



# UGDYMAS PER DARBĄ IR PROFESINIS MOKYMAS

---

## GEROJI PATIRTIS

Šis leidinys yra finansuojamas  
iš Europos Komisijos lėšų pagal „Erasmus+“ programą.  
Leidinyje dėstomas tik jo autorių požiūris.  
Europos Komisija ir Nacionalinė „Erasmus+“  
programos agentūra neatsako už šio leidinio turinį.

LEIDINYS NEMOKAMAS

**Veršlumo kompetencijų ugdymo vadovo rengėjai:**

Vilniaus rajono pedagoginė psichologinė tarnyba,  
Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży  
w Poznaniu; Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni  
Społecznych w Poznaniu; Cometa Como Formazione a. s.

## Turinys

<b>Įvadas</b> .....	5
<b>Lenkija: Įmonės „Solaris Bus &amp; Coach“ pameistrystės klasė</b> .....	9
Kontekstas .....	9
Teorinis pagrindimas .....	12
Atvejo analizė .....	14
Apibendrinimas .....	20
Bibliografija .....	22
<b>Lietuva: Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras</b> .....	24
Kontekstas .....	24
VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro patirtis.....	26
Teorinis pagrindimas.....	33
Įgyvendinimas: teisiniai ir kiti aspektai .....	35
Bibliografija .....	38
<b>Lenkija: Bendrija „Socialinė perspektyva“ prie Studzenicų resocializacijos centro</b> .....	40
Kontekstas .....	40
Teorinis pagrindimas .....	43
Atvejo analizė .....	43
Apibendrinimas .....	47
Bibliografija .....	47
<b>Italija: Mokyklos mokymo bendrovė kaip pavyzdys mokymo per patirtį</b> ....	50
Kontekstas .....	50
Teorinis pagrindimas .....	54
Atvejo analizė: „Skonio dirbtuvė“ .....	55
Apibendrinimas .....	57
Bibliografija .....	58

<b>Lenkija: Savanorių darbo centras 15-45 Poznanėje</b> .....	59
Kontekstas .....	59
Teorinis pagrindimas .....	62
Atvejo analizė .....	64
Apibendrinimas .....	71
Bibliografija .....	71
<b>Italija: Didaktinė priežiūra ir stažuotė – raktas į sėkmingą mokslą ir ugdymą</b> .....	73
Kontekstas .....	73
Teorinis pagrindimas .....	75
Atvejo analizė: Oliverio Tvisto mokykla .....	77
Apibendrinimas .....	83
Bibliografija .....	83
<b>Lietuva: Projektas „Kam to reikia?!“</b> .....	86
Kontekstas .....	86
Teorinis pagrindimas .....	92
Įgyvendinimas: teisiniai ir kiti aspektai .....	97
Bibliografija .....	97

## Ivadas

Naujausioje (2016) Europos įgūdžių programoje kaip vienas svarbiausių tikslų apibrėžiamas „VET (švietimas ir profesinis mokymas) kaip pirmas pasirinkimas“. Keletu mėnesių anksčiau (2015 liepą) Europos Sąjungos šalių narių, šalių kandidačių ir Islandijos, Norvegijos bei Lichtenšteino švietimo ministrai priėmė vadinamuosius Rygos nuostatus, skatinančius švietimo ir profesinio mokymo sričių vidutinio laikotarpio tikslus.

Artimiausiais dešimtmečiais Europos visuomenės turės įveikti įvairius iššūkius. Demografiniai, socioekonominiai ir technologiniai veiksniai lems mūsų šiuolaikinio pasaulio esminį suvokimą (Pasaulio ekonomikos forumas, 2016). Kaip minima Europos įgūdžių programoje, Europos ekonomikos vystymuisi reikšmingą įtaką turės visuomenės senėjimas, todėl kils būtinumas didinti darbo efektyvumą ir kvalifikacijos lygį (CEDEFOP, Europos sektorių tendencijos: kitas dešimtmetis, 2016). Maža to, greitas technologijų vystymasis sukėlė vartotojų ir darbuotojų įpročių kaitą, lėmė naujus gamybos būdus ir darbo metodus (pvz., ketvirtoji pramonės revoliucija arba internetas). Šie pokyčiai tik didės. Profesijos, kurias rinksis 65 proc. dabar pagrindinėse mokyklose besimokančių vaikų, dar neegzistuoja, nes šiuo metu jos dar nėra paklausios (WEF, 2016). Vienas iš pagrindinių veiksnių, skatinančių visuomenės kaip visumos vystymąsi, tapo inovacija (Chatzichristou, Skills panorama Blog, 2017).

Profesorius Klaus Martinas Schwabas, Pasaulio ekonomikos forumo įkūrėjas, forumo poreikiams parengtoje naujausioje Human Capital Report (2016) rašė: „Ketvirtoji pramonės revoliucija sukels didelių pokyčių visose pramonės šakose, transformuos gamybą, vartojimą, transporto ir tiekimo sistemą. Tuo pat metu nuolatos keisis darbo atlikimo pobūdis ir būdai didele dalimi dėl naujų technologijų ir jų įtakos verslo modeliams, dėl sistemų, leidžiančių optimaliai panaudoti ir pritaikyti žmogiškąjį potencialą konkrečiai rinkai. Siekiant užtikrinti Europos visuomenėms optimaliausius socialinius ekonominius rezultatus, būtinas atsakingas požiūris į visus minėtus pakitimus, įžvalgus vadovavimas, naujos žinios ir gebėjimai. Tinkamo potencialo plėtra parodys, ar visuomenės tinkamai naudoja ketvirtosios pramonės revoliucijos teikiamas galimybes, ar jos taps pasyviomis vykstančių permainų stebėtojomis. Naujos technologijos tampa ne tik darbo rinkų sutrikimų priežastimi, bet taip pat keičia būdą, kaip mes mokomės visą gyvenimą, kaip ugdome būsimas kartas ir kaip vyksta jų perkvalifikavimo procesas“ (Human Capital Report, WEF, 2016).

1960–2010 metais žmonių skaičius pasaulyje padvigubėjo. Dabar tik pačioje Europoje yra per 20 milijonų bedarbių, iš kurių 4 milijonai jauni žmonės. Be to, 7 milijonai per artimiausius 5 metus gali prarasti darbą (WEF, 2016), o tai gali

lemti rimtas problemas: nedarbas taps skurdo ir socialinės atskirties priežastimi. Reali darbo praradimo grėsmė ateityje ir dabartinės laisvos darbo vietos rodo neatitikimą tarp kvalifikacijos bei pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje. Kvalifikacijos trūkumo ir Europos verslumo neatitikimo CEDEFOP ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad „Didelis Europos įmonių skaičius mini sunkumus rasti tinkamą kvalifikaciją turinčių darbuotojų. Nors 2008 metų finansinės ir ekonominės krizės metu nedarbas Europos Sąjungoje išaugo iki aukščiausių fiksuojamų rodiklių, daugybė tyrimų rodo, kad daugelis darbdavių turi sunkumų rasti tinkamų kandidatų į laisvas darbo vietas – 2014 metų Europos įmonių tyrimai parodė, kad 4 iš 10 ES bendrovių buvo sunku rasti tinkamą kvalifikaciją turinčių darbuotojų (Europos įmonių tyrimai naujovių ir atsirandančių grėsmių tema, 2014).

Europos Komisija įvertino, kad iki 2025 metų 48,7 proc. visų ES prieinamų darbo vietų reikės aukštos kvalifikacijos, 39,8 proc. bus skirta vidutiniškai išsilavinusiems žmonėms ir tik 11,5 proc. reikalaus žemos arba jokios kvalifikacijos. Jau 2014 metais 7 iš 10 ES darbuotojų reikalavo bent jau vidutinių ICT gebėjimų, kad galėtų atlikti savo darbą. Pusė įdarbintų suaugusiųjų manė, kad tokios kompetencijos kaip problemų sprendimas, darbas komandoje ir tarpasmeniniai gebėjimai yra svarbios atliekant darbą. Atrodo, kad būtent šios kompetencijos daugeliui Europos gyventojų ateityje taps profesinės karjeros ramsčiais. Kaip teigiama *Europos įgūdžių programoje*: „Gebėjimai – tai kelias į įdarbinimą ir gerovę. Atitinkamų gebėjimų turintys žmonės turi gerą darbą ir gali išreikšti save bei išnaudoti savo potencialą, būti pasitikintys savimi, aktyvūs piliečiai. Greitai besikeičiančioje globalioje ekonomikoje daugeliu atvejų gebėjimai lemia konkurencingumą ir inovacijų potencialą. Tai veiksniai, pritraukiantys investicijų ir lemiantys sėkmę kuriant darbo vietas ir socialinę ekonominę plėtrą. Kvalifikuoti darbuotojai turi didesnę tikimybę būti įdarbinti ir dirba efektyviau nei nekvalifikuoti darbuotojai. Be tiesioginės žinių (žinios „kas?“) ir kompetencijų (žinios „kaip?“) įtakos darbo rezultatams, gebėjimai (kvalifikacija) lemia našumo augimą, taip pat skatina žinių ir mobilumo perdavimą tarp universitetų, tyrimo institutų, įmonių, pramonės ir šalių; plėtoja gebėjimus, kad įmonės galėtų geriau diegti naujoves ir gerą patirtį; skatina kvalifikuotų darbuotojų mobilumą, kad galima būtų plėsti inovacinius sprendimus ir žinias apie procesą (Europos įgūdžių programa, 2016).

