusiems, turintiems vidutinį išsilavinimą. Savivaldybės gauna subsidiją organizuoti mokymui (ir darbo vietai surasti); darbo vieta ir įmonės darbuotojai, kurie mokys suaugusiuosius gauna finansavimą mokymui. Subsidija teikiama su sąlyga, kad savivaldybė bendradarbiaus su visais svarbiausiais vietos partneriais (įmonėmis, teritorinėmis darbo biržomis, darbdavių asociacijomis) ir, kad kiekvienas vykdomas mokymas yra pagrįstas tiek individo, tiek įmonės atveju.

Švedijos politika apima ir profesinį orientavimą kaip svarbų elementą. Suaugusieji, norintys pasinaudoti aukščiau minėta parama, yra orientuojami dėl to, kokią kryptį jie nori pasirinkti savo profesiniame gyvenime.

Šaltinis: ET2020 Adult Learning Working Group (2017). Policies promoting medium skills in the Workplace: Peer Learning Activity.

- Trečia, siekiant efektyvumo ir tvarumo (t.y. kas teikiamos paslaugos išspręstų vartotojų problemas ir jie būtų linkę jomis naudotis kitą kartą) reikia teikti kompleksines paslaugas. Tai yra mokymai tam tikroms tikslinėms grupėms (pvz.

¹³³ ET2020 Adult Learning Working Group. Policies promoting medium skills in the workplace - Peer Learning Activity. June 2017.

pažeidžiamiesiems darbuotojams, labai mažoms ir mažoms įmonėms) nebūtų galimi be konsultacinės paramos. Tai apimtų:

- Pažeidžiamų darbuotojų atveju: profesinį orientavimą, t.y. ugdymo karjerai paslaugas (savęs pažinimą, karjeros galimybių pažinimą, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo gebėjimus), profesinį informavimą ir konsultavimą. Kiekvienam asmeniui, priklausomai nuo jo sąmoningumo, situacijos ir kitų veiksnių, būtų parinktos skirtingos paslaugos. Esminė – identifikuoti tobulintinas sritis (pvz., stiprybes asmeniui keičiant profesiją ar tobulintinas kompetencijas asmeniui siekiant profesinio meistriškumo savo turimoje profesijoje) ir tikslingai nukreipti į reikiamus mokymus. Darbuotojams teikiamos paslaugos gali būti grįstos mentorystės ir koučingo technikomis siekiant geriausio įmanomo galutinio rezultato – tobulėti mėgiamoje profesijoje.
- Labai mažų ir mažų įmonių atveju (vadovams ar už personalo plėtrą atsakingiems darbuotojams):
 - Informavimą apie mokymų teikiamą naudą. Ir ne tik aukštos kvalifikacijos darbuotojų atveju, bet ir kitai atvejais. Taip siekiant keisti jų neigiamas nuostatas.
 - Konsultacijas dėl žmogiškųjų išteklių ir verslo plėtros siejant jas su mokymų poreikių identifikavimu ir planavimu. Konsultavimas būtų grįstas mentorystės, koučingo ir kitomis technikomis (galbūt šiuo atveju vertėtų išnaudoti VŠĮ Versli Lietuva administruojama Nacionalinį mentorių tinklą¹³⁴). Itin svarbu, kad paslaugos būtų teikiamos profesionaliai (nediskredituojant šios sistemos). Pasak verslo atstovų, labai mažos ir mažos įmonės, lyginant su vidutinėmis ir didelėmis įmonėmis, kur kas mažiau išteklių skiria verslo strategijai ir juo labiau – mokymų poreikių nustatymui ir planavimui. Konsultacijų metu įmonėms būtų parodoma ir įrodoma, kad mokymai – tai verslo augimo variklis; kad mokymai nėra išlaidos, o yra investicija.
 - Paramą atrenkant darbuotojus (priemonės „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“ atveju). Šios priemonės atveju esminis siekis – kad pameistrystės liktų dirbti įmonėje. Todėl turi būti itin daug dėmesio skirta kokybiškai atrankai. Taip bus užtikrinamas viešųjų investicijų efektyvumas.
 - Teikiant kitas paslaugas, skatinančias įmonių dalyvavimą MVG veiklose (pvz., informavimas apie mokymų pasiūlą tam tikrame regione, skirtingas mokymosi formas, teises subtylbes išleidžiant darbuotojus mokymosi atostogų ir pan.). Priemonė šiuo aspektu būtų panaši į šiuo metu MITA įgyvendinamą projektą „Inospurtas“¹³⁵, kur įmonėms siekiama suteikti kompleksines paslaugas siekiant jas paskatinti vykdyti MTEPI veiklas.
- Ketvirta, lygiagrečiai tiesioginės paramos darbuotojams ir įmonėms svarbu įgyvendinti horizontalius projektus, kuriais turi būti keičiamas įmonių darbuotojų ir ypač vadovų sąmoningumas MVG atžvilgiu. Šiuo metu tokio tipo projektų nėra. Vienintelis panašus KPMPC projektas „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą populiarinimas Lietuvoje“ nėra tiesiogiai skirtas įmonių darbuotojams (jo komunikacija labiau nukreipta į mokinių auditoriją). Visgi kovoti su neigiamomis verslo nuostatomis MVG veiklų atžvilgiu būtina – dažnu atveju jos yra esminis kliuvinys pažeidžiamų darbuotojų dalyvavimui mokymuose (po jų žemo sąmoningumo mokymosi atžvilgiu). Komunikacijos projektai turėtų būti nukreipti į įmonių vadovus (pagrindinė tikslinė grupė) ir pažeidžiamus darbuotojus (papildoma tikslinė grupė). Galimos veiklos:

¹³⁴ <https://www.verslilietuva.lt/paslaugos/nacionalinis-mentoriu-tinklas/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹³⁵ Žr. <https://mita.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/mita-vykdomi-projektai/inospurtas> [žiūrėta 2018.07.19]

- Radijo ir TV laidos.
- Socialinė reklama, išmoningai griauianti stereotipus.
- Tikslingas informavimas (pvz., apie atliktų kaštų-naudos analizių rezultatus, parodančius, kad investuoti į vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbuotojus – verta; apie pameistrystės, mokymo darbo vietoje kuriamą naudą ir galimybes).
- Plėtojami ir nuolat palaikomi informaciniai kanalai mažoms ir vidutinėms įmonėms bei individams (įmonių darbuotojams) apie valstybės teikiamą paramą MVG veikloms (pvz., kaip kad www.supportingsmes.ie Airijoje¹³⁶). Jų ypatybė būtų ta, kad, panašiai kaip Airijoje, vartotojas suvedęs savo charakteristikas, gautų informaciją apie jam prieinamą teikiamą finansinę ir kitą paramą. Siekiant didesnio suderinamumo, informacinius kanalus siūloma kurti jau egzistuojančios sistemos (pvz., AIKOS) pagrindu, pritaikant ją vartotojams. Informavimo paslaugos gali būti teikiamos integruotai (sekant Airijos pavyzdžiu) - darbdavys informuojamas apie turimas atlikti veiklas, jei nori gauti valstybės paramą už darbuotojų apmokymą, o darbuotojui suteikiama informacija apie mokymų specifiką¹³⁷.
- Skatinti darbdavius pasinaudoti mokymosi atostogomis.
- Informuoti darbdavius apie esamas lengvatas mokymuisi.
- Galiausiai, kvalifikacijų tobulinimo sistema, kurią siekiama sukurti ŪM priemonėmis¹³⁸, turėtų būti paremta tvarių finansavimo mechanizmu. ES parama ilgainiui ženkliai mažės¹³⁹ ir ŪM ES fondų investicijų pagalba nebebus įmanoma toliau panašiomis apimtimis remti verslo. Todėl būtina jau dabar galvoti apie tvarų finansavimo mechanizmą.
- **Kaip mokytis?**
 - Šiuo metu **mokymas darbo vietoje** akcentuojamas tik vienoje analizuojamoje ŪM priemonėje – „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“. Mokymasis darbo vietoje turi būti būtina ir neatsiejama suaugusiųjų švietimo dirbantiesiems dalis.¹⁴⁰ Todėl vertintojai rekomenduoja integruoti šią mokymo formą ir į kitas priemones ir rekomenduoti taikyti ten, kur tai įmanoma ir nesikerta su įmonių mokymo poreikiais.
 - Apskritai priemonėse gali būti **išplėsta mokymosi formų įvairovė** apimant ne tik neformalius mokymus, bet ir mokymą darbo vietoje, bendrąjį lavinimą (pvz., pažeidžiamiesiems darbuotojams, neturintiems bendrojo išsilavinimo), nuotolinį švietimą, mokymąsi neakivaizdiniu būdu, mišrų mokymąsi (angl. *blended learning*), mentorystę, koučingas ir pan. Plečiant mokymosi formų įvairovę būtų tenkinami skirtingi verslo ir asmenų poreikiai (pvz., programavimo galbūt įmanoma mokytis per atstumą, o ne vykti į užsienio valstybę). Mokymo turinio ir paslaugos kontrolės poreikis didėtų nebent tuo atveju, jeigu iš pažeidžiamų darbuotojų nebūtų reikalaujama dalinai prisidėti prie mokymų kainos (įmonių atveju, kadangi jos mokymams skiria dalį lėšų ir laiko, kokybė tyrėtų būti ganėtinai gerai kontroliuojama).
- **Kas mokys?** Priemonėje „Kompetencijų vaučeris“, kadangi ši skiriama visuotinės dotacijos būdu, pareiškėjas turi rinktis mokymo programą ir paslaugų teikėją iš VŠĮ Versli Lietuva administruojamo mokymo paslaugų teikėjų ir mokymo programų

¹³⁶ Žr. ŪM vertinimą, Airijos atvejį.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Pvz., priemonės „Kompetencijų vaučeris“ pagrindime teigiama, kad „priemonė sukurs kompetencijų tobulinimo sistemą ir sudarys sąlygas užtikrinti nuolatinį darbuotojų kvalifikacijos lygio palaikymą, jų profesinį mobilumą ir gebėjimą sparčiai persiorientuoti į kito ūkio sektoriaus veiklas.“.

