

„Strateginė partnerystė įgyvendinant dualinę sistemą”

Vadovas
dualinio mokymo sistemos dalyviams
Redaktoriai Anna Block ir Iwona Machon-Pluszczewska

Projekto koordinatorius

Fundacja Krzyszowa
dla Porozumienia Europejskiego

p. Iwona Machon-Pluszczewska

Tel.: 0048 74 8500123

El. paštas: iwona@krzyszowa.org.pl
www.grone.dewww.krzyszowa.org.pl

Už produktą atsakingas asmuo

Grone-Schulen
Niedersachsen GmbH

p. Anna Block

Tel.: 0049 4165 80370

El. paštas: a.block@grone.de
www.grone.de

Projekto pavadinimas: Strateginė partnerystė įgyvendinant dualinę sistemą
Projekto numeris: 2014-1-PL01-KA202-003638

Projekto pradžios data: 2014-09-01

Projekto pabaigos data: 2016-09-30

Pagal Sutartį Nr. 2014-1-PL01-KA202-003638

Įgyvendinta pagal:

Programą: Erasmus+

Pagrindinis veiksmas: 2 pagrindinis veiksmas - Bendradarbiavimas dėl inovacijų ir pasikeitimo gerąja patirtimi

Veiksmas: Strateginė partnerystė

Labiausiai įtakojama sritis: Strateginės profesinio mokymo ir rengimo partnerystės

Parengė:

Anykščių švietimo pagalbos tarnyba

CELF

Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

Grone Netzwerk Hamburg GmbH

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH

Kuratorium Oświaty we Wrocławiu / Wrocławio švietimo tarnyba

Su vadovu dirbusi ekspertų grupė:

Martina Borgwardt – Grone Netzwerk Hamburg

Claus Brand Cristensen – CELF

Dr Jan Kaminski - Kuratorium Oświaty we Wrocławiu

Gabriele Kuspiel – Grone Netzwerk Hamburg GmbH

Aleksandra Królak- Wąsowicz – Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Alicja Przepiórska – Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Peggy Weise – Grone-Schulen Niedersachsen GmbH

Aleksandra Wójcik – Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Daiva Žiogienė – Anykščių švietimo pagalbos tarnyba

Šis leidinys finansuotas Europos Komisijos lėšomis. Šiame leidinyje pateikta informacija atspindi požiūrį ir nuomonę leidinio autorių, todėl Europos Komisija ir Nacionalinė Erasmus+ Agentūra neatsako už leidinyje pateiktos informacijos panaudojimą ir turinį.

Turinys

1. Įvadas.....	5
2. Projekto „Strateginė partnerystė įgyvendinant dualinę sistemą“ kilmė ir tikslas	6
3. Vadovo struktūra	7
4. Programos pagrindas ir profesinio mokymo sistemų teisinis organizavimas šalyse partnerėse	8
4.1 Danijos profesinio mokymo sistema (1+2 modulis).....	8
4.2 Vokietijos profesinio mokymo sistema (1+2 modulis)	11
4.2.1 Įvadas.....	11
4.2.2 Vokietijos profesinio mokymo sistema	12
4.2.3 Dualinė profesinio mokymo sistema Vokietijoje	13
4.2.4 Vokietijos dualinės sistemos funkcionavimą reglamentuojančios teisinės normos	13
4.2.5 Partneriai ir jų pareigos dualinėje mokymo sistemoje.....	14
4.2.6 Profesinio mokymo finansavimas Vokietijoje	15
4.3 Lietuvos profesinio mokymo sistema (1+2 modulis).....	16
4.4 Lenkijos profesinio mokymo sistema (1-2 modulis).....	19
5. Partnerysčių ir tinklų kūrimas dualiniame profesiniame mokyme (3 modulis)	23
5.1 Įžanga.....	23
5.2 Partnerysčių ir tinklų kūrimo principai: partnerysčių ir tinklų apibrėžimai, charakteristikos. 24	
5.3 Gerosios patirties pavyzdžiai.....	30
5.3.1. Bendradarbiavimo tarp mokyklų ir verslo partnerių gerosios patirties pavyzdžiai	30
5.3.2 Legnicos Specialioji ekonominė zona (SEZ)	31
5.3.3 Nevyriausybių organizacijų veikla remianti profesinį mokymą	33
5.3.4 Klasių patronažo pavyzdžiai.....	34
5.3.5 Kita geroji patirtis.....	34
5.3.6 Vroclavo gerosios patirties pavyzdžiai.....	36
5.3.7 Mokyklų partnerystė.....	37
5.3.8 Vokiečių partnerystės pavyzdys – Ausbildungsnetzwerk’as, Grone Netzwerk’as Hamburg	38
6. Studentų orientavimas ir atranka į įmones (4 modulis).....	39
6.1 Profesinis orientavimas mokyklose	39
6.2. Grone-Schule naudojamos profiliavimo priemonės ir kompetencijų matavimas	40
6.2.1. Priemonių parinkimas.....	40
6.2.2. Ką galima įvertinti priemonėmis?	41
6.2.3 Grone-Schule dažniausiai naudojamos profiliavimo priemonės ir kompetencijų vertinimas	41
7. Būdai, užtikrinantys nepertraukiamą profesinį mokymą Vokietijoje (5 modulis)	43
7.1. Įvadas.....	43
7.2. Mokslų nebaigimo pasekmės profesiniame mokyme.....	44
7.3 Priemonės, užtikrinančios nepertraukiamą profesinį mokymą.....	44
7.4. Federalinės programos, siekiant išvengti mokyklų nebaigimo	46

7.4.1. AbH mokymų rėmimas	46
7.4.2. Neinstitucinis profesinis mokymas (negamybinėse įstaigose)	46
7.4.3 ASA	47
8. Personalo atranka ir jo kvalifikacijos kėlimas profesinio mokymo sistemoje (6 modulis).....	48
8.1 Įvadas.....	48
8.2 Profesijos mokytojo vaidmuo ir profesinis mokymas šiomis dienomis	49
8.3 Profesinio mokymo instruktoriaus darbo metodai.....	50
8.4 Profesinio mokymo instruktoriaus pagrindinės kompetencijos.....	50
8.5 Tolimesnio mokymosi galimybės profesinio mokymo personalui.....	52
9. Rekomendacijos dualinės sistemos įgyvendinimui, remiantis projekto IO rezultatais	53
9.1 Bendrosios rekomendacijos.....	53
9.2 Rekomendacijos šalims, kurios nori sukurti dualinę sistemą	54
9.3 Rekomendacijos šalims, kurios nori sustiprinti esamą dualinę sistemą	54
9.3.1 Lenkija	55
9.3.2 Vokietija	56
9.3.3 Danija.....	57
9.3.4 Lietuva	59
10. Bibliografija.....	61

1. Įvadas

Informacijos ir paslaugų dalijimosi tarp bendrus interesus turinčių asmenų ir grupių palanki sistema, ko gero, yra vienas iš aiškiausių tikslinės partnerystės, nukreiptos į teigiamų tinklų kūrimą, apibrėžimų.

„Strateginė partnerystė įgyvendinat dualinę sistemą“ kaip Erasmus+ projektas buvo kuriama nuo 2014 m. Šiame projekte artimai bendradarbiavo ir kartu dirbo partnerių grupė iš 4 šalių (Vokietijos, Danijos, Lietuvos ir Lenkijos). Šios partnerystės pagrindinis tikslas ir interesas buvo dalintis žiniomis ir perduoti patirtį iš šalių, turinčių pažangią ir labai gerai išvystytą dualinę profesinio mokymo sistemą, toms šalims, kurios šioje srityje yra dar tik pradžios taške. Dualinės sistemos įvedimas ir taikymas profesiniame mokyme yra labai svarbus klausimas Europos ekonomikos požiūriu, nes paprastai yra žinoma, kad valstybėse, turinčiose plačiai taikomą dualinę profesinio mokymo sistemą, bedarbystės lygis yra žemiausias tarp visų Europos Sąjungos šalių.

Be to, bendras projekto tikslas buvo išanalizuoti, įvertinti ir sukurti antrą partnerystę, skirtą „Nedirbančio ir nesimokančio jaunimo grąžinimo į visuomenę ir švietimą efektyviai strategijai“, siekiant mažinti jaunimo nedarbo skaičių. Abiejų partnerystėjų dėka buvo sukaupta tarptautinio bendradarbiavimo ir Europos pilietiškumo gerinimo patirtis, suburiant visomis kalbomis kalbančius ir skirtingų kultūrų žmones, kad jie galėtų susidraugauti, kartu mokytis ir semtis vieni iš kitų patirties ir idėjų. Kartu dirbantys projekto partneriai įtraukė jaunus žmones, darbdavius, mokyklas, tėvus, vietines įmones, mokymo įstaigas, fondus, ir t.t., kad jie kartu, dėka dualinės sistemos, lanksčių modelių, sukurtų naudingą, praktišką vadovą nedirbančiam ir nesimokančiam (angl. NEET) jaunimui. Ši jaunimo grupė turi skirtingus poreikius, savybes ir įgūdžius, todėl parengtame vadove galima rasti informacijos apie įvairias profesinio mokymosi sritis ar darbo rinkos bei karjeros galimybes.

Remiantis strategijomis: „Strateginė partnerystė įgyvendinant dualinę sistemą“ ir „Nedirbančio ir nesimokančio jaunimo grąžinimo į visuomenę ir švietimą efektyvi strategija“, vadove taikoma daug skirtingų veiksmų metodų, tokių kaip profiliavimas ir pritaikymas, iškritimo iš profesinio mokymo prevencija, patirtinis mokymasis, mokyklos nebaigimo prevencija, praktiniai mokymo seminarai, tokie kaip konfliktų valdymas, darbo grupių sudarymas, komunikavimas, tarpininkavimas ir konsultavimas. NEET jaunimui iš Europos šalių pateikiama efektyvi ir išsami informacija, patarimai, pagalba ir praktiniai nurodymai.

Vadove, be kita ko, pateikiama patikrinta informacija, pagalba ir praktiniai patarimai, kaip organizuoti dualinį mokymą tikslinei grupei, tokiai kaip NEET jaunimas. Svarbiausia dualinio mokymo dalis, kuri yra efektyviai organizuojama, tiksliai nukreipiama į darbo rinką, yra į profesinio mokymo procesą įtraukiamų partnerinių institucijų tinklo kūrimas. Vadove pateikiama informacija, kaip pasirinkti tinkamą instituciją, apibūdina partnerystės formas, partnerių siekius ir pareigas, parodo, kaip partnerį įtikinti pilnai įsitraukti į bendrą tikslų siekimą. Geras šio dalyko išmanymas įrodomas Vokietijos ir Lenkijos gerosios patirties pavyzdžiais.

Kiti labai svarbūs efektyvaus profesinio mokymo elementai yra tinkamas profesinis profiliavimas ir pritaikymas, o taip pat stabilus tinklo „profesinio mokymo studentas – įmonė“ sukūrimas. Vadove

pateikiamas Danijos partnerio taikomų priemonių pavyzdys. Panašiai, atsižvelgiant į Vokietijos partnerio patirtį, vadove pateikiami mokyklų nebaigimo prevencijos metodai ir procedūros. Pateikiami pasiūlymai profesinio mokymo mokytojams, darbdaviams bei vyriausybės programos, nukreiptos į profesinio mokymo patvarumą ir nenutrūkstamumą bei studentų iš NEET tikslinės grupės mokymus. Aprašoma mokytojų atranka profesiniam mokymui ir mokytojų profesinis tobulėjimas. Paskutiniame vadovo skyriuje įtrauktos rekomendacijos kiekvienai šaliai partnerei, sudarytos remiantis projekto ekspertų ir profesinio mokymo institucijų atliktais darbais.

Šiame vadove pateikiama patikima informacija, siūloma pagalba ir praktiniai patarimai kaip organizuoti dualinį mokymą NEET tikslinei grupei.

2. Projekto „Strateginė partnerystė įgyvendinant dualinę sistemą“ kilmė ir tikslas

Ieškodami profesinio mokymo gerosios patirties, projekto iniciatoriai žvilgsnį nukreipė į Vokietijoje ir Danijoje funkcionuojančias dualinio profesinio mokymo sistemas. Šios sistemos privalumas yra teorinio profesijos mokymo ir intensyvių pameistrystės sistemos įmonėse derinimas. Lenkijos ir Lietuvos profesiniam mokymui trūksta sistemingų pameistrystės sprendimų įmonėse. Praktikos tėra tik papildomas elementas, o to pasekoje studentai neturi darbo patirties arba jų patirtis labai nedidelė ir todėl Lenkijos ir Lietuvos studentams yra labai sunku susirasti darbą, o kontaktas darbo paieškos metu yra jų pirmoji tokio pobūdžio patirtis. Anna Kwiatkiewicz įsitikinusi, kad „dualinės sistemos ar netgi jos elementų propagavimas galėtų modernizuoti Lenkijos profesinio mokymo sistemą ir priartinti ją prie darbo rinkos realijų.“ (A. Kwiatkiewicz "Vocational education in the German dual system"/"Profesinis ugdymas Vokietijos dualinėje sistemoje"). Dėl ekonomikos nuosmukio Vokietijoje, šiuo metu yra aptarinėjamas sistemos organizacinis veiksmingumas. Reikia kurti priemones, kurios „atgaivintų“ sistemą ir pritaikytų ją prie dabartinės ekonominės situacijos. Partneriai iš Vokietijos ir Danijos pabrėžia poreikį kurti priemones, padedančias motyvuoti jaunus žmones pradėti ir tęsti mokymąsi, nes tiek Vokietija, tiek Danija susiduria su ta problema, kad jauni žmonės palieka mokyklas ir nustoja lankyti kursus taip ir neįgiję jokios kvalifikacijos.

Ar Lenkijos bei Lietuvos sistemos būtų modeliuojamos Vokietijos, ar Danijos dualinės sistemos pavyzdžiu, svarbus klausimas, tai būtų plataus mąsto bendradarbiavimas tarp mokyklų ir darbo rinkos.

Projekto pradžioje atliktame tyrime su respondentais iš Danijos ir Vokietijos (studentais, mokytojais, profesinių mokyklų vadovais, darbdaviais, darbo rinkos institucijomis), buvo numatyta stiprinti bendradarbiavimą tarp dualiniuose mokymuose dalyvaujančių institucijų. Todėl projekto tikslas buvo gerinti jaunų žmonių situaciją darbo rinkoje, propaguojant dualinę sistemą ir priemonių dualinei sistemai bei strateginės partnerystės kūrimą, norint sumažinti jaunimo problemas Lenkijos, Lietuvos, Vokietijos ir Danijos darbo rinkose bei pateikti rekomendacijas institucijoms, dalyvaujantioms dualiniuose mokymuose šalyse partnerėse.

3. Vadovo struktūra

Šio vadovo pirmoje dalyje rasite tyrimo, atlikto profesinio mokymo sistemos dalyvių tarpe šalyse partnerėse, rezultatus:

- a) Lenkijos ir Lietuvos profesinių mokyklų mokiniai, Danijos ir Vokietijos jauni žmonės ir pameistriai dualinėje sistemoje
- b) profesinių mokyklų mokytojai ir vadovai
- c) darbdaviai
- d) darbo rinkos institucijos ir su verslu susiję institucijos.

Kitas vadovo elementas yra bendra informacija apie profesinio mokymo sistemas šalyse partnerėse (Danijoje, Vokietijoje, Lietuvoje, Lenkijoje).

Profesinio mokymo svarbiausias elementas, kuris organizaciniu požiūriu yra veiksmingas, efektyvus ir pritaikytas prie darbo rinkos poreikių, yra į profesinį mokymą įtrauktų partnerinių institucijų tinklo kūrimas. Šiame vadove pateikiama tokia informacija kaip institucijų pasirinkimas, partnerystės formos, partnerių vaidmuo ir pareigos, partnerių įgijimas ir motyvavimas. Ši informacija paremta Vokietijos ir Lenkijos gerosios patirties pavyzdžiais.

Kiti labai svarbūs efektyvaus profesinio mokymo elementai yra tinkamas profesinis profiliavimas ir tinklo parinkimas – „studentas-darbo vieta“. Šiame vadove pateikiama Danijos partnerio naudojamų profiliavimo bei derinimo priemonių pavyzdys.

Vertingas šio vadovo komponentas yra metodų ir formų, skirtų profesinio mokymo nutraukimo prevencijai, pristatymas, remiantis Vokietijos partnerių patirtimi. Vadove pateikiami metodų pasiūlymai darbdaviams, profesinio rengimo mokytojams ir vyriausybinių programų, kurių tikslas yra palaikyti studentų iš NEET tikslinės grupės profesinio ugdymo tvarumą, aprašymas.

Taip pat, vadove atsispindi į dualinę mokymo sistemą įtraukto personalo atranka ir kvalifikacijos kėlimas.

Vadovą užbaigia rekomendacijos atskiroms šalims, paremtos ekspertų darbu ir sudarytos remiantis tyrimo rezultatais.

4. Programos pagrindas ir profesinio mokymo sistemų teisinis organizavimas šalyse partnerėse

4.1 Danijos profesinio mokymo sistema (1+2 modulis)

- Teisinis pagrindas, pagrindiniai dalyviai ir finansinės schemos

Autorius

Claus Brandt Kristensen

Lolland-Falster profesinio mokymo centro (CELF) tarptautinių ryšių darbuotojas

Įvadas

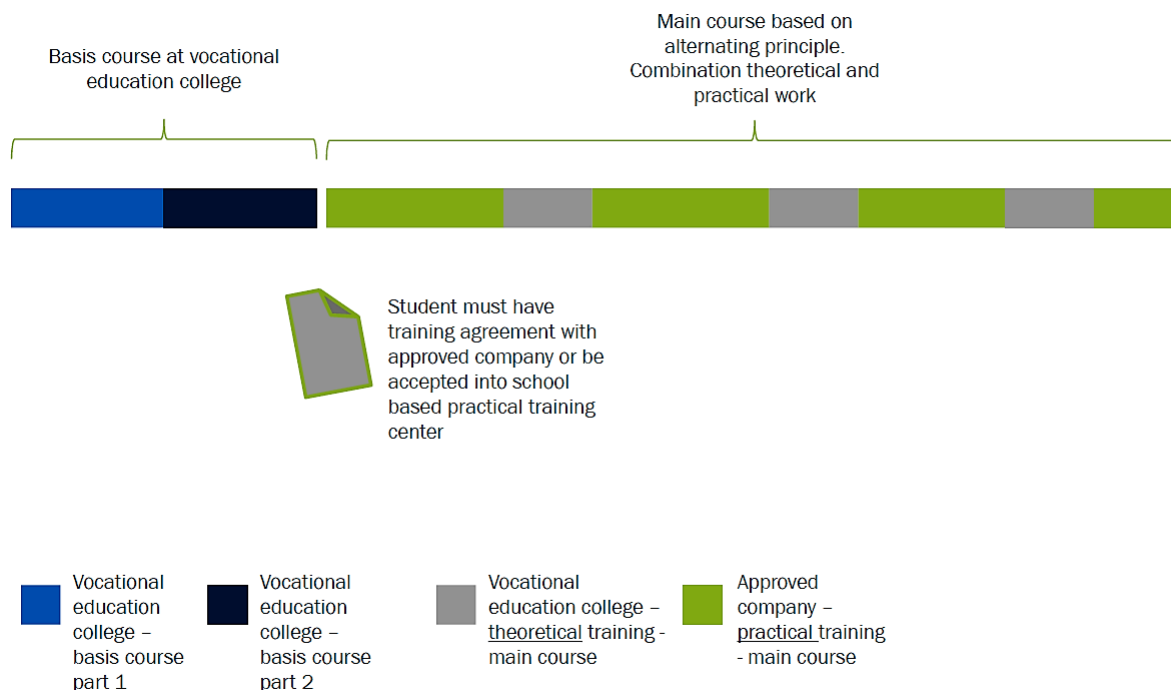
Danijos profesinio mokymo sistema yra dualinė sistema. Bet ką reiškia „dualinė“? Vienas iš apibrėžimų galėtų būti toks:

Profesinis mokymas vyksta įmonėje, kurioje studentas įdarbinamas kaip pameistris.

Mokymai įmonėje būna įvairaus tipo ir trukmės mokyklinio lavinimo laikotarpiai taip vadinamose profesinėse mokyklose, t.y. technikos mokyklose, amatų mokyklose, kombinuotose mokyklose, žemės ūkio mokyklose ir pan.

Profesinis mokymas baigiamas praktinio mokymo įskaita/ baigiamuoju egzaminu, o jei praktinė įskaita neišlaikoma, studentui išduodamas pažymėjimas apie atliktą praktiką.

1 pav. Danijos profesinio mokymo sistema



Dualinės sistemos apibrėžimas tinka mikro lygyje, tačiau jis nesuteikia mums supratimo apie Danijos dualinę sistemą ir programos lygį. Programų lygiai pavaizduoti 1 paveiksle, standartinis Danijos profesinis rengimas organizuojamas skirtingais mokymo ir rengimo kurso elementais.

Dabar mes turime pradinį supratimą tiek apie mikro lygį, tiek apie programos lygį Danijos dualinėje sistemoje, o ypač programos lygis padeda apibrėžti, kuo Danijos dualinė sistema skiriasi nuo kitų dualinių sistemų. Danijos sistemoje pirmosios 20-40 savaičių praleidžiamos vien tik mokykloje ir mokiniai eina į mokyklą etapais.¹ Svarbu paminėti, kad mokyklinis mokymas yra tokia veikla, kai

¹UVM

teorinis mokymas klasėse derinamas su praktiniu mokymu dirbtuvėse. Todėl dirbtuvės būna didelės ir gerai įrengtos. Siekiant detaliau atskleisti Danijos dualinę sistemą, aptarsime tris dalykus: teisinį pagrindą, pagrindinius dalyvius ir finansines schemas.

Teisinis pagrindas

Danijos dualinės sistemos teisinį pagrindą sudaro teisės aktai.

Profesinio mokymo ir rengimo įstatymai:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=170605>

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164559>

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=172904>

<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=172818>

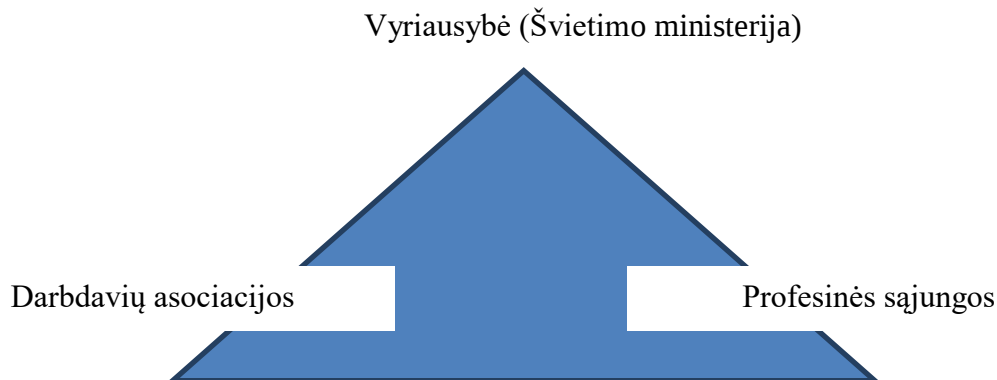
Profesinio mokymo ir rengimo potvarkiai:

- <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=164802> ²

Pagrindiniai dalyviai

Norint suprasti Danijos dualinę sistemą, būtina pažvelgti į Danijos darbo rinkos istoriją. XIX a. pabaigoje Danijos darbo rinka išgyveno masinį konfliktą tarp darbdavių ir darbuotojų, kur vienus atstovavo darbdavių asociacijos, o kitus – profesinės sąjungos. Sprendimas, kaip išspręsti šį konfliktą, buvo priimtas 1899 m. *Pagrindiniame susitarime*, kur buvo apibrėžti vaidmenys ir teisės Danijos darbo rinkoje, kurios galioja iki šių dienų.

Pagrindinis susitarimas sukūrė darbo rinką, kuri reguliuojama be vyriausybės įsikišimo. Tai liečia sritis, susijusias su darbo rinka, įskaitant profesinį mokymą, vyriausybinių reguliavimų, vykdomos trišalės derybos arba, kaip pvz. profesinio mokymo atveju, formalizuota komiteto struktūra.



Danijos parlamentas (Folketinget)

- Sprendžia bendrus klausimus dėl valdymo, struktūros ir tikslų

Švietimo ministerija

- Skiria profesinio mokymo tarybas
- Kuria su švietimu susijusius potvarkius, atsižvelgdama į tarybos patarimus dėl, pavyzdžiui, mokymų struktūros ir turinio.

Profsąjungų komitetai

- Išdėsto švietimo ir mokymo programų detalių turinį
- Tvirtina įmonės pameistrystės

Mokykla

- Padeda studentams gauti mokymų sutartį.
- Yra atsakinga už teorinę mokymų dalį

²<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0930.aspx?q=bekendtg%c3%b8relse+om+erhvervsuddannelse+til&col=b&smode=simpel>

Įmonės

- Siūlo mokymų sutartis
- Yra atsakingos už pagrindinio kurso tikslų pasiekimą

Vietiniai švietimo komitetai

- Duoda mokykloms patarimus apie planavimą ir padeda plėtoti bendradarbiavimą su vietos verslo ir pramonės subjektais.

Finansinės schemos

Danijos profesinio mokymo sistemos pagrindas yra dualinė sistema, kai mokymai vyksta paeiliui profesinėje mokykloje ir įmonėje. Vyriausybė finansuoja mokymą profesinėje mokykloje, o įmonės finansuoja mokymus darbo vietoje. Būdami įmonėje ir mokyklos pagrindiniame kurse, mokiniai gauna pameistrio atlyginimą.³

Mokymų koledžuose finansavimas

2011 m. Danijos vyriausybė pagrindiniams kursams ir pagrindinėms programoms iš viso išleido 7.165 milijonus Danijos kronų (963 milijonus eurų). Didžioji šių lėšų dalis buvo paskirstyta profesinėms mokykloms „taksometro“ principu, kuomet finansavimas susiejamas su veiklos kiekybinio vertinimo kriterijais, pavyzdžiui, etatinių studentų skaičiumi, kai vienam vienetui skiriama tam tikra nustatyta suma. Be „taksometro“ tarifo, profesinio mokymo teikėjai taip pat gauna kasmetinę nustatyto dydžio dotaciją pastatų eksploatacijai, atlyginimams ir t.t.⁴

Mokymų įmonėse finansavimas

Visi darbdaviai, tiek valstybiniai, tiek privatūs, moka tam tikrą sumą į fondą, vadinamą „Darbdavių kompensavimo schema“ (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag–AUB), nepriklausomai nuo to, ar jie priiminėja studentus praktikai, ar ne. Šis fondas finansuoja tiek profesinį mokymą, tiek AMU (suaugusiųjų profesinį mokymą). 2016 m. visi darbdaviai buvo įpareigoti mokėti metinę 2 775 DKK (373 EUR) įmoką už kiekvieną etatinį darbuotoją. Surinktos lėšos paskirstomos darbovietėms, kurios priima pameistrius, kad joms vienoms nereiktų padengti mokymų išlaidų. Darbdaviai gauna kompensaciją darbo užmokesčiui tuo laikotarpiu, kai pameistriai dalyvauja mokymuose profesinėje mokykloje.⁵

³ Danish Country Report, Cedefop 2014, p. 42

⁴ ten pat

⁵ ten pat, p. 43

4.2 Vokietijos profesinio mokymo sistema (1+2 modulis)

- Teisinis pagrindas, pagrindiniai dalyviai ir finansinės schemos

Autorius

Anna Block

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig,

Grone Netzwerk Hamburg GmbH gemeinnützig

4.2.1 Įvadas

Vokietija yra viena iš Europos šalių, kur mokymasis darbo procese yra tradicinis profesinio mokymo elementas. Bet kokios formos profesinio mokymo tikslas yra įgūdžių ugdymas. Vokietijos profesinio mokymo sistemos, žinomos kaip dualinė sistema, orientyrai (apart darbo rinkos poreikių ir reikalavimų) yra: būtinybė įgyti įgūdžių, žinių ir kompetencijų, kurios būtinos, norint efektyviai įsiliesti į darbo rinką.

Dualinė sistema paremta paraleliniu lavinimu profesinėje mokykloje (teorinės žinios) ir praktiniu lavinimu darbo vietoje (tiesiogiai kontaktuojant su įmone ir atliekant veiklas, būdingas tam tikrai profesijai). Šioje sistemoje profesinis mokymas pritaikytas prie darbdavių poreikių ir lūkesčių ir suteikia studentams galimybę sklandžiai pereiti iš mokyklos į profesinį gyvenimą. Dualinė profesinio mokymo sistema naudojama ne tik Vokietijoje, kur net 69% studentų lanko profesinio ir techninio mokymo užsiėmimus dualinėje sistemoje. Ši sistema taip pat taikoma Šveicarijoje (87% studentų), Čekijos Respublikoje (58% studentų), Vengrijoje (37%) ir Nyderlanduose (33%).

Vokietijos dualinė profesinio mokymo sistema paremta keliais pagrindiniais visuomeniniais sprendimais:

- Visiems, baigusiems bendrojo lavinimo mokyklas, turi būti suteikta galimybė įgyti profesiją;
- Šiam tikslui pasiekti, kartu su įmonininkais buvo sukurtas strateginis požiūris į kooperatinės profesinio mokymo sistemos, vadinamos dualine profesinio mokymo sistema, įgyvendinimą;
- Kooperatiniame profesinio mokymo modelyje viešasis sektorius (vyriausybė, mokyklos) laiko privatų sektorių lygiateisiu savo partneriu;
- Šios kooperatinės sistemos teisinis pagrindas yra pamatinis Profesinio mokymo įstatymas, kuris reglamentuoja įvairių dalyvių vaidmenis.⁶

Pirmosios pakopos profesijos mokymas vyksta kompetentingų valstybinių organų pripažintų konkursų principu pagal vienodus valstybinius standartus. Valstybės vaidmuo apsiriboja tik siaura organizacine ir reguliavimo funkcija.