Projektas *Trio to Success*, kurį įgyvendiname vykdydami programą „Erasmus +“, atitinka dokumentuose pasiūlytas ir išvardytas veiklos sritis. Svarbiausias projekto tikslas – inovatyvių sprendimų, padedančių jauniems žmonėms įgyti taip darbo rinkoje reikalingų ir ieškomų kompetencijų, paieška.

## Gerosios patirties vadovas

Šiame leidinyje pristatyti keli įdomūs Lietuvos, Lenkijos ir Italijos švietimo ir profesinio mokymo pavyzdžiai. Visuose aprašytuose pavyzdžiuose svarbiausias buvo ryšys tarp teorijos ir galimybės įgyti konkrečių praktinių gebėjimų.

Lietuvoje veikiantis Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras yra geras pavyzdys, kaip galima paskatinti būsimus (ir ne tik) darbuotojus imtis tęstinio mokymosi. Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras – tai šiuolaikinė mokymo įstaiga, turinti tradicijas ir didelę patirtį švietimo srityje, kurios veiklos sritis yra statyba, inžinerijos pramonė, energetika, statybų ir transporto mechanizacija. Darbo rinkos mokymo centro mokytojai – savo sričių profesionalai, įgiję tinkamą kvalifikaciją, turintys ilgametę profesinę patirtį ir tuo pat metu nuolat ugdatys savo kompetencijas dalyvaudami kursuose, tarptautiniuose projektuose ir bendradarbiaudami su įmonėmis.

Įmonės „Solaris Bus & Coach“ pagrindinės profesinės mokyklos Murovana Goslinos mieste pavyzdys. Profesinė mokykla, bendradarbiaudama su profesinių mokyklų mokiniais, teigia, kad profesinio mokymo sistema, kuri remiasi galimybe pasirengti dirbti pagal profesiją realioje darbo vietoje, didina jaunų žmonių galimybes darbo rinkoje. Kitai būsimų darbuotojų grupei skirtas socialinės bendrijos „Perspektyva“ tyrimas. Bendrijoje praktinius įgūdžius įgyja Studzenčių resocializacijos centro auklėtiniai. Darbo socialinėje bendrijoje „Perspektyva“ galimybė leidžia auklėtiniams ne tik užsidirbti pinigų, bet ir įgyti neįkainojamos oficialios profesinės patirties. Jauniems žmonėms, nepritamantiems tradicinėse mokyklose, skirta Savanoriško darbo būrio (SDB) veikla. SDB – tai valstybinė institucija, prižiūrima Lenkijos šeimos, darbo ir socialinės politikos ministro. Institucija atsakinga už paramą švietimo sistemai aktyvinant jaunos žmones, t. y. remia nedarbą mažinančias iniciatyvas, skatina veiklą profesinio tobulėjimo srityje ir remia siekiančius įsidarbinti jaunos žmones.

„Kam to reikia?!“ – tai provokuojantis lietuviškos interneto svetainės pavadinimas. Jos tikslas – gerinti mokytojų ir verslininkų bendradarbiavimą, siekiant kurti įdomių teorinių ir praktinių užsiėmimų mokiniams. (Nuo 2017 m. naujas projekto pavadinimas - „būsiu\_\_“).

Pateikiama ir Italijos pavyzdžiu. Šiame leidinyje aprašytas verslumo mokykloje modelis bei mokymasis. Tai pagrindiniai dalykai, kuriais grindžiama Oliverio Tvisto mokykla, vadovaujama asociacijos „Cometa“. Įmonėje ir mokykloje mokyns kartu su savo bendraamžiais, mokytojais ir klientais atsiduria realioje darbo aplinkoje. Svarbi personalizacija – kiekvienas mokyns yra profesinio mokymo, pritaikyto jo gebėjimams ir poreikiams, dalyvis. Mokiniai dalyvauja darbo vietų rotacijos programoje, kad galėtų įgyti patirties, susijusios tiek su produkcija, tiek su paslaugų teikimu. Mentorijų praktikų, amatininkų ir moky-

tojų darbas mokiniams sudaro galimybę tobulinti savo techninius gebėjimus ir kompetencijas verslumo srityje.

Aprašyti švietimo ir profesinio mokymosi sričių teigiami pavyzdžiai turi bendrų elementų, į kuriuos norėtume atkreipti skaitytojų dėmesį:

- Pavyzdžiai rodo veiklos būdus, kurių neapima formalus mokymas(-is), ir pateikia pagrindinius sprendimus, kaip turėtų būti tobulinami kognityviniai įgūdžiai (tokie kaip motyvacija, pareiškimas, mokinių darbiniai gebėjimai) ir kaip ugdyti gebėjimą mokytis.
- Įvairių institucijų bendradarbiavimas – teigiamai inovacijas veikiantis veiksnys, lemiantis sėkmės siekį švietimo ir profesinio mokymo srityje. Dauguma aprašytų atvejų numato suinteresuotų šalių bendradarbiavimą.
- Dauguma pristatomų sprendimų orientuota į išskirtinę jaunų žmonių grupę: asmenis, potencialiai turinčius ypatingų sunkumų darbo rinkoje (mokinius, kurie nustojo lankyti mokyklą, vaikus iš problemišku šeimų, socializacijos centrų auklėtinius ir t. t.). Svarbu jiems sudaryti tinkamas sąlygas mokytis ir įgyti kvalifikaciją, padėti įsilieti į darbo rinką ir stiprinti socialinę integraciją.

PaoloNardi,  
Cometa Formazione and Cometa Research



## LENKIJA: ĮMONĖS „SOLARIS BUS & COACH“ PAMEISTRYSTĖS KLASĖ

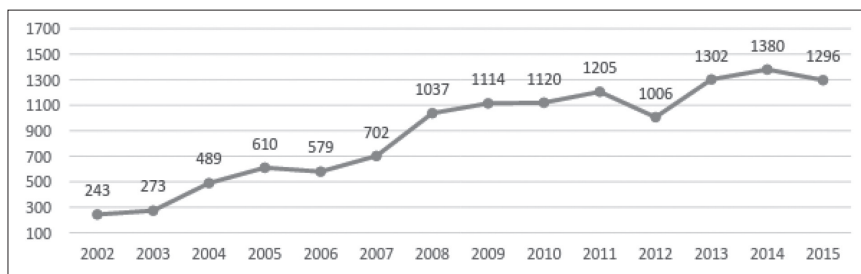
Autoriai	Joanna Tobys, Natalia Kaszkowiak, Marcin Woźniak
Santrauka	Įmonė „Solaris Bus & Coach“ pameistrystės klasė veikia prie profesinės mokyklos Murovana Goslinos mieste (Lenkija, Didžiosios Lenkijos vaivadija). Tai didelės privačios įmonės ir profesinės valstybinės mokyklos bendradarbiavimo pavyzdys. Mokyklos veikla pradėta dėl kvalifikuotų darbuotojų nedidelėje vietinėje darbo rinkoje trūkumo. Ja siekiama įdARBINTI ĮMONĖSE kvalifikuotus darbuotojus ir sudaryti jaunimui palankias sąlygas įgyti profesiją, naudojant šiuolaikinę dwidaktinę medžiagą.

### KONTEKSTAS

Bolechovo-Osiedle – tai kaimas Didžiosios Lenkijos vaivadijoje – vienoje iš 16 vaivadijų, Červonako seniūnijoje. Bolechovo-Osiedle 2016 metais gyveno tik 1000 gyventojų, o seniūnijoje dabar gyvena 27 000 žmonių. Visas šis plotas yra stipriai veikiamas Poznanės aglomeracijos, kuri yra regiono paslaugų, prekybos ir pramonės centras. Poznanės aglomeracijai būdingos stiprios amatininkų tradicijos, o ten gyvenantys žmonės apibūdinami kaip verslūs ir darbštūs (DSiG 2010). Šioje teritorijoje daugelis įmonių ir tarptautinių korporacijų (pvz., „Calsberg“, „Amazon“ ar „Wrigley“) turi savo būstines.

„Solaris Bus & Coach“ – tai lenkų įmonė, kuri gamina miesto ir kelioninius autobusus bei tramvajus savo šalies ir užsienio rinkoms. Nepaisant geografiškai arti esančio didelio regioninio verslo centro – Poznanės aglomeracijos, „Solaris“ įmonė Kšyštofas Olševskis įkūrė būtent Bolechovo kaime. Įmonė savo veiklą pradėjo 1995 metais ir buvo pavadinta „Neoplan Polska“. Įmonėje dirbantys 36 žmonės pagamino 72 autobusus Poznanės miestui. Per kitus trejus metus įmonė tapo pirmaujančia miesto autobusų gamintoja visoje Lenkijoje. Pradedant 1999 metais įmonė pradėjo sparčiai plėstis ir šiuo metu yra didžiausia autobusus gaminanti įmonė Europoje („Wikipedia“). Be daugumos didžiausių Lenkijos miestų, „Solaris“ autobusai važinėja Berlyne, Leipcige, Ostravoje, Romoje, Belgrade, Strasbūрге (www.solaris.com). Visų įmonės „Solaris“ pagamintų autobusų skaičius parodytas 1 schemeje.