¹³⁹ Remiantis pirminiu Europos Komisijos siūlymu, Lietuvai parama būsiamajame laikotarpyje gali mažėti 24 proc. (2018 m. kainomis, neatsižvelgus į infliaciją) <https://www.bns.lt/topic/1912/news/55893977/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁴⁰ ET2020 Adult Learning Working Group. *Policies promoting medium skills in the workplace - Peer Learning Activity*. June 2017.

sąrašo¹⁴¹. Pirmą, tai nėra ŪM ar VŠĮ Versli Lietuva kompetencija. Šią funkciją rekomenduojama perimti KPMPC, kuris atsako už neformaliojo profesinio mokymo programų vertinimą ir registravimą (taip pat žr. šio priedo 2 skyrių). Antra, nors sąrašas yra nuolat atnaujinamas jis yra ganėtinai ribotas jei pažiūrėti iš paslaugų teikėjo geografinės vietos požiūrio. Kadangi siekiama išplėsti nepagrindiniuose šalies miestuose esančių įmonių galimybes dalyvauti ŪM priemonėse būtų tikslinga plėtoti mokymo pasiūlą šalies regionuose. Vienas iš sprendimų – bendradarbiauti su savivalda. Trumpuoju laikotarpiu neformaliojo suaugusiųjų švietimo koordinatoriai gali padėti identifikuoti savivaldybėje kokybiškus mokymo paslaugų teikėjus ir mokymo programas. Ilguoju laikotarpiu savivaldybėse suformuoti mokymo paslaugų teikėjų tinklą, kuris veiktų vieno langelio principu (pareiškėjui kreipiantis į bet kurį tinklui priklausančią mokymo įstaigą, jis gautų visą reikiamą informaciją ir konsultacijas dėl mokymų pasiūlos savivaldybėje). Tokiu būdu būtų kuriamas savivaldos savarankiškumas ir ji ilgainiui ženkliai prisidėtų prie MVG plėtos užimtųjų šalyje.

• **Kaip remti?**

- **Pilotuoti.** Analizuojamos ŪM priemonės nebuvo nė karto pilotuojamos, t.y. sugalvoti priemonių reikalavimai įgyvendinami visa leidžiama apimtimi. Tai nėra efektyvu siekiant išbandyti, kokie projektų atrankos kriterijai, paramos intensyvumas, kiti apribojimai (pvz., fiksuotas įkainis) būtų tinkami ir patrauklūs pareiškėjams bei duotų abipusę naudą pareiškėjui ir valstybei. Todėl būtina pilotuoti priemones ir ypač tas, dėl kurių įgyvendinimo detalių abejojama (pvz., ar nauji pakeitimai bus patrauklūs pareiškėjams, ar naujos priemonės sukurs reikiamą naudą įmonėms ir pan.).
- **Paprastinti.** Būtina išlaikyti balansą tarp rizikų valdymo (siekiant, kad parama nebūtų panaudota netinkamai) ir patrauklumo pareiškėjams. Siekiant pritraukti daugiau pareiškėjų į priemones būtina paprastinti jų įgyvendinimą. Pasak verslo atstovų, šiuo metu priemonėse (ypač „kompetencijos vaučerio“ priemonės atveju) numatyti reikalavimai sukelia pernelyg didelę administracinę naštą įmonėms. Tuo atveju, jeigu parama pagal „kompetencijų vaučerio“ priemonę bus tiesiogiai teikiama pažeidžiamiesiems darbuotojams, priemonės paprastumas bus dar aktualesnis. Konkretus paprastinimo pavyzdys – šiuo metu vykdomoje priemonėje „Kompetencijų vaučeris“ taikoma standartinė paraiška. Jos forma galėtų būti dar labiau supaprastinta siekiant mažinti administracinę naštą pareiškėjams.
- **Įgalinti tarpininkus.** Rinkoje vyrauja požiūris, kad tarpininkai nėra efektyvu, nes jie pasiima dalį tikslinei grupei skirtą finansavimą, atsiranda papildoma komunikacijos grandis tarp tikslinės grupės ir paramos teikėjo ir pan. Visgi tarpininkai ŪM priemonių atveju užtikrina didesnę įmonių dalyvavimą (labai mažos ir mažos įmonės nėra linkusios dalyvauti savarankiškai) ir gali užtikrinti didesnę vykdomų mokymų masto ekonomiją. Tarpininkai yra vienas iš būdų kaip mažinti administracinę naštą pareiškėjams. Labai mažoms ir mažoms įmonėms bei fiziniams asmenims (pažeidžiamiesiems darbuotojams, jei šie būtų pareiškėjais) tarpininkai yra būtini siekiant užsitikrinti šių pareiškėjų dalyvavimą priemonėje. Aukščiau minėta, kad tarpininkais galėtų būti būsimo Užimtumo tarnybos teritoriniai padaliniai ir/ ar savivaldybėse formuojami vieno langelio principu turintys veikti suaugusiųjų švietimo tinklai. Papildomos idėjos dėl galimų tarpininkų:
 - Mokymo įstaigos (ypač pažeidžiamų darbuotojų atveju). Remiantis iki šiol esama patirtimi, mokymo įstaigos nėra suinteresuotos ŪM priemonėmis. Jos skiria prioritetą bedarbių mokymui, kadangi šios lėšos yra lengviau prieinamos. Pavyzdžiui, bedarbis mokosi visą darbo dieną be jokių trukdžių (dažnai su juo net nereikia specialiai derinti mokymų plano), gauna stipendiją ir jam apmokomas pragyvenimas ir pan. Tuo tarpu ŪM priemonėse mokymo įstaigoms reikia įtikinti įmonės dalyvauti, skirti daug laiko derinti mokymo poreikius (pvz., „Kompetencijos LT“

¹⁴¹ <https://www.verslilietuva.lt/paslaugos/kompetenciju-vaucheris/> [žiūrėta 2018.07.19]

priemonėje, kur reikia apmokyti kelių ar kelių šimtų įmonių darbuotojus), su darbuotojais derinti jų mokymosi grafikus ir pan. Kad mokymo įstaigos dalyvautų kaip tarpininkas, priemonė turi būti pakeista. Pavyzdžiui, numatoma didesnė lėšų suma administravimui ir profesionaliam profesiniam orientavimui suteikti. Tokiu atveju mokymo įstaigos siektų sukomplektuoti kuo daugiau kompetencijų vaučerių pažeidžiamiesiems darbuotojams ir priemonės įgyvendinimas galėtų įsibėgėti.

- Įmonių konsorciškai jungtinės veiklos sutarties pagrindu. Kai kurie iš sektorių yra silpnai asocijuoti, veikianti asociacija neturi reikiamų gebėjimų ar sektoriuje iš vis nėra veikiančios asociacijos. Tačiau jei viena iš įmonių imasi lyderystės, tam turi būti sudaryta galimybė dalyvauti priemonėje (tai ypač aktualu priemonės „Kompetencijos LT“ atveju).
- **Numatyti didesnius paramos intensyvumo skirtumus.** Anksčiau ŪM vadovavosi Europos Komisijos reglamento Nr. 651/2014¹⁴² 31 str. 4 dalimi, kur teigiama, kad pagalbos mažoms, vidutinėms ir didelėms įmonėms intensyvumas neturi būti didesnis kaip atitinkamai 70, 60 ir 50 proc. Ši reglamento nuostata pakeista ir intensyvumas kol kas tik vienoje iš analizuojamų ŪM priemonių („Kompetencijų vaučeris“) padidintas atitinkamai iki 80 proc. labai mažoms, mažoms ir vidutinėms įmonėms ir iki 70 proc. didelėms įmonėms. Tačiau šios ir kitų analizuojamų ŪM priemonių atveju vertintojai nerekomenduoja taikyti maksimalaus paramos intensyvumo visoms įmonėms. Siekiant ES fondų investicijų efektyvumo ir siekiant išvengti situacijos, kuomet ES fondų investicijos pakeičia privačias lėšas, siūloma taikyti mažesnę paramos intensyvumą vidutinėms ir didelėms įmonėms. Pavyzdžiui, gali būti paliekami ankstesni dydžiai (60 proc. vidutinėms ir 50 proc. didelėms įmonėms) ar taikomi net kiek mažesni dydžiai (atitinkamai 50 ir 40 proc.) taip siekiant lėšas koncentruoti į labai mažas ir mažas įmones.
- **Mažinti tam tikrus reikalavimus projektams.**
 - Darbuotojų ir partnerių skaičius. Pavyzdžiui, šiuo metu priemonėje „Kompetencijos LT“ papildomi balai skiriami tik jei projekte numatoma mokyti bent 500 darbuotojų ir konsorciškai apima bent 10 partnerių. Nėra aišku, kuo tokios prielaidos yra pagrįstos. Kaip minėta, silpnai asocijuotų sektorių įmonės gali sunkiau suburti daug partnerių paraiškai ir siekti apmokyti daug darbuotojų. Šiuo požiūriu sveikintini ŪM siūlymai atsisakyti partnerių skaičiaus kriterijaus ir mažinti minimalaus apmokytų darbuotojų skaičiaus kriterijų.
 - Lankstus mokymų įgyvendinimas. Verslo įmonių mokymo poreikiai greitai keičiasi. Taip pat reikia atsižvelgti į verslo dinamiką (pvz., dalis įmonių partnerių bankrutuoja iki kol būna įvertinta paraiška). Be to, esant bent keliems partneriams kyla įvairių iššūkių derinant mokymo poreikius ir planus. Todėl pareiškėjams turėtų būti numatomos lankstesnės galimybės koreguoti mokymų detales (mokymų temas, vietą, apmokamų asmenų skaičių) besimokančiuosius paramos sutarties įgyvendinimo metu (nepažeidžiant pagrindinių reikalavimų). Svarstyta galimybė projektų vykdytojams leisti prisiimti bent dalį veiklos įgyvendinimo rizikos.
 - Labai teigiamas dalykas, kad prioritetas balas planuojamas skirti projektams įgyvendinamiems Lietuvos teritorijoje, išskyrus Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos miestų ir rajonų savivaldybes, veikiančių įmonių darbuotojams mokytis. Tokiu būdu tikėtinas teigiamas poveikis geografiniu požiūriu tolygesnei šalies ekonomikos plėtrai.
- **Perskaičiuoti fiksuotąjį vienos valandos vieno mokomo darbuotojo įkainį (toliau – fiksuotasis įkainis).** Priemonėje „Kompetencijų vaučeris“ ŪM nustatė

¹⁴² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0651> [žiūrėta 2018.07.19]

fiksuotąjį įkainį vadovaujantis atsižvelgiant į Metodinius nurodymus dėl fiksuotųjų įkainių taikymo formaliajam profesiniam mokymui¹⁴³ ir Vyriausybės nutarimą dėl minimalios mėnesinės algos.¹⁴⁴ Tokiu būdu buvo gautas itin mažas fiksuotasis įkainis. Pasak verslo atstovų, tai viena pagrindinių priežasčių, kodėl ši priemonė nėra populiari. Dėl mažo fiksuotojo įkainio kompetencijų vaučeris tinkamas tik ribotos kokybės mokymams finansuoti (pvz., nėra pakankamų sąlygų nupirkti aukštos kvalifikacijos lektorių, pritaikyti mokymų turinio ir pan.). Todėl fiksuotasis įkainis turėtų būti perskaičiuotas atsižvelgiant ne tik į pirminio mokymo teisės aktus, bet ir realią situaciją rinkoje, ji labiau siejant su tęstinio mokymo paslaugomis. Be to, svarstyтина galimybė fiksuotąjį įkainį indeksuoti, taip atsižvelgiant į infliacijos poveikį.