⁶ Berufsbildungsgesetz, 1969-09-01 Profesinio mokymo įstatymas; paskutinis pakeitimas taikomas nuo 2005-04-01. Jis reglamentuoja visus klausimus, susijusius su profesiniu mokymu, taigi ir dualinės sistemos (Duales System), profesinio rengimo (Berufsbildungsvorbereitung), tęstinio mokymo (Fortbildung) ir profesinio persikvalifikavimo (berufliche Umschulung) bazę Vokietijoje.

4.2.2 Vokietijos profesinio mokymo sistema

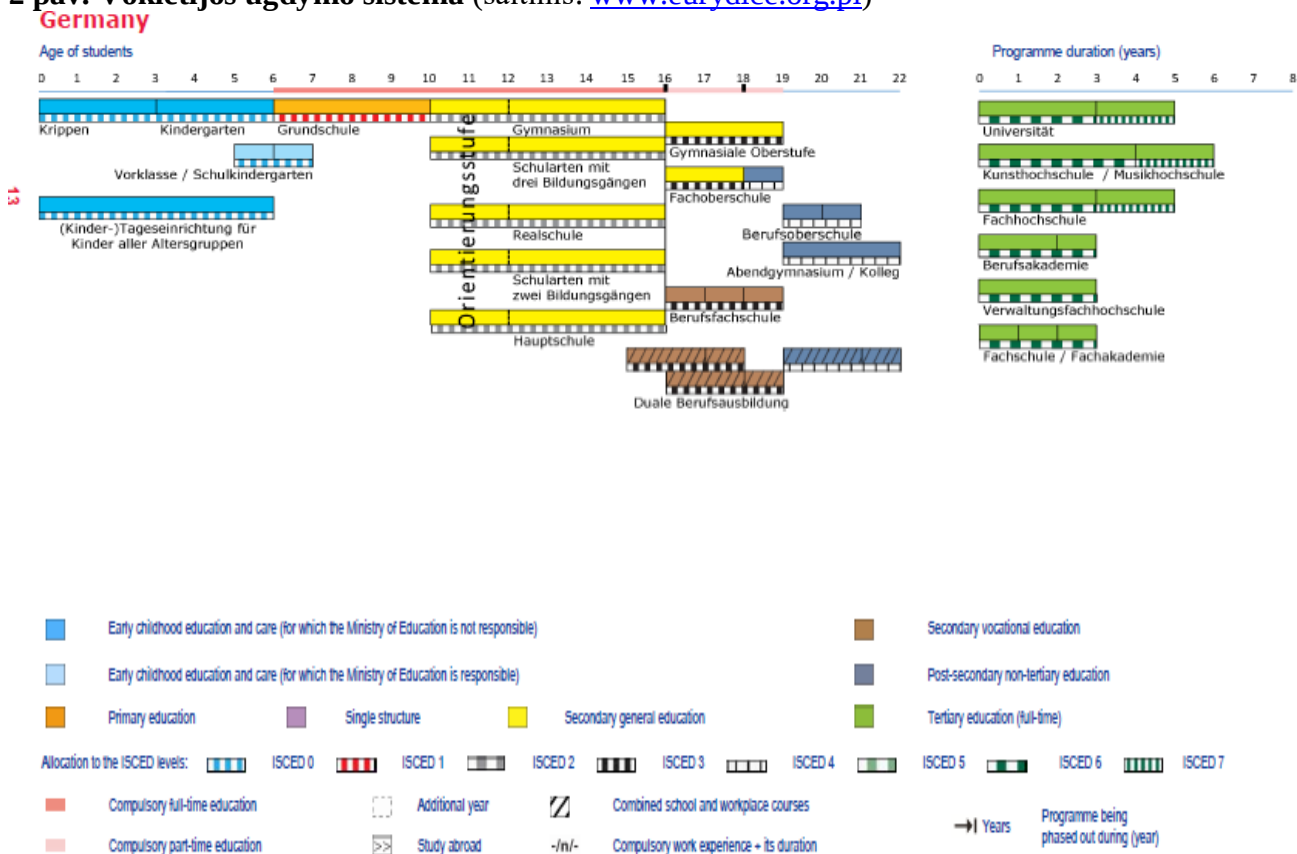
Už bendrojo lavinimo sistemą Vokietijoje didelė dalimi yra atsakingos atskiros **federalinės žemės** („landai“) (įskaitant kultūrą, kitaip, „landų“ kultūrų pranašumą).

Dėl to, atskirų federalinių žemių švietimo sistemos labai skiriasi viena nuo kitos. Norint užtikrinti nors minimalų visų federalinių žemių švietimo sistemų vienodumą, buvo įsteigta Nuolatinė kultūros ministrų konferencija.⁷ Konferencija vyksta tris ar keturis kartus per metus ir nustato bendrą sistemą ir tendencijas. Profesinio mokymo srityje vyriausybė turi įgaliojimus koordinuoti praktikas įmonėse, tuo tarpu, federalinės žemės atsakingos už profesinį mokymą mokyklose, jos yra profesinių mokyklų valdymo organas.

Mokslas Vokietijoje yra privalomas nuo 6 iki 18 metų amžiaus vaikams bendrojo lavinimo mokyklose arba dualinėje profesinio mokymo sistemoje. Jaunuoliams, sulaukusiems 18 metų amžiaus, tęsti mokslus nėra privaloma. Vokietijos ugdymo sistemą galima suskirstyti į **keturis etapus**:

- 1) Pradinis, ISCED 1 (Tarptautinė standartinė išsilavinimo klasifikacija)
- 2) Vidurinis I ir II, ISCED 2 ir 3
- 3) Aukštesnysis, ISCED 4
- 4) Tretinis (aukštasis) I, ISCED 5 ir mokslinių tyrimų programos ISCED 6

2 pav. Vokietijos ugdymo sistema (šaltinis: www.eurydice.org.pl)



⁷ Taip vadinama „Kultusministerkonferenz“ (sutrumpintai „KMK“) buvo įsteigta 1948 m. ir jos dėka kuriama visų federalinių žemių švietimo, mokslo ir kultūros bendra politika. KMK įstatymai, priimti ne visos Vokietijos mastu, įsigalioja atskirose federalinėse žemėse tik tada, kai sprendimą priima tos žemės vyriausybė.

Pagal ISCED lygį ugdymo sistemos yra vienodos visose federalinėse žemėse, bet jos šiek tiek skiriasi priklausomai nuo mokyklos tipo ir galimybės pasiekti ISCED išsilavinimo lygį. Pavyzdžiui, Saksonija nusprendė neturėti atskirų „pagrindinių mokyklų“ (Hauptschule) ir „realinių mokyklų“ (Realschule), vidurinių mokyklų (Mittelschule), kuriose organizuojami užsiėmimai visais ugdymo lygiais. Žemutinės Saksonijos ugdymo sistema iš esmės yra klasikinės sistemos – „Hauptschule-Realschule“ gimnazija – atspindys. Sistemos naujovė yra taip vadinamos integruotos bendrojo lavinimo mokyklos. Joje siūlomas ugdymas apima visus lygius – nuo 5 iki 13 klasės, o taip pat vedami intensyvūs papildomi užsiėmimai negalia turintiems mokiniams, pavyzdžiui turintiems kalbos negalią. Šio tipo mokykla yra ideali regionams, kuriuose yra didelis imigrantų procentas ir ji suteikia migrantų vaikams galimybes įgyti bendrąjį išsilavinimą, kurį įgijus, galima tęsti mokslą dualinėje sistemoje (Hauptschulabschluss po 9 ar 10 mokslo metų).

4.2.3 Dualinė profesinio mokymo sistema Vokietijoje

Pirmą kartą įsidarbinantys 67 % žmonių turi mokyklinį profesinį išsilavinimą, įgytą per valstybės pripažintą dualinę sistemą. Šiuo metu profesijų, kurias galima įgyti dualinėje sistemoje, sąrašas yra apie 360 profesijų. Norint studijuoti šioje sistemoje, nebūtina būti baigus tam tikro tipo mokyklą, ji yra atvira visiems. Dualinę sistemą galima apibūdinti dviem pagrindiniais bruožais: būdingos dvi apmokymų vietos: darbo vietoje ar kitose įgaliotose institucijose (Bildungsträger, Trainingszenter) ir profesinėje mokykloje.

Studentas mokosi profesijos tam tikroje įstaigoje ar biure ir privalo lankyti mokyklą, kuri yra pripažinta kaip profesinė mokykla. Taigi, tuo pačiu metu jis/ji yra ir profesinės mokyklos studentas(-ė). Studentas asmeniškai pasirašo sutartį su įmone, turinčia praktinio mokymo dirbtuves, tuomet studentas nukreipiamas į pasirinktą mokyklą, bet turinio prasme mokykla turi būti susijusi su praktiniu mokymu darbo vietoje. Mokymus darbo vietoje veda specialiai apmokyti instruktoriai. Praktiniuose profesiniuose mokymuose gali dalyvauti jaunuoliai nuo 16 metų amžiaus. Amžiaus ribos praktiniams mokymams nėra, tačiau vyresnio amžiaus žmonėms gali būti sunku rasti įmonę, kuri teiktų praktinius profesinius mokymus tokio amžiaus asmenims.

Profesinio mokymo sistemoje pirmiausia suteikiami praktiniai profesiniai įgūdžiai ir reikalinga tam tikra profesinė patirtis, o mokymasis profesinėje mokykloje yra orientuotas į teorinio turinio perdavimą į tam tikros profesijos ir į bendrųjų dalykų žinių gilinimą. Mokymo laikotarpis trunka nuo 2 iki 4 metų, priklausomai nuo studento pasirinktos specialybės ir nuo studento turimų pradinių mokykloje įgytų įgūdžių.

4.2.4 Vokietijos dualinės sistemos funkcionavimą reglamentuojančios teisinės normos

Pagrindiniai dokumentai, kuriais pagrįsta dualinė mokymo sistema Vokietijoje:

- Profesinio mokymo įstatymas (Berufsbildungsgesetz)⁸, kuris suteikia kiekvienam piliečiui teisę mokytis specialybės dualinėje sistemoje. Kiekvienas turi teisę mokytis profesinėje mokykloje nemokamai (iki 25 metų amžiaus; tuo tarpu nuo 25 metų amžiaus tik specialiose programose) ir teisę sudaryti sutartį dėl specialybės mokymosi gaunant atlyginimą, kuris nustatomas tam tikrai profesinei grupei federaliniame lygmenyje.
- Amatininkystės kodeksas (Handwerksordnung)
- Specialybės instruktorių kvalifikacijų kodeksas (Ausbildereignungsverordnung)
- Jauno darbuotojo apsaugos įstatymas (Jugendarbeitsschutzgesetz)

⁸ Įstatymas pataisytas 2005-04-01 (1969 m. teisės aktas ir Profesinio mokymo finansavimo įstatymas buvo peržiūrėti ir sujungti į vieną). Jis numato mokslo galimybes visiems jauniems žmonėms Vokietijoje ir aukštos kokybės profesinį mokymą ir ugdymą nepriklausomai nuo jų kilmės ir socialinės padėties. Jo naujos nuostatos taip pat reglamentuoja ne Vokietijoje įgyto profesinio išsilavinimo ir pasirengimo pripažinimo etapus, Federalinio profesinio mokymo instituto (BIBB) kompetenciją nustatant profesinio mokymo ir anksčiau įgytų žinių pripažinimo sistemos modifikavimo, kaip įprastinio praktinio profesinio mokymo dalies, taisykles (įskaitant neformalias sistemas).

- Įstatymas, reglamentuojantis įmonių struktūrą (Betriebsverfassungsgesetz)
- Įstatymas, reglamentuojantis kvalifikacijos kėlimo galimybes (Aufstiegsfortbildungsfoerdergesetz)
- Įstatymas, reglamentuojantis neakivaizdines studijas (Fernunterrichtsschutzgesetz).

4.2.5 Partneriai ir jų pareigos dualinėje mokymo sistemoje

Į dualinio mokymo sistemos procesą įtraukiami įvairūs subjektai. Jie prisiima įvairias funkcijas ir iš jų funkcijų kylančias pareigas. Egzistuoja trijų lygių partneriai: federalinio, regioninio ir įmonių lygmens. Taip pat svarbus partneris yra studentas, kuris pats yra atsakingas ne tik už įmonės, kurioje bus organizuojamas praktinis profesinis mokymas, susiradimą, bet taip pat ir už dalyvavimą teoriniuose užsiėmimuose, o pabaigoje – už baigiamąjį egzaminą.

Federalinis lygmuo – atsakingas už ugdymo dualinėje sistemoje principus. Centrinės valdžios įstaigos, dalyvaujančios dualinėje profesinio mokymo ir ugdymo sistemoje, yra dvi ministerijos: Švietimo ir mokslinių tyrimų ministerija (Bundesministerium fuer Bildung und Forschung) bei Darbo ir ekonomikos ministerija (Bundesministerium fuer Arbeit und Wirtschaft).

Valstybės atsakomybė federaliniame lygmenyje yra nustatyti bendrusius ugdymo proceso organizavimo principus – pagal Profesinio mokymo įstatymą (Berufsbildungsgesetz). Pagal šio Įstatymo nuostatas mokymosi taisyklės nustato grupių, dalyvaujančių darbdavys-darbuotojas mainuose, atstovas, o jas įgyvendina atitinkamas ministras federaliniame lygmenyje (paprastai tai būna ekonomikos ministras).

Šių profesijų galiojanti klasifikacija yra pateikta šio Įstatymo priede – dualinėje sistemoje ignoruojama valstybinė tarnyba ir tam tikros profesijos, priskiriamos Sveikatos ministerijai. Lėšos finansavimui skiriamos pagal atskirų federalinių ministerijų, atsakingų už ugdymo sistemoje dalyvaujančias tikslines grupes, specialias federalines programas. Profesinis mokymas remiamas ypatingai atkreipiant dėmesį į jaunos žmones, kurie turi sunkumų patekti į ugdymo sistemą, turi mokymosi problemų, ir atskirties rizikos grupes.

Taip pat yra programos neįgaliesiems, programos, teikiančios lygias mokymosi galimybes naujų federalinių žemių jaunimui, tarptautiniai jaunimo mainai, parama ypatingai gabiems studentams, profesinis mokymas, vykstantis kituose (išoriniuose) objektuose (pvz. imitacinėse firmose) ir inovatyvios ugdymo programos. Šios lėšos išlaikomos Švietimo ministerijos organizacinio padalinio – Bundesinstitut fuer Bildung Berufliche, atsakingo už profesinį mokymą.

Federalinių žemių lygmuo – atsakomybė už programas, praktinius mokymus ir egzaminus.

Kadangi dualinės mokymo sistemos įgyvendinimas vyksta federalinių žemių lygmenyje, jos reguliuoja klausimus pagal savo vidinę regioninę politiką. Dualiniam mokymui skiriamas lėšas įtakoja federalinių žemių savarankiškumas. Lėšos skiriamos tiek iš federalinių žemių biudžeto, tiek iš įmonių lėšų. Teorinį mokymą profesinėse mokyklose apmoka federalinės žemės, o praktinį mokymą – įmonės.

Federalinės žemės apmoka iš savo biudžeto ugdymo personalo išlaidas ir išlaidas, kurios yra tiesiogiai susiję su ugdymu (mokymo priemonės ir mokomoji medžiaga). Federaliniame lygmenyje svarbų vaidmenį atlieka Prekybos ir amatų rūmai, kurių užduotis yra užtikrinti tinkamo federalinių teisės aktų, susijusių su profesiniu mokymu, įgyvendinimo procesą.

Rūmai tvirtina kvalifikacijas, t.y. jie, atsižvelgdami į darbo rinką, kuria gaires tam tikros profesijos ugdymo ir mokymo programų/ mokymo planų turiniui⁹. Rūmai yra atsakingi už profesinių egzaminų organizavimą, t.y. skiria egzaminų komisiją ir išduoda atitinkamus pažymėjimus ar diplomus. Egzaminų komisijos nariai yra rūmų, mokyklų ir darboviečių atstovai, kurie turi turėti atitinkamų egzaminuotojų leidimus.

⁹ Regioniniame lygmenyje apibrėžiamos detalios profesinio mokymo organizavimo taisyklės, o naudingosios apkrovos ir profesijos mokymosi valandinių programų turinys suskirstomas į teorinius ir praktinius užsiėmimus (pagal Nacionalinę kvalifikacijų sistemą). Praktinio mokymo planas turi būti priderintas prie mokyklinės programos ir reikalingas labai geras laiko suderinimas.

Be to, Rūmai darbovietėms teikia studentų, norinčių mokytis profesijos ir atlikti praktiką, atrankos paslaugas.

Įmonės lygmuo – atsakinga už praktinį profesinį mokymą.

Praktinis profesinis mokymas įmonėje paprastai trunka trejus metus (po vidurinės mokyklos baigimo arba turint aukštąjį išsilavinimą, pagal įstatymą šis laikotarpis gali būti sutrumpintas iki dviejų metų), per savaitę mokomasi ne daugiau kaip keturias dienas arba pagal modulinę sistemą (pvz. 6 savaitės mokykloje, 6 mėnesiai darbovietėje). Profesinio mokymo vietas siūlančios įmonės paprastai būna iš MVĮ sektoriaus. Praktinis mokymas vykdomas pagal nustatytą programą ir yra nuolat kontroliuojamas. Praktinio mokymo dienyne kas savaitę rašoma detali veiklos ataskaita. Praktikos pabaigoje dienyne pasirašo prižiūrėtojas ir, likus keturioms savaitėms iki numatytos egzamino datos, jis pateikiamas atitinkamiems rūmams. Darbovietės apmoka pameistrių bruto darbo užmokesčių išlaidas, o kartais ir savo pačių mokymo programas.

4.2.6 Profesinio mokymo finansavimas Vokietijoje

Finansavimo įsisavinimas¹⁰

Profesinio mokymo sistemos finansavimas Vokietijoje yra paremtas mišria finansavimo sistema iš įvairių šaltinių, tiek valstybinių, tiek privačių. Finansavimo šaltiniai yra tokie:

1) Valstybinis:

a) Federaliniame lygmenyje:

- Švietimo ir mokslinių tyrimų ministerija
- Ekonomikos ir technologijos ministerija
- Darbo birža

b) Federalinių žemių lygmenyje:

- Konkretų žemių („landų“) ministerijos, atsakingos už darbą, ekonomiką, švietimą ir kultūrą

c) vietos savivaldos administraciniai vienetai

d) Europos Sąjunga

2) Privatūs fondai:

a) darbovietės

b) profesinės sąjungos

c) prekybos ir amatų rūmai

d) pramonės asociacijos

e) privačios institucijos, tokios kaip fondai, asociacijos ir rėmėjai.

Bendro švietimo ir teorinio profesinio mokymo dualinėje sistemoje finansavimą vykdo tiek federalinės žemės, tiek ir savivaldybės. Tai, kas susiję su vidiniu mokyklų funkcionavimu (pvz. mokyklų administratorių, tvirtinančių mokymo programas, ugdytojų ir mokytojų atlyginimai), finansuoja federalinės žemės, tuo tarpu išorinius mokyklų reikalus, tokius kaip įranga, mokyklos pastatų eksploatacija, renovacija, administravimas, mokymo medžiagos pirkimas, finansuoja savivaldybė.

Privačios lėšos, ateinančios iš darboviečių ir jų aplinkos, skirtos dualinės sistemos studentų bruto darbo užmokesčiams, popamokinio profesinio mokymo kursams padengti ir mokymo specialistams įdarbinti. Rūmai savo resursais organizuoja ir veda egzaminavimą ir vykdo praktinio mokymo

¹⁰ Ugdomo procesai vyksta daugelyje gyvenimo sričių, tiek valstybinėse, tiek privačiose institucijose, o taip pat ir už šių sistemų ribų. Tuo pačiu metu, mokymo įstaigų teikiamų paslaugų paketai yra labai įvairūs. Dėl šios priežasties neįmanoma paruošti išmatuojamos pinigų statistikos, kuri atspindėtų faktines ugdymo sąnaudas. Vadinasi, ataskaitose nurodytos ugdymo sąnaudos visuose ISCED lygmenyse yra orientuotos į išlaidas personalui, turtui ir investicijoms.

kokybės kontrolės programas. Lėšų iš kitų privačių institucijų šaltinių paskirstymas priklauso nuo finansavimo paskirties.

Dualinės sistemos finansavimas

Atsakomybę už profesijos teorinio mokymo finansavimą, kaip minėta, prisiima federalinės žemės ir savivaldybės. Kiekvienas pilietis iki 25 metų amžiaus (migrantai, pakartotinai įgiję Vokietijos pilietybę – iki 27 metų amžiaus) turi teisę į nemokamą teorinį mokymą profesinėje mokykloje. Atsakomybę už praktinį profesinį mokymą prisiima darbovietės: kiekviena įmonė nusprendžia kiek gali skirti vietų profesiniam mokymui ir kokios profesijos atstovams įmonė gali sukurti darbo vietas pagal galiojančius įstatymus ir norą paskirstyti resursus tam tikrame lygmenyje. Kai kuriose pramonės šakose¹¹ galioja bendri susitarimai dėl studentų priėmimo mokytis profesijos. Tokiose pramonės šakose darbovietės moka įmokas už profesinį mokymą pagal priimtą algoritmą (sukurtą, pavyzdžiui, atsižvelgiant į atlyginimus, mokamus toje pramonės šakoje ir darbdavio dydį) į bendrą pramonės fondą, kuris buvo įsteigtas, norint finansuoti praktinio profesinio mokymo vietas.

Darbovietės prisidėjimo prie profesinio mokymo kriterijus sudaro: atitinkamo mėnesinio atlyginimo¹² studentui mokėjimas, jo socialinio draudimo išlaidų, įmokų draudimo kompanijose padengimas, aprūpinimas apsauginiais drabužiais, o taip pat atlyginimų instruktoriams, kurie privalomai įdarbinami, kai įmonė nusprendžia priimti studentus, mokėjimas. Darbovietės padengia apie 85% visų dualinio ugdymo sistemos išlaidų. Vidutiniškai vieno studento mokymo išlaidos siekia 15,300 EUR už vienerius mokymo metus¹³.

Studento sutartis su darbdaviu

Profesinio mokymo laikotarpiui darbovietė sudaro su studentu sutartį (Ausbildungsvertrag), kuriame apibrėžiamos abiejų šalių teisės ir pareigos bei mėnesinio atlyginimo dydis, o taip pat papildomos savo noru mokamos išmokos, jei sudaroma kolektyvinės sutartis¹⁴. Apie sutarties sudarymą pranešama atitinkamiems rūmams (pramonės, prekybos ar amatų), kad šie patikrintų, ar studentas turi teisę pradėti mokytis profesijos, ir ją įregistruotų. Kai prasideda mokymas, darbovietė pradeda mokėti studentui Profesijos ir Žemės statute nurodyto dydžio darbo užmokestį¹⁵. Į profesijos mokymo nustatytą atlygį įeina sveikatos ir pensijų draudimo išlaidos (t.y. Arbeitgeberanteil), kurios sudaro apie 25% bazinio atlyginimo (priklausomai nuo draudimo fondo, kuriam studentas priklauso)¹⁶.

4.3 Lietuvos profesinio mokymo sistema (1+2 modulis)

Programinė ir teisinė sistema organizuojant profesinį mokymą Lietuvoje

Autorius:

Daiva Žiogienė

Anykščių švietimo pagalbos tarnyba

¹¹ pvz. statybos pramonėje, stogdengių asociacija.

¹² Studentai laikomi darbuotojais ir gauna mėnesinį atlyginimą, nustatytą pagal specialius, tai pramonės šakai vienodai taikomus tarifus.

¹³ Šaltinis: Bundesinstitut fuer Berufliche Bildung (BIBB). Išlaidos priklauso nuo Vokietijos regiono (pvz. vakarinių žemių valstybėse ugdymo išlaidos yra maždaug 33% didesnės negu rytinėse valstybėse), darbdavio dydžio ir pramonės šakos (mažiausios yra amatų srityje)

¹⁴ Čia įeina, pavyzdžiui, subsidijos draudimui už papildomas pakopines pensijas (taip vadinamos „Vermögenswirksame Leistung“), trylikti atlyginimai, subsidijos draudimui nedarbingumo atveju ar papildomi laisvadieniai

¹⁵ Buvusios Federacinės Respublikos valstybėse atlyginimai yra šiek tiek aukštesni negu, taip vadinamose, naujosiose federalinės valstybėse, t.y. žemėse, atsiradusiose po Vokietijos susivienijimo.

¹⁶ Darbdavys moka įmokas sveikatos draudimui (Krankenversicherung), pensijų draudimui (Rentenversicherung), socialinių garantijų draudimui (Pflegeversicherung) ir Darbuotojų rėmimo fondui (Arbeitslosenversicherung)

Lietuvos profesinio mokymo sistema yra gerai struktūruotos, paprastos ir potencialiai į judėjimą orientuotos švietimo ir mokymo sistemos dalis (kartu su bendrojo lavinimu (ikimokykliniu, priešmokykliniu, pradiniu, žemesnės ir aukštesnės pakopos viduriniu) ir aukštojo lavinimu (kolegijos ir universitetai)).¹⁷

Pagrindinė atsakomybė už profesinio mokymo politikos plėtrą priskiriama Švietimo ir mokslo ministerijai. Iki 2008 m. profesinio mokymo politikos įgyvendinimas buvo paskirstytas tarp dviejų ministerijų: Švietimo ir mokslo ministerija buvo atsakinga už pirminį profesinį mokymą, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerija buvo atsakinga už tęstinį profesinį mokymą. Atitinkamai egzistavo du mokymo įstaigų tinklai. Profesinės mokyklos prie Švietimo ir mokslo ministerijos daugiausia dalyvavo pirminiame profesiniame mokyme, o darbo rinkos mokymo centrai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdė suaugusiųjų mokymus. 2007 m. Seimas priėmė Profesinio mokymo įstatymo naują redakciją, kur numatyta padidinti mokymosi visą gyvenimą efektyvumą ir rėmimą, sujungiant du tinklus, norint sukurti vieningą mokymo paslaugų tiekėjų tinklą prie Švietimo ir mokslo ministerijos.

Švietimo ir mokslo ministerija yra atsakinga už profesinio mokymo ir rengimo politikos suformavimą ir įgyvendinimą. Profesinio mokymo pagrindinis prioritetas yra tapti patrauklia ir aukštai vertinama švietimo ir mokymosi visą gyvenimą dalimi, nes Lietuvoje yra žemas ankstyvo pasitraukimo iš švietimo ir mokymo programų lygis. 2012 m. 18-24 metų amžiaus gyventojų, turinčių ne aukštesnį kaip žemesniosios pakopos vidurinį išsilavinimą ir niekur nesimokančių, dalis sudarė 6.5%, o tai gerokai mažiau negu ES–27 vidurkis. Vienas iš pagrindinių nacionalinių siekių yra iki 2020 m. išlaikyti anksti pasitraukiančiųjų iš ugdymo programų lygį žemiau 9%. Profesinio mokymo programos yra skirtos įvairaus amžiaus ir įvairų išsilavinimą turintiems mokiniams. Pirminis profesinis mokymas siūlo galimybes mokiniams nuo 14 m. įgyti pirmąją kvalifikaciją.

Profesinio mokymo sistemą (5 straipsnis)¹⁸ sudaro:

- pirminis profesinis mokymas, skirtas pirminei kvalifikacijai įgyti;
- tęstinis profesinis mokymas, skirtas turimai kvalifikacijai atnaujinti ar pakelti, naujai kvalifikacijai ar kompetencijai, reikalingai funkcijų atlikimui, įgyti;
- profesinis orientavimas. Profesinio mokymo sistemos tikslai:
- (a) padėti asmeniui įgyti kvalifikaciją ir kompetencijas, atitinkančias šiuolaikinį mokslo, technologijos, ekonomikos ir kultūros lygį, padedančias jam įsitvirtinti kintančioje darbo rinkoje;
- (b) sudaryti sąlygas mokytis visą gyvenimą, tobulinti ir keisti kvalifikacijas;
- (c) užtikrinti profesinio mokymo ir profesinio orientavimo prieinamumą ir kokybę; (3 straipsnis).¹⁹

Dauguma profesinio mokymo programų yra mokyklinės, o tai reiškia, kad jos vykdomos akredituotose įstaigose. Profesinio mokymo programos skirtos įvairaus amžiaus ir įvairaus išsilavinimo mokiniams. Pirminiame profesiniame mokyme mokiniai turi galimybę įgyti pirmąją profesinę kvalifikaciją ir bendrąjį žemesnės ar aukštesnės pakopos vidurinį išsilavinimą. Tęstinis profesinis mokymas suteikia žmogui galimybę patobulinti turimą kvalifikaciją, įgyti naują kvalifikaciją ar kompetenciją tam tikram darbui (funkcijai) atlikti, kaip tą numato įstatymai.

Pirminių profesinio mokymo, profesinio mokymo programų, įtrauktų į Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registrą, lygmenys:

- žemesniojo vidurinio ugdymo lygmuo, kai pagrindinio išsilavinimo pažymėjimas neišduodamas;

¹⁷ VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Seimas (1997 m.). Profesinio mokymo įstatymas (paskutinė pataisa atlikta 2011 m. birželio 22 d., Nr. XI-1498).

¹⁹ Lietuvos Respublikos Seimas (1997 m.). Profesinio mokymo įstatymas (paskutinė pataisa atlikta 2011 m. birželio 22 d., Nr. XI-1498).