1 schema. Įmonės „Solaris Bus & Coach“ 2002–2015 metais pagamintų transporto priemonių skaičius

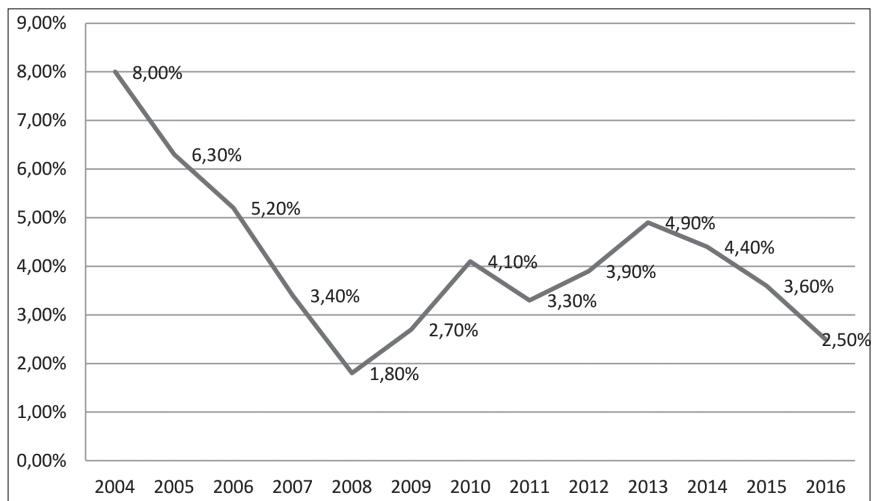


Šaltinis: Pagrindinis statistikos biuras: Vietinių duomenų bankas ([www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)).

Analizuojant pateiktą schemą nesunku pastebėti, kad paskutinius kelerius metus sparčiai augo parduotų transporto priemonių skaičius. 2002 metais įmonė pardavė 243 transporto priemones, o per 13 metų pardavimas išaugo beveik šešis kartus – buvo parduotos 1 296 transporto priemonės. Augant produkcijai kartu augo darbuotojų skaičius ir 2015 metais jis siekė 2 300 asmenų. Siekdama patenkinti augančią paklausą, įmonė „Sroda Wielkopolska“ įkūrė du autobusų rėmų suvirinimo padalinius.

Plečiantis „Solaris Bus & Coach“ įmonei, Lenkijoje ir Didžiojoje Lenkijoje keitėsi darbo rinka. Verta pabrėžti, kad per paskutinius du dešimtmečius įvyko reikšmingų Lenkijos ekonomikos pokyčių, kurie turėjo įtakos vietos ir regioninėms darbo rinkoms. Minėti pokyčiai buvo tiek ekonomikos pakilimo, tiek Lenkijos įstojimo į Europos Sąjungą 2004 metais rezultatas. Įstojimas į ES lėmė didelius pinigų srautus Lenkijos ekonomikai. Be to, tapo atviros Vakarų Europos darbo rinkos ir didelis skaičius Lenkijos gyventojų pradėjo geresnį gyvenimo sąlygų ir darbo užsienyje paieškas. Rezultatas – gerokai sumažėjo darbo ieškančių žmonių skaičius, ypač vakarų Lenkijoje, tai yra būtent ten, kur yra Červonako seniūnija ir veikia „Solaris“ įmonė. Per paskutinius 12 metų nedarbo lygis seniūnijoje sumažėjo 5,5 proc. ir 2016 metais pasiekė 2,5 proc. (2 schema).

2 schema. Nedarbo lygis Červonako seniūnijoje 2004–2016 metais



Šaltinis: Pagrindinis statistikos biuras: Vietinių duomenų bankas ([www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)).

Per paskutinius metus daugeliui darbdavių situacija darbo rinkoje tapo sudėtinga, nes sunku rasti tinkamą kvalifikaciją turinčių darbuotojų. Sunkumai ypač susiję su kvalifikuotų fizinių darbų atliekančių darbuotojų, inžinierių ir informatikų įdarbinimu (MANPOWER, 2015). Padėtį apsunkina faktas, kad Lenkijos jaunimas nenoriai renkasi profesines mokyklas (Goźlińska, Kruszewski, 2013). Viena tokio nenoro priežastis yra neigiamas profesinio mokymo įvaizdis, taip pat darbo rinkos poreikių ir profesinių mokyklų absolventų pasiūlos neatitiktumas. Tokie neigiami reiškiniai pastebimi tiek Lenkijos, tiek Didžiosios Lenkijos vaivadijos darbo rinkose (DsiG, 2010). Be to, tyrimo (pvz., Lis, Miazga, 2013) rezultatai rodo, kad mokiniai noriai renkasi vidurines mokyklas, ypač bendrojo lavinimo licėjus, kuriuos baigus laikomas brandos egzaminas, leidžiantis tęsti mokslus aukštosiose mokyklose. Šiuo požiūriu taip pat svarbi demografijos tema, nes Lenkijoje mažėja darbingo amžiaus žmonių skaičius, o tai gali gilinti įdarbinimo vietinėje darbo rinkoje problemas.

Atsižvelgdama į aprašytus reiškinius, „Solaris Bus & Coach“ Bolechove turėjo spręsti žmogiškųjų išteklių valdymo problemas. Didžiausias sunkumas buvo dirbti tinkamų kandidatų trūkumas. Gamykla negalėjo rasti lakuotojų, suvirintojų, elektrikų ir mechanikų – tai yra svarbiausių autobusų gamybos darbuotojų. Kandidatai, kurie išreiškė norą įsidarbinti, dažniausia turėjo nepakankamai patirties ir jiems trūko kvalifikacijos (Employer Branding, 2013).

Kad įveiktų aprašytus sunkumus, įmonė „Solaris“ 2006 metais nusprendė

bendradarbiauti su šalia esančia profesine mokykla, kurioje buvo įkurta įmonės pameistrystės klasė. Toje klasėje mokėsi mokiniai, ateityje ketinantys dirbti įmonėje „Solaris“.

## TEORINIS PAGRINDIMAS

Nepaisant gana geros padėties Lenkijos darbo rinkoje, jaunų žmonių įtraukimas į ją yra komplikuoatas. Galima pastebėti, kad jaunų (iki 30 metų) žmonių nedarbo lygis yra aukštesnis negu bendras šalies nedarbo lygis. Eurostato duomenimis, jaunų žmonių nedarbas siekia 21 proc. Vidutinis nedarbo lygis Lenkijoje yra 9,6 proc. Daugelyje dokumentų nurodoma, kad jaunų žmonių įdarbinimas visų pirma susijęs su verslo ciklu ir institucine aplinka (OECD 2010). Chomczyńskis ir Kamińskis (2012) mini tokius insitucinės aplinkos aspektus: didelės darbo sąnaudos, aukštas minimalios pensijos lygis, nelankstus teisinis reguliavimas, kuris neskatina darbdavių įdarbinti naujus žmones. Wolbersas (2007) papildo sąrašą ir prideda tam tikras nacionalines institucines sąlygas, susijusias su profesinio mokymo sistema forma ir darbo sutarčių sudarymu. Autorius atkreipia dėmesį į faktą, kad jauniems žmonėms pradėti dalyvauti darbo rinkoje lengviau tose šalyse, kurios pateikia aiškius duomenis apie mokinių turimus gebėjimus. Kitos problemos, kylančios šiame kontekste, – tai globalizacija ir su ja susijęs dinaminis technologijų pokyčių procesas. Iš tikrųjų šie reiškiniai yra būdingi šiuolaikinei ekonomikai ir gali apsunkinti patekimo į darbo rinką procesą.