- **Paramą labiau siekti su rezultatais:** Svarstyтина galimybė paramą siekti su pasiektais, o ne numatomais rezultatais. Idealiausia paramą būtų siekti su mokymų kokybe. Tačiau šiuo metu rinkoje nėra tinkamų priemonių mokymo kokybei įvertinti. Ilgainiui, kuomet bus sukurta vieninga kompetencijų pripažinimo sistema, joje naudojami meistriškumo testai galėtų būti naudojami mokymų kokybei įvertinti. Kitų rezultatų pavyzdžiai galėtų būti apmokytas pažeidžiamų darbuotojų skaičius ar laikotarpis, per kurį pameistrystę turi likti įmonėje (priemonėje „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“).
- **Kaip priemonės tobulinti toliau?**
 - Turi būti identifikuoti esminiai rodikliai siekiant geriau stebėti kaip formuojama verslo MVG kultūra. Tai yra neužtenka elementarių rodiklių (pvz., apmokytų asmenų įmonėse skaičius). Būtina stebėti tendencijas, ar ir kaip keičiasi verslo požiūris į mokymus (pvz., remiantis Eurostat tęstinio mokymo įmonėse tyrimu). Šių detalesnių rodiklių stebėsena turėtų būti integruota į bendrą šalies MVG tendencijų stebėseną. ŠMM savo veiklos plane yra numačiusi iki 2018 m. III ketv. perkelti MVG procesų stebėseną ir valdymą į elektroninę terpę;
 - Atlikti reguliarius priemonių efektyvumo vertinimus ir kaštų-naudos analizes.

2. BEDARBIAI IR VYRESNIO DARBINGO AMŽIAUS ASMENYS, SUSIDURIANTYS SU AUKŠTA NEDARBO RIZIKA

Šiame skyriuje koncentruojamasi į dvi priemones: priemonę Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“ (kuriai viso skiriama apie 160.7 mln. eurų ES ir valstybės biudžeto lėšų) ir priemonę Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“, skirtai vyresnių darbingo amžiaus asmenų užimtumui didinti (kuriai skiriama 6 mln. eurų lėšų). Didžiausias dėmesys kreipiamas į tiesiogiai su MVG susijusias veiklas: profesinis formalus ir neformalus mokymas apimant pameistrystę, stažuotes ir neformalaus švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimą (bendriems ir specialiesiems gebėjimams įgyti ar tobulinti); profesinis orientavimas, kuris apima ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas. Šiame skyriuje MVG sąlygos bedarbiams ir vyresnio darbingo amžiaus asmenims analizuojamos atskirai.

Bedarbiai: Kokia yra dabartinė situacija?

- Pagal priemonę 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“ įgyvendinti(-ami) viso 6 projektai, kurių bendra prašomo finansavimo suma siekia 141.3 mln. eurų. Keturi projektai yra baigti įgyvendinti: „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“, „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“, „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“ ir „Įgyk paklausią profesiją“ (apima visus kitus bedarbius). Toms pačioms tikslinėms grupėms šiuo metu įgyvendinami du projektai: „Pasinaudok galimybe“ (kur koncentruojamasi į vyresnius nei 54 metų bedarbius) ir „TAPK- Tavo ateities

¹⁴³ Remiantis šiais teisės aktais: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gruodžio 8 d. nutarimu Nr. 1320 „Dėl Profesinio mokymo lėšų skaičiavimo vienam mokiniui, kuris mokosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą, metodikos patvirtinimo“ ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. V-1332 „Dėl Profesinio mokymo lėšų, tenkančių vieno mokinio, kuris mokosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą, vienai valandai, 2016 metams patvirtinimo“.

¹⁴⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. birželio 22 d. nutarimu Nr. 644 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“.

perspektyvų kūrimas“ (likę bedarbiai). ESF ir Jaunimo užimtumo iniciatyvos lėšomis dar įgyvendinami du projektai skirti jaunimo (15/16-29 m.) kvalifikacijos tobulinimui:

- 2015-2018 m. projektas „Atrask save“¹⁴⁵;
- 2015-2018 m. projektas „Naujas startas“¹⁴⁶.
- Profesinis orientavimas:
 - Teikiamos profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos. Teikiantis paslaugas subjektyviai nusprendžia, kada ir kokias šio tipo paslaugas teikti bedarbiui. Pavyzdžiui, projekte „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“ iš apie 15 tūkst. dalyvių šios paslaugos teiktos maždaug trečdaliui jų;
 - Kur ir ką nori mokytis renkasi pats bedarbis. LDB gali daryti įtaką atrenkant asmenis, kurie pasinaudos jos paslaugomis¹⁴⁷, tačiau ji neturi pakankamų svertų nefinansuoti asmens pasirinktų mokymų, net jei, pavyzdžiui, matoma, kad to paties galima geriau išmokyti kitoje įstaigoje arba, kad pasirinkta profesija nėra paklausė;
 - Paslaugos dažnai perkamos iš privačių tiekėjų mažiausios kainos principu, kas neužtikrina paslaugų kokybės. Pavyzdžiui, tai vyko projektuose „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“ ir „Atrask save“. Respondentai minėjo, kad pasitaiko daug atvejų, kuomet teikiant paslaugas mažiausios kainos principu kenčia jų kokybė (pvz., paslaugas teikia pernelyg jauni, nepatyrę asmenys).
- Paslaugų diferencijavimas:
 - Remiantis 2016 m. informacija¹⁴⁸, bedarbiai pirmo pokalbio metu profiliuojami pagal du kriterijus – pasirengimą darbui (priklausomai nuo jų turimos profesijos paklausos) ir motyvaciją darbui (tikrinama, ar bedarbis gali paaiškinti, kodėl jam reikia mokymų). 2016 m. apie trečdalis visų bedarbių buvo pasirengę darbui (įskaitant 7 proc. nemotyvuotų), 36% buvo nepasirengę darbui, bet motyvuoti ir kiek mažiau nei trečdalis nei pasirengę darbui, nei motyvuoti. Darbui nepasirengusiems asmenims gali būti teikiama daugiau paslaugų, apimant profesinį orientavimą ir mokymą. Remiantis 2018 m. LDB informacija¹⁴⁹ bedarbiai jau per pirmą pokalbį suskirstomi į dideles, vidutines ir ribotas įsidarbinimo galimybes turinčius asmenis remiantis specialisto vertinimu net pagal 19 skirtingų kriterijų. Darbo ieškančiam asmeniui neįsidarbinus per 6 mėn. laikotarpį, įsidarbinimo galimybių vertinimas atliekamas pakartotinai kas 3 mėnesius. Vertintojų turima informacija, paslaugos asmenims, priskirtoms konkrečiai įsidarbinimo galimybių grupei, nediferencijuojamos;
 - Mokymo paslaugos, asmeniui pasirinkus paslaugų teikėją ir mokymo programą, nėra diferencijuojamos pagal asmens charakteristikas (pvz., išsilavinimas, amžius ir pan.) suteikiant skirtingo tipo ir/ar turinio mokymus (tai ypač aktualu ir svarbu kalbant apie NSŠ paslaugas).
- LDB siekia sukurti statistinio profiliavimo modelį, kuris nustatytų, į kokias ADRP siųsti bedarbius. Iš esmės tai būtų darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybių įvertinimo sistema, gebanti pagal objektyvius (kiekybinius) kriterijus pamatuoti ir įvertinti konkretaus bedarbio įsidarbinimo galimybes, identifikuoti kliūtis asmens užimtumui bei pasiūlyti efektyviausias ADRP priemones, darbo rinkos paslaugas ar jų kombinacijas. Pagrindiniai šios inovacijos motyvai yra: (1) efektyvus resursų naudojimas siekiant, kad LDB paslaugos pasiektų tą, ką reikia pasiekti ir suteiktų tai, ko šiam asmeniui reikia; (2) eliminuoti LDB darbuotojų subjektyvumą parenkant ADRP priemones ir paslaugas; ir (3) dalinai automatizuoti sistemą paprastinant jos administravimą.

¹⁴⁵ Žr. https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_atrask_save.aspx [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁴⁶ Žr. https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_naujas_startas.aspx [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁴⁷ Žr. Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2017-07-25 įsakymo Nr. V-422 „Darbo ieškantiems asmenims teikiamų darbo rinkos paslaugų ir užimtumo rėmimo priemonių jiems siūlymo tvarkos aprašas“ 18-20 punktus. Dokumentas prieinamas adresu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/f80415e061bd11e7a53b83ca0142260e/AkpjHuMKkS> [žiūrėta 2018.09.06]

¹⁴⁸ OECD (2018). OECD reviews of labour market and social policies: Lithuania. Prieinamas adresu: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-lithuania_9789264189935-en#page1 [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁴⁹ Žr. https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/Isidarbinimo_galimybiu_vertinimas.aspx [žiūrėta 2018.09.06]

- Mokymo paslaugų charakteristikos:
 - Šiuo metu apie 60 proc. visų mokymų vykdomi pagal formalias programas, likę – pagal neformalias. Bedarbiai dažniausiai renka formalias programas, nes nori kvalifikacijos. Darbdaviams dažnai nepakanka siauros neformaliuoju būdu įgytos kompetencijos (ypač persikvalifikavimo atveju). LDB taip pat siekia, kad būtų kuo daugiau finansuojama formalių mokymų, nes vienas iš VP rodiklių yra „kvalifikaciją įgiję asmenys“.
 - Šiuo metu apie 90 proc. mokymų vykdomi pagal dvišales (LDB-bedarbis), likę – pagal trišales (LDB-bedarbis-darbdavys) sutartis. 2012-2013 m. trišalių sutarčių buvo apie ¼, nes tai buvo vienas iš LDB veiklos tikslų. Remiantis SADM informacija, šiuo metu tokio specifinio tikslo nėra¹⁵⁰. Be to, nors trišalėms sutartims buvo supaprastinti reikalavimai, pasak respondentų, pastaraisiais metais darbdaviai vengia įsipareigoti (įsipareigojimas priimti į darbą nežinomą asmenį po šešių mėnesių yra pernelyg didelis netikrumas jiems). Bet kuriuo atveju, įgyvendinimo prasme, dvišalė sutartis yra kur kas paprastesnė nei trišalė.
- Bedarbių mokymo pagal formaliasias profesinio mokymo programas pagrindinis iššūkis yra ne jų kokybė, o aktualumas asmens ir darbdavio poreikiams. LDB atstovų nuomone, didelė dalis šių programų yra pasenusios ir turi būti atnaujintos. Tikimasi, kad tai išspręs perėjimas prie modulinio profesinių mokymo programų.
- Bedarbių neformaliojo mokymo kokybė:
 - Reikalavimai neformaliojo profesinio mokymo programoms, kad šios būtų įtrauktos į LDB patvirtintų programų sąrašą¹⁵¹, yra minimalūs – mokymo paslaugų teikėjas turi pateikti aprašymą (tikslas, priemonės, turinys, kainodara). Esant poreikiui pateikta informacija koreguojama bendradarbiaujant su paslaugų teikėju. Gana subjektyvus vertinimo procesas, nes nėra aiškių kokybės kriterijų neformalioms mokymo programoms. Nėra atveju, kai programa atmetama negrįžtamai.¹⁵² Kitų reikalavimų nėra. Pasak LDB atstovų, tai perteklinė LDB funkcija (tokios veiklos nėra jos kompetencija). Nuo 2019 m. sausio 1 d. tvarka keičiama ir neformalios profesinio mokymo programos, vykdančios LR profesinio mokymo įstatymą, bus registruojamos Studijų, programų ir kvalifikacijų registre. Šių programų vertinimą nuo tada atliks KPMPC, vadovaujantis vieningais kriterijais pagal ŠMM parengtą profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašą. Vertintojų informacija, neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos į registrą nepateks ir jų kokybės užtikrinimas išlieka problematiškas.
 - LDB dar nėra apsisprendusi, ar mokymus vykdyti tik pagal neformaliojo profesinio mokymo programas, ar ir pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas. Pastarosios registruojamos ŠMM Kvalifikacijos tobulinimo programų ir renginių registre, bet joms kokybės užtikrinimas kol kas nėra reglamentuotas. Tai gali pasikeisti, kai bus parengtas ir įteisintas neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi teikėjų veiklos kokybės vertinimo modelis.
 - LDB šiuo metu neturi jokių svertų panaikinti programas, kurios įtrauktos į neformaliųjų profesinio mokymo programų sąrašą. Vienintelė galimybė – kuomet tris metus programoje nevykdoma jokia veikla. Kitais atvejais vykdomos tik planinės (reguliarios) ir neplaninės (skundų iš dalyvių, kitų teikėjų, kitų šaltinių pagrindu) patikros. Patikrų metu tikrinama, ar mokymai vyksta, ar