- žemesniojo vidurinio ugdymo lygmuo, kai išduodamas pagrindinio išsilavinimo pažymėjimas;
- aukštesniojo vidurinio ugdymo lygmuo mokiniams, kurie turi įgiję pagrindinį išsilavinimą, kai aukštesnysis bendrasis vidurinis išsilavinimas neįgyjamas;
- aukštesniojo vidurinio ugdymo lygmuo, kai įgyjamas aukštesnysis bendrasis vidurinis išsilavinimas;
- aukštesniojo ir aukštojo ugdymo lygmuo mokiniams, kurie turi įgiję aukštesnįjį bendrąjį vidurinį išsilavinimą.²⁰

Lietuvoje profesinio mokymo institucijose dirba dviejų tipų mokytojai: profesijos mokytojai ir bendrojo ugdymo dalykų mokytojai. Tik retais atvejais profesinio mokymo institucijos deklaruoja kitokias mokytojų grupes, tokias kaip praktinio mokymo vadovai. Naujausiais Švietimo informacinių technologijų centro²¹ duomenimis, 2015 m. rugsėjo mėn. buvo 872 bendrojo ugdymo dalykų mokytojai ir 1 892 profesijos mokytojai, dirbantys pirminio profesinio mokymo institucijose. Nors profesinio mokymo studentų skaičius yra stabilus ir netgi šiek tiek didėjantis, pastebima, kad mokytojų skaičius palaipsniui mažėja²².

Formalaus profesinio mokymo programas (tiek pirminio ir tęstinio profesinio mokymo) siūlo:

- 74 valstybiniai profesinio mokymo teikėjai, iš kurių 26 turi įmones savo valdančioseiose tarybose;
- penki darbo rinkos mokymo centrai (DRMC) (specializuojasi tęstinio profesinio mokymo srityje, bet kai kurie taip pat siūlo ir pirmines profesinio mokymo programas);
- du privatūs profesinio mokymo teikėjai;
- 234 kitos institucijos (įskaitant įmones), turinčios licencijas vykdyti profesinio mokymo programas.

Profesinio rengimo standartai apima tris pagrindinius tarpusavyje susijusius komponentus:

- veiklos ir kompetencijos, apibūdinančios profesines veiklas;
- mokymo tikslai, apibrėžiantys žinias ir įgūdžius, reikalingus profesinėms veikloms atlikti;
- profesinių kompetencijų vertinimo parametrai.

Pirmieji profesinio rengimo standartai buvo sukurti 1998 m. Šiuo metu profesinio mokymo sektoriui yra patvirtinti 77 standartai. Norint užtikrinti socialinį dialogą juos kuriant, buvo suformuota 14 ūkio šakų ekspertų grupių, kurias sudaro darbdaviai, profesinės sąjungos ir profesinio mokymo institucijos.

Nors profesinis mokymas Lietuvoje yra mokyklinis, praktinis mokymas ir mokymas įmonėse yra svarbi jo dalis. Pirminiame profesiniame mokyme praktinis mokymas sudaro 60-70% viso profesijos dalykams skiriamo laiko, iš kurio 8-15 savaičių organizuojamos įmonėje ar mokyklos dirbtuvėse, imituojant darbo sąlygas. Pastaraisiais metais nacionaliniu prioritetu laikomas progresuojantis pameistrystės įgyvendinimas. 2008 m. pagal Profesinio mokymo įstatymą, kuris įsigaliojo 2008 m. sausio 01 d., buvo įvesta pameistrystė, kaip profesinio mokymo organizavimo forma, kai mokymas vykdomas darbo vietoje (įmonėje, organizacijoje, ūkyje, kaip laisvai samdomas mokytojas, ir t.t.). Visose pirminio profesinio mokymo programose yra įtrauktas privalomas mokymasis darbo vietoje (MDV) arba darbinės patirties įgijimo laikotarpis (taip vadinama „praktika“), trunkantis 2-3,5 mėnesio²³.

Profesinio mokymo teisės aktai (Seimas, 1997 m. ir Lietuvos ŠMM, 2012 m.) numato pameistrystės teisinį pagrindą. Tačiau pameistrystė dar nėra aiški profesinio mokymo strategija ir sulaukia mažai dėmesio iš profesinio mokymo teikėjų ir įmonių. To priežastis yra pameistrystės tradicijų trūkumas šalyje, darbo rinkos ypatybės (smulkių ir vidutinių įmonių) vyravimas, ribotas prieinamumas prie ekonomiškai stiprių įmonių, ekonominis nuosmukis ir darbo vietų mažėjimas) ir ekonominio

²⁰ ten pat

²¹ Statistics Lithuania (2015). Education 2015. Vilnius: Statistics Lithuania.

²² Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

²³ Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

vystymosi pakilimai ir nuosmukiai bei jų įtaka investicijoms į profesinį mokymą. Kita svarbi kliūtis pameistrystei yra įmonių, įdarbinančių pameistrus ar siūlančių kitas mokymosi darbo vietoje formas, rėmimo (tiek finansinio, tiek nefinansinio) mechanizmų nebuvimas.

Tačiau, nagrinėjant išsamiau ir įprastinių praktikų požiūriu, sisteminių schemų, kurios būtų pripažintos kaip pameistrystės, nėra. Visų pirma, pameistrystė yra sisteminis, ilgalaikis ir daugiausiai įmonėje vykdomas mokymas, derinantis praktinį, su darbu susijusį mokymą darbo vietoje (daugiau negu 50%) su teoriniu mokymu mokymo institucijose. Pameistrystės teisinis pagrindas egzistuoja nuo 2008 m., tačiau įgyvendinimas iki šiol yra lėtas. Darbdaviai ir kiti suinteresuoti subjektai vis dar turi mažai supratimo apie ilgalaikę pameistrystės naudą. Įmonės turi mažai informacijos apie pameistrystės teikiamą naudą. Šiuo metu nėra veikiančio įmonių, priimančių pameistrus ar mokinius mokymuisi darbo vietoje, rėmimo mechanizmo. Tai viena iš pagrindinių problemų, kuri neleidžia pameistrystės tipo schemoms profesinio mokymo sistemoje plisti plačiau²⁴.

Finansavimas formaliam pirminiam profesijos mokymui skiriamas iš valstybės biudžeto. Mokymo išlaidos apskaičiuojamos vienam studentui, kaip tai 2008 m. patvirtino vyriausybė. Ši metodika nustato tiesioginį finansavimą, reikalingą vienam mokiniui, dalyvaujančiam formalaus mokymo programoje, vienai akademinei profesinio mokymo valandai. Vieneto kainą (taip vadinamą „studento krepšelį“) sudaro išlaidos personalo atlyginimams ir socialiniam draudimui, mokytojų kvalifikacijos kėlimui ir įvairių mokymo išteklių įsigijimui, įskaitant praktinį mokymą. Paskutinė kategorija apskaičiuojama naudojant koeficientą, kurio dydis skiriasi priklausomai nuo programos srities. Finansavimas skiriamas profesijos mokymo teikėjui pagal faktinį mokinių skaičių, padauginant jį iš valandų, reikalingų programai įvykdyti, skaičiaus ir mokymo valandos kainos. Vieneto kaina mokiniams, turintiems specialiųjų poreikių, nustatoma atskirai²⁵.

4.4 Lenkijos profesinio mokymo sistema (1-2 modulis)

Autoriai

Jan Kamiński, Dolnośląskie Kuratorium Oświaty

Iwona Machoń-Pluszczewska

Fundacja Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Lenkijos profesinio mokymo sistemą, už kurią atsakinga Nacionalinio švietimo ministerija, sudaro aukštesnysis vidurinis ir pavidurinis aukštojo mokslo laipsnio nesuteikiantis lygmenys. Už profesinio mokymo aukštojo ugdymo lygmenyje yra atsakinga Mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo ministerija.

Profesinis mokymas Lenkijoje yra formalaus ugdymo sistemos, kuri pristatoma Eurydice leidinyje pavadinimu „Švietimo sistema Lenkijoje“ (2014 m.), komponentas.

Nuo 2012 m. rugsėjo 01 d. pagal 2011 m. rugpjūčio 19 d. Švietimo sistemos įstatymo pataisą buvo įvesta nauja vidurinio ugdymo struktūra.

Baigusieji žemesniosios pakopos vidurines mokyklas gali pasirinkti vieną iš trijų tipų mokyklų²⁶:

- 1) trimetė bendroji vidurinė mokykla (liceum ogólnokształcące), parengianti brandos egzaminui, kuris reikalingas norint įstoti į aukštąsias mokyklas;
- 2) keturmetė technikos vidurinė mokykla (technikumas), parengianti brandos egzaminui ir išorės egzaminams, patvirtinantiems tam tikrai profesijai reikalingas profesines kvalifikacijas;
- 3) trimetė pagrindinė profesinė mokykla (ZSZ), parengianti egzaminams, patvirtinantiems tam tikrai profesijai reikalingas profesines kvalifikacijas²⁷.

²⁴ Lukas Geležauskas, Simas Simanauškas, Lina Vaitkutė (2014). Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. Lithuania.

²⁵ Apprenticeship review LITHUANIA Signposting the apprenticeship path in Lithuania. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2015.

²⁶ The System of Education in Poland, Chapter 5. Secondary Education, EURYDICE, 2

Nuo 2012 m. rugsėjo 01 d. švietimo struktūroje yra šie vidurinių mokyklų, vykdančių profesinį mokymą, tipai:

- trimetė pagrindinė profesinė mokykla,
- keturmetė technikos mokykla,
- aukštesnioji mokykla žmonėms, turintiems vidurinį išsilavinimą, kur studijų trukmė neviršija 2,5 metų
- trimetė specialioji mokykla, parengianti tam tikram darbui.

Profesinio mokymo studentai gali laikyti išorinius profesines kvalifikacijas patvirtinančius egzaminus, kurie vedami atskirai kiekvienai kvalifikacijai nurodytoje profesijoje. Egzaminai organizuojami ir mokymo proceso metu, o ne tik jo pabaigoje, kaip įprasta. Išlaikę išorinį profesines kvalifikacijas patvirtinantį egzaminą, studentai gauna pažymėjimą, patvirtinantį vieną konkrečią kvalifikaciją. Tik išlaikę visų tam tikrai profesijai reikalingų kvalifikacijų egzaminus (1, 2 ar 3) ir pasiekę reikalingą išsilavinimo lygį, jie gauna profesines kvalifikacijas patvirtinantį diplomą. Aukštesniojo vidurinio ugdymo technikos mokyklos taip pat suteikia galimybę laikyti taip vadinamą brandos egzaminą, kuris atveria kelią į aukštąjį mokslą. Baigusieji pagrindines profesines mokyklas gali gilinti savo žinias trimetėje aukštesnio vidurinio ugdymo bendrosiose mokyklose suaugusiems (LO dla doroslych), pradėdami nuo antros klasės. Jie taip pat gali tobulinti savo įgūdžius ar įgyti naujas kvalifikacijas (persikvalifikuoti) profesinių kvalifikacijų kursuose, kuriuos baigus (išlaikius egzaminą) suteikiamos kvalifikacijos.

Baigusieji mokslus poviduriniame aukštojo mokslo laipsnio nesuteikiančiame lygmenyje bendrosiose ir aukštesniojo vidurinio ugdymo technikos mokyklose, gali įgyti profesines kvalifikacijas aukštesniojoje mokykloje (szkola policealna), kur mokymosi procesas netrunka ilgiau kaip 2,5 metų.

Lenkijos profesinio mokymo technikos mokyklose ir aukštesniosiose mokyklose daugiausia vykdomas mokykloje, o praktinio mokymo dalis visoje profesinio mokymo programoje sudaro 50%, tuo tarpu pagrindinėse profesinėse mokyklose praktikos ir teorijos proporcija yra 60% ir 40%. Pameistrystės mokymus pasirenka vid. 60% studentų pagrindinėse profesinėse mokyklose. Jie organizuojami mažose ir vidutinėse įmonėse, daugiausia amatų srityje. Išlaikę išorinius amatų egzaminus, pameistrai gauna pameistrystės pažymėjimą (swiadectwo czeladnicze) arba, jeigu jų darbdavys nepriklauso Lenkijos amatų asociacijai, jie laiko egzaminus prie Regioninės egzaminų komisijos ir gauna profesines kvalifikacijas patvirtinantį diplomą.

Egzistuojančias pagrindines profesines ir technikos mokyklas suaugusiems nuo 2012 m. rugsėjo 01 d. keičia lankstesnė profesinio mokymo kursų suaugusiems sistema. Kursus organizuoja: daugiausiai pirminės profesinio mokymo mokyklos, tęstinio ugdymo centrai ir praktinio mokymo centrai.

Suaugusiųjų profesinis mokymas organizuojamas daugiausiai nemokyklinėmis formomis, tokiomis kaip:

a) profesinės kvalifikacijos kursai. Baigus profesinės kvalifikacijos kursą, galima laikyti išorinį profesinę kvalifikaciją patvirtinantį egzaminą, kuris organizuojamas tokiais pačiais sąlygomis ir pagal tokias pačias taisykles kaip ir pirminio profesinio mokymo studentams.

b) profesinių įgūdžių kursai – kursai atskiriems mokymosi rezultatų vienetams, kaip nurodyta tam tikroje kvalifikacijoje.

c) kiti su profesijomis, įtrauktomis į darbo rinkos poreikius atitinkančių profesijų ir specializacijų klasifikaciją, susiję kursai, įskaitant kursus, vedamus bendradarbiaujant su darbo biržomis.

Už suaugusiųjų pameistrystę yra atsakinga Darbo ir socialinės politikos ministerija. Šios specialios aktyvios darbo rinkos programos, kurią siūlo vietinės darbo biržos, tikslas yra padidinti bedarbių ir

²⁷ Legal framework: Regulation of the Minister of National Education dated. December 23, 2012 r. On the classification of vocational education training (Dz. U. of 2012. No. 2, pos. 7, as amended. D.)

ieškančiųjų darbo įsidarbinimo galimybes, padedant jiems oficialiai patvirtinti savo įgūdžius ir kvalifikacijas.

Mūsų tyrimas rodo, kad profesinio mokymo sistema Lenkijoje daugiausiai yra paremta teoriniu mokymu, tuo tarpu praktinių įgūdžių įgijimas apsiriboja praktiniu profesiniu mokymu mokykloje ir keletu praktikos savaitės (trukmė priklauso nuo tam tikros profesijos) pas darbdavius. Tokios praktinio mokymo sistemos rezultatas labai dažnai neatitinka darbo rinkos realijų ir atsiranda struktūrinis neatitikimas tarp švietimo paslaugų pasiūlos ir darbdavių poreikių bei reikalavimų, nes pastarieji skundžiasi, kad baigusiems profesines mokyklas trūksta praktinių įgūdžių tam tikroje profesijoje. Todėl prioritetiniai veiksmai turėtų būti siekimas padidinti profesinio mokymo paslaugų pasiūlos efektyvumą, norint parengti jaunus žmones daug geriau įsilieti į darbo rinką, o ypač tobulinti praktinį mokymą kartu su darbdaviais.

Pastaruoju metu Lenkijoje skiriamas didžiulis dėmesys profesinio mokymo sąsajų su darbo rinka stiprinimui, keliami šie tikslai:

- 1) sustiprinti bendradarbiavimą tarp profesinių mokyklų ir darbdavių;
- 2) įtraukti darbdavius į mokymo programų kūrimą ir profesinių kvalifikacijų vertinimą;
- 3) pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus, kad šie dirbtų profesinėse mokyklose;
- 4) pagerinti profesinio ugdymo kokybę, jį geriau pritaikant prie ekonominės aplinkos;

Poreikis pagerinti profesinio mokymo sistemos efektyvumą ir tinkamumą bei pritaikyti ją prie darbdavių ir darbo rinkos poreikių buvo svarbiausia priežastis pokyčiams, kurie buvo įvesti 2012 m., remiantis 2011 m. priimtais teisės aktais. Profesinio mokymo sistemos reforma bus pilnai įgyvendinta 2016-2017 m.

Pagrindinius pokyčius sudaro²⁸:

- 1) Profesinio mokymo profesijų nauja klasifikacija ir profesijų, kurias galima įgyti pirminiame ir tęstiniame profesinio mokymo, registro apibrėžimas. Dabar profesijos apibūdinamos kvalifikacijų požiūriu. Tam tikrose profesijose išskiriamos viena, dvi ar trys kvalifikacijos. Studentai ir besimokantys suaugusieji gali įgyti kvalifikacijas palaipsniui po vieną per visą mokymo procesą, o ne tik pabaigę mokyklą, kaip buvo prieš reformą. Profesines kvalifikacijas patvirtinantys egzaminai laikomi įvairiuose mokymo etapuose, taip suteikiant studentams galimybę gauti pažymėjimą vienai atskirai kvalifikacijai. Išlaikę visų tam tikrai profesijai reikalingų kvalifikacijų egzaminus ir pasiekę reikalingą išsilavinimo lygį, studentai gauna profesinio mokymo diplomą. Iki 2017 m. pagal ankstesnes profesinio mokymo programas besimokę studentai, baigę profesines mokyklas galės laikyti „senąjį“ profesinio egzamino variantą.
- 2) Profesinio mokymo pagrindinės mokymo programos perorientavimas į mokymosi pasiekimus
- 3) Reikalavimas konsultuotis su regioninėmis ir rajoninėmis užimtumo tarybomis dėl naujų profesijų įvedimo profesinėse mokyklose.
- 4) monitoringo programa (*Naujų pagrindinių profesinio mokymo programų įgyvendinimo monitoringas ir tobulinimas*), skirta informacijai apie naujų profesinio mokymo programų vykdymą surinkimui.

Švietimo ministrė Anna Zalewska 2016 m. birželio 27 d. Valbžyche vykusioje konferencijoje pristatė profesinio mokymo keitimo Lenkijoje planus. Tai planai įkurti **mokyklų skyrius**:

Pirmo laipsnio mokyklos skyrius

- pabaigus ir išlaikius vienos kvalifikacijos egzaminą, gaunamas profesinių kvalifikacijų diplomas,
- pirmo laipsnio mokyklos skyriuje kvalifikacijų skaičius sumažinamas iki vienos kvalifikacijos,
- mokslų tęsimas antro laipsnio mokyklos skyriuje .

²⁸Education Policy Outlook:Poland, OECD 2015

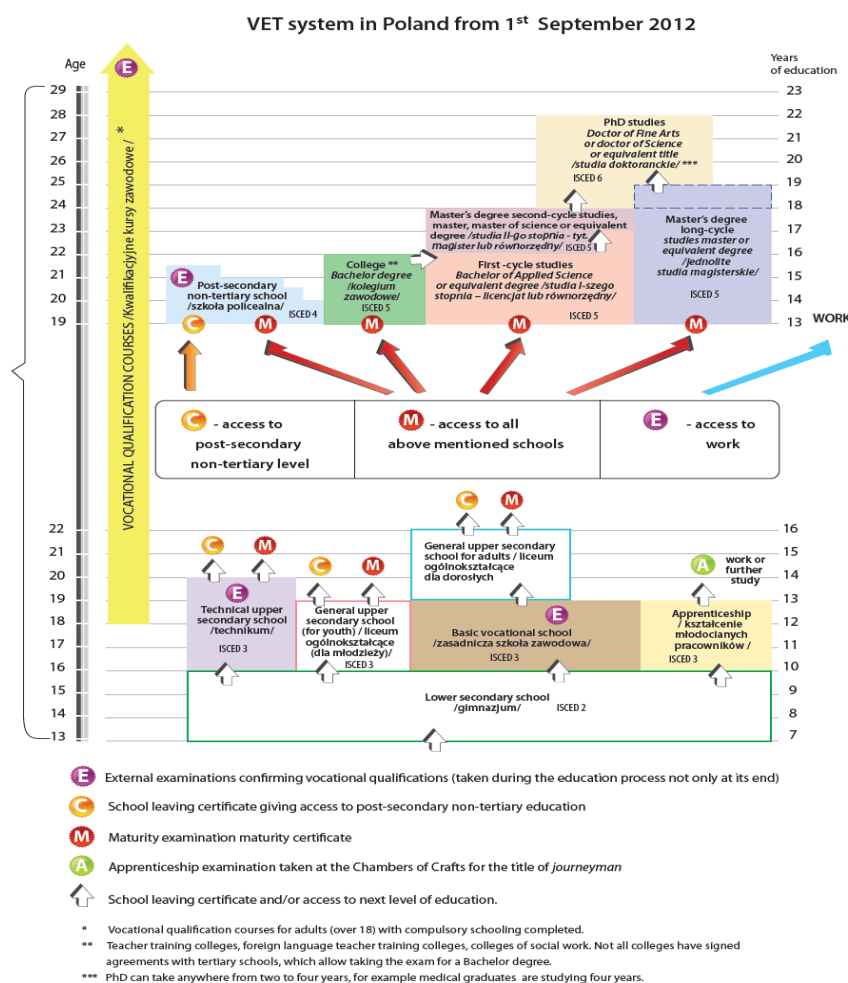
Antro laipsnio mokyklos skyrius

- profesinis mokymas gal būti vykdomas kaip tęstinumas tų profesijų srityje, kurių buvo mokoma pirmo laipsnio mokykloje;
- antro laipsnio mokyklos skyriuje kvalifikacijų skaičius sumažinamas iki dviejų kvalifikacijų,
- išlaikius antros kvalifikacijos egzaminą ir pabaigus mokyklą, gaunamas techniko diplomas,
- pabaigus mokyklą, įgyjamas profesinis vidurinis išsilavinimas,
- gavus techniko vardą, laikomi profesiniai baigiamieji egzaminai (profesiniai brandos egzaminai),
- brandos egzaminus sudaro lenkų kalba, užsienio kalba ir matematika²⁹

Nesenai Švietimo ministrė paskelbė tokius pakeitimus, kaip palaipsninis dualinės mokymo sistemos įvedimas, į mokymo ir egzaminavimo procesą įtraukiant darbdavius, dviejų lygių mokyklų skyrių steigimas, Ekspertų korpuso ir specialaus Profesinio mokymo plėtros fondo įkūrimas.

Žemiau pateiktame paveiksle vaizduoja Lenkijos profesinio mokymo sistemą, kuri galioja nuo 2012 m. rugsėjo 01 d., bet, kaip paminėjo Švietimo ministrė Anna Zalewska, 2017 m. ji turėtų būti pakeista.

3 pav. Profesinio mokymo sistema Lenkijoje, šaltinis: <http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/poland.aspx>



²⁹ Švietimo Ministerijos prezentacija iš tinklapio:

<https://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/zmiany-w-ksztalceniu-zawodowym-dla-rynku-pracy.html>

Profesinis mokymas dualinėje sistemoje

2015 m. rugpjūčio 11 d. Nacionalinio švietimo ministrės reglamentas, keičiantis pameistrystės reglamentą (2015 m. Dz. U., 1183 p.), iš esmės pakeitė 2010 m. gruodžio 15 d. Pameistrystės reglamentą.

Pakeitimai suteikė galimybę įgyvendinti praktinį profesinį mokymą dualinėje sistemoje kiekvieno tipo profesinį mokymą teikiančioje mokykloje. Pakeitimai padaryti norint paskatinti mokyklų direktorius būti aktyvesniais užmezgant kontaktus su darbdaviais.

Pameistrystės reglamento pataisa, be kita ko, nustato, kad:

- profesinėse mokyklose praktinių užsiėmimų, kurie vyksta pas darbdavius pagal dualinės mokymo sistemos principus, valandų skaičius negali būti mažesnis negu minimalus praktinio mokymo valandų skaičius (...).
- aukštesniosiose mokyklose ir technikos mokyklose praktinių užsiėmimų, kurie vyksta pas darbdavius pagal dualinės mokymo sistemos principus, valandų skaičius negali būti mažesnis negu 30% ir didesnis negu 100% praktinio mokymo valandų skaičius (...).

Praktinio mokymo atveju, kai jis vyksta darbdavių įmonėse pagal dualinės ugdymo sistemos principus, darbdavys gali teikti mokyklos direktoriui prašymus dėl mokymo programos turinio praktinių veiklų, kurios vykdomos pas darbdavį, požiūriu. Tai daroma sutartyje dėl praktinio profesinio mokymo, kurią pasirašo profesinės mokyklos direktorius ir studentus praktiniam mokymui priimančias subjektas, nustatytu būdu.

Pagal taikomus įstatymus dėl ugdymo vaidmens karjeroje ir edukacinio konsultavimo, mokykloje buvo įvestas psichologijos – pedagogikos mokymų kursas. Ši pagalba teikiama darbo su studentais eigoje veiklų forma, kuomet padedama pasirinkti studijų ir profesijos kryptį bei planuoti karjerą.

5. Partnerysčių ir tinklų kūrimas dualiniame profesiniame mokyme (3 modulis)

- *Įžanga – apibrėžimai, tikslai, pagrindinės partnerystės prielaidos*
- *Institucijų/dalyvių atranka dualinio ugdymo tinklui*

Autorius

Alicja Przepiórska, Iwona Machoń-Pluszczewska, Aleksandra Wójcik

Fundacija Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego

Jan Kamiński, Dolnośląskie Kuratorium Oświaty

Partnerysčių ir tinklų kūrimas dualiniame profesiniame mokyme

5.1 Įžanga

Buvo atliktas tyrimas pagal Erasmus+ programą, pavadinimu „Strateginė partnerystė įgyvendinant sualinę sistemą“, kuriame dalyvavo 4 tikslinių grupių atstovai: darbdaviai, verslo institucijos, darbo rinkos institucijos, profesinės mokyklos ir jų studentai. Tyrimo tikslas buvo ištirti profesinio ugdymo situaciją, jo kokybę, apibrėžiant abipusius bendruomenių poreikius ir lūkesčius, nustatyti kritines, tobulintinas sferas tam, kad būtų galima pagerinti Lenkijos profesinio ugdymo sąlygas ir kokybę. Svarbus vaidmuo atitenka bendradarbiavimo tarp darbdavio-mokyklos-studento kūrimui ir stiprinimui. Tyrimas atskleidė, kad dauguma darbdavių susiduria su tam tikru profesinio mokymo absolventų, ieškančių darbo ir norinčių įsilieti į darbo rinką, įgūdžių nepakankamumu. Įmonės skundžiasi, kad profesinio mokymo absolventai stokoja profesinių įgūdžių ir išreiškia

nepasitenkinimą dėl profesinių mokyklų, kurios nebendrauja su įmonėmis, absolventų įgūdžių kokybės.

Nepaisant didelio nedarbo lygio tarp jaunų žmonių, daug darbdavių, ieškančių darbuotojų, susiduria su problema, kaip rasti tinkamų žmonių. Darbdaviai tikisi profesinės patirties ir specifinių kompetencijų, tokių kaip bendravimo įgūdžiai, aukšta motyvacija ir išipareigojimas, geras savo paties darbo organizavimas, laisvas ilgalaikių santykių užmezgimas bei palaikymas ir savarankiškumas. Todėl didžiausios profesinio mokymo problemos yra šios:

- suderinamumo tarp švietimo sistemos ir darbdavių poreikių stoka – tai yra svarbiausia didelio absolventų nedarbo arba jų darbo ne pagal specialybę priežastis;
- švietimo programų ir darbo rinkos neatitikimas susijęs su dinamiškais ekonomikos ir individualių įmonių pokyčiais, o tai lemia staigų švietimo sistemų ir programos senėjimą;
- nepakankamas ryšys tarp profesinio mokymo teorijos ir praktikos;
- galimybių įgauti darbo patirties mokantis stoka, atsirandanti dėl per mažo programoje skiriamo valandų skaičiaus praktiniam profesiniam rengimui ir profesinėms stažuotėms.

Dauguma įmonių, dalyvavusių mūsų tyrime, išreiškė norą įsitraukti į tarpmokyklinį bendradarbiavimą, tam, kad galėtų turėti įtakos formuojant profesinių mokyklų kursus ir mokymo programas. Abipusio bendradarbiavimo dėka, mokymo programos partnerinėse švietimo institucijose galėtų būti atnaujintos, o įmonėms būtų naudingiau įdarbinti jų absolventus. Profesinio mokymo sistema turi suartinti profesines mokyklas ir pramonę, formuojant profesinį rengimą. Partnerystė tarp švietimo institucijų, mokyklų, socialinių partnerių, pramonės ir prekybos rūmų ir verslo bendruomenės yra pagrindinis dualinės sistemos bruožas, todėl darbdaviams ir mokykloms yra svarbu kurti stiprius partnerystės ryšius, ypač kalbant apie nuolatinę dualinio mokymo sistemos raidą. Taigi iškyla poreikis ieškoti geriausių sprendimų, kuriant ir plėtojant tarpsektorinę partnerystę, aptarti pagrindinius aktyvios partnerystės užtikrinimo elementus, identifikuoti partnerius ir jų poreikius ir pasirinkti valdymo modelį, apibrėžiant bendradarbiavimo taisykles.

Projekto metu, vykdant tyrimą, užsimezgė bendradarbiavimas tarp jo partnerių, kurie dalijosi savo patirtimi, situacijos Lenkijoje ir Lietuvoje tyrimo ir analizės rezultatai atskleidė, kad partnerystės kūrimas yra būtinas, įgyvendinant profesinio mokymo kokybės gerinimo strategiją suinteresuotų šalių (mokinys-mokykla-darbdavys) atžvilgiu.

Dualinio mokymo modelis, pirmiausia, prisideda prie profesinio rengimo kokybės gerinimo, įskaitant kompetencijų, kurias studentai įgyja profesijos mokymosi ciklo metu. Taip didinamas darbdavių pasitenkinimas darbuotojų pasirengimo dirbti modernioje įmonėje ir profesinių mokyklų absolventų įsidarbinimo lygis.

Visų veiksmų, nukreiptų sėkmės siekimo link, pagrindas yra rasti patikimus partnerius bendradarbiavimui, nustatyti bendrus tikslus ir jų įgyvendinimo būdus, atsižvelgiant į visų šalių interesus. Šio skyriaus tikslas yra suteikti informacijos apie dualinės mokymo sistemos partnerystės tinklų kūrimą. Skyrių sudaro keturios dalys:

- 1 dalyje pateikiamas partnerystės apibrėžimas, apibūdinami pagrindiniai partnerystės bruožai ir jos praktiniai aspektai,
- 2 dalis skirta aptarti tinklų kūrimo procesą bei bendradarbiavimo principus ir standartus,
- 3 dalyje daugiausia dėmesio skiriama švietimo, pramonės bei kitų institucijų dualinės sistemos bendradarbiavimui aptarti, pristatomos bendradarbiavimo tarp mokyklų ir darbdavių formos, bendradarbiavimo kliūtys, potencialas ir galimybės,
- 4 dalyje pateikiama
- keletas gerosios praktikos pavyzdžių.