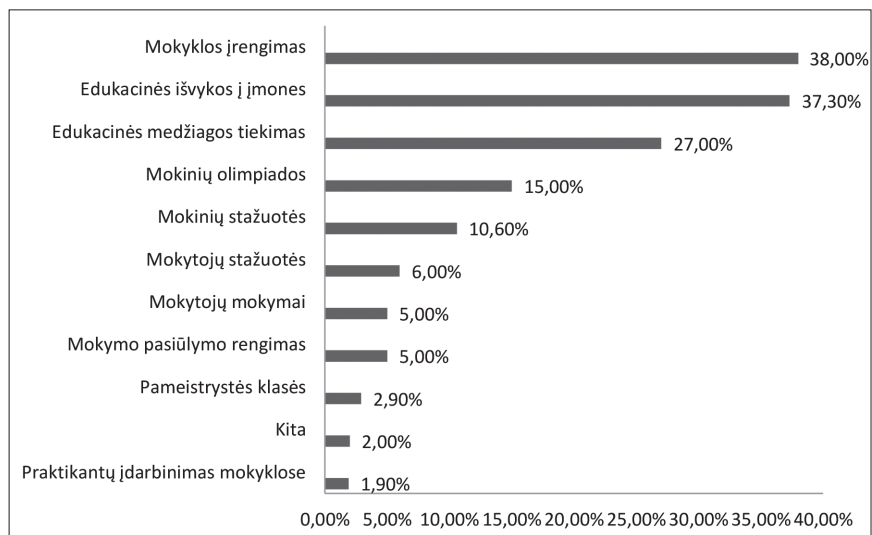
Daugelis ekonomistų nurodo, kad jaunų žmonių įdarbinimo problemas gali išspręsti efektyvus profesinis mokymas (pvz., Lucas ir kt., 2013). Čia turimas omenyje švietimas, kuris yra glaudžiai susijęs su darbo rinka ir darbdavių personalo poreikiais. Paprastai toks procesas vadinamas mokymusi darbo vietoje, nes jis vyksta tikroje darbo vietoje, naudojant įrenginius ir mašinas. OECD (2010) išskiria sąrašą veiklų, kurios gali būti naudojamos mokymuisi darbo vietoje. Tai yra:

- Lydimoji stažuotė. Mokinys kartoja paskui darbuotoją, siekdamas išmokti atlikti tam tikrą darbą. Lydimoji stažuotė dažniausia praktikuojama kelias dienas.
- Mokymasis kaip tarnyba (angl. „Service learning“). Mokinys organizacijoje dirba savanoriškai, atieka tam tikrą darbą (teikia paslaugą) ir tuo pat metu įgyja patirties.
- Stažuotės. Mokinys lanko darbo vietą ir atlieka jam skirtas užduotis. Stažuotės trukmė – nuo kelių savaičių iki kelių mėnesių.
- Praktinis profesijos mokymasis. Mokinysdarbo vietą lanko ilgesnį laiką, pvz., metus.

Van der Veldenas ir kt. (2011) teigia, kad profesinis mokymas darbo vietoje didina tikimybę jauniems žmonėms patekti į darbo rinką. Tačiau egzistuoja tam tikri veiksmingumo rodikliai, visame procese turintys didžiausią reikšmę. Chomczyński ir Kamiński (2012) pabrėžia personalo – mokytojų, kurie turėtų užtikrinti aukštą švietimo lygį, – reikšmę. Kiti veiksniai – tai profesinis konsultavimas ir stiprus jo ryšys su darbo rinkos aktualijomis.

Būtina atsiminti, kad sprendimą mokytis darbo vietoje priima tiek darbdavys, tiek mokykla, todėl jis turi būti vertinamas per kapitalo investicijų prizmę ir potencialią jo grąžą (Polidano, Tabasso, 2013). 2010 metais 79 proc. Lenkijos profesinių mokyklų bendradarbiavo su privačiomis įmonėmis. Populiariausia bendravimo forma buvo partnerystės sutartys. Pameistrystės klasės – tai santykinai nauja mokymosi darbo vietoje forma, todėl ji yra mažiau populiarinė nei kitos darbdavių ir mokyklų bendradarbiavimo formos. Lenkijoje tik viena iš penkių mokyklų įgyvendino kažką panašaus į minėtą bendradarbiavimą (Chomczyński, Kamiński, 2012). Pameistrystės klasės forma nėra gerai iširta nei teoriškai, nei praktiškai (Goźlinska, Kruszewski, 2013). 3 schemoje pateikiamos darbdavių ir mokyklų bendradarbiavimo formos.

3 schema. Mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimo formos



Šaltinis: Goźlinska, Kruszewski, 2013.

Būdingas pameistrystės klasių bendradarbiavimo formos bruožas – vaizdinių naudojimas. Mokyklos įvaizdis gerėja, kai ji bendradarbiauja su pripažintu

darbdaviu. Įmonė taip pat laimi, nes įgyvendina socialinės verslo atsakomybės idėjas. Profesines klases remiančios įmonės dažniausia yra didelės, turinčios tinkamų žmogiškųjų ir pramoninių išteklių. Tokio tipo bendrovės taip pat turi aiškiai apibrėžtas pajamas, gaunamas iš tokio bendradarbiavimo. Autoriai nurodo, kad kuo glaudesnis bendradarbiavimas, tuo didesnė abipusė nauda. Dažniausios nuomonės, kad tokio tipo bendradarbiavimas mokiniams reiškia vertingos patirties kaupimą, mažiau problemų patenkti į darbo rinką, taip pat didesnę pameistrystės klasėse besimokančių mokinių stipendiją.

## **ATVEJO ANALIZĖ**

Pagrindinis profesinio mokymo tikslas turėtų būti geras absolvento paruošimas būsimam darbui po mokslo pabaigos, o ilgesnėje ateityje – lankstus prisitaikymas prie kintančios darbo rinkos. Šiuo metu darbo rinkai būtiniausi kvalifikuoti darbuotojai, gebantys greitai atlikti užduotis konkrečiose darbo vietose (Chomczyński, Kamiński, 2012). Dabar didžiausia darbo rinkos problema – absolventų pasiūlos ir darbo paklausos neatitikimas. Pameistrystės klasių kūrimas padeda įveikti šią problemą.

Pameistrystės klasė – tai mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimo forma. Meistras (įmonė) remia konkrečios mokyklos vyresnę klasę. Sutarties su mokykla sąlygos įtrauktos į protokolą, susitarimą ar sutartį. Pameistrystė gali reikštis įvairiomis bendradarbiavimo formomis. Dažniausia tai mokinių priėmimas atlikti profesinę praktiką, mokyklos dirbtuvių įrengimas, didaktinė medžiaga, papildomi mokymai mokytojams ar stipendijos gabiausiems mokiniams. Be to, įmonė dalyvauja kuriant mokymo programą, pritaikytą įmonės poreikiams ir struktūrai. Geriausi mokiniai turi užtikrintą darbo vietą įmonėje (Wójcik, 2015).

Pameistrystės klasės įkūrimą gali inicijuoti tiek įmonė, tiek mokykla. Pameistrystės klasės turi prieigą prie naujausių įrenginių. Jų veikla primena Vokietijoje veikiančią dualiojo mokymo sistemą (Zachariasz, 2013). Dalį laiko mokiniai praleidžia mokykloje, likusį laiką tiesiogiai įmonėje, kur susipažįsta su naujausiomis technologijomis. Paprastai profesinėse mokyklose mokiniai praktinių įgūdžių įgyja mokyklos dirbtuvėse arba mažose amatininkų įmonėse.

## **Kilmė**

Pirmoji pameistrystės klasė buvo įkurta 2005 metais Poznanės rajone. Poznanės rajonas ir įmonė „Volkswagen“ nepriklausomai viena nuo kitos pastebėjo absolventų žinių ir įgūdžių bei darbo rinkos reikalavimų neatitikimą. Įmonė pradėjo ieškoti mokyklos, su kuria galėtų bendradarbiauti. Iš pradžių ieškojo arčiausia esančios, bet vėliau nusprendė bendradarbiauti su šiuolaikine

mokykla – Svavendzėje esančia Pagrindine profesine mokykla, priklausančiai Profesinių mokyklų tinklui Nr. 1. Pirmoji problema, kilusi steigiant „Volkswagen“ pameistrystės klasę, buvo ministerijos mokymo programa, susijusi su mechatronikos montuotojo specialybe. Ji apėmė kitokias žinias ir įgūdžius, negu tikėjosi įmonė, todėl buvo peržiūrėtos lenkiškos ir vokiškos mokymo programos ir gebėjimų, reikalingų Poznanės bendrovėje, sąrašas. Buvo sukurtas naujas, abiem pusėms tinkantis dokumentas. Be to, įmonė Vokietijoje apmokė kai kuriuos mokytojus ir įrengė dalį mokyklos dirbtuvių. 2005 metais po kelių pasirengimo mėnesių pradėjo veikti „Volkswagen“ pameistrystės klasė, ugdanti mechatronikus (Zachariasz, 2013).

Panašias personalo rengimo problemas pastebėjo įmonė „Solaris Bus & Coach“. 2005 metais ji negalėjo susidoroti su darbuotojų įdarbinimo klausimu, todėl įmonės „Solaris Bus & Coach“ įkūrėjui Kšištofui Olševskui (Krzysztof Olszewski) ir tuometiniam miesto ir savivaldybės Murovana Goslinos merui Tomašui Leckiui (Tomasz Łęcki) gimė idėja įkurti bendrą įmonės „Solaris“ pameistrystės klasę. Kšištofas Olševskis, 14 metų dirbdamas įmonėje „Gottlob Auwarter GmbH“, gaminančioje „Neoplan“ markės autobusus, stebėjo mokinių mokymo, atsižvelgiant į įmonę, naudą. Tomašas Leckis inicijavo ir pradėjo bendradarbiauti su Murovana Goslinos pagrindine profesine mokykla.

Kuriant pameistrystės klasę, panašiai kaip įmonėje „Volkswagen“, visų pirma buvo suderinti mokinių mokymas ir įmonės poreikiai. Iki šiol Murovana Goslinos mokykla mokė kitų specialybių, nei reikia įmonei, be to, įmonei „Solaris“ ji negalėjo pasiūlyti tinkamų mokymosi dalykų. Be to, trūko nusistovėjusio įmonių ir mokyklos bendradarbiavimo formų ir praktinio profesijos mokymo principų. Šioje situacijoje labai padėjo įmonės „Volkswagen“ patirtis.