¹⁵⁰ Remiantis LDB informacija, galimybė sudaryti sutartis šiuo metu yra tik vienas specialiųjų atrankos kriterijų, kurie gali būti taikomi atrenkant asmenims finansavimui jei šie nėra atrenkami remiantis formaliais ir neformaliais kriterijais. Žr. Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2017-07-25 įsakymo Nr. V-422 „Darbo ieškantiems asmenims teikiamų darbo rinkos paslaugų ir užimtumo rėmimo priemonių jiems siūlymo tvarkos aprašas“ 18-20 punktus. Dokumentas prieinamas adresu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/f80415e061bd11e7a53b83ca0142260e/AkpjHuMKkS> [žiūrėta 2018.09.06]

¹⁵¹ Žr. <https://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PASLAUGOS/ASMENIMS/Puslapiai/MokProgramosNeformaliosiosSarasas.aspx> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁵² Remiantis informacija iš LDB, tobulindama šią sritį LDB rengia atnaujintą teisės aktą, kurio pagrindu mokymo programos bus vertinamos, registruojamos, suformuluoti išbraukimo iš registro kriterijai.

tiekėjai turi visus reikiamus dokumentus, ar laikomasi mokymo plano. Kartu su sąskaitomis už suteiktas paslaugas iš mokymo paslaugų teikėjų prašoma surinkti mokymų dalyvių parašų patvirtinančių, kad buvo suteiktos kokybiškos paslaugos. ES fondų investicijų projektuose programų įgyvendinimo kokybei užtikrinti nėra numatyta jokie finansavimo. Visas veiklas LDB vykdo savais ištekliais.

- Po kiekvienų mokymų yra surenkamos dalyvių anketos. Rezultatai suvedami į registrą. Tačiau iš esmės jie niekur nenaudojami.
- ES fondų projektuose (pvz., „Atrask save“), veiklų pabaigoje, rengiami susitikimai su koordinatoriais dėl projekto pamokų ir rekomendacijų. Tačiau tai nėra įprasta praktika.
- Ateityje LDB planuoja įsdiegti „Tiekėjų rizikos kontrolės sistemą“. Šiuo metu vyksta baigiamieji darbai (kol kas sistema dar nėra patvirtinta). Šia sistema siekiama sutvarkyti procesų kokybę – kad visi LDB klientai būtų vienodai traktuojami, išvengiant tikrintojo subjektyvaus požiūrio. Sistema turėtų leisti adekvačiau skirstyti žmogiškuosius resursus kreipiant juos ten, kur reikia.
- Mokymo rezultatų ir jų kokybės stebėseną:
 - Vienintelis naudojamas bedarbių mokymo kokybę matuojantis rodiklis – asmens įsidarbinimas. Tikrinamas įsidarbinimo tvarumas – remiantis Sodros duomenimis tikrinama, ar asmuo dirba po 14 dienų ir trijų, šešių, 12, 18 ir 24 mėnesių.
 - LDB netikrina, ar ir kiek bedarbiai naudoja to, ko išmoksta. Grįžtamojo ryšio iš mokymo dalyvių nerenka (bet planuoja tokią informaciją rinkti ateityje).
 - LDB vykdo paslaugų pasitenkinimo tyrimą, klausiant darbdavių, kiek jie patenkinti LDB profesinio mokymo paslaugomis (bendrai, nespécifikuojant konkrečių mokymo programų).
- Nuo 2018 m. spalio 1 d. LDB taps užimtumo tarnyba. Užimtumo įstatymo pakeitimai jau paruošti. Dabar ruošiami poįstatyminiai teisės aktai. Su šiuo procesu siejama daug pokyčių. Pavyzdžiui: planuojama daugiau dėmesio skirti tikslingesnei bedarbių atrankai į darbo vietas; kur kas daugiau dėmesio bus skiriama paslaugų ir klientų diferencijavimui, paslaugų kokybei užtikrinti, rezultatų stebėsenai. Visgi, pasak LDB atstovų, pokyčiai gali užtrukti, mat jie reikalauja darbuotojų mąstymo kaitos.

Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?

- **Kaip tinkamas vertintinas siekis įgyvendinti projektus, skirtus vienos tikslinės grupės poreikiams** (pvz., „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“, „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“, „Atrask save“). Tai leidžia koncentruotis į bent viena aplinkoje panašių bedarbių subtilybes taip tiksliau parenkant ir įgyvendinant paslaugas. Ateityje siūlytina gerai apgalvoti baigtinį tikslinių grupių, kuriems skiriami atskiri projektai, sąrašą. Jame galėtų atsirasti ir iki šiol neišskirtos grupės (pvz., kaimo vietovių bedarbiai);
- Tačiau viena labiausiai tobulintinų sričių išlieka paslaugų diferencijavimas pagal tikslinės grupės specifiką. **Situacija, kuomet visiems bedarbiams, kad ir kokie skirtingi jie bebūtų, teikiamos tos pačios profesinio mokymo programos, vertintina kaip netinkama.** Tinkamos mokymosi aplinkos, metodų ir medžiagos parinkimas gali pašalinti daug mokymosi kliūčių ir pagerinti bedarbio įsitraukimą į mokymosi procesą. Tuo tikslu turi būti keičiamas paslaugų procesas daugiau dėmesio skiriant pirminiam kontaktui su asmeniu, jo poreikių analizei, profesiniam orientavimui (siekiant didinti sąmoningumą) ir paslaugų parinkimui atsižvelgiant į ankstesnio proceso rezultatus. Asmenų profiliavimo automatizavimas vertintina tik kaip pagalbinė priemonė LDB konsultantui šiame procese. Kita priemonė galėtų būti galimų mokymo, profesinio orientavimo ir kitų paslaugų tipologija ir praktinės gairės pagal detalias asmens charakteristikas ir poreikius. Šie įrankiai turėtų būti nuolat atnaujinami ir ilgainiui palengvintų konsultantams darbą diferencijuojant paslaugas asmenims. Kita monetos pusė – profesinio mokymo pasiūla turi būti kur kas labiau adaptuojama įvairioms tikslinėms bedarbių grupėms (pvz., šiuo metu labai menkai išnaudojama suaugusiųjų

mokymo darbo vietoje mokymosi forma). Be to, **diferencijuotai teikiamos turi būti ne tik mokymo paslaugos** – pavyzdžiui, nekvalifikuotiems bedarbiams procesas iki mokymų turi būti kuo trumpesnis tam, kad padidinti šios grupės narių dalyvavimą mokymuose (žr. žemiau);

- **LDB siekis tapti Užimtumo tarnyba vertintinas teigiamai jei po šiuo formalumu slėpės realūs pokyčiai teikiamose paslaugose ir vidiniuose procesuose.** Vertinant iš tikslinių grupių pasirinkimo perspektyvos itin svarbu, kad:
 - Keistųsi pats priemonių įgyvendinimo principas – nuo reaktyvaus (užsiregistravai – gausi paslaugas) prie proaktyvaus (tau gali reikėti šių paslaugų). Pavyzdžiui, proaktyvios priemonės gali būti vykdomos ieškant darbo biržose neužsiregistravusių asmenų ar identifikuojant asmenis, kurie susiduria, ar gali susidurti su aukšta nedarbo rizika (pvz., moterys, išėjusios motinystės atostogų). Tam tikru momentu jiems gali būti suteikiama tikslinga informacija apie teikiamas paslaugas. Pavyzdžiui, gimdymo namų lankytojams gali būti dalinama informacija apie kvalifikacijos tobulinimo su vaiko priežiūra galimybes.
 - Būtų plačiau žiūrima į tai, kas yra institucijos tikslinės grupės. Pavyzdžiui, kaip minėta 1 šio priedo skyriuje, LDB galėtų bendradarbiauti su ŪM teikiant įvairias paslaugas pažeidžiamiems darbuotojams.

Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius? Ką keisti?