5.2 Partnerysčių ir tinklų kūrimo principai: partnerysčių ir tinklų apibrėžimai, charakteristikos

Partnerystės kūrimui reikia gero ir tikslaus siekiamų tikslų numatymo, atskirų etapų ir veiksmų, priartinančių prie tikslo įgyvendinimo, planavimo, veiksmų ir naudos ir veiksmingumo nustatymo,

suinteresuotų šalių, be kurių tikslo pasiekimas nebūtų įmanomas, potencialo: techninio, finansinio ir žmogiškųjų išteklių, identifikavimo.

Taigi, kas yra partnerystė? Kokį potencialą ji turi? Kodėl „partnerystė“ yra būtina?

Sąvoka „partnerystė“, plačiai naudojama projektų priemonėse, o ypač Europos Sąjungos remiamuose projektuose ir projektuose, nukreiptuose į tvaraus vystymosi, bendros gerovės ir socialinės atsakomybės siekimą. Partnerystė yra bendri suinteresuotų šalių veiksmai, siekiant bendrų tikslų ir interesų. Partnerystė tapo puikiu įrankiu, siekiant daugelio institucijų ir organizacijų iniciatyvas sujungti su darbu. Partnerystė suteikia veikoms efektyvumą ir kitokią naudą, įkūnija daugialypį požiūrį į problemas ir jų sprendimus, ji susiformuoja didelėje partnerių grupėje, dalijantis patirtimi ir ženkliai prisideda prie abipusio mokymosi.

Remiantis „Švietimas demokratijai“ fondo duomenimis, partnerystė teikia didelę naudą. „Vietinių problemų sprendimui, bendruomenių aktyvinimui ir sąmoningumo didinimui, gebėjimui paveikti nusistovėjusią politiką, naujoms finansavimo galimybėms, kompetencijų ir patirties pasidalijimui, naujos išteklių plėtros kūrimui ir pajėgumui, lyginamajai analizei, t.y. geriausių skatinimo būdų, mažinančių riziką regione palyginimui ir pasikeitimui, organizacijos vertės ir kokybės kaitai/augimui, žmonių grupės arba organizacijos veiklai, naujiems darbams, naujų idėjų ir patirties pasidalijimui ir jų panaudojimui savo bendruomenėse.“³⁰

Šių dienų mokslininkai tarpinstitucinę partnerystę, įskaitant vyriausybės atstovus, NVO (nevyriausybines organizacijas), darbdavius ar kitus asmenis, laiko esminiu dalyku suinteresuotų šalių įtraukimo procese ir „kūrybiškų sprendimų, susijusių su suinteresuotomis šalimis priėmimo“.³¹

Partnerystės apibrėžimas

Enciklopedijoje Britanica, (red. nuo 1990 m.) „partnerystė“ apibūdinama kaip „savanoriškas dviejų ar daugiau žmonių susivienijimas, verslo įmonės valdymo ir jos pelno bei nuostolių dalijimosi tikslais“, t.y. „partnerystė, tai savanoriškas dviejų ir daugiau žmonių susivienijimas, kurių bendras tikslas vykdyti projektą ir dalintis pelnu ir nuostoliais“.

„Toks partnerystės apibrėžimas, ko gero, tiksliausias. Nei daugiau, nei mažiau. Viskas pasakyta tiksliai ir aiškiai. (...) Kaip enciklopedinis apibrėžimas, jis pateiktas vienu trumpu sakiniu. (...) Muzikantas, pianistas ir mokytojas Jerzy Marchwiński 2014 m. balandį vykusioje Mokslo ir meno konferencijoje nurodė 12 elementų, reikalingų kuriant aiškų partnerystės vaizdą. „Tai yra:

1. Bendra, abipusė atsakomybė už visą darbą
2. Savitarpiskumas
3. Partnerių supratimas
4. Atvirumas dialogui
5. Nusiteikimas suprasti partnerių skirtumus
6. Vidinė erdvė
7. Gebėjimas vienu metu išgirsti save ir partnerį
8. Bendravimo kultūra
9. Įtampos šalinimo taktika
10. Gebėjimas priimti kompromisus
11. Pasitikėjimas ir pagarba partneriui
12. Partnerių ir mūsų pačių trūkumų suvokimas“.³²

30, „Partnerstwo- konieczność czy potrzeba“ Fundacja Edukacja dla Demokracji, Warszawa 2008

31. „Partnerstwo, jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu“ Joanna Woźniczka 2013

32 Jerzy Marchwiński, „Definicja partnerstwa“ Warszawa 2014

Varšuvos Europos projektų leidinyje „Partnerystė be sienų“ pateiktoje medžiagoje yra cituojami dar keli partnerystės apibrėžimai; kiekvienas jų atkreipia dėmesį į bendruosius veiksmus, bendruomenę, bendradarbiavimą ir bendrų sprendimų priėmimą.

Pasak lenkų kalbos žodyno PWN, „partnerystė yra dalyvavimas kažkokioje veikloje“. Ad hoc grupės ataskaitoje dėl partnerystės šalys narės teigia, kad [...] „partnerystė remiasi patirtimi, kad daugiamatės problemos gali būti sprendžiamos tik, kai organizacijos, su vienas kitą papildančiais ir palaikančiais profiliais ir kompetencijomis, aktyviai bendradarbiauja, kurdamos sinergiją, besidalydamos idėjomis, tikslais, rizika, galimybėmis, pareigomis ir užduotimis, taip pat kompetencijomis ir resursais. Taip partnerystė stato „tiltus“ ir „sandūras“ [...], kurios sujungia įvairias paslaugas ir paramos struktūras.“³³

Partnerystė, kaip strateginis organizacijų, atstovaujančių įvairius sektorius, susivienijimas, yra kuriama tam, kad skatinti bendradarbiavimą, bendrus projektus ir siekti bendrų tikslų. Tačiau partnerystė nėra formuojama nepriklausomai – kiekvienas partneris turi aiškiai apibrėžtas teises, pareigas ir uždavinius. Kiekvieno partnerio vaidmuo yra valingas ir nepakeičiamas. Kiekvienas partneris prisideda prie partnerystės savo resursais ir gebėjimais, siekdamas sinergijos. Dalyvavimas bendros misijos ir abipusiškai apibrėžtų tikslų įgyvendinimo procese ir, dar daugiau, kolektyviniame rizikos prisiėmime, suteikia pranašumų ir naudos, sumažinant žmogiškuosius išteklius, laiką ir finansines išlaidas.

Apibrėždamos partnerystę ir bendradarbiavimo principus, Jungtinės Tautos nurodo „savanoriškus ir kooperacinius santykius tarp atskirų sektorių, kur partneriai yra susitarę dirbti kartu, siekdami bendro tikslo arba įgyvendindami tam tikras užduotis, dalintis rizika, pareigomis, resursais, kompetencijomis ir nauda.“³⁴

Partnerių bendradarbiavimas remiasi esminiais sėkmę nulemiančiais principais. Jie yra:

1. Efektyvumas – veiksmingumas, veiksmų tikslingumas
2. Skaidrumas – prieiga prie informacijos, procedūrų skaidrumas, sprendimų priėmimas
3. Partnerystė kaip ekvivalentas – bendrų tikslų siekimas
4. Subsidiarumas – pagalba, parama
5. Šalių suverenitetas – nepriklausomas užduočių atlikimas
6. Sąžininga konkurencija – vienoda prieiga prie informacijos, vienoda traktuotė, pvz. finansai.

Partnerystė remiasi pasitikėjimu, atsakomybe tiek už atskiras individualias užduotis, tiek už visą projektą. Ne atskirų šalių bendradarbiavimas ir jų bendra veikla, bet partnerystė, kaip visuma, sukuria aukščiausią vertę. Pagrindiniai partnerystės principai yra bendra veikla, bendradarbiavimas ir supratimas. Tam, kad suprasti partnerių požiūrius, poreikius ir suvaržymus, kuriant plačius bendradarbiavimo ir partnerystės tinklus, galima pasinaudoti individualiomis organizacijų charakteristikomis, resursais ir patirtimi.

Didėjant partnerystės galimybėms, taip pat didėja nauda, įskaitant bendradarbiavimą, papildomą finansavimą, abipusę naudą ir partnerystės dėka pasiekiamus resursus.

Partnerystė – ne tik ženklas, kuriamas „išoriniam pasauliui“. Ta taip pat erdvė, sukurta pačių partnerių vieni kitiems, užtikrinanti vientisą raidą ir priimtina, laisvą nuo politinių, istorinių, filosofinių ir rasinių suvaržymų bei diskriminacijos, bendradarbiavimą. Esminis partnerystės ir bendradarbiavimo principas yra tarpusavio pagarbos ir teisės būti išgirstam ir suprastam užtikrinimas. Įvairovės ir žodžio laisvės priimtumas, kompromisų priėmimas – tai yra faktorius, suteikiantis partnerystei spalvų.

33 Za: Centrum Projektów Europejskich, Partnerstwo bez granic/Partnership without borders“, Zasada partnerstwa w nowych programach EFS(2007-2013), Ramy programowania, czerwiec 2006

34 Definicja z raportu Zgromadzenie Ogólne w 2003 r. za K.Kwaterna, R.Bukowska „Partnerstwo w Leadarze“ Małopolska sieć LDG 2009 s. 8

Todėl svarbiausi partnerystės elementai yra bendradarbiavimas, savanorystė ir aktyvūs bendri veiksmai, tikslai ir bendras išteklių investavimas, rizikos ir pelno dalijimasis. Taip pat svarbu ieškoti inovacijų ir susitelkti ilgalaikiam bendradarbiavimui. Partnerystei reikia mažiausiai dviejų partnerių, bet jų skaičius nėra ribojamas.

Kuriant partnerystę, taip pat atsiranda tinklo kūrimo sąvoka. Kas tai yra bendradarbiavimo tinklas? „Tinklas yra sistema, paremta savitarpio pasitikėjimu, leidžianti kontaktuoti, keistis nuomonėmis, gauti informacijos, bendradarbiauti, palengvinant pastovų laukiamų rezultatų, siekimą. Tai yra procesas veikiantis nehierarchine tvarka.“³⁵

Mes dažnai kalbame apie tarpusavio sąveiką, tinklų kūrimą ir bendradarbiavimą. Kaip nurodyta Vadybos enciklopedijoje, „tinklų kūrimas yra kontaktų užmezgimas ir pozityvių santykių palaikymas, keičiantis informacija ir savitarpio pagalba profesinėje srityje.“³⁶

Tinklas atlieka įvairias funkcijas, tokias kaip galios ir įtakos pojūčio, pasiekimų ir ryšių užmezgimo. Priklausant tinklui, jaučiamas institucinis pripažinimas, saugumas ir socialinė parama. Tai priklauso nuo teritoriškumo, cikliškų betarpiškų susitikimų ar tinklo narių skaičiaus.

Vienas konferencijos dalyvis teigė, kad „mokytojo, kaip mokymosi bendruomenės profesionalo, užduotis kuriant tinklus yra kartu spręsti problemas, dalintis idėjomis, mintimis ir pasiūlymais – tiek internetinėse platformose ir forumuose, tiek dalijantis patirtimi asmeniniuose susitikimuose.“³⁷

Regioninės plėtros žodyne „klasteris“ apibrėžtas kaip „geografiniu požiūriu susibūrę bendradarbiaujančių ir viena kitą remiančių įmonių draugijos, dažniausiai mažos ar vidutinio dydžio ir, dažniausiai, susiję su universitetiniais ar kitais moksliniais tyrimais“.³⁸

Todėl klasteriai institucijų tinkle yra pavyzdžiai, besiremiantys klestinčios ir pažangios partnerystės principais, kurie, veikdami šiais bendradarbiavimo ir sąveikos principais, tampa konkurencingi. Klasteriai leidžia pasinaudoti galimybėmis kurti paramos ir dalijimosi patirtimi struktūras.

Lenkijos bendradarbiavimo kultūroje klasteris apibūdinamas kaip „geografiniu ir sektoriniu požiūriu, ekonominiais ir pažangos tikslais susibūrę dalyviai ir mažiausiai 10 verslo institucijų iš vieno ar kelių aplinkinių regionų, konkuruojančių ir bendradarbiaujančių toje pačioje ar panašioje sferoje ir formaliai ar neformaliai susijusių tarpusavyje didelės apimties santykių tinkle. Bent pusė klasteryje veikiančių vienetų yra verslininkai“.³⁹

Mokyklų partnerystė su verslo ir kitomis institucijomis, kuriant dualinę sistemą: bendradarbiavimo tarp mokyklų ir darbdavių formos, kliūtys, potencialas ir galimybės

Geras bendradarbiavimas tarp aukštesniojo vidurinio mokymo mokyklų ir darbdavių yra naudingas abiem pusėms. Darbdaviai turi galimybę į darbą priimti gerai profesijai paruoštus absolventus, tęstinio persikvalifikavimo pasėkoje įmonės gali verbuoti talentingiausius studentus ir papildyti savo personalą. Be to, toks bendradarbiavimas darbdaviams suteikia galimybę populiarinti savo įmonę, jos prekinį ženklą ir produkciją. Mokyklos taip pat gauna naudos iš tokio, taip vadinamo, „rėmimo“, nes darbdaviai aprūpina klases, bendradarbiauja formuojant mokymo programas bei dalyvauja specializuotame mokytojų rengime. Tačiau didžiausią naudą šiame bendradarbiavime gauna studentai – jie yra partnerystės tarp profesinių mokyklų ir darbdavių priežastis. Dėka aktyvaus mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimo, studentai gauna galimybę įgyti praktinių

35

M. Hajdukiewicz, Nauczyciele jako ucząca się społeczność zawodowa, ORE Warszawa 2012 Prezentacja, dostępna na internetowej stronie ORE http://www.ore.edu.pl/strona-ore/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=142:nauczyciele-jako-uczca-si-spoeczno-zawodowa&Itemid=1017

36

Encyklopedia Zarządzania <http://mfiles.pl/pl/index.php/Networking>

37

O potrzebie tworzenia sieci współpracy i samokształcenia w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, Włodzisław Kuzitowicz

38

http://www.wsz-pou.edu.pl/magazyn/index.php?strona=mag_bernaki55&p=

39 Ministerstwo Gospodarki, Rozporządzenie z dnia 11 grudnia 2006 roku

gebėjimų realioje darbo aplinkoje, prisiliesti prie modernių technologijų ir žaliavų. Jie taip pat turi unikalią galimybę išmokyti socialinių kompetencijų, tokių kaip pozityvus savęs pateikimas, komandinis bendradarbiavimas, bendravimas ir prisistatymas, kurių tikisi darbdaviai.⁴⁰

Anot Nacionalinės švietimo ministerijos, „2014-2015 mokslo metais profesinio ugdymo sistemoje buvo 3 994 aukštesniojo vidurinio mokymo mokyklos, teikiančios jaunų žmonių profesinį mokymą, tame tarpe 1 957 keturmetės technikos mokyklos, 1 684 trimetės profesinės mokyklos ir 353 aukštesniosios mokyklos. Dabartinė teisinė situacija ekonomikos ir švietimo srityje leidžia imtis veiksmų geresniam profesinio ugdymo ir ekonomikos suderinamumui pasiekti, įskaitant bendradarbiavimo tarp darbdavių, veikiančių tam tikroje ekonominėje zonoje ir mokyklų bei institucijų, teikiančių profesinį ugdymą, plėtrą“.⁴¹

Lenkijos įstatymai suteikia daugybę bendradarbiavimo tarp mokyklų ir verslo įmonių galimybių. Tai yra:

- Programos gerinimas
- Profesinio rengimo vykdymas
- Profesionalaus egzaminavimo taikymas.

Norint padidinti darbdavių įsitraukimą į profesinį ugdymą ir rengimą, buvo pakeistos Specialiųjų ekonominių zonų (SEZ) nuostatos, pristatant naujus SEZ vadybos uždavinius. SEZ vadovybė įsipareigojo imtis veiksmų, kuriant švietimo klasterius, ir bendradarbiauti su mokyklomis bei universitetai, atsižvelgiant į rengimo proceso poreikius ir SEZ darbo rinką.

2015 m. sausio 01 dieną buvo pasirašyta sutartis tarp keturių ministerijų (švietimo, ekonomikos, darbo ir socialinės politikos, finansų), kuria siekiama stiprinti ir racionalizuoti su ugdymu ir rengimu susijusius veiksmus. Ji reglamentuoja bendradarbiavimo principus tarp darbdavio ir profesinės mokyklos. „Bendradarbiavimu siekiama paskatinti profesines mokyklas teikti bendrąjį ir profesinį švietimą, tenkinantį modernios ekonomikos poreikius, įtraukiant darbdavius į profesinių, technikos ir aukštesniųjų mokyklų mokymosi procesą. Čia įeina:

- švietimo klasterių Specialiosiose ekonomikos zonose sukūrimas
- darbdavių dalyvavimas profesijos mokymo programų kūrime
- mokymo programų vykdymas, bendradarbiaujant su mokyklomis
- studentų persikvalifikavimo galimybės
- dalyvavimas specialybių formalių kvalifikacijų egzaminuose ir jų užduočių kūrime
- pagalba profesinių mokyklų studentams, dalyvaujantiems papildomuose (neformaliuose) mokymuose, kurie bus naudingi verslo įmonėse
- pagalba profesinių mokyklų mokytojams, atnaujinantiems ir tobulinantiems savo profesines kompetencijas.“⁴²

Teisiškai reglamentuotas darbdavių ir mokyklų įsitraukimas, kuriant santykius, partnerystę ir tinklus, skirtas vykdyti papildomus projektus, remiančius profesinio ugdymo raidą. Modernus profesinis mokymas turi atitikti vietinės darbo rinkos, darbdavių ir modernios ekonomikos poreikius, būti atviras bendradarbiavimui su darbdaviais, tuo būdu skatinant darbdavius įsitraukti į mokymus.

Profesinių mokyklų bendradarbiavimo su darbdaviais formos:

40 Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami przykładowe rozwiązania SZKOŁA ZAWODOWA SZKOŁA POZYTYWNEGO WYBORU WYBORU, Autorzy: Paulina Zaręba, Renata Kępczyk, Jolanta Misztal, Małgorzata Hadrian, Adam Biernat KOWEŻIU Warszawa 2013

41 Ministerstwo Edukacji Narodowej, Informacja MEN o współpracy Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) ze szkołami zawodowymi, Warszawa 05.03.2015

42 https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2015/01/porozumienie_o_wspolpracy_23.01.14.pdf

- Profesinių mokyklų žinių apsikaitimo savo aplinkoje partnerystė (darbdaviai, darbo rinkos institucijos, universitetai)
- Švietimo paslaugų ir užklausinės veiklos formų pritaikymas pagal darbo rinkos poreikius (naujų profesijų, kvalifikacijų rengimas) tokius, kaip:
 - a) esamos situacijos regioninėje ir vietinėje darbo rinkoje analizė,
 - b) reikalingų kvalifikacijų ir įgūdžių numatymas,
 - c) švietimo ir mokyklų tipų apžvalga.
 - d) mokyklų ir institucijų aprūpinimas
 - profesinio orientavimo gerinimas
 - patronažinių klasių kūrimas mokyklose
 - mokymo programos gerinimas
 - studentų stažuočių ir persikvalifikavimo organizavimas
 - užklausinės studentų veiklos organizavimas
 - profesijos mokytojų kvalifikacijos gerinimas, naujausių technologijų ir metodologijų, galimybių mokytojams suteikimas kelti kvalifikaciją, atnaujinti žinias per tiesioginį kontaktą su realia darbine aplinka - organizuojant stažuotes įmonėse (trukmė ne mažiau 40 valandų)

Be to, bendradarbiavimas su darbdaviais turėtų būti vykdomas kartu su:

- užklausinės veiklos profesiniam tobulinimuisi vykdymu – profesiniais mokymais, profesinių įgūdžių kursais,
- profesinių įgūdžių formavimo kursais studentams, suteikiančiais jiems didesnes galimybes įsidarbinti ateityje,
- papildomais specialiaisiais kursais, organizuojamais bendradarbiaujant su socialiniais, ekonominiais partneriais, leidžiančiais studentams įgyti ir papildyti savo žinias, įgūdžius ir kvalifikaciją,
- parama studentams, suteikiančia papildomų teisių didinti savo galimybes darbo rinkoje
- skirstymu į švietimo klasterius.

Kas yra patronažinė klasė?

Tai yra pelningo bendradarbiavimo tarp profesinių mokyklų ir verslo įmonių pavyzdys. Šalys susitaria, kad įmonė pasirūpins pasirinktais mokyklos skyriais, kurių profilis atitinka įmonės veiklą. Sutarties pasirašymas darbdaviui garantuoja, kad, formuojant klasės mokymo programą, bus atsižvelgta į jo lūkesčius. Gali būti atliekami pilni ar daliniai patronažinės klasės mokymai su darbdaviu. Tokia klasė gali naudotis mecenato įranga ir kitomis priemonėmis, yra organizuojami specialūs kursai ir dirbtuvės tiek studentams, tiek jų mokytojams. Dažnai įmonė aprūpina patronažinę klasę reikiamomis priemonėmis ir studentams skiria stipendijas. Pasitaiko, kad ji padengia studentų mokymosi išlaidas, sumoka mokesčius, nuperka būtiną aprangą ir skiria lėšų įvairiems prizams. Talentingiausiems studentams suteikiamas darbas įmonėje. Patronažines klases lanko geriausi mokiniai, o didžiausios regiono įmonės jiems užtikrina galimybę siekti žinių ir įgūdžių, tam, kad jie vėliau, baigę mokslus, rastų savo vietą darbo rinkoje. Patronažinės klasės turi galimybę pasinaudoti apmokamomis stažuotėmis ir kvalifikacijos kėlimo kursais. Naujosios Silezijos vystamasis priklauso nuo naujų investicijų teritorijoje. Pavyzdingas pramonės ir profesinių mokyklų bendradarbiavimas gali tas investicijas pritraukti.⁴³

Kas yra švietimo klasteris?

Švietimo klasteriai susiformuoja Specialiosiose ekonominėse zonose (remiantis 2015 m. sausio 23 dienos sutartimi dėl bendradarbiavimo profesiniame mokyme, pasirašytoje tarp ekonomikos, švietimo, darbo ir socialinės politikos bei finansų ministerijų). Klasteriai dirba tam, kad pagerintų profesinio mokymo kokybę ir prisitaikymą prie modernios ekonomikos bei darbo rinkos poreikių. Jų tikslas – suderinti ekonomiką, švietimą ir socialinį potencialą. Klasteriai daugiausiai dėmesio skiria mokykloms, verslo įmonėms, apygardoms ir profesiniu rengimu suinteresuotoms šalims, Amatų ir prekybos rūmams, verslo įmonių inkubatoriams ir kt. Klasterių nariai drauge dalyvauja „sąmoningumo formavime ir profesinio ugdymo pasirinkimų įvairovės didinime, leidžiančiame pasirinkti karjeros kryptis, paremtas pagrindinėmis kompetencijomis, kurių reikalauja darbdaviai“.⁴⁴

5.3 Gerosios patirties pavyzdžiai

5.3.1. Bendradarbiavimo tarp mokyklų ir verslo partnerių gerosios patirties pavyzdžiai

Klasterinis mokymas „INVESTUOK Į bendruomenes“ buvo įkurtas 2015 metų vasarį, Ekonomikos ministerijos ir Valbžycio Specialiosios ekonominės zonos „INVEST-PARK“ iniciatyva. Šiuo metu jis veikia 76 objektuose, tarp jų verslo įmonėse, švietimo įstaigose, vietiniuose valdžios sektoriuose ir institucijose. Šis švietimo klasteris buvo įsteigtas tam, kad būtų suderinti švietimo ir verslininkų poreikiai. Tai mokslinių ir švietėjiškų fondų sutelkimas ugdymo tikslais ir jo pritaikymas prie ekonominių poreikių ir vietinės darbo rinkos. Pagrindinė klasterio užduotis yra numatyti tam tikrų specialybių poreikį, pritaikyti švietimą prie verslo įmonių lūkesčių ir padidinti pameistrystės ir stažuotčių prieinamumą. Remiantis Valbžycio Specialiosios ekonominės zonos tyrimo rezultatais, vietinė įmonė per pastaruosius keletą metų planuoja pasamdyti apie 6 tūkstančius specialistų. Ypatingai paklausūs yra dažytojai, mechanikai, elektromechanikai, mašinų operatoriai, suvirintojai, siuvimo technikai, šaltkalviai mechanikai, elektrikai ir elektronikos inžinieriai. Bendradarbiavimo tarp verslininkų ir švietimo įstaigų dėka, profesinis mokymas tapo modernesnis ir efektyvesnis.

Valbžycio Specialiosios ekonominės zonos „INVEST-PARK“ klasterio lyderis ir jo pirmininkas yra Valbžycio 5-osios mokyklos direktorius.

Institucijos, norinčios jungtis į Klasterį, pasirašė partnerystės deklaraciją. 27 mokyklos, 26 verslo įmonės, Valbžycio Specialiojoje ekonominėje zonoje (WSEZ) esančios įmonės ir kiti 22 vienetai (savivaldybės, apygardos, verslo institucijos, darbo biržos) prisijungė prie „INVESTUOK Į ŠVIETIMĄ“ klasterio.

Klasterinis mokymas tapo varomąja jėga, skatinančia profesinio mokymo pokyčius, prisitaikant prie verslo poreikių. Bendradarbiavimo tarp mokyklų ir verslo įmonių koordinavimas užtikrino profesionalų, galinčių dirbti su pažangia įranga, priemonėmis ir operacijomis rengimą. WSEZ klasteris tapo geru pavyzdžiu artėjančiai, Švietimo ministerijos rengiamai profesinio mokymo reformai. Dabar ši veikla turi garbės būti globojama paties Ministro Mateusz Morawiecki.

Kaip klasterio dalis, buvo sukurtos dvi patronažinės klasės, rengiančios pramoninių apdirbimo staklių operatorius. „Šiais metais mes paskelbėme papildomą priėmimą į šias profesijas: baldų apmušėjo, siuvėjo, šaltkalvio, mechaniko ir plastiko apdirbimo staklių operatoriaus.

Klasteryje taip pat buvo rengiami:

- Vidurinių mokyklų direktorių ir karjeros patarėjų, siekiančių profesinio mokymo gerinimo, susirinkimai (Bolesławiec, 2016 m. balandžio 03 d.);
- Studentų vizitai į darbo vietas: įmones „GE Power Controls“ ir „KPM furniture Kłodzko“ – profesinės konsultacijos gimnazijų moksleiviams (Kłodzko, 2016 m. kovo 22 d.);

- „Rally Zone” renginys, skirtas pagrindinių mokyklų mokiniams, sueigos dalyviai dalyvavo Vroclavo Technologijų universiteto mokslinių grupių paruoštose klasėse. Jų priešininkai buvo vidurinių mokyklų mokiniai. Lenkijos kompanijos „Toyota Motor Manufacturing”, „Ronald”, „Faurecia” ir „Quin” pakvietė jaunus žmones apsilankyti savo fabrikuose (2016 m. balandžio 18-19 d.);
- Švietimo klasterio „INVESTUOK Į ŠVIETIMĄ“ susirinkimas

5.3.2 Legnicos Specialioji ekonominė zona (SEZ)

Ši specialioji ekonominė zona, įsteigta Ministrų Tarybos 1997 m. balandžio 15 d. ir apimanti 18 pazonių (pradžioje buvo 4), yra centrinėje Žemosios Silezijos dalyje. Ji užima 1200 hektarų plotą. Pagrindiniai SEZ įsteigimo tikslai yra sukurti alternatyvas vario pramonei Legnica-Głogów Vario regione (tuo pačiu ir pirmosioms trims pazonėms: Legnicos, Lubino ir Plkovicės) ir įrangos, iki 1993 metų priklausiusios Šiaurinėms sovietų armijos pajėgoms (keturiose pazonėse Krzywa prie Chojnow), priežiūra. Kitos pazonės buvo sukurtos tam, kad sumažinti nedarbą mažuose miesteliuose (Złotoryja, Chojnów, taip pat planuose yra ir Prochowice) ir užtikrinti tolesnes investicijas į greta esančias pazines (Legnickie Pole, Sroda Slaska).

Žemosios Silezijos švietimo klasteris

Legnicos Specialiosios ekonomikos zonos švietimo klasteris buvo įsteigtas Legnicos Specialiojoje ekonomikos zonoje 2015 m. balandžio 9 d.

Klasterį sudaro 97 partnerių grupė: verslo įmonės, profesinės ir technikos mokyklos, universitetai, vietinės valdžios institucijos, pramonės ir prekybos rūmai, švietimo taryba. Pagrindiniai Žemosios Silezijos švietimo klasterio partnerių uždaviniai yra sudaryti sąlygas jaunų žmonių pameistrystei, kuri yra įgyvendinama per dualinę švietimo sistemą ir patronažines klases.