Pritaikius mokymo programą, įvertinus praktinio mokymosi galimybes, paruošus darbo vietas, atitinkančias darbo saugumo ir higienos normas, jauniems žmonėms, mokykla ir įmonės buvo pasirengusios mokyti mechatronikos montuotojų specialybės. Palyginti su „Volkswagen“ klase, kur mokymo programa apima techninės priežiūros sritį, „Solaris“ programa jungia mechaniko ir elektriko žinias ir įgūdžius, turi papildomų pneumatikos komponentų.

2007 metų rugsėjį įvyko pirmasis studentų priėmimas į pameistrystės klasę. Mokymo procesas apima ne tik konkrečios specialybės mokymą, bet ir supažindinimą su įmonės organizacine kultūra, kuriai svarbus darbas komandoje, komunikacija, atsakomybė ir sąžiningumas. Pagrindinis veiklos tikslas – kurti ateities personalą remiant vietinį švietimą ir investuojant į darbo rinką (Employer Branding, 2013).

Įmonė praktikavo darbo sutarties su mokiniu pasirašymą, siekiant profesionalaus rengimo būsimam darbui. Sutartyje minima, kad mokinys deleguojamas mokytis Murovana Goslinos generolo Deziderio Chlapovskio pagrindinėje

profesinėje mokykloje Bolechove. Tokiu atveju mokiniai su mokykla nepasirašo dar vienos sutarties. Taip pat nebūtinai raštiškas susitarimas tarp įmonės „Solaris“ ir Bolechovo mokyklų tinklu.

### **Priėmimas į pameistrystės klasę**

Pradėti mokytis pameistrystės klasėje gali kiekvienas 16–18 metų amžiaus gimnazijos absolventas, kuris bus teigiamai įvertintas po dviejų etapų priėmimo proceso. Pirmasis etapas apima reikalaujamo balų skaičiaus surinkimą, kurį sudaro brandos atestato pažymiai ir galutinio egzamino įvertinimas. Kitas etapas – paraiškos įmonėje pateikimas. Būtinai gyvenimo aprašymas (CV), motyvacinis laiškas, gimnazijos auklėtojo rekomendacija ir teigiamai vertinamas elgesys. Mokinys, atitinkantis aprašytus reikalavimus, kartu su tėvais arba globėjais kviečiamas darbo pokalbio, kuriam vadovauja personalo skyriaus atstovas ir praktinės profesijos mokytojas. Daugeliui mokinių tai pirmas tokio pobūdžio pokalbis gyvenime. Jo tikslas visų pirma patikrinti, ar mokinys pasirengęs atlikti techninį darbą. Kandidatui užduodamas klausimas, pavyzdžiui, apie tai, ar jis mėgsta savarankiškai taisyti gedimus. Standartinis klausimas skamba: „Ką sugadinai ir kaip tai pataisei?“ (iki šiol atrankoje nedalyvavo nė viena mokinė). Jei kandidatas netinka darbui, jam siūloma dar kartą apgalvoti savo ketinimą mokytis ir susitikti su profesijos konsultantu. Tokių atvejų pasitaiko labai retai, nes „Solaris“ iniciatyviai ir aktyviai skatina profesinį mokymą, bendradarbiauja su gimnazijomis ir mokiniams pristato praktinio profesijos mokymosi programą. Mokiniais ir mokytojais organizuojamos pažintinės išvykos, kurių metu galima stebėti gamybos procesą.

Paskutinis priėmimo etapas – tai trejų metų darbo sutarties dėl parengimo profesijai pasirašymas. Sutartys iškilmingai įteikiamos mokslo metų pradžios šventėje, vykstančioje įmonėje „Solaris“. Susitikimo šeiminingė yra ne tik įmonė, bet ir Poznanės rajono seniūnas, mokyklos administracija ir savivaldybės valdžia. Informacija apie šventę viešinama vietinėje spaudoje ir televizijoje, o tai, palyginti su kitomis profesinėmis klasėmis, gerina pameistrystės klasių įvaizdį.

Apie augantį „Solaris“ klasės populiarumą galima spręsti iš sistemingai augančio mokinių skaičiaus. Paskutiniaisiais metais į klases priimama 10–14 asmenų, tai iš esmės lemia įmonės potencialas profesinio mokymo srityje. Didesnis skaičius apsunkintų gamybą, be to, įmonei „Solaris“ rūpi, kad kiekvienas mokinys turėtų galimybę įsidarbinti.



1 lentelėje pateikiamas 2010–2016 metų mokyklos absolventų skaičius.

Baigimo metai	Įmonės „Solaris“ pameistrystės klasių absolventai	Murovana Goslinos pagrindinės profesinės mokyklos absolventai (bendras skaičius)	Procentas, kurį sudaro įmonės „Solaris“ absolventai iš visų Murovana Goslinos pagrindinės profesinės mokyklos absolventų
<b>2010</b>	4	40	10,00
<b>2011</b>	6	53	11,32
<b>2012</b>	5	63	7,94
<b>2013</b>	3	34	8,82
<b>2014</b>	10	26	38,46
<b>2015</b>	14	52	26,92
<b>2016</b>	12	43	27,91

Šaltinis: sudaryta remiantis Murovana Goslinos pagrindinės profesinės mokyklos duomenimis.

Mokymas įmonės „Solaris“ pameistrystės klasėje vyksta trijose įstaigose Poznanės rajone. Bendrųjų dalykų mokoma Murovana Goslinos pagrindinėje profesinėje mokykloje, profesijos dalykų Svažedzo profesinių mokyklų tinkle Nr. 1, o praktinis profesijos mokymas vyksta įmonėje „Solaris Bus & Coach“. Tokį išdėstymą lemia minėtų įstaigų galimybės. Svažedzo mokyklų tinklas disponuoja šiuolaikine pažangia technine aplinka, kurios neturi mokykla Murovana Goslinoje.

Praktinis profesijos mokymasis įmonėje „Solaris“ leidžia įgyti kvalifikaciją vadovaujant patyrusiems meistrams, užtikrina galimybę naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir leidžia įgyti praktinių įgūdžių. Jaunimas profesijos mokosi dvi dienas per savaitę. AHK1 egzaminui rengiamasi praktinių užsiėmimų įmonėje „Solaris“ metu. Mokiniai neprivalo dirbti pamainomis (visada mokosi pirmą pamainą), bet naudojami visais darbuotojams priklausančiais privalumais.

Specialųjį egzaminą vertina Lenkijos–Vokietijos prekybos rūmų komisija. Jo tikslas – gerinti mokymosi kokybę ir didinti galimybes įsilieti į Europos darbo rinką.

Taigi mokiniai gauna darbo drabužius, šventinius kuponus, finansavimą maistui. Jie taip pat turi teisę į atlyginimą jauniems darbuotojams. Įmonė „Solaris“ moka didesnę negu nurodytą Ministrų Tarybos Prezidento sumą.

2 lentelė. Jaunų darbuotojų atlyginimų sumos

Atlyginimas			Privaloma nuo
I mokslo metai	II mokslo metai	III mokslo metai	
167,26 zloto/40 eurų	209,07 zloto/50 eurų	250,89 zloto/60 eurų	2016-06-01
160,76 zloto/38 eurai	200,95 zloto/48 eurai	241,14 zloto/57 eurai	2016-09-01

Šaltinis: www.pit.pl.

Sudaryta tokia mokymosi programa, kad jauni darbuotojai galėtų susipažinti su visu gamybos procesu. Reguliari brigadų, kuriose jie įgyja praktinių įgūdžių ir patirties, kaita lemia, kad trečios klasės pradžioje mokiniai jau atlieka 75 proc. užduočių ir veiklos, priskiriamos etatiniam darbuotojui. Įmonė „Solaris“ iš kitų mokymosi darbo vietoje modelių išskiria tai, kad jau nuo pirmos klasės mokiniai skiriami į konkrečias gamybos brigadas (Employer Branding, 2013). Atliekama keturių sričių profesinė praktika:

- 1) elektrotechnikos (nuo paprastų darbų iki sudėtingų sistemų);
- 2) mechanikos (nuo paprastų elementų iki variklio sandaros);
- 3) pneumatikos (veiksmai tarp elektrotechnikos ir mechanikos);
- 4) pagalbinės produkcijos (metalo apdirbimas, vidaus skyrius).

Trečioje klasėje mokiniai tobulinasi juos labiausia dominančiose srityse. Profesinių mokinių pomėgių ugdymą prižiūri praktikos vadovai, išrinkti iš labiausia patyrusių įmonės „Solaris“ darbuotojų. Jų veikla apima darbo pareigų paskirstymą, rūpinimąsi užduočių atlikimu ir įvertinimą. Praktikos vadovai įgijo praktinio mokymosi instruktorių kvalifikacijas, kurias finansavo įmonė. Vadovas glaudžiau bendradarbiauja su mokykla, dėl to įmonė turi prieigą prie mokyklos elektroninio dienyno, taigi yra informuota apie mokinių lankomumą ir pažangumą.