- **Pernelyg menkas dėmesys profesinio orientavimo paslaugoms.** Situacija, kuomet profesinio orientavimo paslaugas gauna tik trečdalis projekto „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“ tikslinės grupės nėra adekvati. Nekvalifikuoti asmenys dažniau nei kiti gali būti susidūrę su neigiamomis mokymosi patirtimis. Jie gali turėti labiau neigiamas ar netinkamas nuostatas mokymosi atžvilgiu. Jiems dažnai trūksta informacijos paieškos, karjeros planavimo ir kitų gebėjimų, todėl jie linkę priimti klaidingus sprendimus. Todėl jų atveju itin aktualus profesinis orientavimas, kuriuo būtų koreguojamos jų išankstinės nuostatos mokymosi atžvilgiu. Todėl siūlytina kur kas daugiau nei iki šiol dėmesio skirti profesinio orientavimo paslaugoms – nuolat tobulinti susijusių LDB darbuotojų gebėjimus, teikti įvairesnių profesinio orientavimo paslaugų (išnaudojant tai, kas sukurta kitų institucijų), skrupulingai tikrinti suteiktų paslaugų kokybę, itin daug dėmesio skirti bedarbių atrankai įvairioms paslaugoms (pvz., naudojant tokius įrankius kaip polinkų testai);
- **Kai kurioms bedarbių tikslinėms grupėms (pvz., nekvalifikuotiems bedarbiams) kelias iki pasinaudojimo mokymo paslaugomis gali būti pernelyg ilgas ir sunkus.** Šių grupių atveju reiktų pagalvoti kaip kuo labiau supaprastinti šį procesą ir padidinti jo patrauklumą vartotojui. Galbūt įmanoma automatizuoti dalį šiuo metu renkamos informacijos (kad vieši duomenys būtų gaunami iš institucijai prienamų registrų). Kita priemonė – suteikti asmeniui galimybę išbandyti norimas mokymo paslaugas (pvz., trumpi mokymai apie naują profesiją persikvalifikuoti ketinančiam asmeniui). Taip pat turi būti numatyti itin paprasti ir lankstūs būdai keisti asmens pasirinkimus, pasikeitus asmens poreikiams, profesinėms ir/ar asmeninėms aplinkybėms;
- **Šiuo metu skiriamas neadekvačiai mažas dėmesys profesinio neformaliojo mokymo paslaugų kokybei užtikrinti.** Siekiant didinti vartotojų pasitenkinimą profesiniu neformaliojo mokymu siūloma:
 - Profesinio orientavimo ir susijusių paslaugų viešuosius pirkimus vykdyti remiantis ne mažiausios kainos, o ekonominio naudingumo principu. Pirkti mažiausia kaina, bet numatyti aukštus reikalavimus paslaugų teikėjų kvalifikacijai nėra pakankama sąlyga. Perkant paslaugas ir vykdant paslaugų sutarčių priežiūrą daugiausiai dėmesio turi būti skiriama paslaugų turiniui ir jo kokybei užtikrinti. Esant poreikiui, turi būti skiriamos adekvačios lėšos LDB darbuotojų, vykdančių viešuosius pirkimus, mokymui kaip vykdyti pirkimus, kurie remiasi ekonominio naudingumo principu;
 - Nuo 2019 m. sausio 1 d. sugriežtinus neformaliojo profesinio mokymo programų kontrolę, tikėtina, smarkiai sumažės minėtų programų pasirinkimas. LDB

nusprendus finansuoti ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas aukščiau minėti iššūkiai dėl tokio tipo mokymo kokybės išliks. Todėl itin aktuali tampa MVG plėtros 2017-2020 m. veiksmų plano priemonė, skirta parengti NSŠ teikėjų veiklos kokybės vertinimo modelį. Šis modelis turi būti parengtas kuo anksčiau. Be to, LDB turėtų skirti itin daug dėmesio NSŠ programų įgyvendinimo kokybei užtikrinti. Siekiant šio tikslo LDB turi bendradarbiauti su kitomis institucijomis, ypač ŠMM ir KPMPC (pvz., perduoti susistemintą vartotojų apklausų ir kitą aktualią informaciją, informuoti apie probleminius atvejus, teikti siūlymus dėl papildomų priemonių). Atsižvelgiant į tai būtina stiprinti LDB žmogiškuosius resursus NSŠ organizavimo srityje (vertintojų nuomone, šiuo metu jie nėra pakankami) ir, esant poreikiui, koreguoti teisės aktus (pvz., numatyti, kaip bus teikiama šiuo metu teikiamo mokymo priežiūra, suteikti LDB susijusius įgaliojimus ir resursus).

- **Rezultatų stebėseną šiuo metu yra pernelyg vienpusė (dominuoja įsidarbinimo stebėseną) mažai kreipiant dėmesio kitiems aspektams (pvz., mokymo kokybei, dalyvių ir susijusių asmenų nuomonei).** Todėl siūlytina:
 - Turi būti renkamas grįžtamas ryšys iš dalyvių ir darbdavių (trišalių sutarčių atveju) – ne tik bendras, o dėl konkrečių mokymo programų ir paslaugų teikėjų. Grįžtamojo ryšio rezultatus būtina sieti su paslaugų teikėjų finansavimu. Svarstyti galimybę grįžtamąjį ryšį rinkti įvairesniais kanalais – ir iš mokymo paslaugų teikėjų, projekto darbuotojų, NSŠ koordinatorių ir kt. Tai turėtų užtikrinti objektyvesnę informaciją apie paslaugų ir procesų kokybę;
 - Daugiau dėmesio skirti mokymo kokybei vertinti. Pavyzdžiui, bedarbių po mokymų gali būti klausama, kiek jie naudoja tas kompetencijas, kurias įgijo mokymų metu. Tai svarbi informacija ne tik LDB, bet ir KPMPC, kuri vertins profesinio neformaliojo mokymo programas;
- **Esama VP rodiklių sistema nėra palanki projektų, skirtų bedarbiams, vykdytojams.** Ji itin priklauso nuo už priemonę atsakingos institucijos atstovų gebėjimo įvertinti būsimus poreikius. Dažnai poreikiai vertinami remiantis istoriniais duomenimis, asmenine patirtimi ir neatliekant detalių poreikių tyrimų. Dėl žmogiškųjų klaidų nustatyti poreikiai gali būti neadekvatūs. Yra situacijų, kuomet dėl pernelyg didelio numatyto dalyvių skaičiaus projekto vykdytojai tiesiog negali skirti adekvataus dėmesio kiekvienam projekto dalyviui, komplektuojamos neadekvačiai didelės dalyvių grupės ar dalyviai siunčiami į tas paslaugas, kurių jiems nebūtina reikia (pvz., tam, kad pasiekti rodiklį). Todėl siūloma inicijuoti tyrimą, kuriuo būtų vertinamos alternatyvos esamai VP rodiklių sistemai, pavyzdžiui, su rezultatu sietinas finansavimas numatant minimalių siektinų rodiklių „slenksčius“.
- **LDB vertintina kaip pernelyg uždara struktūra.** LDB tampant Užimtumo tarnyba, vienu juridiniu vienetu, turėtų keistis ir jos bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis strategija. Kalbant apie profesinio orientavimo, neformaliojo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo paslaugas primygtinai siūlytina plėsti partnerių tinklą. Idealiais partneriais šiuo atveju galėtų būti savivaldybių NSŠ koordinatorių kuriami vietos MVG paslaugų teikėjų tinklai. Toks bendradarbiavimas itin padidintų minėtų paslaugų prieinamumą vartotojui su sąlyga, kad bus sukurti kokybiški įrankiai šioms paslaugoms teikti (pvz., svetainė, į kurią galėtų būti nukreipiami vartotojai siekiantys pripažinti savo kompetencijas), užtikrinama tolygi paslaugų teikimo kokybė ir savivaldybių MVG paslaugų teikėjų tinklams skiriami adekvatūs resursai paslaugoms teikti. Tokios iniciatyvos pavyzdys galėtų būti Portugalijos „Naujų galimybių iniciatyva“ (angl. *New opportunities initiative*)¹⁵³, kuomet su 450 vietos naujų galimybių centrų pagalba buvo teikiamos profesinio orientavimo paslaugos suaugusiems (ypač tiems, su neigiamą ankstesnio mokymosi patirtimi) siekiant pripažinti jų neformaliojo ar savišvietos būdu anksčiau įgytas kompetencijas.

¹⁵³ Žr., pavyzdžiui, UNESCO-UNEVOC (2013). New opportunities, Portugal. Adresu: https://unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/New%20Opportunities%20-%20Portugal.pdf 2018.07.19]

Vyresnio darbingo amžiaus asmenys, susiduriantys su aukšta nedarbo rizika

Vyresnio amžiaus asmenų dalis visuomenėje nuosekliai auga, todėl MVG sąlygos ir paslaugos šiai grupei tampa vis svarbesnės. Šioje srityje turi būti kalbama apie „švietimo gerontologiją“ – švietimo paslaugas vyresnio amžiaus asmenims. Švietimo gerontologija dalinama į tris dalis: vyresnio amžiaus žmonių švietimas; visuomenės švietimas apie senėjimą ir vyresnių žmonių poreikius; ir suaugusiųjų švietėjų kvalifikacijos tobulinimas šioje srityje.¹⁵⁴ Šiame skyriuje daugiausiai dėmesio bus skiriama vyresnio amžiaus žmonių švietimui ir jų pasirengimui dalyvauti švietime (pvz., motyvavimui, poreikių ir galimybių vertinimui, informavimui ir konsultavimui, psichologinei pagalbai).

Kokia yra dabartinė situacija?

- Vyresnio amžiaus žmonėms būdingos tos pačios dalyvavimo MVG tendencijos kaip ir kitoms grupėms – MVG dalyvauja dažniau tie, kurie anksčiau yra daugiau ko nors gavę (pvz., įgiję aukštesnį išsilavinimą)¹⁵⁵. 2011 m. vykdyta 55-74 m. šalies gyventojų apklausa¹⁵⁶ atskleidė, kad 2 iš 3 (60%) vyresnio amžiaus šalies gyventojų nenorėtų mokytis. Tarp atsakiusių dominavo asmenys, įgiję pradinį ar pagrindinį išsilavinimą, nedirbantys, gaunantys žemais ir vidutinėmis pajamas bei gyvenantys kaime.
- Vyresnio amžiaus asmenims būdingi ne tik įvairūs sveikatos apribojimai, bet ir menka savivertė. Pavyzdžiui, minėtoje apklausoje nustatyta, kad beveik 2 iš 3 vyresnio amžiaus šalies gyventojų nenorėjo mokytis, nes mokytis jiems atrodo jau per vėlu. Tai rodo didelį potencialą didinti šios grupės narių dalyvavimą MVG bei motyvavimo/pasirengimo mokymuisi priemonių svarbą. Tuo tarpu darbdaviai įprastai savo resursus koncentruoja į jaunus darbuotojus (pvz., samdant darbuotoją amžius išlieka dažniausia diskriminacijos forma, lyginant su kitais diskriminacijos pagrindais¹⁵⁷). Taigi vyresni darbingo amžiaus asmenys (ne tik bedarbiai, bet ir dirbantieji) yra nepalankioje padėtyje;
- Tarp literatūroje išskiriamų motyvacijų mokytis¹⁵⁸ dominuoja profesinė ir neprofesinė savirealizacija:
 - Savirealizacija. Aukščiau minėtoje apklausoje šią motyvą akcentavo 63% respondentų;
 - Siekis išlikti konkurencingu darbo rinkoje (47% respondentų);
 - Siekis mažinti socialinę atskirtį (pvz., vienatvę; 29% respondentų);
 - Visuomeninė veikla (pasireiškiantis, pvz., savanoryste ar aktyviu pilietiniu dalyvavimu). To respondentai neakcentavo.
- Šiuo metu vyresnio darbingo amžiaus asmenų švietimui skiriamos dvi pagrindinės priemonės¹⁵⁹:
 - Priemonėje Nr. 07.3.1-ESFA-V-401 „Bedarbių integracija į darbo rinką“ per skirtingus projektus (pasibaigusį „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“ ir tebevykstantį „Pasinaudok galimybe“) vykdomas minėtų asmenų profesinis mokymas. Paslaugos teikiamos tik darbo biržoje registruotiems bedarbiams;
 - Priemonėje Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“ vykdomi minėtų asmenų bendrųjų gebėjimų mokymai ir pasirengimo mokytis veiklos, t.y. motyvavimas, individualus poreikių ir galimybių vertinimas, informavimas, konsultavimas, psichologinė pagalba, teigiamo įvaizdžio apie asmenis formavimas. Pagal

¹⁵⁴ Remiantis Findsen, B. „Learning in later adulthood: A critical perspective“, p.839-855 / Kn. Milana M., S. Webb, J. Holford, R. Waller, and P. Jarvis (2018). *The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning*. London: Palgrave Macmillan.