Žemosios Silezijos švietimo klasterio partneriai

1. Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA (Legnicos Specialioji ekonominė zona)– klasterio lyderė
- Ministerijos,
2. Ekonomikos ministerija, patronažas
3. Nacionalinio švietimo ministerija, patronažas
- Valstybinės institucijos, vietos valdžios organai ir rūmai:
4. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego (Žemosios Silezijos vaivadijos maršalo įstaiga)
5. Kuratorium Oświaty we Wrocławiu (Vroclavo Švietimo taryba)
6. Gmina Legnica (Legnicos gmina)
7. Gmina Iłowa
8. Powiat Legnicki (Legnicos pavietas)
9. Powiat Głogowski (Glogovo pavietas)
10. Powiat Średzki (Środa Śl. pavietas)
11. Powiat Wrocławski, ul. Kościuszki 131, 50-440 Wrocław
12. Powiat Złotoryjski
13. Starostwo Powiatowe w Jaworze
14. Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu (Žemosios Silezijos Amatų rūmai)
15. Dolnośląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy (Žemosios Silezijos Savanoriškų darbo pajėgų regioninis štabas)
16. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (Žemosios Silezijos regioninė darbo birža)
17. Powiatowy Urząd Pracy w Legnicy (Žemosios Silezijos pavieta darbo birža)
18. Powiatowy Urząd Pracy w Polkowicach (Polkowice pavieta darbo birža)

19. Powiatowy Urząd Pracy w Głogowie (Glogovo pavieto darbo birža)
20. Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Śląskiej (Środa Śląska pavieto darbo birža)
21. Powiatowy Urząd Pracy w Złotoryi (Złotoryja pavieto darbo birža)
- Įmonės:
22. „Sanden Manufacturing Poland Sp. z o.o.“
23. „FEERUM S.A.“
24. „Sitech Sp. z o.o.“
25. „C+P Systemy Meblowe Sp. z o.o.“
26. „Gates Polska Sp. z o.o.“
27. „Vorwerk Dichtungssysteme Polska Sp. z o.o.“
28. „Brugman Fabryka Grzejników Sp. z o.o.“
29. „CaseTech Polska Sp. z o.o.“
30. „Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. ul“
31. „HMT Polska Sp. z o.o. & Co. Sp. K.“
32. „Viessmann Technika Grzewcza Sp. z o.o. u“
33. „Schurholz Polska Sp. z o.o.“
34. „Faurecia Legnica S.A.“
35. „LG Electronics Wrocław Sp. z o.o.“
- Aukštosios mokyklos ir universitetai:
36. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy
37. Politechnika Wrocławska
38. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
32. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Głogowie
39. Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
- Profesinės mokyklos, mokymo institucijos ir kitos mokyklos bei švietimo įstaigos:
40. Zespół Technicznych i Ogólnokształcących w Legnicy
41. Zespół Szkół Budowlanych im. Wojska Polskiego w Legnicy,
42. Zespół Szkół Ekonomicznych im. Stefana Żeromskiego w Legnicy
43. Zespół Szkół Samochodowych w Legnicy
44. Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Legnicy
45. Zespół Szkół Elektryczno-Mechanicznych w Legnicy
46. Miedziowe Centrum Kształcenia Kadr Sp. z o.o.
47. Zespół Szkół Nr 2, im. Jana Wyżykowskiego w Lubinie
48. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jana Pawła II
49. Zespół Szkół w Chocianowie
50. Zespół Szkół im. Jana Wyżykowskiego w Głogowie,
51. Technikum nr 6 w Głogowie
52. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Lwówku Śląskim
53. Powiatowy Zespół Szkół w Chojnowie
54. Zespół Szkół Agrobiznesu im. W. Witosa w Bolkowie
55. Zespół Szkół Nr 1 im. prof. Bolesława Krupińskiego w Lubinie
56. Powiatowy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 w Środzie Śląskiej
57. Powiatowy Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Mikołaja Kopernika w Środzie Śląskiej
58. Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Jaworze
59. Zespół Szkół im. Narodów Zjednoczonej Europy w Polkowicach
60. Zespół Szkół Politechnicznych w Głogowie
61. Zespół Szkół Ekonomiczno-Technicznych im. Kombatantów Ziemi Lwóweckiej w Lwówku Śląskim
62. Centrum Kształcenia Praktycznego w Oleśnicy
63. Zespół Szkół Zawodowych im. mjr Henryka Sucharskiego w Złotoryi
64. Ośrodek Doradztwa Metodycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Legnicy

NGO

64. Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo – Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej „Zagłębia Miedziowego” w Legnicy

65. Związek Pracodawców Ziemi Jaworskiej

Žemosios Silezijos švietimo klasteris SEZ padeda numatyti darbo rinkos poreikius tam tikriems gebėjimams ir kompetencijoms ir didina galimybes pameistrystei. Klasteris labai gerai koordinuoja mokyklų ir kompanijų veiklas, leisdamas joms bendradarbiauti patronažinių klasių kūrime ir dualinio švietimo, pagal verslo poreikius, vykdyme.

Zonos kaimynystėje yra įsikūrę 26 profesinės ir technikos mokyklos bei 8 universitetai su zonos investuotojais. Dar prieš susikuriant klasteriui, dalyvaujant Lenkijos „Volkswagen Motor“, dualinės sistemos pagrindu jau buvo ruošiami „mechatronikos technikai“. Zonos įmonės, kartu su mokyklomis Legnicoje, Chocianów ir Sroda Slaskoje įsteigė 10 patronažinių klasių ir jose ėmėsi vykdyti autorines švietimo programas, paremtas dualine sistema. Glaudaus Lenkijos „Volkswagen Motor“ ir Chocianów profesinės mokyklos bendradarbiavimo dėka mokykla per mokslo metus įsivedė dualinę profesinio mokymo sistemą studentams, o vasaros atostogų metu organizavo mokytojų rengimo mokyklą „Volkswagen“ korporacijoje.

Partnerystės tarp mokyklų ir verslo sektoriaus dėka buvo parengti profesionalai esamoms pramonės įmonėms, o Legnicos specialioji ekonomikos zona atsidūrė darbo rinkoje. Sistema „Zonos darbdaviai – dualinio švietimo sistema – mokykla“ užtikrina įsidarbinimo ir karjeros ugdymo galimybes.

5.3.3 Nevyriausybinių organizacijų veikla remianti profesinį mokymą

ALAEA fondas buvo įkurtas 2015 m. birželį, jo paskirtis - remti ir skatinti karjeros ugdymą ir technologinių mechaninio apdorojimo ir bendrosios mechanikos žinių sklaidą Lenkijoje. Jis buvo įsteigtas tam, kad atliktų stipraus ryšinio tarp Lenkijos mechaninės inžinerijos ir mokyklų vaidmenį ir vykdytų visų lygių (profesinių mokyklų, techninio, aukštojo mokslo) mechaninės inžinerijos mokymą. Glaudus ryšys su mechaninės inžinerijos ir mašininio apdirbimo mokymo programomis įgauna kitą konkurencinę vertę ir padeda Lenkijos technikos mokyklų absolventams įsisavinti naujus, vis griežtesnius pramonės reikalavimus.

ALAEA fondą sudaro darbdavių ir profesinio ugdymo įstaigų atstovai: įmonė „Segepo-REFA“ iš Svebodzicės ir Valbžycio 5-oji mokykla. Su fondu bendradarbiauja Valbžycio Specialioji ekonominė zona.

Fondo tikslai – suteikti žinių ir gerinti jaunų žmonių švietimo, įsidarbinimo ir įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybes, remti švietimo institucijas ir jų veiklą, vykdyti nuoseklias ugdymo ir skatinimo programas, remti industrinius projektus ir mechanikos pramonės tyrimus.

Fondas glaudžiai bendradarbiauja su 5-ąja mokykla, kurioje yra įsteigtos „Segepo-REFA“ patronažinės klasės.

ALAEA fondo veikla:

- 4 specializuoti seminarai studentams mechaninio apdirbimo srityse: „Pažangūs technikos sprendimai” (2015-11-24), „Modernūs technikos įrankiai” (2015-11-05), „Tepalų ir alyvos panaudojimas” (2016-01-20), „Modernūs pjaustomojo apdorojimo pavyzdžiai” (2016-02-29).
- tarpmokyklinės varžybos „TOP – Operator Mechanic“ („Geriausias mechanikas operatorius”), gerinančios profesinių ir technikos mokyklų studentų įgūdžius. Varžybas organizavo Svebodzicės ALAEA plėtros fondas (2016-04-04,05).
- Studentų stažuotės Prancūzijoje (9 studentai iš klasės. PGS („Pažangios gamybos sistemos”) mechaninio apdirbimo operatorių mokymai su 3 mokytojais-kuratoriais ir 2 „Sagepo-Refa” personalo darbuotojais). Į programą įėjo SIMODEC, didžiausios Europoje inžinerijos mugės mechaninio apdirbimo srityje ir Prancūzijos Sagepo pramonės grupėje, lankymas. (Sagepo-

Ademis Grenoblyje, Sagepo Sindre Chatilone / Chalarone ir grupės biuruose Saint-Sagepo Lage (2016 kovo 6-11 d.)

- Įsteigti „Geriausiam mechanikui – mechaninio apdirbimo operatoriui“. Prizininkui buvo apmokama stažuotė „Sagepo-Refa“ įmonėje, kelionė į mugę „Metalforum“ Poznanėje, kelionė į Dambravos Gurničos kasybos centrą (pasaulinį lyderį pjaustymo įrankių gamyboje), o taip pat įteikti lagaminai su įrankiais ir „MediaExpert“ dovanų čekiai. Fondo rėmėjai: ALAEA, Įmonė „Sagepo-Refa“ iš Svabodzicės ir įmonė „Optima Tools“ iš Svidnicos (2016-04-13).
- 2 konferencijos „Occupation With Future – Your Route Development“ („Ateities specialybė – tavo kelias“) kartu su išvyka į darbo vietas: įmones „Segepo-Refa“ Svabodzicėje, „SONEL“, „Cersanit“, „Toyota Nowakowski“, „VOLKSWAGEN“ Svidnicoje, „Citroen“ Valbžyce (2016-05-07 Valbžyce, 05-14 Svidnicoje).
- Atvirų durų dienos ALAEA fonde kartu su mini-dirbtuvėmis, siekiant geriau suprasti įvairias mechaninio apdirbimo ir mechanikos profesijas (2016-05-16-20).

5.3.4 Klasių patronažo pavyzdžiai

Gerosios patirties firma „Segepo-REFA“

Gero bendradarbiavimo tarp mokyklos ir verslo įmonės pavyzdys yra 5-oji komanda Valbžyce (geriau žinoma kaip „Mechanikos“ patronažinė klasė). Klasė susideda iš 15 žmonių. Studentams suteikiama galimybė lankyti stažuotes ir praktikuotis, jie naudojami moderniomis technologijomis, gauna apmokamas stažavimosi atostogas, padengiamos išlaidos vadovėliams ir apsauginei aprangai, kelionėms pas užsienio partnerius. Gegužę absolventai turės didelę galimybę įsidarbinti pas mecenatą. Klasę patronuoja įmonė „Sagepo-Refa“ iš Svabodzicės. Prancūzų „Segepo“ grupė buvo įkurta 1960-aisiais ir nuo tada iki dabar atidarė 4 gamyklas Prancūzijoje ir po vieną Lenkijoje bei Turkijoje. Pagrindinė kompanijos veikla yra mechaninis apdirbimas ir tekinimas.

„GKN Driveline“ patronažinė klasė

Įmonė „GKN Driveline“, aukštosios mokyklos Olesnicoje ir Olesnicos rajono profesinio rengimo centras stiprina savo bendradarbiavimą. 2015 m. gruodžio 17 d., pagal „INVESTUOK į bendruomenes“ klasterio nuostatus, subjektai pasirašė sutartį dėl patronažinių apdirbimo staklių operatorių klasių kūrimo. Įsteigta automatinės pramonės klasė. Be teorinių profesinių žinių, studentai dirbs pagal profesinio rengimo modelį „GKN“ įmonėje.

5.3.5 Kita geroji patirtis

Įmonė „Toyota Motor Manufacturing Poland“ (Valbžycio SEZ) bendradarbiauja su M. T. Huberio iš Valbžycio 5-ąja komanda. Ji organizuoja 2 savaitių III kurso studentų įdarbinimą ir 1 metų trukmės įdarbinimą ketvirtakursiams. Iki 2012 m. buvo organizuojami praktiniai mokymai mechanikos profilio studentams, nuo 2012 m. – mechatronikos technikams. Kasmet mokykloje aprobuojama profesinio mokymo programa. Kompanija taip pat finansuoja mokyklos techninę bazę, dirbtuvių įrangą ir profesinės kvalifikacijos egzaminavimo centrus.

Įmonė „Mahle Poland“ (Valbžycio SEZ) jau daug metų organizuoja studentų pameistrystės ir vasaros stažuotčių programas, taip pat pameistrystės programas absolventams. Jie įsteigė specialią mokytojo/instruktoriaus profesiją, kuruoti profesinių mokyklų studentus. Kompanija dirba su 3-iosios vidurinės mokyklos, kurioje 2000 m. 1-oji Pagrindinė profesinė mokykla įsteigė pirmą patronažinę klasę, komanda. Jos tikslas – rengti perspektyvų patyrusį personalą „Mahle“ įmonei. Klasėje rengiama 2 profesijų darbuotojai: liejimo mašinų ir įrenginių operatoriai ir skaitmeninio valdymo staklių operatoriai. Mokymas trunka 3 metus. Tuo metu studentai praktikuojasi gamykloje, stebi procesus ir įgauna praktinių žinių.

Be to, įmonė „Mahle Poland“ bendradarbiauja su 3-ąja technikos mokykla, organizuodama kasmetinius ir kasmetinius praktinius mokymus, skirtus studentų specializavimuisi elektros, elektronikos, mechanikos, mechatronikos, logistikos, ekonomikos, prekybos, ir kompiuterinės analizės srityse.

Įmonė taip pat organizuoja mokyklos išvykas apžiūrėti jos įrenginių ir sužinoti apie darbo specifiką ir produkciją.

Įmonė „**Faurecia Walbrzych SA**“ (Valbžycio SEZ). Mechanizmų skyrius bendradarbiauja su Valbžycio 5-ąja mokykla. 2013 m. tarp kompanijos ir mokyklos buvo pasirašytas ketinimų raštas. Kompanija ėmėsi remti mechatronikos techniko ir mechaniko-mechatroniko profesijų rengimą. Ji organizuoja praktiką ir mokymus, dalyvauja profesiniame mokytojų tobulinime, organizuoja profesinio ugdymo išvykas ir aprūpina mokyklas.

Įmonė „**Electrolux Poland Sp. o.o.**“ (Valbžycio SEZ). Jau keletą metų įmonė, bendradarbiaudama su Svidnicos 1-ąja mokykla, priima technikos-logistikos studentus (10) praktikai. Studentai atlieka mėnesinę praktiką arba stažuotę Europiniuose Svidnicos gamyklos sandėliuose.

Įmonė „**Daicel Safety Systems Europe Sp. o.o.**“ (Valbžycio SEZ). Daug metų gamykla bendradarbiauja su keletu regiono mokyklų: Taikomųjų mokslų mokykla „Energetyk“ Valbžyce: elektrotechnikos kryptyje, mechatronikos technikų ruošime (apie 30 studentų), Svidnicos Mechanikos mokykla: elektrotechnikos kryptyje, mechatronikos technikų ruošime (apie 30 studentų). Į bendradarbiavimo veiklą įeina įmonės „DSSE“ („Daicel Safety Systems Europe Sp. o.o.“) atvirų durų dienos studentams, įmonės atstovų vizitai į mokyklas, konkurso studentams organizavimas bei bendras „Kaizen mokykloje“ klasės įrangos finansavimas, stažuotojų programa geriausiems mokiniams.

Įmonės „Robert Basch Sp. o.o.“ skyrius Mirkove (Valbžycio SEZ). Skyrius bendradarbiauja su Lotniczcos Mokslinė laboratorija Varšuvoje, ruošiant plataus profilio mechatronikos technikus, siekiant pritraukti potencialius darbuotojus, atitinkančius „Robert Basch“ kompanijos profilį. Patronažinėje klasėje yra mokomas 21 studentas. Įmonė nori dirbti su šia plataus profilio klase ir ateityje.

Įmonė „**Production Plant Automation Network SA**“ (Valbžycio SEZ). Įmonė keletą metų patronuoja agronomijos mokyklos klases: Bożków Valstiečių batalionas: mechanikos kryptis (16 studentų) ir Noworudzka Technikos mokykla Naujojoje Rudoje: elektromechanikos technikų kryptis (14 studentų). Bendradarbiavimo programa apima mokymus ir studentų stažuotes gamykloje. Be to, įmonė dirba su H. Sienkiewicz Aukštąja mokykla Naujojoje Rudoje. Matematikos-fizikos klasėje yra taikoma pedagoginė naujovė – programa „Link naujų technologijų“, pritaikyta 15-ai studentų.

Įmonė „**Dr. Schneider AUTOMOTIVE POLAND Sp. o.o.**“ (Kamena Gura SSEMP) vykdo Vroclavo Universiteto, Technologijos fakulteto Jelenia Guroje studentų profesinį rengimą. Be to, vyksta bendradarbiavimas su Jelenia Guros ir Kamenos regiono mokyklomis, rengiant mechanikus ir mechatronikus techninės ir profesinės mokyklos lygmenyje.

Įmonė „**WEBER-HYDRAULIKA Sp. o.o.**“ (Kamena Gura SSEMP) nuo 2009 m. bendradarbiauja su Bolaslawiec Mechanikos mokykla.

Bendradarbiavimo su Wykroty „Weber-hydraulics“ formos:

- Kasmet organizuojama mėnesinė studentų praktika transporto ir mechatronikos varžybose,
- Kasmet organizuojama susitikimų serija „Kaip efektyviai ir aktyviai ieškoti darbo?“ mokyklą baigiantiems studentams,
- Pirmakursių išvykos į Wykroty gamyklą,

- Stažuočių programos dėka, studentai per atostogas gali sužinoti apie darbo sąlygas gamykloje,
- Ketvirtos techninės mechatronikos kurso studentų projektų finansavimas,
- 2014/15 mokslo metais buvo pasirašytas pamatinis susitarimas su įmone „Weber ZSM-hydraulics“ dėl gamybos procesų valdymo ir PLC programavimo ketvirtame techninės mechatronikos kurse.

Tollesniam bendradarbiavimui planuojama finansuoti „Bolesławiecka Robotų lygos“ priemones, gerinančias aukštosios mokyklos studentų techninius įgūdžius.

Įmonė „**Sopp Poland Sp. o.o.**“ (Kamena Gura SSEMP) nuo 2011 m. bendradarbiauja su Stone Mountain Profesinio ir bendrojo lavinimo mokykla, techninės logistikos profesiniame mokyme. Bendradarbiavimas apima praktiką ir įdarbinimą. Įmonė skiria stipendiją ir finansinę paramą geriausiai absolventui ir užtikrina įdarbinimą patvirtintos mokymo programos srityje. Be to, „Sopp Poland Sp. o.o.“ atnaujiną ir aprūpina klases, pritaikydama jas teorinio profesinio rengimo dalykams pagal „patronažinės klasės“ modelį.

Įmonė „**Autocam POLAND Sp. o.o.**“ (Kamena Gura SSEMP) 2014 m. dirbo su Stone Mountain Profesinio ir bendrojo lavinimo mokykla (teoriškai) ir „DOFAMA Thies Sp. o.o.“ (praktiškai), rengdama apdirbimo staklių operatorius. Verslo įmonė užtikrina jaunų darbuotojų įdarbinimą.

5.3.6 Vroclavo gerosios patirties pavyzdžiai

Praktinio rengimo centras Vroclave – bendradarbiavimas su darbdaviais ir Rūmais gerinant profesinio mokymo kokybę.

CKP vykdo 14 profesijų praktinius mokymus.

CKP bendradarbiauja su pagrindiniais rinkos darbdaviais. Darbdaviai remia CKP darbą, įrengdami modifikavimo dirbtuves, organizuodami praktiką, rengdami atestacijos kursus, dalindamiesi savo specialia įranga, organizuodami seminarus studentams ir mokytojams.

„Heidenhain“ – profesinės veiklos priežiūra ir programavimo bei darbo su CNC apdirbimo staklėmis atestacijos kursai mokytojams.

„HASS“ – tikrina CNC apdirbimo stakles;

„HANSEL“, „Wago“ – seminarų organizavimas, aprūpinimas specialia testavimo įranga;

„Tauron S. A.“ – aprūpinimas laboratorijos įranga ir energijos prietaisais;

Stažuočių organizavimo klausimais CKP bendradarbiauja su:

- „P.U.G Geodent SP. o.o.“, „Geo-Bar“ (geodezijos ir kartografijos paslaugos), „GEOGRA Sp. with o.o.“ geodezijos studentams,
- „PID Przybud Wroslaw“ – kelių statybos studentams,
- „REM-BUD Sp. o.o.“, „Polgress Sp. o.o. ERBUD SA“, „Intakus SA“ – statybos technikos studentams.

CKP taip pat organizuoja veiklas, skatinančias profesinį mokymą: „Exhibition- Town professions“ („Paroda – miesto profesijos“) ir „Meetings with technology“ („Susitikimai su technologijomis“). Šių veiklų tikslas yra gerinti profesinį rengimą Vroclave. Ji skirta gimnazijų trečiokams ir jų tėvams, padedanti pasirinkti tinkamiausią karjerą.

17 Vroclavo profesinių mokyklų komandų sukūrė 12 stiprių pramonės centrų: statybos, informacinės ir elektroninės mechatronikos-mechanikos, elektros, automobilių, turizmo ir maitinimo, logistikos ir vilkimo paslaugų, ekonomikos, bakalėjos paslaugų, chemijos ir spausdinimo, drabužių ir floristikos. Darbdaviai prie jau esamų bendradarbiavimo standartų

(plataus profilio klasės, stažučių, praktikos, mokyklų aprūpinimo ir dirbtuvių) įvedė nestandartines veiklas: pvz. „Cycling paradise maniac 2014“, mokytojai, studentai ir MAN atstovai iš Pietrzykowice leidosi į bendrą dviračių ralį 15 km. nuo Vroclavo. Bendroje akcijoje dalyvavo 3 tikslinių grupių atstovai: mokykla, studentas, įmonė.

Informacinei ir elektronikos pramonei yra siūlomos tokios iniciatyvos, kaip:

- „Certiport“ autorizuotas egzaminų centras – norėdamos patenkinti darbdavių lūkesčius dėl modernių programų ir priemonių naudojimo, IT kompanijos įkūrė autorizuotą egzaminų centrą. Studentai gavo įvairių kompanijų, tokių kaip MICROSOFT (Microsoft Office specialisto), Autodesk Inc. (Autodesk Inventor, Autodesk 3 for Max, Hewlett Packard sertifikuoto pedagogo) pažymėjimus.
- „Cisco Networking Academy CNA“ – sertifikavimo kelias mokykloje - pirmoje klasėje, IT pagrindai – antroje ir trečioje klasėje, CCNA atradimai – ketvirtoje klasėje.

Buvo sukurtas robotikos klubas. Įmonė „Radio Marketing“ finansavo Oršos laboratorijos, kurioje studentai kuria ir dirba, renovaciją ir įrengimą.

Mokykla skyrė daug dėmesio bendradarbiavimui su maisto produktų ir aptarnavimo partneriu „DIR DIG“, į dualinio mokymo sistemą įtraukiant 16 profesijų. Jie organizavo stažuotes Vokietijoje ir Prancūzijoje pagal projektą „Young craftsmen in Europe“ („Jaunieji Europos amatininkai“), organizavo profesinius čempionatus: Nacionalinio geriausio konditerio turnyrą ir Žemosios Silezijos Kepėjų bei kirpėjų čempionatą.

Studentai ir mokytojai taip pat dalyvauja miesto pasirodymų cikle „Europe on a fork“ („Europa ant šakutės“). Jie taip pat dirba su geriausiais maisto pramonės meistrais, dalyvaudami varžybose „Cook your success“ („Pasigamink sėkmę“).

Pramoninės ekonomikos mokyklos gauna ne mažai naudos iš bendradarbiavimo su „Credit Suisse“ banku. Banko iniciatyva yra vykdoma savanorystė – banko darbuotojai ima interviu iš technikos studentų.

5.3.7 Mokyklų partnerystė

Lenkijos – Vokietijos profesinių mokyklų partnerystė

Lenkijos – Vokietijos profesinių mokyklų partnerystė prasidėjo profesinio mokymo ekspertų, dirbančių Oficialaus Lenkijos – Vokietijos Vyriausybinių tarptautinio bendradarbiavimo komiteto Švietimo komisijoje, paramos grupės dėka. Profesinio mokymo ekspertų grupė veiklą pradėjo 2009 m. ir iki 2013 m. jie ėmėsi įgyvendinti teorinį bendradarbiavimą praktikoje. Profesinio mokymo ekspertai iš Šiaurinio Reino-Vestfalijos, Badeno-Vurtenbergo, Žemosios Silezijos, Brandenburgo, Oppeln'o, Saksonijos, Lebuso, Vorpommern'o, Ščesino ir Žemosios Saksonijos nusprendė savo regionų mokyklas paruošti tarptautiniam bendradarbiavimui. Nuo 2013 m. iki 2014 m. profesinio mokymo ekspertų grupė tolesniam bendradarbiavimui išsirinko 20 Vokietijos ir 20 Lenkijos mokyklų ir 6 jose mokomas profesijas. Nuo 2014 m. iki 2016 m. mokyklų atstovai ir profesinio mokymo ekspertai rinkosi į bendras konferencijas Varšuvoje, Unoje, Esene, Vrotslove, Šverine, Erfurte, Diuseldorfe ir Ščesine. Partnerystei reikėjo finansinės paramos. Ekspertai, kartu su mokyklų atstovais, nusprendė įkurti dviejų mokyklų –Vokietijos ir Lenkijos konsorciumą: į konsorciumą atrinkti po 20 studentų, pretenduojančių į Erasmus+ programos finansavimą. Šių pastangų dėka, profesinio mokymo ekspertai sukūrė apie 20 Vokietijos – Lenkijos profesinių mokyklų partnerysčių.

Metodiškai, partnerių mokyklų bendradarbiavimas pirmiausiai koncentravosi profesinio mokymo dualinėje švietimo sistemoje gerosios patirties įgijimą, vykdant tarpvalstybinius studentų mainus ir įsidarbinimą realiose įmonėse.

5.3.8 Vokiečių partnerystės pavyzdys – Ausbildungsnetzwerk'as, Grone Netzwerk'as Hamburg

Triguba profesinio mokymo sistema paremta profesinio rengimo institucijų išorinio tinklo kūrimu (Ausbildungsnetzwerk) daugiausiai metalo pramonėje (tokiose profesijose kaip mechatroniko ir pramoninių apdirbimo staklių mechaniko). Trečiasis profesinio mokymo ramstis galėtų tapti pažangiu dualinės sistemos papildymo būdu. Darbo vietose galėtų būti efektyviau, pigiau ir geriau (kokybės atžvilgiu) ruošiamas būsimasis personalas, nukreipiant studentus į specializuotus mokymo centrus, kur būtų mokoma tik programą atitinkančių dalykų, to, ko neįmanoma pateikti gamykloje ir kas remiasi naujausiomis technologijomis ir naujovėmis. Tokių centrų finansavimas būtų galimas iš valstybinių fondų (mokesčių) ir subsidijų iš fabrikų. Pirmoji bandomosios sistemos patirtis rodo, kad sprendimai, nors ir brangūs, bet atlieka pavyzdinį vaidmenį, yra individualiai pritaikyti prie verslo įmonės poreikių. Tokių institucijų tinklo kūrimas leidžia naudotis išorinėmis paslaugomis, tokiomis kaip:

- Poreikių naudotis mokymo centro paslaugomis nustatymas
- Studentų, kuriems toks modelis būtų naudingas, atranka
- Proceso su atitinkamais rūmais, profesinėmis mokyklomis ir darbo birža organizavimas
- Administracinis proceso rengimo centre valdymas (kontrolė, personalas, marketingas).

Šio tinklo, teikiamų paslaugų koordinavimą ir organizavimą, atlieka išorinė įmonė. Trigubos sistemos dėka, be aukščiausios kokybės profesinio rengimo, gamykloms yra siūloma su organizacijos veikla susijusi rengimo centrų pagalba.

Gerosios patirties pavyzdys – bendradarbiavimas tarp darboviečių, profesinių mokyklų, privačių mokymo institucijų ir valstybės tarnybų

a) profesijų besimokančių studentų mokymo centras Grone Netzwerk'e Hamburge

Tikslinė grupė: studentai su mokymosi sunkumais, asmeninėmis problemomis dėl riboto vokiečių kalbos mokėjimo, nerandantys praktinio profesinio mokymo įstaigų įprastoje darbo rinkoje.

Projekto partneriai ir jų uždaviniai:

- **„Grone Netzwerk Hamburg”** – ne pelno siekianti privataus mokymo institucija: trijų metų profesinio rengimo programa, teorijos ir praktikos blokai Grone būstinėje, paslaugų gavėjų delegacijos į profesines mokyklas ir darbovietes ugdymo tikslais, pedagoginė parama studentams, užmokesčio studentams mokėjimas, studentų ruošimas kvalifikacijos egzaminui, instruktavimas egzaminų komitete, intensyvi mentorystė, pagalba sprendžiant asmenines problemas.
- **Federalinė švietimo ir sporto ministerija** – institucija, ko-finansuojanti teorinį mokymą.
- **Darbo birža** – institucija, finansuojanti profesinį rengimą darbo biržos pagalbos gavėjams.
- **Valstybinė profesinė mokykla paslaugų profesionalams** – partnerio prižiūrimas teorinio profesinio ugdymo programos vykdymas ir patvirtinimas, teminių blokų (modulių) įdiegimo valstybinių mokyklų sistemoje organizavimas.
- **Darbovietės** – partneriai, kurie priima studentus į praktinius modulius, ko-finansuoja privačių mokymo institucijų studentų mokymą iš fondų, skirtų klasikinei dualinės sistemos privalomajam naujo profesinio ugdymo kūrimui (pagal 2004 m. „Ausbildungsplatzabgabe” nuostatas), pvz. vykdant pameistrių mokymus darbo vietose, jiems yra mokami atlyginimai, apmokamos kelionės ir saugos drabužių išlaidos.