Pradžioje profesijos buvo mokomasi mėnesio trukmės kursuose vaivadijos Mosinos profesinio švietimo ir mokymo centre, 50 km atstumu nuo Murovana Goslinos, tačiau paaiškėjo, kad tokia mokymosi forma neleidžia pasiekti norimų rezultatų, todėl įmonė „Solaris“ pradėjo organizuoti papildomus mokymus, padedančius išlaikyti profesijos egzaminus. 2010 metais rajono seniūnija pasiūlė pakeisti profesijos dalykų mokymo sistemą. Nuo to laiko kartą per savaitę mokiniai profesinių žinių semiasi Poznanės profesinio ir tęstinio mokymosi centre. Be to, nuo 2013 metų mokosi Svažedzo profesinių mokyklų tinkle Nr.

1. Mokyklų tinkas Bolechove, kuriam priklauso Murovana Goslinos pagrindinė profesinė mokykla, apmoka Svažedzo mokytojų įdarbinimą.

### **Profesijos egzaminai**

Kiekvienas mokinys turi galimybę laikyti profesijos egzaminą, kuris patvirtina mechatronikos montuotojo specialybės kvalifikaciją. Teigiamai įvertinti mokiniai gauna rajono egzaminų komisijos (OKE) išduotą atestatą. Už OKE egzamino organizavimą atsakingas Bolechovo mokyklų tinklas (teorinis etapas) ir Svažedzo mokyklų tinklas Nr. 1 (praktinis etapas). Papildomai jaunimas gali laikyti specialųjį AHK egzaminą. Šios veiklos iniciatorė buvo įmonės valdybos pirmininkė Solange Olševska. 2013 m. gegužės 13 d. buvo pasirašytas susitarimas tarp Murovana Goslinos profesinės mokyklos, įmonės „Solaris“ ir Svažedzo mokyklų tinklo. Dokumente apibrėžta šalių atsakomybė už teorinį ir praktinį mokymą. Įmonė „Solaris“ įrengė mechatroniko darbo vietą, skirtą praktiniam mokymui. Pagal pameistrystės klasės padalijimą susitarta, kad už teorinį mokymą įgyvendins Svažedzo mokykla, tačiau bendrųjų dalykų bus mokoma Murovana Goslinos mokykloje. Visi pameistrystės klasės mokiniai privalo lankyti paruošiamuosius egzamino AHK užsiėmimus. 2016 metais buvo rengiamas pirmasis egzaminas.

### **Nauda**

Augantis susidomėjimas pameistrystės klasėmis rodo, kad profesinės mokyklos tampa vis patrauklesnės tiek mokiniams, tiek jų tėvams ir gali patenkinti darbo rinkoje egzistuojančią techninių specialybių absolventų, kurių taip ieško darbdaviai, paklausą. Tai rodo, kad savivaldybės, mokyklos ir verslo atstovai pastebi, kad švietimas negali būti izoliuotas nuo darbo rinkos (*Employer Branding*, 2013). Todėl Poznanės rajone auga pameistrystės klasių skaičius. 2016–2017 mokslo metais „Volkswagen“ ėmėsi globoti keturias Svažedzo profesinių mokyklų tinklo Nr. 1 klases. Be mechatronikos montuotojo, mokiniai gali įgyti automobilių elektromechaniko, mašinų ir liejimo įrangos operatoriaus bei pramonės automatikos ir tikslųjų įrenginių mechaniko specialybes. Savo pameistrystės klases turi SKF, Švedijos guolių gamintojas, kuris moko pjausty-mo mašinų operatoriaus specialybės. Matydama savo projekto efektyvumą ir nuolat augantį susidomėjimą, įmonė „Solaris“ nuo 2012 metų pradėjo globoti Didžiosios Lenkijos Srodos žemės ūkio mokyklų tinklo mechanikų specialybės mokomąją klasę. „Solaris“ gamykloje, kuri yra Didžiosios Lenkijos Srodoje, mokiniai turi galimybę įgyti suvirintojo įgūdžių specialiai įrengtose ir pritaikytose vietose. Būtent ten suvirinamas autobusų kėbulas.

Efektyvus profesinių mokyklų ir įmonių bendradarbiavimas teikia naudos kiekvienai pusei. Pagrindinis įmonės „Solaris“ pelnas susijęs su išsilavinimu ir būsimų darbuotojų įgijimu. Įmonė įdarbina 95 proc. pameistrystės klasę baigusių mokinių (Murovana Goslinos pagrindinės profesinės mokyklos duomenys). Jauni darbuotojai suauga įmonės aplinkoje, identifikuojausi su ja, mokosi darbo kultūros. Bet didžiausia nauda yra faktas, kad mokiniai mato gamybos proceso visumą, o tai lemia, kad trumpėja jų profesijos mokymosi laikas. Įmonė žino jaunimo mokymo lygį, jų gebėjimus, kompetencijas ir žinių lygį. Tolesnėje ateityje toks bendradarbiavimas gali sumažinti darbuotojų kaitą, kartu bus įdarbinami kvalifikuoti specialistai ir mažės priėmimo į darbą sąnaudos (Chomczyński, Kamiński, 2012).

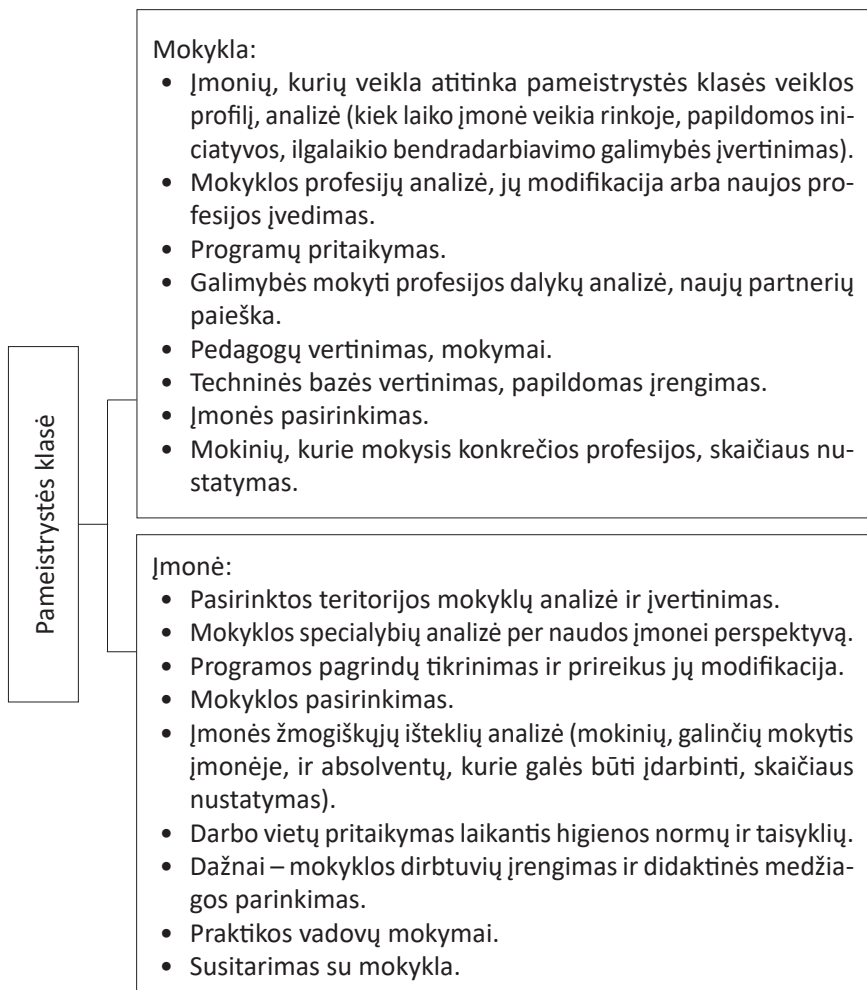
Bet mokiniams svarbiausia yra galimybė dirbti jiems patinkantį darbą pagal įgytą specialybę iškart baigus mokslus. Mokiniai įgyja praktinių darbo su įrenginiais įgūdžių ir yra supažindinami su šiuolaikinėmis technologijomis, dalyvauja kuriant šiuolaikiškiausias transporto priemones, visada gaminamas konkrečiam klientui. 2016 metais vienas iš „Solaris“ elektroninių autobusų modelių „Urbino 12 electric“ buvo apdovanotas prestižine statulėle „Bus of the Year“ už geriausią 2017 metų miesto autobusą.

Pačiai mokyklai pameistrystės klasė garantuoja įsitvirtinimą švietimo rinkoje, vykstant demografiniams pokyčiams įstaigą daro patrauklesnę. Svarbu ugdyti mokinius atsižvelgiant į darbo rinkos reikalavimus. Rezultatas – absolventų, įsidarbinusių iškart po mokslų ir pagal įgytą specialybę, skaičiaus augimas. Be to, mokyklos gali naudotis didaktine medžiaga ir nuolat gerinti švietimo kokybę, o dirbtuvės aprūpinamos šiuolaikine įranga (Chomczyński, Kamiński, 2012).