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ Žr. Socialinės informacijos ir mokymų agentūra (2011). Taikomasis suaugusiųjų švietimo tyrimas. Ataskaita Ugdomo plėtotės centrui. Prieinama adresu: <http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2015/08/Taikomasis-suaugusi%C5%B3j%C5%B3-%C5%A1vietimo-tyrimas.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁵⁷ European Commission (2015). *Discrimination in the EU in 2015*. Special Eurobarometer 437.

¹⁵⁸ Remiantis Findsen, B. „Learning in later adulthood: A critical perspective“.

¹⁵⁹ ŠMM priemonėje Nr. 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ buvo numatytas tikslinis projektas senjorų mokymosi galimybių plėtrai (apie 1 mln. eurų vertės). Tačiau šio projekto buvo atsisakyta

priemonę vykdomi net 48 projektai¹⁶⁰. Tačiau projektai finansuoti konkurso būdu ir labai nevienodai pasiskirstę geografiškai, kai kurių savivaldybių vyresnio amžiaus asmenis paliekant be galimybės dalyvauti juose. Šiuo atveju tai priklauso nuo savivaldybių aktyvumo ir gebėjimų dalyvauti konkurse.

- Pasak tyrimų¹⁶¹, vykdomi vyresnio amžiaus darbingo amžiaus mokymai yra pernelyg formalizuoti, per daug dėmesio skiriama teorinėms žinioms ir per mažai – socialiniams įgūdžiams (kurie svarbūs minėtų asmenų motyvacijai mokytis) ir praktiniam mokymuisi. Senjorai dažnai nesugeba įvaldyti šiuolaikinių mokymo metodų, todėl tradiciniai metodai (pvz., mokymasis grupėse) – patraukliausi;
- Apskritai, didžiausia ES fondų investicijų dalis priemonėse skiriama mokymuisi ar pasirėngimui mokytis tai siejant su darbo rinka. Palyginti mažai dėmesio skiriama savirealizacijai, visuomeninei veiklai ir socialinės atskirties mažinimo mokymosi motyvams. Visa tai galima būtų apibendrinti po „socialinio aktyvumo“ sąvoka, kuri glaudžiai siejasi su kultūros, socialine ir kitomis sritimis. Pasak interviu respondentų, siejant vyresnio amžiaus asmenų švietimą su socialiniu aktyvumu keistųsi požiūris į mokymąsi (taptų mažiau formalus), formuotųsi bendruomenės, didėtų poreikis šioms veikloms (formuotųsi MVG kultūra). Šiuo atveju išskirtinė yra priemonė Nr. 08.3.2-ESFA-K-415 „54+“, kurioje numatoma ženkliai socialinio aktyvumo dalis, tačiau priemonė sudaro tik palyginti nedidelę dalį lėšų, skiriamų vyresnio darbingo amžiaus asmenų švietimui;
- Menkas dėmesys skiriamas vyresnio amžiaus asmenų mokymosi bendruomenėms, kurios yra itin svarbi minėtų asmenų mokymosi paskata¹⁶². Šioje srityje nėra pakankamai išnaudojamos informacinių technologijų (IT) teikiamos galimybės (pvz., tiksliniai IT įgūdžių mokymai šioje srityje apimant socialinius tinklus; parama interneto bendruomenėms).
- Sveikatos sektoriaus priemonėse per mažai dėmesio skiriama aktyviam gyventojų senėjimui, tame tarpe ir švietimo veikloms. Įrodyta, kad vyresnio (trečio) amžiaus asmenų švietimas yra kaip prevencinė priemonė tam, kad šie asmenys nepatektų į ketvirtąjį amžių (t.y. amžių, kuomet asmuo tampa priklausomas nuo kitų, pavyzdžiui, sumažėja jo mobilumas ar sveikata nebeleidžia aktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime).¹⁶³ Tokiu būdu vyresnio amžiaus asmenų švietimas gali ne tik padidinti šalies konkurencingumą, bet ir sumažinti sveikatai skiriamą biudžetą.

Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?

- Kadangi nepalankias sąlygas mokymuisi patiria ne tik vyresnio amžiaus bedarbiai, bet ir dirbantieji, siūloma svarstyti galimybę LR užimtumo įstatyme, **kaip darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis numatyti vyresnius kaip 50 (ar 55) metų dirbančiuosius**. Tokiu būdu būtų užtikrinama jų nedarbo prevencija. Tai siejasi su LDB siekiu tapti Užimtumo tarnyba.
- Be to, siejant, kad mokymosi paslaugos būtų prieinamos kuo platesnei vyresnio darbingo amžiaus asmenų grupei, siūlytina **mažinti amžiaus ribą asmenims, norintiems stoti į TAU** (šiuo metu bent kai kuriuose TAU priimami tik pensinio amžiaus asmenys).

Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius? Ką keisti?

- Šiuo metu tikslinė grupė finansuojama ženkliai, tačiau be aiškos bendros logikos: LDB savo tinkle vykdo du skirtingus projektus tai pačiai tikslinei grupei nebendraudant su vietos bendruomenėmis, o priemonėje „54+“ konkurso būdu atrinkti projektai, įgyvendinami įvairiausių NVO (kai kurios jų, pvz., specializuojasi paslaugų vaikams teikime) nėra tolygūs geografiškai ir kokybės požiūriu. Kyla rizika išbarstyti esamus

¹⁶⁰

Žr.

http://www.esinvesticijos.lt/lt/paraikos_ir_projektai?f_priemone%5B%5D=177&f_contract_date%5Bfrom%5D=1990-01-01 [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁶¹ Pavyzdžiui, žr. Vyresnio amžiaus suaugusiųjų švietimo skatinimas - Jungtinė ES (Latvijos, Lietuvos, Ispanijos ir Slovėnijos) ataskaita parengta remiantis Latvijos, Lietuvos, Ispanijos ir Slovėnijos duomenimis. Prieinamas adresu: www.p3ae.eu/docs/Breport/li/UE_BR_LIT.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁶² Žr., pavyzdžiui, Ala-Mutka K. et al (2008). *Active Ageing and the Potential of ICT for Learning*, JRC.

¹⁶³ Remiantis Findsen, B. „Learning in later adulthood: A critical perspective“.

resursus įvairiomis kryptimis su abejotinais rezultatais. Todėl siūlytina **tobulinti paramos vyresnio darbingo amžiaus asmenų mokymuisi logiką**:

- Skirstant paramą užtikrinti tolygų tikslinės grupės finansavimą savivaldybėse (ne regionuose) remiantis objektyviais kriterijais (pvz., vyresnio darbingo amžiaus asmenų dalimi savivaldybėje). Kadangi kai kurių savivaldybių aktyvumas ar gebėjimų dalyvauti ES investicijų procese stoka lemia, kad šios lieka už borto, svarstyti galimybę paramą teikti valstybės planavimo būdu (pvz., kaip kad skirstoma parama priemonei Nr. 08.4.1-ESFA-V-416 „Kompleksinės paslaugos šeimai“).
- Siekiant tikslingesnių projektų, siėti paramą vyresnio darbingo amžiaus asmenims su savivaldybės tikslinės grupės poreikiais. Jie turėtų atsirasti savivaldybių NSŠ veiksmų planuose. Tam gali būti pasitelkiamas savivaldybės koordinatorius. Ilguoju laikotarpiu įgalinti savivaldybes skirti paramą šiai tikslinei grupei.
- Didinti trečiojo amžiaus universitetų (TAU), kaip tikslinės vyresnio amžiaus asmenų švietimo organizacijas, vaidmenį skirstant paramą tikslinei grupei (pvz., numatyti prioritetą šio tipo įstaigoms atrenkant projektus).
- **Labiau diferencijuoti remiamų mokymų pasiūlą** užtikrinant didesnę dėmesį:
 - Socialinį aktyvumą, skatinantiems mokymams (akcentuojant ne tik darbo rinkos/ konkurencingumo, bet ir savirealizacijos, visuomeninės veiklos ir socialinės atskirties mažinimo mokymosi motyvus).
 - Mokymuisi darbo vietoje;
 - Skaitmeniniams gebėjimams;
 - Skirti kur kas daugiau dėmesio IT gebėjimams, nes IT – tai vienas pagrindinių savišvietos įrankių, kuris skatina dalyvauti MVG (žr., pavyzdžiui, SeniorNet svetainę¹⁶⁴). IT gebėjimai didina vyresnio amžiaus žmonių socialinį aktyvumą (pvz., palaikyti ryšius su anūkais). Svarbu ne tiek išmokti naudotis paslaugomis (el. bankininkystė, e-sveikatos sistema ir kt.), kiek pasitelkti IT mokymuisi (pvz., surasti ir prieiti prie mokymosi galimybių internete);
 - Mokymuisi tarp kartų, kur vyresni yra ne besimokantieji, o mentorai, mokantys vaikus ar jaunimą. Toks mokymasis suteikia galimybes dalyvauti mokymuose ir ketvirtąjo amžiaus asmenims (pvz., senelių namų gyventojams). Kartų sąveika turi tapti neatsiejama MVG dalis, nes jos metu perduodama vertinga patirtis, mokoma tolerancijos, didinama socialinė sanglauda. Tokio mokymosi pavyzdys – stiprinami ryšiai tarp į išankstinę pensiją išėjusių asmenų, senelių globos namų gyventojų ir darželių taip plėtojant mokymąsi tarp kartų (tokia vyresnio amžiaus asmenų veikla gali būti bent dalinai remiama).
- Būtina **tobulinti suaugusiųjų švietėjų kompetencijas dirbti su vyresnio amžiaus asmenimis** ir tinkamai suvokti jų poreikius (pvz., valdyti skirtingas mokymosi motyvacijas).

3. ŠVIETIMO SISTEMOS DARBUOTOJAI

Kvalifikuoti ir patyrę švietimo sistemos darbuotojai (toliau – švietėjai) yra esminė MVG sistemos prielaida. Egzistuoja mažai tyrimų, tiriančių švietėjų kvalifikacijos tobulinimo poveikį suaugusiųjų švietimui. Visgi prieinama literatūra¹⁶⁵ teigia, kad egzistuoja teigiamas ryšys tarp švietėjų pirminio ir tęstinio mokymosi ir teigiamo pokyčio suaugusiųjų švietime. Todėl švietėjų kompetencijos ir nuolatinis jų tobulinimas yra esminis MVG plėtros veiksnys.