Mokymo sistema šiame modelyje pakaitomis apima studentus iš, taip vadinamų, mokymo blokų privačiose ugdymo institucijose (teorinis ir praktinis blokas), valstybinėse profesinėse mokyklose (teorinis blokas) ir darbovietėse (praktinis blokas). Šios sistemos privalumas yra teorijos ir praktikos rotacija, leidžianti studentams įgyti žinių iš skirtingų sričių ir išbandyti skirtingas mokymo paradigmas. Be to, atsakomybė už studentus perkeliama iš profesinės mokyklos ir darbovietės į privataus ugdymo instituciją. Ji tampa atsakinga už tinkamą studentų paruošimą kvalifikacijos egzaminams, jos efektyvumas vertinamas pagal išlaikytų egzaminų skaičių ir studentų, kurie, išlaikę egzaminą, per metus įsidarbina, skaičių. Šiame modelyje galima kalbėti apie integravimo į privačią ugdymo instituciją paslaugas. Vokietijoje yra daug panašių projektų, jie dažniausiai naudojami visose susijusiose institucijose.

6. Studentų orientavimas ir atranka į įmones (4 modulis)

- Studentų orientavimas ir atranka į įmones Danijos profesinio mokymo sistemoje

Autorius

Claus Brandt Kristensen

Profesinio mokymo centro Lolland-Falster (CELFF) tarptautinių ryšių atstovė

Anna Block

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig

Grone Netzwerk Hamburg GmbH gemeinnützig

6.1 Profesinis orientavimas mokyklose

Profesinis orientavimas yra grindžiamas bei siejamas su žiniomis ir įgūdžiais, kuriuos mokiniai įgijo privalomojo bendrojo lavinimo mokyklose apie išsilavinimą ir darbo rinką.

Mokyklos privalo organizuoti mokymus apie išsilavinimą ir darbo rinką kartu su Jaunimo orientavimo (JO) įstaiga ir mokymo procese gali naudotis kuratorių iš JO paslaugomis.

Bendrasis profesinis orientavimas dėstomas visiems moksleiviams 7-oje – 9-oje bei 10-oje klasėje.

Bendrasis profesinis orientavimas tai, pamokų metu vykstantys (arba atitinkami) orientavimo užsiėmimai, skirti padėti mokiniui, priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą, baigus 9-ą arba 10-ą klases.

Bendrojo profesinio orientavimo procese mokiniai skatinami išreikšti savo idėjas renkant išsilavinimą ir profesiją, kad busimos profesijos pasirinkimas būtų sąmoningas ir pagrįstas gauta informacija.

Bendrasis profesinis orientavimas minimaliai apima:

- Pristatomas aukštesniosios pakopos vidurinis išsilavinimas, jo turinys, struktūra ir galimybės bei kuriamas dialogas su mokiniais, kaip jie visa tai supranta;
- Pristatomas darbas su elektroniniais įrankiais, tame tarpe su Uddannelsesguiden (ug.dk) ir eVeJledning ;
- Mokoma, kaip užpildyti mokymo planus optagelse.dk tinklapyje bei pristatomas registravimosi procesas, siekiant aukštesniosios pakopos viduriniojo išsilavinimo;
- Suteikiama informacija apie visą švietimo sistemą, išsilavinimo ir profesijos santykis.⁴⁵

Pasiruošimo išsilavinimui įvertinimas

Mokinių rengimas pasirinkti ir pabaigti aukštesnės pakopos viduriniojo išsilavinimo (APVI) kryptį pradedamas 8-oje klasėje. Šis įvertinimas turi užtikrinti, kad mokiniai, orientavimo bei mokymo priemonių pagalba 9-os ar 10-os klasės pabaigoje būtų pasirengę pasirinkti viduriniojo išsilavinimo kryptį.

⁴⁵ Švietimo ministerija

Įvertinimą lemia trys kriterijai. Mokykla vertina mokinio akademines, asmenines ir socialines savybes, norint pradėti ir užbaigti vidurinį išsilavinimą. Tam, kad įvertinti mokinio pasiruošimą išsilavinimui, turi būti patenkinti visi trys kriterijai:

- Būtiniosios sąlygos. 8-oje klasėje vertinami mokinių pasiekimai, jei jų mokymosi dalykų pažymių vidurkis yra ne mažiau 4. 9-oje klasėje mokiniai vertinami atsižvelgiant į jų pasirinktą tolesnio išsilavinimo kryptį. Mokiniai, kurie siekia profesinio išsilavinimo, tiek danų kalbos, tiek matematikos dalykų semestro pažymių vidurkis turi būti ne mažiau 02. Mokinių, kurie siekia aukštojo išsilavinimo, akademinį žinių patikrinimui yra laikomi egzaminai bei rašomas kursinis darbas. Mokyklos, kuriose nėra rašomi pažymiai, turi pateikti mokinių akademinį žinių lygio atitikmenį pagal aukščiau išvardintus kriterijus.
- Asmeninės savybės vertinamos penkiose srityse: savarankiškumas, motyvacija, atsakingumas, stabilumas ir pasiruošimas dalyvauti rinkimuose.
- Socialinės savybės vertinamos trijose srityse: bendradarbiavimas, pagarba ir tolerancija.⁴⁶

Atranka į įmones

Susirasti vietą pameistrystei yra grynai studento asmeninė atsakomybė.

Pameistrystė vyksta vienoje ar keliose įmonėse, kurias patvirtina prekybos komitetas. Tinklapyje www.praktikpladsen.dk studentai ir įmonės ieško vieni kitų pameistrystei. Tinklapis www.praktikpladsen.dk yra Švietimo ministerijos sukurta nemokama elektroninė erdvė, kurioje susitinka profesinio mokymo studentai ir pameistrystę siūlančios įmonės. Studentas gali rasti visas pameistrystei tinkamas įmones⁴⁷, galinčias samdyti studentus, o įmonės gali įvertinti studentus iš tinklapyje pateikto jų profilio. Tinklapyje įmonės taip pat gali prisistatyti studentams.

Mokykla vykdo informavimo funkciją, siekiant rasti tinkamas vietas pameistrystei. Informavimo veikla paprastai sukoncentruota mokyklos praktikos centre.

Mokykla taip pat padeda studentui susirasti vietą pameistrystei. Pagal Švietimo ministerijos nuostatas, studijų programa laikoma baigta, kai studentas atlieka pameistrystę, todėl visos profesinės mokyklos vykdo *pasiruošimo pameistrystei veiklą* studentams.

6.2. Grone-Schule naudojamos profiliavimo priemonės ir kompetencijų matavimas

6.2.1. Priemonių parinkimas

Priemonių parinkimas kuriant asmens kompetencijos profilį Vokietijoje pirmiausia priklauso nuo amžiaus, išsilavinimo lygio ir mokymų tikslo. Todėl, prieš jaunimui išsirenkant profesiją, turėtų būti naudojamos vienokios priemonės ir kitokios tiems, kurie siekia pakeisti profesiją, bei dar kitokios bedarbiams. Dauguma profiliavimo įrankių yra standartizuoti ir jiems suteikiama akredituotų įmonių, teikiančių šiuos įrankius, licencija. Kompetencijų vertinimo bei balansavimo procesas Vokietijoje pasižymi dideliais pozityviais skirtumais, kurie atsirado reglamentų, apibrėžiančių darbuotojų teises, liberalizavimo pasėkoje. Kompetencijų vertintojui būtina atitikti šiuos reikalavimus:

- Aukštasis išsilavinimas psichologijos arba pedagogikos srityje arba mažiausiai trijų metų profesinė patirtis profesinio mokymo srityje.
- Kursų arba mokymų dirbti su kompetencijų vertinimo įrankiu baigimas (paprastai juos rengia įmonės, kurios platina licencijuotus įrankius ir trunka nuo vienos iki kelių dienų).

Deja, kol kas tik 10% Vokietijos įmonių vertina besikreipiančių dėl darbo asmenų kompetencijas. Gerokai daugiau kompetencijų vertinimo priemonių yra naudojama vertinant jaunų žmonių,

⁴⁶ Švietimo ministerija

⁴⁷ <http://bygud.com/vocational-education-and-rengimas/general-information/certification-of-employers.aspx>

pasirenkančių dualinio mokymo sistemą, kompetencijas profesinio mokymo orientavimo procese bei neįgaliesiems vertinti.

6.2.2. Ką galima įvertinti priemonėmis?

Grone-Schule naudojamomis kompetencijų vertinimo priemonėmis yra testuojami asmens polinkiai, kitas testavimo aspektas yra asmens profesiniai interesai. Labai svarbus vertinimo aspektas yra paslėpti gebėjimai bei polinkiai.

Vertinimas atskleidžia kompetencijas šiose srityse:

- Gebėjimas vykdyti/atlikti užduotis (pvz. orientavimasis į tikslą, iniciatyvumas, atkaklumas);
- Socialiniai ir bendradarbiavimo įgūdžiai (pvz. darbas komandoje, samprotavimas, orientavimasis į kliento poreikius);
- Metodinės kompetencijos (pvz. planavimas, problemų sprendimas, užduočių delegavimas);
- Asmeniniai įgūdžiai/individualios kompetencijos (pvz. atsparumas, atkaklumas, gebėjimas mokytis).

6.2.3 Grone-Schule dažniausiai naudojamos profiliavimo priemonės ir kompetencijų vertinimas

Profilavimo lapas

Profilavimo lapą pildo patarėjas interviu su testuojamu asmeniu metu. Grone-Schule ši priemonė yra naudojama pirminio interviu metu su asmeniu, gavusiu vietą/kandidatą į pameistrystės vietą arba kandidatą į profesinę mokyklą. Kartu su bendrais duomenimis, jame yra fiksuojama informacija apie bendrojo išsilavinimo kursą, profesinį mokymą, egzaminuojamo asmens karjerą bei informacija apie kompetencijas (savęs vertinimas).

hamet2

Ši procedūra tinkama nustatyti jaunų žmonių, ypač turinčių didesnę pagalbos poreikį, profesinę kryptį. Praplečiant tyrimo ribas, hamet2 yra naudojama jau pagrindinėje mokykloje, tiriant mokinius, bei suaugusiųjų mokyklose po reabilitacijos (suaugusiesiems, grįžtantiems į darbo rinką pvz. po ligos, arba žmonėms su fizinėmis, protinėmis arba sensomotorinėmis negaliomis).

Profesijoms, daugiausiai susijusioms su rankiniu darbu, hamet2 yra tiriamoji procedūra, leidžianti identifikuoti praktines ir socialines kompetencijas – įgūdžius, kurie negali būti išmatuoti naudojant įprastas metodikas naudojantis popieriumi ir pieštuku.

hamet2 yra moksliniais tyrimais pagrįsta priemonė, suteikianti galimybę atpažinti ir palaikyti kompetencijas profesijos reikalavimų kontekste bei jų panaudojimą praktinėse operacijose.

hamet2 buvo sukurta naudoti žmonėms, turintiems didesnę pagalbos poreikį, trūkumų arba neįgalumą. Ši priemonė yra netinkama naudoti kitose tikslinėse grupėse. hamet2 tyrimo rezultatai gali padėti visiems įdarbinimo proceso dalyviams (kandidatams į profesijos mokymus, darbuotojams, darbdaviams, praktikantams finansinėse institucijose) orientavimuisi bei didesniai skaidrumui, priimant karjeros krypties/kandidato pasirinkimo sprendimą.

hamet 2 moduliai yra sudaryti remiantis šiais moksliniais kriterijais:

- 1 modulyje surenkama informacija apie pagrindines profesines kompetencijas (rankinio darbo – motoriniai gebėjimai, kompiuterinis raštingumas);
- 2 modulis tiria gebėjimą mokytis pagrindinių profesinių įgūdžių tam, kad būtų galima sukurti tinkamą palaikymo programą;
- 3 modulis leidžia surinkti informaciją apie profesijai reikalingus socialinius įgūdžius;
- 4 modulis tiria kritinio mąstymo aspektą: klaidų paiešką bei problemų sprendimą.

BAC – Konsultavimo ir atrankos centras

BAC yra kokybinė koncepcija, skirta kompetencijų, įgytų tiek formaliai, tiek neformalioje srityje, tikslinei atrakai. Kompetencijų balansavimas karjeros konsultavimo procese vykdomas individualiame kontekste, siekiant nustatyti asmenų poziciją orientuojantis į įmonę bei padalinį. Kelių lygmenų labai struktūrizuotame procese asmens kompetencijos yra „subalansuojamos“. Nors duomenys surenkami apie statistines kompetencijas, tačiau temų transformacijos procesas labai dinamiškas. Kompetencijų balansavimas gali būti vykdomas tiek grupėje, tiek individualaus konsultavimo metu. Patariamąsios procedūros kontekste, jis turėtų būti priskiriamas į patarimus orientuotų išteklų grupei, nes atskleidžia stipriąsias dalyvių puses bei įgūdžius. Konsultavimo koncepcija, į kurią įeina kompetencijų balansavimas, iš esmės yra skirta kliento kūrybinio potencialo sukūrimui bei išplėtojimui.

Ši procedūra labai ambicinga, reikalaujanti stipraus dalyvių įsitraukimo. Taip pat, ji reikalauja pasiruošimo susidorojant su savo patirtimis iš visų mokymo procesų. Kompetencijų balansavimas pakelia pasitikėjimą savimi bei savo sugebėjimais. Labai dažnai tuo pat metu yra sukuriamas teigiamas asmens savivoka. Sukuriamos ir išplėtojamos naujos idėjos ir impulsai karjeros pasirinkimui arba tolesnei išsilavinimo kryptiai.

ProfilPASS

Ši priemonė padeda išsirinkti iš painios daugybės šiuolaikinės darbo rinkos sričių, atskleidžiant asmeninius sugebėjimus, įgūdžius ir kompetencijas. Ji taip pat padeda geriau suvokti individualias tendencijas ir polinkius. Naudojama tiek jauniems žmonėms, tiek suaugusiems. Ji tinkama ilgai buvusiems be darbo asmenims bei 50+ tikslinei amžiaus grupei. ProfilPASS yra priemonė, kuri tiria įgūdžius tiek formaliai, tiek neformaliai. Jos struktūroje yra nuorodos į atsakinėjančio/egzaminuojamo asmens biografiją. Ji atliekama vadovaujant instruktoriui/profilo tyrinėtojiui. Rezultatas nėra grindžiamas standartizuotų, griežtai apibrėžtų kompetencijų nustatymu, tačiau yra stipriai pabrėžiami tiriamojo pomėgiai.

EXPLORIX®

EXPLORIX® yra mokslininkų sukurta procedūra savęs pažinimui, kuri suteikia naudingos informacijos bei pagalbą renkantis profesiją bei planuojant karjeros kryptį. Žmonėms, kurie nėra apsisprendę, kokios profesijos jie nori mokytis, EXPLORIX suteikia galimybę atrasti nedidelę grupę tinkamų profesijų, bei leidžia susikonsultuoti, apsisprendžiant dėl profesijos pasirinkimo.

Pagal EXPLORIX, žmonės galima suskirstyti į šiuos pagrindinius šešis tipus/kategorijas:

- fiziniai-techniniai (realistai)
- tyrėjai-ieškotojai (tyrinėjantys)
- meniški-kūrybingi (meniški)
- pedagogai-ugdymo (socialiniai)
- vadovai-turintys pardavimų sugebėjimų (verslūs)
- tvarkytojai ir administratoriai (tradiciniai).

7. Būdai, užtikrinantys nepertraukiamą profesinį mokymą Vokietijoje (5 modulis)

- Įvadas – statistiniai duomenys, nebaigimo pasekmės profesiniame mokyme studentams, darbdaviams, profesinėms mokykloms
- Darbdaviams siūlomi metodai pameistrystės nebaigimo prevencijai
- Profesinėms mokykloms siūlomi metodai
- Vyriausybės profesinio mokymo programos studentams su mokymosi sunkumais ir socialinėmis problemomis

Autorius

Anna Block, Grone-Schulen Niedersachsen GmbH gemeinnützig

Martina Borgwardt, Grone Netzwerk Hamburg

7.1. Įvadas

Šiuo metu Vokietijoje stebima didėjanti prieš laiką nutraukiamų pameistrystės sutarčių tendencija⁴⁸. Tai sukelia rimtų pasekmių tiek jauniems žmonėms, tiek darbdaviams. Daug žmonių, kurie nebaigia mokyklos, sunkiai randa naują darbo vietą, o darbdaviai, pasimokę iš neigiamos patirties, tiesiog nebepriima jaunuolių pameistrystei.

Iš 522,094 sutarčių profesinio mokymo praktikai 2014 metais, studijas nutraukė 143,082 mokiniai (24,6%)⁴⁹. Dauguma žmonių nebaigia mokymo profesiją, susijusią su maitinimu bei viešbučiais (daugiau nei 50%) bei paslaugų sferoje. Žemiausias procentas nebaigusių profesinių studijų yra profesijose, susijusiose su biuru (apie 6%). Tiriamoji ataskaita „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansatz und Lösungsstrategien“, kurią parengė institucija Unique, skirta asmeninei ir organizacinei įmonių plėtrai⁵⁰, teigia, kad mokyklos nebaigimo tema nėra pilnai ištirta moksliškai: duomenų apie motyvus palikti mokslus nebuvinimas neleidžia įvertinti žmonių, kurie paliko profesinį išsilavinimą, karjeros.

Tačiau mes galime išskirti kai kurias mokyklos nebaigimo priežastis.

a) Studentų požiūriu:

- Problemos su profesionaliais instruktoriais ir vyresniaisiais, kolegomis;
- Prasta atmosfera darbe, komunikavimo trūkumas;
- Neteisingas profesijos pasirinkimas;
- Prasta praktinių mokymų kokybė darbo vietoje;
- Darbų, nesusijusių su besimokoma profesija, atlikimas, neapmokami viršvalandžiai;
- Žemas užmokestis už profesinį mokymąsi⁵¹;
- Nurodymų studentui iš asmenų darbo vietoje trūkumas;
- Profesionalaus instruktorių mokymo trūkumas;
- Praktinio mokymo plano nebuvinimas, arba jo vykdymo trūkumas;
- Prastas arba nepakankamas pasiruošimas praktinio egzamino testui;
- Asmeninės problemos;
- Sveikatos problemos;
- Finansinės problemos.

b) Mokyklos nebaigimo priežastys mokykloje, nurodytos studentų:

- Baigiamojo egzamino baimė;

⁴⁸ Dvišalės pameistrystės sutartys Vokietijoje pasirašomos tarp studento ir darbdavio.

⁴⁹ Berusbildungsbericht 2015, BIBB

⁵⁰ <http://www.unique-personal.de/>

⁵¹ Atlyginimo už pameistrystę dydį Vokietijoje reglamentuoja kolektyvinės sutartys, ir jis skiriasi priklausomai nuo studijų metų, besimokomos profesijos ir darbovietės regiono (rytiniuose „landuose“ jis paprastai mažesnis nei buvusios Federalinės Vokietijos Respublikos žemėse). Ypač žemos algos yra mokamos amatų profesijose.

- Konfliktai su mokytojais;
 - Sunkumai mokantis, per sudėtinga ir plati teorija;
 - Bendramokslių patyčios.
- c) Profesinio mokymo sutarčių nutraukimo priežastys darbuotojų požiūriu yra tokios:
- Sunkumai studentams mokantis mokykloje bei darbo vietoje;
 - Nepateisintos studentų pravaikštos;
 - Prastas elgesys;
 - Bendras nesuinteresuotumas;
 - Punktualumo nesilaikymas, nepatikimumas;
 - Netikęs profesijos pasirinkimas, neturėjimas polinkio dirbti;
 - Pasiruošimo priimti hierarchiją, taisykles ir nuostatas įmonėje trūkumas, komandinio darbo kompetencijos stoka;
 - Motyvacijos trūkumas studentų tarpe;
 - Asmeninės problemos (skolos, žalingi įpročiai, problemos šeimoje).

7.2. Mokslų nebaigimo pasekmės profesiniame mokyme

Profesijos mokymosi proceso nebaigimas turi pasekmių tiek studentui, tiek darbuotojui. Ypač skaudžios gali būti teisinės pasekmės tokioje situacijoje, kur šalys negali susitarti dėl pameistrystės sutarties nutraukimo priežasties. Studentas gali netekti teisės į valstybės paramą, jei sutartis nutraukiama dėl jo ar jos kaltės. Ekonominės pasekmės, ypač darbdaviui, taip pat yra labai svarbios, mat jis netenka tiek mokinio, tiek darbo jėgos, kuri buvo suplanuota kaip pastovus personalo elementas įmonėje. Tai sukelia ypač didelių problemų maitinimo ir statybų sektoriuose.

Labai svarbios yra ir asmeninės pasekmės išeinantiems studentams. Beveik visada studijų nutraukimas sukelia didžiulį nusivylimą. Ieškant darbo, atsiranda spraga, dėl kurios studentui sunku pasiteisinti. Tačiau dažnai studentai, kurie nutraukia sutartis, per vėlai apsisprendžia dėl studijų tęsimą kitoje darbuotojėje, arba nesiima jokių priemonių.

7.3 Priemonės, užtikrinančios nepertraukiamą profesinį mokymą

Priemonės, užtikrinančios nepertraukiamą profesinį mokymą, yra ankstyvoji prevencija, tiek prieš profesijos mokymą, tiek ir jo metu. 2009 metais Vokietijos Švietimo ministerija išleido naują tiriamąjį darbą ir pristatė novatorišką požiūrį į prevenciją profesinio mokymo srityje⁵². Publikacijos autoriai nurodo strategines prevencijos sritis, kurios apima:

a) Veiksmai prieš profesijos mokymą:

- Ankstyvas ir artimas darbo rinkai profesinis orientavimas per profesines stažuotes darbuotojėse;
- Pagrindinių kompetencijų optimizavimas;
- Individualios konsultacijos karjeros klausimais;
- Profesinio brandumo pagerinimas;
- Tyrimas dėl alergijų;
- Tiksliai studento lūkesčius atitinkančio darbdavio parinkimas.

b) Profesijos mokymo metu reikalingi veiksmai:

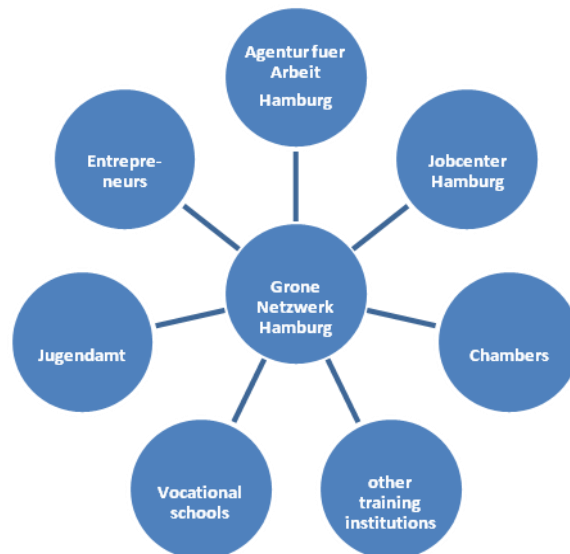
- Esminių studentų kompetencijų rėmimas ir plėtojimas;
- Tęstinis dėstytojų ir profesinės mokyklos mokytojų mokymas;
- Tarpininkavimas, konsultavimas krizių atveju;

⁵² „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“, tiriamasis darbas, Bundesministerium fuer Bildung und Forschung, Bonn, Berlynas, 2009 m.

- Aukštos profesinio mokymo kokybės užtikrinimas (reikalavimai profesinei mokyklai ir darbovietai)

Projekto partneriai Vokietijoje – Grone-Schulen Niedersachsen ir Grone Netzwerk Hamburg– kaip prevencinius mokslų nebaigimo metodus taiko ne tik individualiai parinktą profesijos profiliavimą prieš pradedant profesinį mokymą ir intensyvų konsultavimą praktikos metu (Ausbildungskoaching), bet taip pat kuria institucijų, padedančių studentui profesinio mokymo proceso metu, tinklą (Ausbildungsnetzwerk). Plačiai išvystytas institucijų tinklas padeda rasti sprendimą problemoms beveik kiekvienoje pagalbos ieškančio asmens gyvenimo srityje, bei padeda keisti informaciją institucijoms, tiesiogiai dalyvaujančioms profesinio rengimo procese (mokyklai, darbovietai, Pramonės ir amatų rūmams, finansinėms institucijoms, finansuojančioms pameistrystę). Jos suteikia saugumo jausmą ir imasi labai efektyvių veiksmų, kad studentas užbaigtų profesinį mokymą. Pavyzdžiui, į institucijų, remiančių profesinio mokymo tinklą Grone Netzwerk įeina darbdaviai, prekybos profesinės mokyklos, Hamburgo įdarbinimo agentūra (Agentur für Arbeit), darbo birža (Jobcenter), Jaunimo reikalų departamentas (Jugendamt), pramonės ir amatų rūmai, asociacijos, kitos mokymo institucijos bei neseniai prie tinklo prisijungusi globos institucija, skirta probleminiams ir benamiams jaunuoliams.

4 pav. Partneriai profesinio rengimo plėtros tinkle



Turint omenyje, kad didelės dalies mokyklos nebaigimo priežasčių pagrindas yra komunikacijos ir požiūrio problemos tarp susijusių šalių, viena iš mėgstamiausių Grone naudojamų prevencijos priemonių yra **tarpininkavimas**. Šis metodas naudojamas siekiant užkirsti kelią konfliktui ankstyvoje stadijoje, ir turi ilgalaikį efektą. Naudojant paprastas tarpininkavimo metodikas, galima padėti studentams patiems išspręsti konfliktus bei vengti jų. Tarpininkavimo procesą sudaro 5 žingsniai:

- 1-a fazė: pagrindo tarpininkavimui sukūrimas
- 2-a fazė: konflikto ir jo aplinkybių apibūdinimas
- 3-ia fazė: konflikto išaiškinimas
- 4-a fazė: bendro būdo konflikto išaiškinimui/išsprendimui suradimas
- 5-a fazė: veiksmai dedant bendras pastangas išspręsti konfliktą.

Kiekvienoje fazėje naudojamos šios metodikos:

- Vaidmenų žaidimas – įsijautimas į kito jausmus;

- Konfliktinės situacijos parodymas kitai konflikto pusei;
- Aktyvus klausymas, tiek žodinis, tiek nežodinis;
- Pratimai atkreipti dėmesį į kito žmogaus kūno kalbą;
- Pratimai atpažinti įspėjamuosius ženklus;
- Mokymasis išreikšti savojo „aš“ žinutes;
- Požiūrio ir perspektyvos pakeitimas.

7.4. Federalinės programos, siekiant išvengti mokyklų nebaigimo

Ypatingą vietą tarp priemonių mokyklos nebaigimo prevencijai užima vyriausybės programos, skirtos ypatingai pažeidžiamoms studentų grupėms (NEET). Pateikiame Grone įgyvendinamų programų pavyzdžius.

7.4.1. AbH mokymų rėmimas

Ši programa padeda jaunuoliams viso profesinio mokymo metu, siekiant sėkmingo mokslų užbaigimo, bei įvadinio mokymų metu.

Pagalba apima:

- Išsilavinimo ir kalbos (vokiečių) spragų mažinimas;
- Teorinės pamokos, žinių išbandymas praktikoje ir įgūdžių ugdymas;
- Pasiruošimas egzaminams;
- Tarpininkavimo pokalbiai su dėstytojais, mokytojais profesinėje mokykloje bei tėvais;
- Bendra socialinė ir švietimo pagalba, sprendžiant kasdienes problemas.

Individuali pagalba vyksta asmeniškai arba mažose grupėse po 3 – 8 valandas per savaitę. Ji teikiama vokiečių kalbos ir matematikos mokomuosiuose dalykuose, taip pat su profesija susijusiuose techniniuose dalykuose iš prekybos, sandėlių/logistikos, viešbučių ir restoranų, slaugos ir pan. sričių. Kvalifikuotos švietimo institucijos užsiima šia pagalba po įprasto mokinių studijų laiko Įdarbinimo agentūros pavedimu.

Ši pagalba apima pasiruošimą tarpiniams, daliniams bei baigiamiesiems egzaminams, taip pat padeda susidoroti su stresu dėl egzaminų arba nerimu dėl testų.

Tikslas yra padėti studentams profesinio mokymo metu arba įvadinio kurso metu, jei jie negali pradėti arba tęsti mokslų, arba turi problemų sėkmingai užbaigti mokslus.

Dalyviai sudaro sutartį su mokymų kompanija ir iš jos gauna pašalpą mokymui. Pagalba mokymui yra apmokama įdarbinimo agentūros lėšomis. Dalyvavimas yra savanoriškas.

7.4.2. Neinstitucinis profesinis mokymas (negamybinėse įstaigose)

Neinstitucinio profesinio rengimo susivienijimo (BAE) tikslas yra suteikti galimybę įgyti kvalifikaciją lėtai besimokantiems bei socialiai remtiniams jaunuoliams, kurie neturi galimybės baigti įprasto profesinio mokymo. Ankstyvas nukreipimas į profesinį mokymą institucijoje – jei tik įmanoma, po pirmų mokymo metų – yra siekiamybė. Jei tai nepavyksta, mokymas ir toliau vykdomas neinstituciniu lygmeniu iki jo baigimo.

Įdarbinimo agentūra ir nepriklausomos švietimo įstaigos dirba kartu su privataus sektoriaus įmonėmis. Praktinis rengimas vyksta įmonėse, kurios yra netoli švietimo įstaigų. Profesinio mokymo metu, dalyviai yra atidžiai stebimi socialinių darbuotojų bei mokytojų – konsultantų tam, kad susitvarkytų su profesinės mokyklos bei profesinės praktikos keliama reikalavimais.

Mokestį už mokslą bei profesionalių darbuotojų darbą, teikiant pagalbą studentams, apmoka įdarbinimo agentūra. Mokymo vadovas yra švietimo įstaiga.

BAE apima:

- Studijų teoriją ir praktiką;
- Paruošimą egzaminams;
- Vokiečių kalbos mokymą;
- Pagalbą sprendžiant kasdienes problemas;
- Tarpininkavimo pokalbius su dėstytojais, mokytojais ir tėvais

7.4.3 ASA

Profesinis rengimas su pagalba jauniems žmonėms ir įmonėms – kam?