Mokyklos ir įmonės bendradarbiavimo esmę geriausia atspindi „Solaris“ valdybos pirmininkės Solange Olševskos žodžiai: „Už savo sėkmę Lenkijoje ir Europoje mes visų pirma esame dėkingi kvalifikuotiems darbuotojams, todėl suprantame, kokia svarbi yra investicija į jaunų žmonių žinias ir įgūdžius“ ([www.truckfocus.pl](http://www.truckfocus.pl)).

## **APIBENDRINIMAS**

Inicijuoti pameistrystės klasės kūrimą gali tiek įmonė, tiek mokykla. Procesas turėtų prasidėti vietinės darbo rinkos analize. Į procesą verta įtraukti savivaldybės valdžią. Tokia analizė padės suprasti regioninės ekonomikos stipriąsias puses, bus aiškus absolventų išsilavinimo ir vietinės rinkos poreikių neatitikimas. Toliau pateikiamoje schemoje nurodyti mokyklos ir įmonės veiksmai, norint steigti pameistrystės klasę.



Šaltinis: sudaryta autorių.

Pameistrystės klasės įkūrimas dažnai siejamas su įmonės, mokyklos ir savivaldybės išlaidomis. Dažnai švietimo sistema nenumato lėšų tokiai veiklai. Poznanėje kiekvienais metais savivaldybė švietimo sistemos biudžetą papildo 300–500 tūkst. zlotų (Zachariasz, 2013). Dažniausia tai išlaidos pedagogų mokymams, naujos įrangos pirkimui arba mokinių tarptautiniams mainams. Verta prisiminti, kad pameistrystės klasės kūrimas naudingas visiems šio proceso dalyviams.

*Nuoširdžiausia dėkojame Monikai Rudnickai, jmonės „Solaris Bus & Co“ priėmimo ir plėtros specialistei, už interviu ir Joanai Bialachovskiej, Murovana Goslinos pagrindinės profesinės mokyklos praktinio mokymo vadovei, už suteiktus duomenis.*

## **Bibliografija**

- Dzewulak, D. 2013. Kształcenie zawodowe w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Analizy BAS, Nr 6 (95).
- Chomczyński, P. Kamiński, T. Ed. (2012), Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim, Wydawnictwo Naukowe WSP, Łódź, <http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/1050>.
- DSiG 2010, Analiza medialna wizerunku szkolnictwa zawodowego i rzemiosła w Wielkopolsce, Poznań, <http://www.rwr.zefir.logi.pl/joannafiles/Badania/9.2 Analiza medialna.pdf>.
- Employer Branding (2013). Wzięliśmy sprawy w swoje ręce, <http://m.mjcc.pl/magazyn03/#p=28>.
- Goźlińska, E. Kruszewski, A. (2013). Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej Ustawicznej, Warszawa,
- [www.koweziu.edu.pl/pliki/WPZ publikacje/KOWEZiU Stan szkolnictwa.pdf](http://www.koweziu.edu.pl/pliki/WPZ publikacje/KOWEZiU Stan szkolnictwa.pdf).
- Lis, M. Miazga, A. (2014). Czas na jakość w szkolnictwie zawodowym, IBS Policy Paper 03/2014, Warszawa, <http://ibs.org.pl/app/uploads/2015/10/IBS Policy Paper 03 2014 pl.pdf>.
- Lucas, B. Spencer, E. Claxton, G. (2013). How to teach vocational education: A theory of vocational pedagogy, Center of Real World Learning, Winchester.
- Manpower (2015). Talent shortage
- survey, [http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/db23c560-08b6-485f-9bf6-f5f38a43c76a/2015 Talent Shortage Survey US-lo res.pdf?MOD=AJPERES](http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/db23c560-08b6-485f-9bf6-f5f38a43c76a/2015_Talent_Shortage_Survey_US-lo_res.pdf?MOD=AJPERES).
- OECD (2010). Learning for Jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training, <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Learning%20for%20Jobs%20book.pdf>.
- Polidano, C. Tabasso, D. (2013). Making It Real: The Benefits of Workplace Learning in Upper-Secondary VET Courses, IZA Discussion Paper No. 7633, <http://ftp.iza.org/dp7633.pdf>.
- Van der Velden R., Welter R., Wolbers M. (2001), The Integration of Young People into the Labourmarket within the European Union: the Role of Institutional Settings, Research Centre for Education and the LabourMarket Working Paper, No. 7.,

- <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.595.3458&rep=rep1&type=pdf> Wolbers, M. (2007), Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries, *Acta Sociologica* 50, pp. 189-210.
- Zachariasz, K. Zawodowo daję radę. [www.wyborcza.pl](http://www.wyborcza.pl) (žiūrėta: 19.08.2016).
- <http://www.pit.pl> (**žiūrėta:** 19.08.2016).
- [http://pl.wikipedia.org/wiki/Solaris\\_Bus\\_%26\\_Coach](http://pl.wikipedia.org/wiki/Solaris_Bus_%26_Coach) (**žiūrėta:** 19.08.2016).  
<http://solarisbus.com> (**žiūrėta:** 19.08.2016).
- <http://ec.europa.eu/eurostat> (**žiūrėta:** 17.08.2016).
- <http://bdl.stat.gov.pl/BDL/start> (**žiūrėta:** 17.08.2016)

## LIETUVA: VŠĮ VILNIAUS JERUZALĖS DARBO RINKOS MOKYMO CENTRAS

Autoriai	Olga Bartkevič, Vilniaus rajono pedagoginė psichologinė tarnyba Roman Juchnevič, Vilniaus rajono pedagoginė psichologinė tarnyba
Santrauka	Pastaruoju metu Lietuvoje didėja suaugusiųjų profesinio mokymo poreikis. Vis daugiau aukštųjų mokyklų absolventų savo kompetencijas tobulina profesinio mokymo centruose. Atsižvelgiant į dabartinės rinkos ekonomikos poreikius, svarbu, kad profesinio mokymo sistema užtikrintų teikiamų paslaugų kokybę, mokymas atitiktų darbo rinkos ir konkrečios darbo vietos poreikius. VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras, siekdamas patenkinti įmonių darbuotojų mokymų poreikius statybos, transporto, inžinerinės pramonės ir energetikos srityse, plėtoja bendradarbiavimą su įmonėmis, asocijuotomis darbdavių organizacijomis, įgyvendina ES projektus, plėtoja pameistrystės mokymo formą, vykdo unikalius įmonių užsakymus.

### KONTEKSTAS: PROFESINIO IR TĘSTINIO MOKYMO LIETUVOJE PROBLEMAS IR PERSPEKTYVOS

Europoje sąlygiškai galima išskirti tris pagrindinius profesinio mokymo modelius: britiškąjį – liberalios rinkos ekonomikos (Jungtinė Karalystė, Airija), prancūziškąjį – valstybės reguliuojamą (Prancūzija, Italija, Skandinavijos valstybės) ir vokiškąjį – korporatyvistinį dualinį modelį (Austrija, Vokietija, iš dalies Nyderlandai). Tokie skirtingi modeliai susiformavo todėl, kad, vykstant pramonės revoliucijai, Anglijoje pirmenybė buvo teikiama ekonomikai, Prancūzijoje – politikai, o Vokietijoje – visuomenei.

Pagal Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymą (2007) profesinio mokymo sistema apima pirminį profesinį mokymą, tęstinį profesinį mokymą ir profesinį orientavimą. Pirminis profesinis mokymas skirtas pirmajai kvalifikacijai įgyti, kartu galima baigti pagrindinio arba vidurinio ugdymo programą. Tęstinio profesinio mokymo tikslas – tobulinti asmens kvalifikaciją, padėti įgyti kitą kvalifikaciją arba darbui, funkcijoms atlikti būtinų kompetencijų. Profesinis



mokymas gali būti organizuojamas mokykline arba pameistrystės forma.

**Mokyklinė forma** – mokymas profesinio mokymo įstaigoje. Praktinis mokymas (arba jo dalis) gali būti organizuojamas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, ūkininko ūkyje, pas laisvąjį mokytoją.

**Pameistrystė** – mokymas darbo vietoje: įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, ūkininko ūkyje, pas laisvąjį mokytoją. Teorinis mokymas gali būti vykdomas profesinio mokymo įstaigoje ar kitoje mokykloje.

Išskiriamas formalusis ir neformalusis profesinis mokymas. Formalusis mokymas organizuojamas pagal Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre įregistruotas formaliojo profesinio mokymo programas. Sėkmingai jį baigusieji gauna valstybės pripažįstamą diplomą ir įgyja kvalifikaciją. Neformalusis profesinis mokymas organizuojamas pagal neformaliojo profesinio mokymo programas. Jį baigus išduodamas laisvos formos pažymėjimas, patvirtinantis kompetencijų įgijimą. Šis mokymas skirtas įgyti kompetencijų ar joms tobulinti.

Formaliojo profesinio mokymo programos yra reglamentuotos. Formaliojo profesinio mokymo programa yra sudaryta iš atskirų modulių (toliau – modulinė programa). Modulių pagrindu pagal Profesinį standartą gali būti rengiamos Lietuvos I–V kvalifikacijų lygių modulinės programos.