Plėtojant suaugusiųjų švietimą bene svarbiausia yra tinkamas švietėjų pasiruošimas darbui su suaugusiais. Tai patvirtinama ir Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 m. plėtros programoje, kurioje kaip grėsmė nurodoma, kad didėjant suaugusiųjų

¹⁶⁴ Žr. <http://www.seniornet.org/> [žiūrėta 2018.08.21]

¹⁶⁵ Pvz., European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2015). An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

švietimo poreikiui, gali stigti andragogų. Tad suaugusiųjų švietimui svarbiausios yra andragoginės (t.y. suaugusiųjų švietimo) kompetencijos. Todėl švietėjų tikslinės grupės vertinime koncentruojamasi į dvi švietimo sistemos darbuotojų grupes:

- Andragogus (suaugusiųjų švietėjus);
- Likusių švietėjų andragogines kompetencijas.

Andragogai: Kokia yra dabartinė situacija?

- Pastebimi teigiami teisiniai pokyčiai šioje srityje:
 - 2013 metais ŠMM patvirtino Andragogo profesinės veiklos aprašą¹⁶⁶. Tai rimtas žingsnis andragogo profesijos įteisinimo link, siekiant sudaryti sąlygas andragogams kelti kvalifikaciją ir taip užtikrinti aukštesnę teikiamų paslaugų kokybę besimokantiems suaugusiesiems.
 - 2014 m. priimtas Lietuvos respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas¹⁶⁷ numato andragogo profesiją. Įstatymo 2 str. (1 dalis) nurodo, kad „andragogas – asmuo, įgijęs valstybės nustatytą išsilavinimą ir kompetencijas, patvirtinančias galimybę mokyti suaugusiuosius“. 14 str. (1 dalis) nurodoma, kad „andragogo profesijos paskirtis yra ugdyti suaugusiųjų gebėjimą mokytis ir taip didinti suaugusiųjų įsidarbinimo galimybes, skatinti verslumą, nuolat siekti žinių savo ir visuomenės gerovei, plėtoti kultūrinės kompetencijas.“.
 - 2014 m. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 m. plėtros programos vienas tikslų – tobulinti andragoginių kompetencijų ir pedagoginių psichologinių žinių įgijimą, įgyvendinant neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.
- 2014-2020 m. laikotarpiu į andragogus tiesiogiai nukreipti du projektai:
 - KPMPC 2016-2020 m. projektas „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra¹⁶⁸“, kuriuo siekiama didinti profesinio ir suaugusiųjų mokymo kokybę plėtojant profesinio mokymo įstaigų ir suaugusiųjų mokymo įstaigų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Projekte numatyta specifinė veikla – suaugusiųjų mokymo įstaigų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mokymai (t.y. andragoginės kompetencijos pažengusiems mokymai). Projekte numatoma apmokyti 193 andragogus.
 - ŠMM Švietimo aprūpinimo centro 2017-2020 m. projektas „Lyderių laikas 3“, siekiantis Lietuvoje sukurti paramos švietimo lyderiams infrastruktūrą, kuri skatintų iniciatyvių švietimo dalyvių veiklą, leistų įgyvendinti pažangias idėjas ir naujoves švietimo sistemoje. Projektas skirtas visos Lietuvos švietimo specialistams, tarp jų – ir andragogams, kurie siekia patobulinti vadybines kompetencijas.
- 2014-2020 m. VP akcentuotos andragoginės kompetencijos ir kituose uždaviniuose, bet realūs veiksmai šioje srityje neįgyvendinami. Pavyzdžiui, viena 9.3.1 uždavinio veiklų – sisteminis ir nuolatinis akademinio personalo andragoginių kompetencijų atnaujinimas ir tobulinimas. Tačiau šią uždavinio veiklą turinčioje įgyvendinti priemonėje Nr. 09.3.1-ESFA-V-738 „Aukštųjų mokyklų tinklo tobulinimas“ akcentuojama tik pedagoginės kompetencijos ir jokie projektai kol kas nėra finansuojami.
- Vyksta tam tikros profesijos populiarinimo veiklos. Pavyzdžiui, Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija kasmet renka metų andragogus. Šios iniciatyvos tikslas – įvertinti Lietuvos andragogų veiklos rezultatus, skatinti suaugusiųjų švietėjus profesiniam ir kūrybiniam tobulėjimui bei patirties sklaidai. Tačiau nepaisant to, pasak respondentų, visuomenėje vis dar nelabai suvokiama, kas yra andragogika, nesuvokia jos svarbos. Nėra andragogikos tradicijų ir kultūros. Mokyti vaikus ir mokyti suaugusiuosius yra absoliučiai skirtingos veiklos, reikalaujančios kitokių kompetencijų. Siekiant sukurti andragogikos tradicijas ir kultūrą visų pirma būtina šviesti visuomenę apie šią profesiją.

¹⁶⁶ www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/595_c99a7a42c97187dcf84e12b4446b025f.doc [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁶⁷ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/e0d30a03f61511e3b62ec716086f051f> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁶⁸ <http://www.kpmc.lt/kpmc/projektai/vykdomi-projektai/projektas-profesijos-ir-suaugusiųjų-mokytojų-kvalifikacijos-tobulinimo-sistemos-plėtra/> [žiūrėta 2018.07.19]

- Šiuo metu šalyje vykdomos dvi studijų programos – VDU programa „Švietimas ir informacinės technologijos“¹⁶⁹ rengia andragogikos ir taikomosios informatikos specialistus (bakalaurus), o KU rengia andragogikos bakalaurus¹⁷⁰ ir magistrus¹⁷¹. Tačiau konkursai į šias programas maži arba apskritai neįvyksta, o jungiant universitetus didžiosios dalies šių studijų gali nelikti. Kiti universitetai (pavyzdžiui, Šiaulių, Mykolo Romerio, Sveikatos mokslų, Lietuvos Edukologijos universitetas) andragogiką įtraukia į studijų programas kaip privalomąją magistro studijų dalį ar pasirenkamą dalyką bakalauro studijų metu.
- MVG teminiame tyrime¹⁷² andragogo statusas įvertintas kaip labai neapibrėžtas - dalis andragogų save priskiria kitos turimos profesijos atstovams (pavyzdžiui, medicams ar inžinieriams) arba žmogiškųjų išteklių tarnybų atstovams. Tai patvirtino ir šios atvejo studijos metu apklausti interviu respondentai.
- MVG plėtros 2017-2020 m. veiksmų plane neskiriamas pakankamas dėmesys andragogams. Minimasis tik KPMPC projektas „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“. Tačiau andragoginės kompetencijos nėra niekaip integruojamos į plane numatomą mokytojų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo ir karjeros sistemos kūrimo procesą.

Kaip teigta MVG teminiame tyrime¹⁷³, andragogo profesiją vertinant mažiau formaliai, jai galima priskirti ir kitų profesijų atstovus, kartais dirbančius suaugusiųjų švietimo srityje. Likę švietėjai apima įvairias mokymo specialistų grupes. Lietuvos profesijų klasifikatoriuje¹⁷⁴ išskiriami šie mokymo specialistai:

- Pradinio ir ikimokyklinio ugdymo mokytojai;
- Pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokytojai;
- Profesijos mokytojai;
- Aukštųjų mokyklų dėstytojai;
- Kiti mokymo specialistai (švietimo metodų specialistai, specialiųjų poreikių mokinių mokytojai, neformaliojo švietimo kalbų, muzikos ir meninio ugdymo bei informacinių technologijų praktikos mokytojai bei kitur nepriskirti mokymo specialistai kaip, pavyzdžiui, socialinis pedagogas, auklėtojas ar neformaliojo švietimo mokytojas).

Suaugusiųjų švietimo atstovai vienbalsiai teigia, kad visi švietimo sistemos darbuotojai, mokantys suaugusiuosius, turi turėti andragogikos pagrindus. Šiuo metu likusių švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų tobulinimo srityje yra tokia situacija:

- 2017 m. profesinio mokymo apžvalgoje¹⁷⁵ nurodoma, kad keturi penktadaliai profesijos mokytojų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, tačiau tik pusė jų turi pedagogo kvalifikaciją. Kita pusė profesijos mokytojų bazinės pedagogines ir psichologines žinias, suteikiančias teisę dirbti mokytoju, yra įgiję pedagoginių-psichologinių žinių kurso (PPŽK) metu. Nemažai apžvalgos duomenų, įskaitant profesinio mokymo įstaigų vadovų nuomones, rodo vadinamojo PPŽK silpnumą. Atsižvelgiant į tai, kad auga suaugusiųjų tęstinio mokymo poreikis, pedagoginių ir andragoginių kompetencijų poreikis yra akivaizdus. Tai patvirtinama ir Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 m. plėtros programoje, kurioje teigiama, kad „darbo rinkoje esantys asmenys, vadovaujantys praktikai, turi per mažai andragoginių kompetencijų“. Profesijos mokytojai ir kiti mokymo specialistai turi mokėti taikyti suaugusiųjų motyvavimo metodus, pažinti individualius jų poreikius, vertinti jų daromus pasiekimus ir pažangą.

¹⁶⁹ <http://studyonline.lt/programos/svit/apie-programa/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁷⁰ <https://www.ku.lt/priemimas2016/priemimas-i-ku-studijas/bakalauro-studijos/testiniu-studiju-institutas/andragogika/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁷¹ <https://www.ku.lt/priemimas2016/priemimas-i-ku-studijas/magistranturos-studijos/testiniu-studiju-institutas/andragogika/> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁷² http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/MVG_teminio+tyrimo+ataskaita_2015.pdf/28d20d9b-a93a-47a5-ad20-50568454c317 [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁷³ Ibid

¹⁷⁴ <http://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/zip/LPK%202012%20arbor.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁷⁵ <https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2017/09/Profesinio-mokymo-bukles-apzvalga-2017.pdf> [žiūrėta 2018.07.19]