Nors Vokietijoje trūksta kvalifikuotos darbo jėgos, daug jaunuolių nepasinaudoja galimybe baigti profesinio mokymo. Tai atrodo prieštaringa, nes daug įmonių neranda personalo užpildyti darbo vietų, skirtų praktikai.

Daugelio atvejų priežastis yra ta, kad greičiausiai netinka įmonė ir kandidatai. Tam, kad sumažintų egzistuojančią spragą tarp įmonių ir kandidatų poreikių, profesinis mokymas su pagalba yra tinkama koncepcija. Tai reiškia, kad švietimo institucijos, tokios kaip Grone, prisiima naują vaidmenį profesinio mokymo su pagalba srityje, ir atstovauja tiek įmonėms, kaip kontaktinis asmuo, tiek studentams.

„Švietimo aljanso“ programos rėmuose 2015/2016 mokslo metais turėtų būti sukurta iki 10 000 profesinio rengimo kursų socialiai remtiniams jaunuoliams. Šios priemonės bus finansuojamos Valstybinės Darbo Biržos lėšomis.

Profesinio rengimo su pagalba (ASA) privalumai:

- ASA sumažina atotrūkį tarp įmonių poreikių ir jaunų žmonių galimybių, dalyvaudama įprastiniame profesinio mokymo procese, suteikdama visapuses paruošimo bei paramos paslaugas.
- ASA suteikia galimybę studijuoti įprastiniame profesiniame mokyme jaunuoliams, gyvenantiems įvairiomis sąlygomis, bei padeda sėkmingai baigti mokslus.
- ASA neturi ypatingos krypties, tai normalus profesinis mokymas. Atsakomybė už mokymą, skirtingai nei išoriniuose profesiniuose mokymuose, tenka įmonei. Studentai dirba įprastose įmonėse, sudaro įprastas pameistrystės sutartis, bei gauna įprastas pašalpas už mokslą.

Profesinis rengimas su pagalba susideda iš keleto paslaugų, kurios teikiamos prieš pradėdant mokslus:

- Potencialūs studentai yra ruošiami galimoms profesijoms mokykloje bei jiems yra teikiama pagalba ruošiant darbo prašymus.
- Mokymo metu, profesinio rengimo su pagalba paslaugos tęsiasi, nes švietimo institucija dalyvauja, teikdama individualias konsultavimo ir paramos paslaugas studentui.
- Įmonės gauna paramą švietimo srityje, todėl bendravimas ir darbas su jaunais žmonėmis joms yra lengvesnis. Taip pat, įmonėms padedama pasirinkti kandidatus, ir jos gali gauti papildomų patarimų iš švietimo institucijos, esant reikalui.

Paslaugos jauniems žmonėms ir įmonėms iš vieno šaltinio.

Pasiruošimas mokymui bus sumažintas iki naudingo individualaus lygmens. Profesinio mokymo su pagalba metu, suteikiama tiek pagalbos, kiek jos reikia kiekvienu individualiu atveju. Švietimo institucija prisiima paslaugų teikėjo rolę, kuris yra atsakingas tiek už jaunų žmonių, tiek už įmonių poreikius.

Suteikiant tinkamą paramą, užtikrinama, kad bus suteiktos pameistrystės vietos ir studentai moksluose pasirodys sėkmingai.

Pasiūlymai jauniems žmonėms apima pagalbą pildant paraiškas bei stažuotes paruošiamosios fazės metu, taip pat kuravimą, konsultavimą ir pagalbą, sprendžiant įvairias gyvenimo problemas profesinio mokymo su pagalba metu.

Pasiūlymai įmonėms apima tame tarpe paraiškų ir rengimo valdymą, patarimus ir informaciją apie specifines tikslines grupes bei pagalbą bendradarbiaujant su profesine mokykla.

Pagalba gali būti teikiama abiem pusėms krizių ir konfliktų metu. Paslaugas galima gauti nuo pat mokymo pradžios ir jos veikia kaip prevencinė priemonė prieš mokslų nutraukimą prieš laiką. Taip pat yra galimybė pritaikyti mokymo struktūrą individualiems reikalavimams, pvz. suteikiama galimybė mokytis ne pilną darbo dieną.

Paslaugos įmonėms:

- Administravimo ir organizacinė pagalba prieš profesinį mokymą.
- Profesinio mokymo planų sukūrimas.
- Paraiškų ruošimas mokymams tarp įmonių, įskaitoms ar kvalifikaciniams egzaminams.
- Instruktorių mokymai, siekiant išvengti mokslų nutraukimo.
- Bendradarbiavimas tarp mokymosi vietų.
- Kolegialus konsultavimas įvairiais atvejais.
- Apibendrinamosios diskusijos siekiant užtikrinti mokymosi rezultatus.

Paslaugos jauniems žmonėms

Pasiruošimo fazė:

- Paraiškų rengimas ir stažuotės
- Pagalba ieškant vietos pameistrystei

Rengimo periodas:

- Rengimo vadovas kaip tarpininkas tarp visų šalių, dalyvaujančių rengimo procese
- Pagalba sprendžiant problemas profesinėje, akademinėje ir asmeninėje srityse
- Pasiruošimas mokymui ir profesinės mokyklos mokymo įvertinimas
- Darbas su individualiais mokymosi sutrikimais panašių poreikių grupėse
- Intensyvus pasiruošimas egzaminams
- Socialinė – švietimo pagalba.

8. Personalo atranka ir jo kvalifikacijos kėlimas profesinio mokymo sistemoje (6 modulis)

- Įvadas –mokytojo vaidmuo ir profesinis mokymas šiomis dienomis
- Profesinio mokymo instruktoriaus darbo metodai
- Profesinio mokymo instruktoriaus pagrindinės kompetencijos
- Tęstinio personalo mokymo galimybės

Autorius

Daiva Žiogienė

Anyščių švietimo pagalbos tarnyba

8.1 Įvadas

Įgyvendinant profesinį dualinį mokymą labai svarbūs prekybos, pramonės ir amatų rūmų, kitų asocijuotų darbdavių organizacijų, socialinių partnerių, potencialių darbdavių dalyvavimas ir parama. Vienas iš iššūkių – mentorių (praktikos vadovų), kurie vadovautų profesinių mokyklų mokiniams įmonėse, parengimas. Praktikos vadovas yra ne tik savo profesijos žinovas, bet ir asmuo, galintis parodyti savo specialią praktinę patirtį ir būti pasirengęs profesinėms veikloms. Todėl vadovas turi būti profesionalas visomis prasmėmis ir turėti specialias praktikos vadovui reikalingas kompetencijas. Vadovo kompetencijų nauda profesinių mokyklų studentams yra neabejotina: studentui, kurį globoja vadovas, yra lengviau prisitaikyti įmonėje; studentui, kuris turi praktikos vadovą ir galimybę dirbti šalia profesionalo, yra daug lengviau įgyti praktines profesines kompetencijas; studentas greitai užmezga profesinius santykius su kolegomis ir mokosi iš jų patirties, praktikos metu tobulina savo profesines veiklas, garantuojamas aukštesnės kokybės mokymas ir rengimas, taip pat gerinama jaunų žmonių situacija darbo rinkoje.

8.2 Profesijos mokytojo vaidmuo ir profesinis mokymas šiomis dienomis

Pastaraisiais metais mokytojų ir instruktorių vaidmuo profesinio mokymo sistemoje tapo sudėtingesnis. Orientavimas, konsultavimas, komandinis darbas, bendradarbiavimas su įmonėmis ir bendravimas su suinteresuotais subjektais tampa vis svarbesnis ir svarbesnis. Šis tobulėjimas matomas visose šalyse, bet ypač akivaizdus jis yra šalyse, kuriose vykdomos didelės reformos, bandant priimti naujas profesinio mokymo sistemos realijas, ypač žinių visuomenės plėtros kontekste (Lietuva, Lenkija).

Būti mokytoju ar instruktoriumi profesinio mokymo sistemoje yra labai didelis iššūkis. Geram mokytojui reikia turėti plačias ir galias žinias bei supratimą savo profesijos srityje, žmogaus asmenybės augimo ir raidos srityje, o taip pat žinoti, kaip valdyti šį augimą mokymo ir ugdymo priemonėmis. Be to, mokytojams reikia prisiimti etinę atsakomybę už savo profesiją. Galiausiai, mokytojas dirba daugiamačiame kontekste ir privalo suprasti dialogą ir tarpusavio ryšius tarp švietimo, darbo rinkos ir visuomenės tam, kad palengvintų žmonėms mokymosi visą gyvenimą procesą⁵³.

Lietuvoje profesijos mokytojai privalo turėti profesinę ir pedagoginę kvalifikaciją arba būti išklause pedagogikos ir psichologijos pagrindų kursą. Profesijos mokytojų rengimas vykdomas pagal nuoseklų modelį, kai pirmiausia mokomasi profesinės kvalifikacijos, o po to seka pedagogikos studijos. Mokytojams be pedagoginės kvalifikacijos, nepriklausomai nuo jų išsilavinimo lygio, siūlomas 120 valandų pedagogikos ir psichologijos pagrindų kursas⁵⁴. Programos trukmė yra 120 valandų ir šiuo metu į ją įeina trys temos: pedagogikos, pedagoginės psichologijos ir didaktikos pagrindai. Šiuos kursus organizuoja akredituotos institucijos ir įmonės. Be to, universitetai siūlo programas profesijos mokytojų pedagoginiam švietimui⁵⁵.

Pameistrių vadovai ar praktinio mokymo (mokymo darbo vietoje) instruktoriai įmonėse yra tarpinė grandis tarp darbo vietos, studento ar kandidato ir mokymo paslaugų teikėjo. Mokymosi darbo vietoje kokybės požiūriu, vadovų ar praktinio mokymo instruktorių veikla ir vadovavimo įgūdžiai atlieka svarbų vaidmenį. Kartu su prižiūrinčiu mokytoju, vadovai ar praktinio mokymo instruktoriai užtikrina, kad mokymasis darbo vietoje būtų orientuotas į tikslą ir kad studentas būtų orientuotas. Ypač jaunų studentų atveju, vadovas ar praktinio mokymo instruktorius dažnai būna jų pirmasis kontaktas su tos srities profesionalu. Todėl vadovas ar praktinio mokymo instruktorius tarnauja kaip pavyzdys ar pavyzdinis modelis jauniems žmonėms. Atliekant darbus, šalia vadovo ar praktinio mokymo instruktoriaus, į studentų orientavimą įsitraukia visa darbo vietos bendruomenė. Tai reiškia, kad yra labai svarbu, jog vadovai ar praktinio mokymo instruktoriai informuotų kitus darbuotojus apie jų darbo vietoje organizuojamą praktiką. Tada jie gali susipažinti su studentu ir priimti jį kaip darbovietės bendruomenės narį. Vadovui ar praktinio mokymo instruktoriui esminis dalykas yra teigiamas požiūris į darbą ir studentų instruktavimą, o taip pat kantrybė, skatinant studentus išbandyti naujus dalykus. Jie taip pat kuria mokymuisi ir mokymui darbo vietoje palankią atmosferą. Vadovo ar praktinio mokymo instruktoriaus pareigos skiriasi priklausomai nuo darbo vietos, pvz. nuo įmonės dydžio, nuo įmonės ar organizacijos veiklos sektoriaus, darbuotojų skaičiaus ir pan.⁵⁶

Vadovas ar praktinio mokymo instruktorius atlieka vaidmenį profesinio mokymo sistemoje, bet šiuo metu Lietuvoje trūksta pameistrių vadovų ar praktinio mokymo instruktorių įmonėse teisinio reglamentavimo. Profesinio mokymo teisės aktuose trūksta aiškumo apie pameistrių vadovams keliamus reikalavimus, o tai gali būti siejama su faktu, jog pameistrystė kaip profesinio mokymo organizavimo forma retai taikoma. Nesenai patikslintoje profesinio mokymo tvarkoje apibrėžiama, kad kai mokymas vykdomas pagal pameistrystės schemą, profesinio mokymo institucija turėtų

⁵³ Kristiina Volmari, Seppo Helakorpi & Rasmus Frimodt. Competence framework for VET professions. Vammalan Kirjapaino Oy Sastamala 2009

⁵⁴ Lietuvos ŠMM (2005 m.). Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. ISAK-456 'Dėl pedagoginių-psichologinių žinių kurso'. *Valstybės žinios*, 2005 m. kovo 22 d., Nr. 37-1204.

⁵⁵ Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

⁵⁶ Heljä Hätönen. Competence Map for Workplace Instructors. Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere, 2014

paskirti profesijos mokytoją pameistrio praktinio mokymo darbo vietoje priežiūrai. Darbdavys turėtų paskirti darbuotoją ar keletą darbuotojų, atsakingų už pameistrio darbo ir praktinio mokymo organizavimą, ir vieną darbuotoją, atsakingą už pameistrio darbo ir praktinio mokymo koordinavimą. Pastarasis darbuotojas vadinamas profesijos meistru. Pagal teisės aktus nėra aišku, ar pameistrius prižiūrintys darbuotojai turėtų būti išklause pedagoginių-psichologinių žinių kursą ir atitikti kitus profesijos mokytojams nustatytus reikalavimus. Viena vertus, jie turėtų dirbti pagal profesinio mokymo programą, bet, kita vertus, jie neturi mokytojo statuso. Bet kuriuo atveju, įmonės vertina, jog reikalavimai profesijos mokytojams yra per aukšti. Kiek tai susiję su praktinio mokymo instruktoriais, reikalaujama, kad įmonė paskirtų praktinio mokymo instruktorių iš patyrusių įmonės darbuotojų. Jokių kitų reikalavimų dėl kvalifikacijos, žinių, įgūdžių ir kompetencijų nėra apibrėžta⁵⁷.

8.3 Profesinio mokymo instruktoriaus darbo metodai

Profesijos mokytojo vaidmuo nebėra dirbti savarankiškai, o labiau bendradarbiauti su kitais mokytojais, kartu planuoti, koordinuoti ir vykdyti mokymus. Čia kyla klausimas, kaip pakeisti mokytojų supratimą apie savo vaidmenį ir kaip geriausia paruošti juos įvairiems vaidmenims, kuriuos jie turės atlikti ateityje. Mokytojų poreikių patenkinimas ir jų profesinės gerovės užtikrinimas: akivaizdu, kad profesijos mokytojai labai suinteresuoti kelti savo profesinius standartus ir taip sustiprinti savo pozicijas darbo rinkoje.

Daugelyje mokomųjų veiklų orientuojamasi į mokytojų kvalifikacijos kėlimą, kad jų darbo metodai būtų orientuoti į studentą, t.y. instruktavimą, orientavimą, priežiūrą ir konsultavimą.

Pagrindiniai profesinio mokymo instruktorių darbo metodai yra⁵⁸:

- rėmimas
- instruktavimas
- apsauga
- sudėtingos užduotys
- poveikis
- socialinė parama
- vaidmenų modeliavimas

Šie metodai nėra nauji, bet akivaizdu, kad mokymasis visą gyvenimą, orientavimasis į įvairius mokymosi kontekstus, tarpusavio sąveika tarp šių mokymosi kontekstų ir komandinis darbas turi labai didelę įtaką į tai, kaip suvokiamas mokymas ir gebėjimų ugdymas.

8.4 Profesinio mokymo instruktoriaus pagrindinės kompetencijos

Dėl sparčiai besikeičiančių technologijų atsiranda poreikis atnaujinti profesijos mokytojų ir praktinio mokymo instruktorių kompetencijas. Profesijos mokytojams ir praktinio mokymo instruktoriams reikia stiprių bendravimo kompetencijų. Pagrindinės kompetencijų kategorijos yra:

- asmeninės ir metodinės kompetencijos, kurias sudaro: empatija, gebėjimas dirbti su jaunais žmonėmis, gebėjimas dirbti komandoje ir prisidėti prie jos, tinklaveikos įgūdžiai ir bendravimo bei problemų sprendimo įgūdžiai.
- Profesiniai įgūdžiai ir žinių reikalavimai, kuriuos sudaro: mokymosi procesų suvokimas, žinios apie ekonomiką ir pasirinktas profesijas, įmonių sąlygų ir darbo procesų nuvokimas (mokytojams), su projektais ir inovacijomis, susiję įgūdžiai, didaktika, ypač kiek tai susiję

⁵⁷ Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

⁵⁸ The Blackwell Handbook of Mentoring, 2007

su mokymosi procesu darbinėje aplinkoje, pedagogika ir psichologija. Ypač reikia stiprinti mokytojų įgūdžius, susijusius su vertinimu ir įsivertinimu⁵⁹.

- Pedagoginės kompetencijos, kurias sudaro: įgūdžiai, susiję su praktinio mokymo įgyvendinimu: laiko planavimu, turinio paskirstymu, pozityvios ir įtraukios mokymosi aplinkos kūrimu, grupės dinamikos stebėjimu ir supratimu, grupės valdymu ir metodų, tinkančių tam tikriems mokinio gebėjimams ir poreikiams, įskaitant specialiuosius ugdymo poreikius, parinkimu. Mokinio pažangos ir mokymosi pasiekimų vertinimas yra kita svarbi instruktoriaus darbo dalis. Instruktoriai turėtų žinoti galutinio (apibendrinamojo) ir nenutrūkstanto (formuojamojo) vertinimo metodus, sugebėti parinkti tinkamiausius vertinimo metodus pagal teikiamą mokymą ir mokymosi tikslus, o taip pat pateikti mokiniams grįžtamąją informaciją apie jų pažangą ir kurti tolimesnius žingsnius tobulėjimo link. Iš instruktorių taip pat tikimasi, kad jie įvertins mokymo programų efektyvumą⁶⁰. Švietimo ir technologijos institutas (2008 m.)⁶¹ padarė išvadą, kad minimalių reikalavimų instruktorių pagrindiniams įgūdžiams ir kompetencijoms nustatymas šalyse buvo dažnai naudojamas, norint sustiprinti instruktoriaus statusą ir įsidarbinimo galimybes.

Tyrimas nustatė tris įmonėse dirbančių instruktorių kompetencijų lygius:

- profesinis (darbu grindžiamas);
- pedagoginis ir socialinis (didaktinių procesų rėmimas ir efektyvaus žinių perdavimo užtikrinimas);
- vadybinis (kokybės užtikrinimas ir bendradarbiavimas su suinteresuotais subjektais).

K. Volmari ir kiti (2009 m.)⁶² sudėjo instruktoriaus kompetencijas į administravimo, mokymo rėmimo, plėtos ir kokybės užtikrinimo bei tinklų kūrimo strategines ir veiklos dimensijas. Numatomas instruktorių kompetencijų sritis sudarė:

- organizavimas ir planavimas,
- projektų valdymas, mokymo planavimas ir rengimas,
- mokymo rėmimas,
- vertinimas,
- savęs tobulinimas,
- darbo vietos (įmonės) tobulinimas,
- kokybės valdymas.

Europos Komisija ir kiti (2010 m.)⁶³ apžvelgė suaugusiųjų mokymo specialistų, tame tarpe profesinio mokymo instruktorių, kompetencijas. Remiantis 13 instruktoriams taikomų užduočių, buvo sudarytas šis pagrindinių kompetencijų sąrašas:

- būti ekspertu studijų/praktikos srityje;
- būti atsakingu už tolimesnį suaugusiųjų mokymosi tobulinimą;
- savarankiškai mokytis visą gyvenimą;
- būti komunikabiliu asmeniu, komandos žaidėju ir tinklo dalyviu;
- didaktinė kompetencija;
- skatinti suaugusius besimokančius asmenis;
- susitvarkyti su heterogeniškumu ir įvairove grupėse.

Lietuvoje Mokytojo profesijos kompetencijų apraše (2007 m.)⁶⁴, nurodomos mokytojų pagrindinės kompetencijos:

⁵⁹VET Partnership between Schools and Companies – the Role of Teachers and Trainers Lessons from a Peer Learning Activity . March/2007. Danish Technological institute.

⁶⁰ Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

⁶¹ Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office.

⁶² Volmari, K.; Helakorpi, S.; Frimodt, R. (eds) (2009). Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki: Finnish National Board of Education.

⁶³ Cedefop (2010b). Professional development opportunities for in-company trainers: a compilation of good practices. Luxembourg .

⁶⁴ Lietuvos ŠMM (2007 m). Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-54 'Dėl mokytojo profesijos kompetencijos aprašo patvirtinimo'. *Valstybės žinios*, 2007 m. sausio 30 d., Nr. 12-511.

- Pagrindines kompetencijas sudaro: komunikacinė, informacijos valdymo, bendradarbiavimo, tiriamosios veiklos, reflektavimo, mokymosi mokyti, pokyčių valdymo ir t.t.;
- Profesinės kompetencijos apibrėžiamos kaip žinios, įgūdžiai, vertybinės nuostatos, požiūriai, reikalingi mokytojo veiklai (pvz. informacinių technologijų taikymas; dalyko turinio planavimas ir tobulinimas; mokymo(si) proceso valdymas; mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimas ir t.t.);
- Specialiosios kompetencijos apibrėžiamos kaip žinios, įgūdžiai, vertybinės nuostatos, požiūriai, sąlygojantys sėkmingą jo veiklą konkrečioje ugdymo turinio srityje. PMR mokytojų technologinės kompetencijos gali būti laikomos specialiosiomis kompetencijomis;
- Bendrakultūrinės kompetencijos apibrėžiamos kaip pagarba ugdytinių socialiniam, kultūriniam, kalbiniam ir etniniam tapatumui, o taip pat tautinių mažumų patirtimi praturtintos Lietuvos kultūros saugojimas ir plėtojimas.

Kalbant apie profesijos mokytojų tęstinį profesinį tobulėjimą, pirmenybė teikiama profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimui. Geriausiu pavyzdžiu galėtų būti ES finansuojamas projektas, skirtas profesijos mokytojų ir instruktorių profesiniam tobulinimui ir nukreiptas į profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimo sistemos sukūrimą, kai jiems siūlomi praktiniai mokymo kursai įmonėse. Projektas vadinasi „Profesijos mokytojų ir dėstytojų technologinių kompetencijų tobulinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas“. Projektas, kuris tęsėsi nuo 2010 m. rugpjūčio mėn. iki 2015 m. spalio mėn., buvo koordinuojamas. Pagrindiniai projekto rezultatai yra:

- technologinių kompetencijų tobulinimo modelio sukūrimas;
- profesinio mokymo institucijų vadovų ir profesijos mokytojų kompetencijų, reikalingų praktiniam mokymui, ir poreikio jų tęstiniam profesiniam tobulėjimui išsami analizė;
- 100 mokytojų mokymo programų 12-oje ekonomikos sektorių (energetikos, inžinerinės pramonės, medienos pramonės, statybos, transporto, transporto priemonių remonto, aprangos ir tekstilės pramonės, maisto produktų ir gėrimų pramonės, viešbučių ir restoranų, žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės, socialinės ir asmeninio aptarnavimo veiklos, didmeninės ir mažmeninės prekybos) ir specializuotų modulių konkrečios technologijos mokymui parengimas;
- Mokytojų mokymo įmonėse organizavimas 670 profesijos mokytojų. Tai sudaro trečdalį visų profesijos mokytojų.

8.5 Tolimesnio mokymosi galimybės profesinio mokymo personalui

Profesijos mokytojų atestacija gali būti tęstinio profesinio tobulėjimo (TPT) motyvacija. Lietuvoje, remiantis praktinės veiklos ir profesinio tobulėjimo vertinimu, profesijos mokytojams suteikiama viena iš keturių kvalifikacinių kategorijų:

1. Profesijos mokytojo kvalifikacinė kategorija,
2. Vyresniojo profesijos mokytojo kvalifikacinė kategorija,
3. Profesijos mokytojo metodininko kvalifikacinė kategorija,
4. Profesijos mokytojo eksperto kvalifikacinė kategorija.

Dalyvavimas tęstinio profesinio tobulėjimo kursuose yra vienas iš pagrindinių reikalavimų tiems, kas siekia aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, kas, savo ruožtu, įtakoja atlyginimą. Tie, kas nori pasiekti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, yra vertinami trijose srityse: mokymo efektyvumas, bendravimas, bendradarbiavimas ir prisidėjimas prie mokyklos bendruomenės bei asmeninis profesinis tobulėjimas.

Pastaraisiais metais Lietuvoje deramas dėmesys skiriamas mokytojų mokymo sistemos tobulinimui. 2009 – 2012 m.m. buvo įgyvendintas nacionalinis ESF projektas „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra“. Projekto metu buvo sukurtas mokytojų tęstinio

profesinio tobulėjimo (TPT) modelis, norint pasiūlyti tęstinio profesinio tobulėjimo organizavimo schemą ir reikalingus pakeitimus mokytojų tęstinio profesinio tobulėjimo teisinėje sistemoje, buvo išbandomos įvairios profesinio tobulėjimo formos (mini mokymai, stebėjimas, bendradarbiavimas (angl. „peer coaching“), stažuotės Lietuvoje ir užsienyje) ir buvo siūlomi mokytojų mokymo kursai bei stažuotės. Projektas buvo orientuotas į bendrojo lavinimo mokyklų mokytojus, tačiau mokytojai iš profesinio mokymo institucijų taip pat turėjo naudoti iš dalyvavimo mokymo kursuose. 2012 m. Švietimo ir mokslo ministerija patvirtino mokytojų tęstinio profesinio tobulėjimo koncepciją, įskaitant mokytojų kompetencijų, kompetencijų įgijimo formų, tęstinio profesinio tobulėjimo tipų, teisinių ir administracinių mechanizmų sritis⁶⁵.

Daugelyje šalių mokytojų dalyvavimas tęstiniame profesiniame tobulėjime yra savanoriškas. Lietuvoje kiekvienas profesijos mokytojas privalo atnaujinti savo kvalifikacijas ir turi teisę į penkių dienų trukmės tęstinius mokymus per metus. Pagal Švietimo įstatymą (Lietuvos Respublikos Seimas, 1991 m.)⁶⁶ mokytojai privalo kelti savo kvalifikacijas ir turi teisę per metus penkias dienas skirti savo profesiniam tobulėjimui.

Profesijos mokytojų tęstinis mokymas vykdomas pagal neformalaus ugdymo programas. Yra daugybė profesijos mokytojų mokymams skirtų projektų įvairiose srityse (technologinių kompetencijų, bendrųjų kompetencijų ir t.t.).

Kalbant apie įmonėse dirbančių instruktorių kompetencijų tobulinimą, dauguma įmonėse dirbančių instruktorių per savo profesinį gyvenimą yra plačiai dalyvavę mokomuosiuose kursuose ir todėl turi didelę patirtį saviugdoje⁶⁷. Tačiau praktinio mokymo instruktoriams nėra teikiama jokių specialių mokymų ar konsultacijų, o tokie mokymai praktinio mokymo instruktoriams būtų labai naudingi.

9. Rekomendacijos dualinės sistemos įgyvendinimui, remiantis projekto IO rezultatais

9.1 Bendrosios rekomendacijos

Profesinis mokymas turi judėti į priekį kartu su laiku. Tai reiškia, kad jis profesijos mokytis nusprendusiam jaunimui turi užtikrinti daug galimybių, pvz. per pameistrystę (papildoma kvalifikacija studentams, turintiems gabumų); taip pat užtikrinti galimybes pabaigus profesinį mokymą siekti aukštojo mokslo. Profesinis mokymas turi būti atvira, pralaidi ir lanksti sistema, kurioje būtų įmanomas perėjimas nuo vienos mokymosi krypties prie kitos, o taip pat nuo vienos ugdymo sistemos prie kitos (galimybė įgyti aukštąjį išsilavinimą) per įgytų kompetencijų pripažinimą. Trys žemiau pateikti punktai iš mūsų IO1 tyrimo numato aukščiau minėtas rekomendacijas:

- Reikia didinti profesinio mokymo patrauklumą;
- Didinti praktinio mokymo prieinamumą;
- Laisvos kvalifikacijos patobulinimo galimybės per perėjimą iš profesinio mokymo sistemos į aukštojo mokslo sistemą. Perėjimo nuo pameistrystės į aukštąjį mokslą ir atvirkščiai galimybių didinimas yra labai svarbus dalykas socialinio teisingumo ir saugumo specialistams.

⁶⁵ Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Seimas (2011). Švietimo įstatymas (paskutinė pataisa atlikta 2011 m. kovo 17 d., Nr. XI-1281). *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 38-1804.

⁶⁷ Who trains in small and medium-sized enterprises Characteristics, needs and ways of support Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

Remdamiesi savo atliktu tyrimu, taip pat galime rekomenduoti, kad dėmesys būtų sutelkiamas į profesinio mokymo diferencijavimą, pvz. silpnesniems studentams, normaliems studentams ir studentams, turintiems didesnius teorinius ir praktinius gebėjimus. Pavyzdžiui, neseniai įvykdytoje profesinio mokymo reformoje Danijoje, tai buvo vienas iš pagrindinių dalykų. Bet jeigu įvyktų profesinio mokymo atkūrimas ar atgaivinimas, nepakaktų žiūrėti tik į patį profesinį mokymą, reiktų atkreipti dėmesį ir į pradinio bei žemesniojo vidurinio ugdymo sistemą, nes čia padedamas pagrindas tolimesniam ugdymui. Taip pat būtina pažvelgti ir į orientavimo sistemas ir sutelkti dėmesį į pirminį socializacijos lygmenį, būtent tėvus, nes šie faktoriai labai svarbūs jaunų žmonių mokymosi srities pasirinkimui:

- Bendrasis ugdymas turėtų būti labiau siejamas su darbo rinkos realijomis ir svarbiausiais dalykais, pvz. aritmetika, rašyba ar gamtos mokslai;
- Tėvų vaidmuo taip pat yra problematiškas, nes tėvai daugelyje šalių daro didelę įtaką savo vaikų profesijos pasirinkimui ir verčia juos pasirinkti mokymosi kryptis, kurios jiems netinka.