- Šis pedagoginių ir ypač andragoginių kompetencijų trūkumas sprendžiamas dviem 2014-2020 m. ES investicijų fondų projektais:
 - KPMPC 2016-2020 m. projekto „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“ viena iš veiklų – profesinio mokymo įstaigų profesijos ir bendrojo ugdymo dalykų mokytojų mokymai, skirti plėtoti dalykines, didaktines kompetencijas. Viena iš mokymų temų yra 16 val. trukmės andragoginių žinių įvadinis kursas. Projekte numatoma apmokyti 700 asmenų. Tokios trukmės kursas suteikia tik pagrindines andragogines kompetencijas (palyginimui, Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacijos įvadinis kursas trunka 40 val.).
 - Vieninteliame priemonės Nr. 09.2.1-ESFA-V-727 „Mokytojų ir kitų švietimo sistemos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas“ projekte „Tęsk“, įgyvendinamame UPC 2018-2021 m., siekiama sudaryti galimybes asmenims, neturintiems pedagogo kvalifikacijos, bet siekiantiems dirbti mokykloje, ją įgyti (821 asmuo).
- Likę vertinamų priemonių projektai tik netiesiogiai prisideda prie pedagoginių ir ypač andragoginių kompetencijų trūkumo:
 - Priemonės 09.4.2-ESFA-V-715 „Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas“ kiti projektai (be aukščiau minimo KPMPC projekto) koncentruojasi į bendrojo ugdymo mokytojus, švietimo sistemos darbuotojų vadybines kompetencijas ir kvalifikacijos tobulinimo stažuotes užsienyje. Projekto veiklos dar neprasidėjusios.
 - Priemonės 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ projektai koncentruojasi į profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimą.
- Vykdomos pavienės neformalios andragoginių kompetencijų tobulinimo programos.¹⁷⁶ Pavyzdžiui, Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija (LSŠA) yra sukūrusi dviejų tipų andragoginių kompetencijų tobulinimo programas – 64 val. trukmės pradedančiųjų specialistų lygmens (andragoginio minimumo) programą ir 120 val. trukmės pažengusiųjų andragogų praktikų programą¹⁷⁷. Tačiau dėl finansavimo stokos šių ir panašių programų vykdymas yra labai nereguliarus, netolygus geografiniu požiūriu ir netekinantį esamos paklausos.
- Pasak interviu respondentų, suaugusiųjų švietime nėra aiškiai apibrėžti reikalavimai mokymo specialistams, dirbantiems su suaugusiais (jų andragoginėms kompetencijoms). Kadangi, kaip minėta anksčiau, darbo su suaugusiais specifika labai skiriasi nuo darbo su vaikais specifikos, tam, kad mokyti suaugusiuosius būtinos specifinės (andragoginės) kompetencijos. Suaugusiųjų švietėjas, kaip ir, pavyzdžiui, socialinis darbuotojas, turi turėti pažymėjimą verstinis tokia specifine veikla. Kitu atveju, dėl suaugusiųjų švietėjų andragoginių kompetencijų stokos, gali šlubuoti tokių programų kokybė.

Ar tinkamai pasirinktos tikslinės grupės (t.y. ką remti)?

Atsižvelgiant į aukščiau aptartą situaciją galima pateikti šias apibendrinančias išvagas dėl tikslinių grupių pasirinkimo:

- Reikia žengti galutinį žingsnį ir įteisinti **andragogo profesiją** panaikinant bet kokius neaiškumus dėl šios profesijos statuso, kvalifikacijos ir/ ar darbo sąlygų, peržiūrint andragogo profesinės veiklos aprašą (pvz., dėl jame apibrėžtų kompetencijų adekvatumo). Tuomet dings su šia profesija susijęs neapibrėžtumas. Švietimo institucijos galės be kliuvinių įdarbinti šiuos specialistus. Tai gali paskatinti ir didesnę

¹⁷⁶ Pavyzdžiui, Marijampolės Meilės Lukšienės Švietimo centro 2016 m. vykdyta vadybinių ir andragoginių kompetencijų tobulinimo neformali programa, žr. <https://ec.europa.eu/epale/lt/content/vadybiniu-ir-andragoginiu-kompetenciju-tobulinimas> [žiūrėta 2018.07.19]; keli andragogikos kursai savivaldos lygmeniu finansuoti Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi programų finansavimo konkurso metu, žr.: http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2015/08/2885_001.pdf [žiūrėta 2018.07.19]

¹⁷⁷ Žr. http://www.lssa.smm.lt/lt/wp-content/uploads/2016/09/Kvietimas_pa%C5%BEngusi%C5%B3_andragog%C5%B3_mokymams_2016_ruduo.pdf [žiūrėta 2018.07.19].

profesijos paklausą ateityje. Apskritai, remiantis apklaustų respondentų nuomonėmis, **Lietuva stokoja andragogikos tradicijų ir kultūros**. Todėl tam turi būti skiriamas kur kas didesnis dėmesys nei iki šiol. Visų pirma būtina šviesti visuomenę apie šią profesiją, jos reikalingumą ir svarbą.

- **Dėmesys andragogams nėra pakankamas** atsižvelgiant į didelį ir didėjantį suaugusiųjų švietimo poreikį ateityje.
- **Nepakankamas dėmesys skiriamas ir likusių švietimo sistemos darbuotojų andragoginėms kompetencijoms**. Švietimo sistemos darbuotojai, dirbantys ne su mokiniais, o su suaugusiais turi turėti papildomas (andragogines) kompetencijas. Šiuo metu šios kompetencijos nėra pakankamai užtikrinamos.
- Šiuo metu privačiai (individualiai) ar privačiose švietimo įstaigose dirbančių švietėjų kvalifikacijos tobulinimas yra nefinansuojamas pagal vertinamas priemones. Tačiau privatūs suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjai dalyvauja rinkoje ir teikia savo paslaugas. **Privatūs švietėjai** (pvz., privačių profesinių mokymo įstaigų, kolegijų ar aukštųjų mokyklų atstovai, koučeriai, mentorai ir pan.) neturėdami tinkamų andragoginių kompetencijų gali teikti nepakankamos kokybės suaugusiųjų švietimo paslaugas. Be to, privatūs suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjai gali ženkliai prisidėti plečiant MVG galimybes suaugusiems. Todėl, esant papildomų išteklių, rekomenduotina finansuoti ir privačiose švietimo įstaigose ar privačiai dirbančių andragogų ir pedagoginio personalo, siekiančio įgyti andragogines kompetencijas, kvalifikacijos tobulinimą.

Ar intervencijos atitinka tikslinių grupių poreikius? Ką keisti?

Vertinant, ar intervencijos atitinka įmonių darbuotojų ir vadovų poreikius, teiktinos šios išvalgos:

- **Investicijos į andragogus ir likusių švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų tobulinimą nepilnai atitinka šių tikslinių grupių poreikius**. Situacijos analizė rodo, kad andragogams egzistuoja itin ribotos galimybės įgyti ar tobulinti savo kvalifikaciją. Tuo tarpu likusieji švietimo sistemos darbuotojai gali ribotai tobulinti savo andragogines kompetencijas ne tik dėl ribotų galimybių (t.y. tik mažai daliai specialistų yra skiriamas finansavimas šiam tikslui), bet ir dėl ribotų darbo sąlygų. Dažnas švietimo sistemos darbuotojas dėl darbo krūvio ar darbo organizavimo sunkumų negali skirti laiko kvalifikacijos tobulinimui.
- Situacijos analizė rodo, kad andragogų ir švietimo sistemos darbuotojų andragoginių kompetencijų **kvalifikacijos tobulinimo sistema iš esmės remiasi ES investicijų fondų projektais ir stokoja tęstinumo**. Idealiu atveju ES investicijų lėšos turi būti skirtos minėtų specialistų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemai sukurti. Taip būtų užtikrinamas investicijų į šią sritį tvarumas ilguoju laikotarpiu. Todėl, vykdant susijusias MVG plėtros 2017-2020 metų veiksmų plano veiklas mokytojų rengimo srityje, rekomenduotina „nepamesti“ šių tikslinių grupių iš akiračio ir jas integruoti į planuojamas veiklas (pvz., naujai kuriamą rengimo modelį, veiklas, skirtas pritraukti jaunimą į susijusias profesijas bei naujai kuriamą pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir karjeros modelį).
- Siekiant didinti dėmesį **andragogams** taip pat rekomenduotina:
 - Didinti esamų veiklų, skirtų andragogams aprėptį projektuose. Pavyzdžiui, KPMPC projekto „Profesijos ir suaugusiųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra“ į andragogus nukreiptų veiklų finansavimo mastą;
 - Kur įmanoma, minėtų priemonių (Nr. 714, 715 ir 727) likusiuose projektuose išskirti andragogus kaip papildomą tikslinę grupę ir finansuoti jų kvalifikacijos tobulinimą. Bent dalinai finansuoti norinčiųjų andragogikos studijas formaliojo ir neformaliojo švietimo programose. Pavyzdžiui, svarstyti galimybę išplėsti UPC 2018-2021 m. projekto „Tęsk“ tikslinę grupę įtraukiant PMĮ profesijos ir bendrojo ugdymo dalykų mokytojus ir suteikiant jiems galimybę įgyti andragogo išsilavinimą ir/ar tobulinti andragogines kompetencijas formaliojo ar neformaliojo švietimo kursuose.
 - Užtikrinti, kad andragogikos studijų programos neišnyktų iš aukštųjų mokyklų. Tai turi būti viena prioritetinių valstybės studijų kryptų, kuriai turi būti skiriamas

papildomas finansavimas. Jungiant universitetus, būtina išsaugoti ir panaudoti esamą šios studijų krypties mokslinę bazę (tyrimus, knygas, programų medžiagą).

- Andragogams praktikams (mokytojams, dėstytojams, lektoriams, neturintiems aukštojo andragoginio išsilavinimo), mokantiems suaugusiuosius ir turintiems pagrindines andragogines žinias, suteikti finansines galimybes neformaliai tobulinti andragogines kompetencijas. Pavyzdžiui, dalyvauti LSŠA 120 val. trukmės mokymuose pažengusiems andragogams praktikams.
- Siekiant plėtoti likusių **švietimo sistemos darbuotojų andragogines kompetencijas** rekomenduotina:
 - Aiškiai apibrėžti reikalavimus švietimo sistemos darbuotojams, dirbantiems ar ketinantiems dirbti su suaugusiais. Užtikrinti jų įgyvendinimą ypač neformaliajame suaugusiųjų švietime. Neformaliajame suaugusiųjų švietime mokymo paslaugų teikėjai, užtikrindami kokybę, privalo vertinti mokymo specialisto andragogines kompetencijas. Tai turi būti numatyta būsimame NSŠ teikėjų veiklos kokybės vertinimo modelyje, kuris numatomas parengti MVG plėtos plane.
 - Kur įmanoma, pavyzdžiui priemonėje 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ ir priemonės 09.2.1-ESFA-V-727 „Mokytojų ir kitų švietimo sistemos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas“ projekte „Tęsk“, įtraukti projektus/ veiklas, kuriomis būtų siekiama tobulinti švietimo sistemos darbuotojų andragogines kompetencijas.
 - Suteikti finansines galimybes tobulinti andragogines kompetencijas, ypač asmenims, kurie vykdo neformalų suaugusiųjų švietimą. Pavyzdžiui:
 - Papildyti PPŽK programą nauju (andragogikos) moduliu, kurį privalėtų baigti tie švietimo sistemos darbuotojai, kurie ketina mokyti suaugusiuosius. Modulis galėtų būti rengiamas remiantis LSŠA sukurtą 40 val. trukmės pradedančiųjų specialistų lygmens (andragoginio minimumo) programa. Šį modulį turėtų praeiti visi su suaugusiais ketinantys dirbti švietėjai.
 - Tiems, kurie jau yra baigę PPŽK, suteikti galimybes įgyti kompetencijas mokantis tik pagal aukščiau minėtą andragogines kompetencijas tobulinantį PPŽK modulį.