Galiausiai, mūsų darbas su mokymo moduliais ir IO2 ir IO3 vadovais parodė kitą svarbų dalyką, o būtent profesinio mokymo sistemos prasmės ir sėkmės institucinio aspekto svarbą. Remiantis Danijos ir Vokietijos atvejais (nors ir institucinė struktūra šiose dviejose šalyse ir profesinio mokymo sistemos yra gana skirtingos), tarp pagrindinių socialinių partnerių yra tvirtas socialinis susitarimas, kuris įteisina abiejų sistemų teisinį pagrindą ir finansinę schemą.

9.2 Rekomendacijos šalims, kurios nori sukurti dualinę sistemą

Žemiau išvardinome kai kurias konkrečias rekomendacijas, paremtas projekte atliktu tyrimu, tačiau svarbu turėti omenyje, kad šalia keturių dalyvių (studentų, mokytojų, darbdavių ir darbo rinka besidominčių institucijų), mes išsikėlėme uždavinį atlikti tyrimą projekte. Mums taip pat reikia pažvelgti į sisteminį lygmenį, pvz. socialinį susitarimą ir institucinę struktūrą, kaip aprašyta aukščiau pateiktose rekomendacijose. Jeigu būtų sukurta ir įgyvendinta dualinė profesinio mokymo sistema, reiktų sustiprinti pasitikėjimą tarp pagrindinių socialinių partnerių, sukurti teisinį pagrindą su atsvarų mechanizmu⁶⁸ ir finansinę schemą, kuri būtų naudinga visoms šalims. Bet, žinoma, Jums reikia pradėti raidą nuo ten, kur Jūs esate dabar:

- Profesinio mokymo programos turėtų būti labai pritaikytos prie besikeičiančių visuomenės poreikių tiek bendrai, tiek darbo rinkos požiūriu;
- Turėtų būti pusiausvyra tarp praktinio ir teorinio mokymo. Praktinė dalis turėtų būti vykdoma darbo vietoje taip, kad studentams nuo pat pradžių formuotųsi „darbinės prievolės“ mentalitetas ir kad jie mokytųsi modernių darbo metodų;
- Reikalinga vyriausybės ir darbdavių parama;
- Geresnis profesinio mokymo partnerių tinklas (darbovietės, mokyklos, biržos);
- Gera organizacija mokyklos, darbovietės viduje ir tarp visų institucijų.
- Kiekvienam studentui po baigimo turėtų būti duota pakankamai laiko, kad jis ar ji galėtų prisitaikyti prie naujų reikalavimų. Daugelyje darboviečių studentai tokios galimybės neturi.

9.3 Rekomendacijos šalims, kurios nori sustiprinti esamą dualinę sistemą

Tiek Danija, tiek Vokietija turi labai senas ir gerai sukurtas profesinio mokymo sistemas, paremtas dualine sistema. Nors sistemos abiejose šalyse yra gana skirtingos – paremtos skirtingais socialiniais susitarimais ir turinčios skirtingas institucines struktūras dėl, pvz. socialinių partnerių, visos keturios mūsų šiame projekte tirtos grupės yra labai patenkintos jomis abiem. Žinoma, visada yra kur tobulėti ir ką plėtoti, taigi žemiau pateikiame, remiantis tyrimo rezultatais, sudarytą rekomendacijų sąrašą:

- Reikia stiprinti profesinio mokymo patrauklumą;

⁶⁸ https://en.wikipedia.org/wiki/Separation_of_powers#Checks_and_balances

- Mokytojų tolimesnis ugdymas;
- Daugiau skirti dėmesio į mokyklų nebaigusių asmenų skaičių;
- Daugiau skirti dėmesio į mokyklas baigusių asmenų skaičių;
- Padidinti pameistrius priimančių įmonių skaičių;
- Daugiau skirti dėmesio į galimybes pabaigusiems profesines mokyklas siekti aukštojo išsilavinimo.

Rekomendacijos kiekvienai šaliai:

9.3.1 Lenkija

Santrauka

Nuomonės smarkiai skiriasi. Studentai ir jų mokytojai linkę būti labiau optimistiškais, darbdaviai ir kiti suinteresuoti asmenys nėra labai patenkinti. Daugelis respondentų akcentuoja ilgesnio profesinio mokymo su kuo ilgesne mokymosi darbo vietoje trukme poreikį, nes dabartinis profesinis mokymas yra labiau bendras ir teorinis, o taip pat mokomi įgūdžiai neatitinka darbo rinkos poreikių. Bet, laimei, visų respondentų grupių nariai nurodo būtinybę bendradarbiauti, kuriant Lenkijoje profesinio mokymo mokyklų modernias sistemas. Kadangi poreikis yra, tai reiškia, kad geležis yra karšta ir pats laikas ją kalti, t.y. kurti profesinio mokymo dualinę sistemą.

Stipriosios pusės

- Visos grupės įžvelgia bendradarbiavimo ir tobulėjimo poreikį.

Silpnosios pusės

- Iš mokytojų pusės nėra realaus vaizdo apie studentų parengimą darbui;
- Trūksta bendradarbiavimo tarp mokyklų ir įmonių;
- Per trumpas profesinis mokymas;
- Neatitikimo atvejai profesiniame mokyme.

Rekomendacijos

IO1 atliktas šalies tyrimas padėjo įžvelgti kai kuriuos dalykus, į kuriuos reiktų atkreipti dėmesį kuriant geresnę profesinio mokymo sistemą. Žemiau pateikiame keletą po tyrimo sudarytų rekomendacijų:

Mokykloms

Pritaikyti mokymo programas prie konkrečių darbdavių lūkesčių tam tikroje srityje:

- Ilgesnis profesinis mokymas;
- Geresnis bendradarbiavimas su darbdaviais, nustatant bendrus poreikius ir vertinant profesinį mokymą;
- Instruktorių žinių atnaujinimas.

Mokiniams

- Geresnis pasirengimas darbo rinkoje reikalingų įgūdžių ir kompetencijų požiūriu;
- Požiūrio į mokymąsi pakeitimas, kad šis taptų pozityvesnis ir atviresnis, o dalyvavimas profesiniame ugdyme – patrauklesnis.

Darbdaviams

- Rūpintis darbine atmosfera – padaryti ją patrauklia mokymuisi įmonėje;
- Įgyvendinti profesinio mokymo įmonėse efektyvumą – užtikrinti, kad studentas, būdamas įmonėje, pasiektų mokymosi rezultatų;
- Suteikti galimybę dirbti realiai – užtikrinti, kad studentų užduotys įmonėje atspindėtų realias darbinės situacijas ir užduotis;
- Bendradarbiauti su mokyklomis ir asmenimis, suinteresuotais kurti dualinę sistemą – pradėti nuo mikro lygmens: susirasti partnerius – mokyklas ir kitus asmenis ar institucijas, kurios taip pat norėtų vykdyti dualinį mokymą, ir tuomet pradėti kurti pasitikėjimą ir siekti socialinio susitarimo, kuriuo būtų galima remtis.

Asmenims/institucijoms, suinteresuotoms profesiniu mokymu ir darbo rinka

- Bendradarbiavimas tarp institucijų, pvz. mokyklų, įmonių, prekybos ir pramonės rūmų, vietinių, regioninių ir valstybinių valdžios organų.

9.3.2 Vokietija Santrauka

Darbo rinkai Vokietijoje iki dabar būdinga, tam tikra prasme, paradoksali plėtra: nežiūrint į didėjantį skaičių naujai sudarytų sutarčių dėl tam tikrų profesijų mokymo, 2015 m. Vokietijoje buvo žemiausi rodikliai nuo pat Vokietijos susivienijimo. Tuo pačiu metu, atsiranda vis daugiau ir daugiau laisvų vietų pameistriams, kurias siūlo darbovietės, ir vis daugiau ir daugiau žmonių, kurie norėtų pradėti dirbti pameistrais, bet neranda tinkamos vietos. Profesijų nesuderinimo problemos priežastys:

Profesinis mokymas labai prarado patrauklumą ir daugelis jaunų žmonių jį suvokia kaip situaciją be išeities. Atsirado poreikis pilnam įvairių ugdymo sistemų pralaidumui. Tėvų vaidmuo taip pat yra problematiškas, nes tėvai maždaug 80% nusprendžia, kokią profesiją jų vaikui pasirinkti ir verčia savo vaikus rinktis tokias mokymosi kryptis, kurios jiems netinka.

Stipriosios pusės

- Užtikrinama, kad profesinis mokymas darbo vietoje yra geriausia galimybė, atsižvelgiant į technikos naujoves profesiniame mokyme, ir atitinka rinkos reikalavimus.
- Įmonės dirba su Rūmais, kuriant ugdymo rėminius planus, ir dalyvauja praktinio mokymo planų formulavime bei reaguoja į reikalavimų pokyčius darbo rinkoje.

Silpnosios pusės

- Mokymo personalo praktinė patirtis yra dalinai pasenusi, sudarant mokyklų tvarkaraščius ne visada kreipiamas dėmesys į darbovietes;
- Mokymas kartais neatitinka darbo rinkos reikalavimų;
- Specialistų poreikis auga. Silpnesnė mokinių grupė tampa bedarbiais, o dėl to atsiranda didesnis finansinės paramos poreikis ir mažesnės įmonės jos negali suteikti.
- Silpnesni studentai negali susitvarkyti su darboviečių reikalavimais. Čia reikėtų pergalvoti ugdymo turinį ir taisykles.

Rekomendacijos:

- Kadangi profesinis mokymas didžiąja dalimi vykdomas darbo vietoje, darbo rinkai tai iš tikrųjų yra ypatingai gera profesinio mokymo sistema, ypač lyginant su kitomis Europos šalimis.
- Nauji mokymo planai silpnesniems studentams – žingsnis po žingsnio galėtų būti mokoma kitų profesijų, tokių kaip pardavėjo/mažmeninės prekybos prekybininko;
- Gerinti galimybes gauti vietą profesiniame mokyme. Turėtų būti išnaudojama kiekviena potenciali galimybė; laisvos tobulėjimo galimybės – perėjimas iš profesinio mokymo sistemos į aukštąjį mokslą. Perėjimo nuo pameistrystės į aukštąjį mokslą ir atvirkščiai galimybių didinimas yra labai svarbus dalykas socialinio teisingumo ir saugumo specialistams.
- Profesinio ugdymo diferencijavimas: a) silpnesni mokiniai b) normalus profesinis mokymas c) moksluose stipresni asmenys.
- Prieinamumo prie profesinio mokymo kriterijų (skirtingų kiekvienai profesijai) kūrimas. Kiekvienas turėtų mokytis to, kas atitinka jo polinkius ir kompetencijas ir to siekti įvairiais būdais bei pasiekti tiek, kiek įmanoma. Intensyvus realaus darbo, kurį galbūt mokinys gaus pabaigęs mokyklą, kūrimas ir pirmojo vertikalaus karjeros kelio atvėrimas. Labai tvirtas dualinių bakalauro studijų įgyvendinimas.

- Lygios galimybės! Profesinis mokymas visiems jauniems žmonėms: parama ir pagalba tiek stipresniems, tiek silpnesniems. Profesinio mokymo sistemų pralaidumas. Įgūdžių, kurių bus reikalingi tolimesnei karjerai, pripažinimas ir papildymas.
- Geresnis profesinio ugdymo partnerių (darboviečių, mokyklų, biržų) tinklas. Daugiau papildomų priemonių profesiniam mokymui.
- Profesinio ugdymo turinio perkėlimas tam tikrose profesijose (ypač sujungtose profesijose) gali būti per didelio krūvio, ypač silpnesniems studentams, priežastis.
- Sektoriams su mažiau žinomomis ir nemėgstamomis profesijomis vis sunkiau ir sunkiau rasti tinkamų studentų.

9.3.3 Danija

Santrauka

Bendras šio tyrimo rezultatas yra tai, kad pasitenkinimo lygis visose keturiose tikslinėse grupėse yra aukštas.

Be to, tyrimas rodo, kad esamas balansas tarp mokymosi mokykloje laikotarpio ir įmonėse praleisto laiko tinka visoms tikslinėms grupėms.

Apskritai tyrimas rodo, kad profesinės sistemos pozicija yra stipri ir tarp studentų, ir tarp mokytojų, ir tarp įmonių ir tarp profesiniu mokymu suinteresuotų subjektų.

Remdamiesi šiuo tyrimu, galime daryti išvadą, kad visose tikslinėse grupėse vyrauja bendra nuomonė, kad profesinio mokymo sistema mūsų krašte paruošia studentus darbo rinkos poreikiams ir suteikia reikalingus įgūdžius.

Bet reikia pabrėžti, kad šis tyrimas neparodo pilno Danijos profesinio mokymo sistemos vaizdo, todėl Danijos partneris taip pat atliko bibliografinį tyrimą, kad būtų galima pateikti rekomendacijas profesinio mokymo sistemos tobulinimui Danijoje.

Bibliografinis tyrimas

Bendras šio tyrimo rezultatas yra tai, kad egzistuoja trys pagrindiniai iššūkiai profesiniam mokymui:

- Ankstyvas iškritimas iš mokyklos;
- Reputacija;
- Pameistrystės galimybių suteikimas.⁶⁹

Ankstyvas iškritimas iš mokyklos

Nuo 2008 m. iš visų profesinio mokymo institucijų reikalaujama parengti veiksmų planus, kurie padėtų pasiekti, kad kuo daugiau žmonių įgytų aukštesniosios pakopos vidurinį išsilavinimą. Veiksmų planas tiksliai nustato mokyklų tikslus ir strategijas kiek jos numato sumažinti mokyklų nebaigusių asmenų skaičių kitais metais. Tikslams pasiekti mokykla imasi įvairių iniciatyvų, kurios aprašomos Veiksmų plane. Kiekviena mokykla pati nusprendžia, kokias intervencines priemones reikia įgyvendinti vietos lygmeniu, kad būtų pasiektas geriausias rezultatas. Veiksmų planai padeda mokykloms susisteminti dedamas pastangas.⁷⁰

Reputacija

Šios politikos iniciatyvos tikslas yra pradėti konkrečias veiklas ir iniciatyvas, norint sustiprinti profesinio mokymo reputaciją, pagerinant mokyklinį darbą mokymo kokybe, ir suteikti daugiau

⁶⁹ Erhvervsuddannelsen - fakta og muligheder, Švietimo ministerija, 2011 m.

⁷⁰ Ibid

informacijos apie įvairias mokyklų ugdymo praktikas. Kaip pastangų sustiprinti reputaciją dalis, buvo sukurta Kokybės grupė, kuri per dviejų metų laikotarpį (2010-2012 m.m.) apėmė visas šalies profesines mokyklas. Kokybės komanda ir toliau prisideda prie mokyklų pastangų stiprinti ugdymo ir mokymo organizavimo kokybę, lankstumą, dalinai profesinio mokymo reputaciją vietiniu lygiu ir studentų išlaikymą mokyklose. Kokybės komanda skleidžia mokyklų gerą patirtį ir padeda mokykloms gerinti kokybę, sukurdamą galimybę dalintis žiniomis, idėjomis ir patirtimi visoje profesinio mokymo sistemoje⁷¹

Profesinio mokymo sistemos reforma

2015 m. rugpjūčio mėn. buvo įgyvendinta profesinio mokymo sistemos reforma, nukreipta į dvi aukščiau minėtas problemas. Pagrindinis reformos tikslas yra:

- Daugiau studentų privalo pradėti profesinį mokymą tuojau pat, pabaigę 9 ar 10 klases;
- Daugiau žmonių privalo baigti profesinio mokymo programas.
- Profesinis mokymas privalo rengti studentus taip, kad jie galėtų pasiekti savo pilną potencialą;
- Privaloma stiprinti pasitikėjimą profesiniu mokymu ir jo gerove.⁷²

Reformos rezultatų įvertinimo dar nėra, tačiau kartu su reforma buvo duotas aiškus politinis nurodymas rasti sistemų problemų sprendimo būdus.

Pameistrystės galimybių suteikimas

Vienas iš didžiųjų dualinio mokymo sistemos problemų yra aprūpinti studentus pakankamu kiekiu vietų pameistrystei. Ši problema ypatingai pastebima recesijos laikotarpiais, kuomet įmonėms būna sunkiau samdyti studentus. Aprūpinimas pakankamu darbo vietų pameistriams skaičiumi yra esminis dalykas, kad dualinė sistema galėtų egzistuoti.

Įmonės neša didelę atsakomybę už būsimos darbo jėgos ugdymą ir todėl jos atlieka esminį vaidmenį pameistrystės galimybių suteikime. Nuo 1977 m. egzistuoja schema, kai studentą samdančios įmonės gali gauti kompensaciją už dalį sumokėtų atlyginimų. Ši schema vadinama „Kompensacijų darbdaviams sistema“ (AER). Visi valstybiniai ir privatūs darbdaviai moka į AER fondą.

Pagal 2009 m. ir 2010 m. Globalizavimo sutartis, Danijos vyriausybė sudarė keturias pameistrystės sutartis, kurių tikslas sukurti daugiau darbo vietų pameistriams ir padidinti mokyklų mokomuosius pajėgumus. Naujausia sutartis buvo sudaryta 2010 m. lapkričio mėn.. Pagal ją, siekiant sukurti 8 900 mokymo vietų daugiau negu 2009 m., pameistrystės paketui buvo skirta 2,4 milijono kronų. Sutarčių dėka įmonėms, sudariusioms mokymų sutartį su studentu, tapo įmanoma gauti privilegijų.

Tiek mokyklos, tiek pramonės komitetai aktyviai vykdo informavimo apie pameistrystę veiklą, kad paskatintų studentus ir verslo įmones pasirašyti mokymosi sutartis. Nuo 2011 m. plėtos ataskaitose pateikiamas ir veiksmų planas, kaip bus suteikiamos pameistrystės galimybės. Pramonės komitetai turi aprašyti, ką kiekvienas iš jų daro, kad būtų pakankamai mokomųjų vietų.⁷³

Stipriosios pusės

- Didelis pasitenkinimas sistema;
- Gerai sukurtas teisinis pagrindas;
- Dualinė profesinio mokymo sistema turi senas tradicijas ir tvirtą socialinį susitarimą tarp vyriausybės, mokyklų ir dalyvaujančių socialinių partnerių.

⁷¹ Ibid

⁷² Profesinio mokymo ir rengimo tobulinimas – Danijos profesinio ugdymo sistemos reformos apžvalga, Švietimo ministerija, 2015 m.

⁷³ Erhvervsuddannelserne - fakta og muligheder, Švietimo ministerija, 2011 m.

Silpnosios pusės

- Ankstyvas iškritimas iš mokyklos
- Profesinio mokymo reputacija visuomenės tarpe
- Aprūpinimas pakankamu darbo vietų pameistriams – problemos yra tiek struktūrinės, tiek konjunktūrinės.

Rekomendacijos

- Gerinti profesinį konsultavimą pradinėje ir žemesnės pakopos vidurinėje mokykloje, sutelkiant dėmesį į tai, kaip paskatinti mokinius mokytis profesinėje mokykloje;
- Profesinio mokymo sistemos reformos sisteminis įvertinimas, norint pamatyti, ar buvo pasiektas norimas rezultatas dėl ankstyvo iškritimo iš mokyklų ir profesinio ugdymo reputacijos.
- Sukurti naujas iniciatyvas, kad įmonės priimtų daugiau pameistrių, pvz. patobulinti finansines schemas ar socialines priežastis.

9.3.4 Lietuva

Santrauka

Dauguma profesinio mokymo programų yra mokyklinės, o tai reiškia, kad jos pradedamos vykdyti akredituotose institucijose. Profesinio mokymo situacijos pakeitimui nuo mokymo mokykloje perėjimo į mokymą darbo vietoje atsirado naujos galimybės. ES lėšomis finansuojamų projektų dėka Lietuvoje profesiniame mokyme buvo įvesta pameistrystė. Pagrindinė Lietuvos užduotis yra pritraukti į profesinį mokymą daugiau studentų, labiau pritaikant kvalifikacijas prie darbo rinkos poreikių bei stiprinant bendradarbiavimą tarp verslo įmonių ir profesinių mokyklų, padidinant praktinio mokymo įmonėse dalį iki 60 % visose profesinio mokymo programose (šiuo metu ji turi būti ne mažiau 30%).

Stipriosios pusės

- Gerėjantis profesinių mokyklų įvaizdis
- Visos tikslinės grupės supranta bendradarbiavimo svarbą.

Silpnosios pusės

- Teorinis turinys dažnai yra per daug bendras.
- Mokymo programų turinys yra dalinai pasenęs. Darbai keičiasi ir mokyklos su programomis turi neatsilikti.
- Personalo ar gerai paruoštų instruktorių trūkumas institucijose dažnai nulemia neadekvatų mokymą.
- Per mažai individualios paramos studentams ir paramos, orientuotos į silpnesnius studentus.

Rekomendacijos

Mokykloms

- Dėl mokymo programų rekomenduojama tartis su darbdaviais;
- Svarbu gerai paruošti parengti mokyklos pristatymą ir pasiruošti pokalbiams;
- Visiems instruktoriams reikalingas nuolatiniai naujausiomis žiniomis grindžiami apmokymai;
- Profesijos instruktoriai turėtų būti paskirti į darbo vietą visam profesijos mokymo laikotarpiui;
- Studentams reikia teikti daugiau paramos;

- Reikia įvertinti mokyklos lygį ir pameistrių požiūrį;
- Rimtai priimti grįžtamąją informaciją iš studentų ir darbdavių.

Darbovietėms

- Svarbūs gero mokymo darbo vietoje faktoriai;
- Gera darbinė atmosfera (malonūs, nuoširdūs ir norintys padėti bendradarbiai). Geri santykiai padeda lengviau įsisavinti turinį ir greičiau išmokti;
- Faktinis susidūrimas su sunkiomis situacijomis turi įvykti tik pradėjus darbus;
- Studentams reiktų duoti realias užduotis, realų darbą. Studentai turėtų pereiti per visus įmonėje esančius skyrius, kad įgytų technines kompetencijas, t.y. gautų geras galimybes įsidarbinti ir greičiau pradėti kilti karjeros laiptais;
- Reikia įvykdyti 100% numatytų mokymų. Darbdaviai turėtų ruošti studentus profesijai nuolatos, o ne tik tada, kai reikia užpildyti spragas, į darbą neatvykus kvalifikuotiems darbuotojams;
- Mokymasis per darbą ir veiklą;
- Bendradarbiavimas su visomis institucijomis. Intensyvus bendravimas tarp mokyklos ir darbovietės, greitas perėjimas nuo teorijos mokykloje prie praktikos įmonėje;
- Įmonės turėtų dalyvauti kuriant ugdymo planus ir sudarant praktinio mokymo planus ir reaguoti į pokyčius / progresą;
- Pagalba ir parama. Reikia gerinti pedagoginį požiūrį į stojimą į profesines mokyklas.

10. Bibliografija

1. Albrecht, Reithel, „Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement“, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2014, ISBN 978-3-8300-7641-4
2. Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, BMBF 2009
3. Berufsbildungsbericht 2015, BiBB 2015
4. Berufsbildungsbericht 2016, BIBB 2016
5. Bobińska B., Korpysa J. Model Współpracy Szkoły z Przedsiębiorstwem, Zachodnia Szkoła Biznesu w Szczecinie 2013
6. Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office.
7. Cedefop (2010). Professional development opportunities for in-company trainers: a compilation of good practices. Luxembourg
8. Cedefop (2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Denmark,
9. Cedefop (2014) Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes in Denmark,
10. Definicja z raportu na Zgromadzenie Ogólne w 2003 r. za K. Kwatera, R. Bukowska „Partnerstwo w Leadarze“ Małopolska sieć LDG 2009 s. 8
11. Deutsches Bildungssystem als Vorbild für Süd-Europäer. Welt 2.1.2014
12. Encyklopedia Zarządzania <http://mfiles.pl/pl/index.php/Networking>
13. Faßmann, Funk, Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken, pdf,
14. Geddes M. Making Public Private Partnership Work. Buldig Relationships and Understanding, Ashgate 2005
15. Hajdukiewicz M., Nauczyciele jako ucząca się społeczność zawodowa, ORE Warszawa 2012 Prezentacja , dostępna na internetowej stronie ORE http://www.ore.edu.pl/strona-ore/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=142:nauczyciele-jako-uczca-si-spoeczno-zawodowa&Itemid=1017
16. Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Bd. VI: 1945 bis zur Gegenwart, Hg. C. Furck u. C. Führ, München 1998, Tb. BRD, ISBN 3-406-32467-3; Tb. DDR u. neue Bundesländer, ISBN 3-406-42931-9.
17. Hätönen H. Competence Map for Workplace Instructors. Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere, 2014
18. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, „Ausbildungsabbrüche vermeiden“, Wiesbaden Januar 2016
19. <http://www.dolnoslaskie.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/126-klasy-patronackie-przyszlosc-edukacji-dzisiaj>
20. <http://www.fundacja-alae.com/>
21. <https://investinedu.com.pl/wp-content/uploads/sites/2/2015/10/Regulamin-Klastra-Edukacyjnego-INVEST-in-EDU.pdf>
22. <http://gospodarka.um.walbrzych.pl/pl/news/wsp%C3%B3%C5%82praca-sse-ze-szko%C5%82ami-i-uczelniami>
23. http://www.wsz-pou.edu.pl/magazyn/index.php?strona=mag_bernias55&p=
24. <https://invest-park.com.pl/o-strefie/invest-in-edu/>
25. https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2015/01/porozumienie_o_wspolpracy_23.01.14.pdf
26. Jamrozik M. Zmysłowski M. Partnerstwo bez granic/ Partnership without borders, KIW, www.kiw-pokl.org.pl,
27. Kai S. Cortina, Jürgen Baumert, Achim Leschinsky, Karl Ulrich Mayer: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Rowohlt Taschenbücher, November 2003, ISBN 978-3-499-61122-3.

28. Książek E., Pruvot J-M. Budowa sieci współpracy i partnerstwa dla komercjalizacji wiedzy i technologii
29. Kuzitowicz W. O potrzebie tworzenia sieci współpracy i samokształcenia w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego,
30. Lietuvos ŠMM (2005). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. ISAK-456 'Dėl pedagoginių-psichologinių žinių kurso'. Valstybės žinios, 2005 m. kovo 22 d., Nr.o 37-1204.
31. Lietuvos ŠMM (2007). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-54 'Dėl mokytojo profesijos kompetencijos aprašo patvirtinimo'. Valstybės žinios, 2007 m. sausio 30 d., Nr. 12-511.
32. Maußner M., „Gesetzesammlung Ausbildereignungsprüfung gem. AEVO“, Verlagshaus Zitzmann, ISBN 9783943370300
33. Marchwiński J. „Definicja partnerstwa“, Warszawa 2014
34. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Informacja MEN o współpracy Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) ze szkołami zawodowymi, Warszawa 05.03.2015
35. Ministerstwo Gospodarki, Rozporządzenie z dnia 11 grudnia 2006 roku
36. Pancer I., Bojko P. Analiza realizowanych obecnie form współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami, Gdańsk 2014
37. Partnerstwo- konieczność czy potrzeba. Fundacja Edukacja dla Demokracji, Warszawa 2008
38. Lietuvos Respublikos Seimas (2011 m.). Švietimo įstatymas (naujausia pataisa atlikta 2011 m. kovo 17 d., Nr. XI-1281). Valstybės žinios, 2011 m., Nr. 38-1804.
39. Rainer Geißler: Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung, 3. Aufl. Wiesbaden 2002, ISBN 3-531-32923-5, S. 333–364.
40. Ruschel "Die Ausbildereignungsprüfung, Taschenbuch", Friedrich Kiehl Verlag, ISBN 978-3-470-51756-8
41. Successful Partnership A Guide, OECD Forum on Partnerships and Local Governance, Vienna 2008
42. Summary of Good Tips and Hints for a Successful Partnership, www.progrmkontoret.se
43. Trenchek, Berning, Lenz, „Mediation und Konfliktmanagement“, Nomos Verlag Baden-Baden, ISBN 978-3-8329-6886-1
44. The Blackwell Handbook of Mentoring, 2007
45. The Danish Ministry of Education (2014) Improving Vocational Education and Training – overview of reform of the Danish vocational education system,
46. Tillmann, Frank; Schaub, Günther. Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. ; Lex, Tilly; Kuhn... 2014
47. Vaitkutė, L. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU –Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.
48. VET in Europe–Country report (2013). Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre with contributions from members of ReferNet Lithuania
49. VET Partnership between Schools and Companies – the Role of Teachers and Trainers Lessons from a Peer Learning Activity . March/2007. Danish Technological institute Trainers in continuing VET: emerging competence profile. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013
50. VET Partnership between Schools and Companies- the Role of Teachers and Trainers. Lessons from a Peer Learning Activity, March 2017
51. Volmari K., Seppo Helakorpi & Rasmus Frimodt. Competence framework for VET professions. Vammalan Kirjapaino Oy Sastamala 2009
52. Volmari, K.; Helakorpi, S.; Frimodt, R. (eds) (2009). Competence framework for VET professions: handbook for practitioners. Helsinki: Finnish National Board of Education.
53. Weckert, Oboth, Mediation für Dummies“, Wiley VCH, ISBN 978-3527705894
54. Wejcman Z. Jordan P. Jak budować efektywne partnerstwa, www.odl.celodin.hu

55. Who trains in small and medium-sized enterprises Characteristics, needs and ways of support Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
56. Woźnicka J. Partnerstwo jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu, 2013
57. Współpraca Szkół Zawodowych z Pracodawcami. Teraźniejszość i przyszłość, KOWEZIU http://www.koweziu.edu.pl/download.php?plik=Wspolpraca_pracodawcow_ze_szkolami_zawodowymi.pdf.
58. Zaręba P., Kępczyk R., Misztal J., Hadrian M, Biernat A. Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami przykładowe rozwiązania SZKOŁA ZAWODOWA SZKOŁĄ POZYTYWNEGO WYBORU WYBORU, KOWEZIU, Warszawa 2013