Praktiniam mokymui iš viso skiriama apie 60–70 proc. profesinio mokymo laiko. Praktinis mokymas privalo vykti įmonėje arba realias darbo sąlygas atitinkančioje mokymo įstaigos bazėje, todėl praktinio mokymo bazė profesinio mokymo sistemoje tampa viena svarbiausių kokybiško profesinio mokymo ir mokymosi sąlygų. Lietuvoje žymesnių investicijų į profesinio mokymo infrastruktūros plėtrą ir gerinimą skirta nuo 2007 m., pradėjus kurti sektorinių praktinio mokymo centrų tinklą. Sektorinis praktinio mokymo centras – tai modernia praktinio mokymo įranga aprūpinta profesinio mokymo įstaiga arba jos savarankiškas padalinys, susijęs su vienu ar keliais Lietuvos ūkio sektoriais. Tokių centrų atsiradimą lėmė tiek šalies ūkio pokyčiai (smarkiai pasikeitė šalies ūkio struktūra: nemažai tradicinių ūkio sektorių (ypač pramonės) sunyko, o jų vietą užėmė visiškai naujos ekonominės veiklos – daugiausia paslaugų srities), tiek pačios profesinio mokymo sistemos (reikėjo atsisakyti senų ir kurti naujas programas, diegti lanksčias profesinio mokymo paslaugų formas ir būdus) sunkumai prisitaikyti prie sparčiai kintančių šalies darbo rinkos poreikių. Kintant Lietuvos rinkos ekonomikai, padidėjo reikalavimai asmens kompetencijai: išaugo aukštos kvalifikacijos, analitiniais, kūrybinio mąstymo gebėjimais pasižyminčių, užsienio kalbų mokančių darbuotojų paklausa. Padidėjo aukštesnės ir žemesnės kvalifikacijos darbą dirbančių asmenų darbo užmokesčio skirtumai. Tai lėmė mažesnį darbininkiškų profesijų ir šių profesijų asmenis rengiančios profesinio mokymo sistemos patrauklumą ir prestižą. Eurostato duomenimis,

2013 m. Europos Sąjungoje viduriniame mokymo lygmenyje, kuris apima bendrąjį lavinimą ir profesinį mokymą, 48,3 proc. mokinių mokėsi profesijos, o Lietuvoje – 27,6 proc. (2014 m. – 26,8 proc., 2015 m. – 27,2 proc.). Oficialios statistikos portalo duomenimis, 2015 m. profesinio mokymo įstaigos parengė 15,3 tūkst. specialistų, tarp jų daugiausia inžinerijos (3,3 tūkst.), vadybos ir verslo (3,1 tūkst.), paslaugų asmenims (3,1 tūkst.), architektūros ir statybos (2,0 tūkst.).

Profesinio mokymo paskirtis – padėti asmeniui įgyti kvalifikaciją ir kompetencijų, atitinkančių darbo rinkos poreikius. Lietuvos darbo biržos duomenimis, šiuo metu Lietuvoje paklausiausios šios kvalifikuotų darbininkų ir paslaugų sektoriaus darbuotojų profesijos: sunkiasvorių sunkvežimių ir krovininių transporto priemonių vairuotojai; parduotuvių pardavėjai; lengvųjų automobilių, taksi ir furgonų vairuotojai; virėjai; dažytojai ir giminiškų profesijų darbininkai; statybininkai; siuvėjai; kailininkai ir kepurininkai; suvirintojai; dailidės ir staliai; kepėjai ir konditeriai.

Profesinio mokymo sistemos absolventams tampa vis aktualiau įgyti įgūdžių, kurie leistų dirbti greitai kintančiomis sąlygomis, nuolat mokytis ir diegti inovacijas. Šis principas galioja ir profesinio mokymo įstaigoms, norinčioms pasiekti didesnį paslaugų teikimo mastą, užtikrinant teikiamų paslaugų kokybę ir profesinio mokymo atitiktį darbo vietai. Viena tokių įstaigų, nuolat reaguojančių į darbo rinkos poreikių pokyčius, norinčių teikti kokybiškas ir kvalifikuotas paslaugas, yra VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras.

## VŠĮ VILNIAUS JERUZALĖS DARBO RINKOS MOKYMO CENTRO PATIRTIS



VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras (toliau – Mokymo centras) – moderni ir nuolat tobulėjanti švietimo įstaiga, turinti galias tradicijas ir ilgametę mokymo patirtį, veiklą plėtojanti statybos, inžinerinės pramonės, energetikos, statybos mechanizacijos ir transporto srityse.

Mokymo centro veikla orientuota į viešojo intereso tenkinimą: žmoniškųjų išteklių plėtojimą, pagalbą specialistams tobulėti ar integruotis naujoje profesinėje srityje, taip pat pagalbą darbdaviams, sprendžiantiems apsirūpinimo darbuotojais klausimus.

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro **misija** – kurti pažangią visuomenę, siekiant padėti žmonėms sėkmingai įsilieti į darbo rinką.

**Vizija** – statybos, transporto, inžinerinės pramonės ir energetikos sektorių strateginis partneris profesinio mokymo srityje, užtikrinantis europietišką kokybę ir darbo kultūrą.

**Pagrindinė vertybė** – žmogus, kuriam padedama pasiekti sėkmę.

Mokymo centro veikla organizuojama remiantis profesionalumo, patikimumo, progresyvumo ir lankstumo **principais** vadovaujantis ISO 9001 standarto reikalavimais – Mokymo centre veikia **kokybės vadybos sistema**.

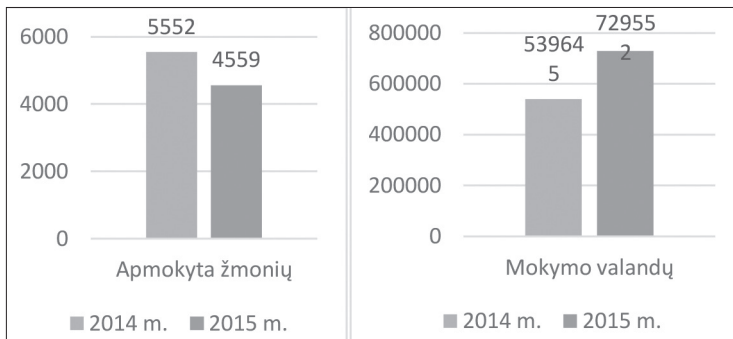
Mokymo centre dirbantys mokytojai turi gamybinio darbo patirties, kvalifikaciją, yra savo srities profesionalai. Didelę dalį profesijos mokytojų sudaro vyresnieji mokytojai, mokytojai metodininkai ir mokytojai ekspertai. Jie nuolat tobulina savo kompetencijas – dalyvauja technologinių kompetencijų tobulinimo mokymuose, tarptautiniuose projektuose, bendrauja su įmonėmis.

Pagrindinės paslaugos: profesinis mokymas (pagal formaliojo ir neformaliojo mokymo programas), profesinis orientavimas, potencialių darbuotojų atranka, įmonių konsultavimas dėl profesinio mokymo, pameistrystės, kvalifikacijų sistemos diegimo, mokymo programų rengimas, projektų rengimas ir įgyvendinimas.

1 lentelė. Populiariausios Mokymo centro mokymo programos

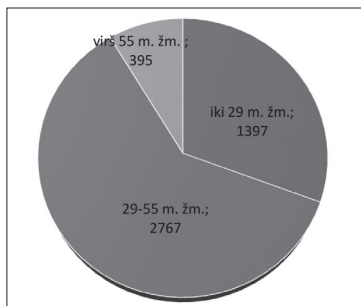
SRITYS	PROGRAMOS
Statyba	Apdailininkai; mūrininkai; betonuotojai; stogdengiai; pastatų apšiltintojai; skardininkai; krosnininkai
Inžinerinė pramonė	Suvirintojai elektra / dujomis / pusautomačiais; santechnikai; šaltkalviai; suvirintojų mokymas ir sertifikavimas pagal tarptautinę suvirintojų mokymo programą
Mechanizacija	Krautuvų vairuotojai; hidromanipuliatorių operatoriai; bokštinio / tiltinio / automobilinio kranų operatoriai; TR1 / TR2 / SM kategorijų traktorių vairuotojai; savaeigio platforminio keltuvo operatoriai
Transportas	A, B, C, CE, D kategorijų vairuotojai; autotransporto priemonių elektros įrenginių / variklių / taisytojai / remonto šaltkalviai; pavojingųjų krovinų vežimo (ADR) specialistai; vairuotojų profesinės kvalifikacijos (95 kodo) suteikimas / pratėsimas / praplėtimas
Energetika	Elektros įrenginių įrengimo ir eksploatavimo elektromonteriai; žemos ir vidutinės įtampos kabelių movų montuotojai; izoliacijos, įžeminimo ir įnulinimo varžų montuotojai; elektrosaugos PK, VK, AK kategorijos
Sauga darbe	Darbuotojų mokymas saugos ir sveikatos klausimais; įmonių konsultavimas

Teikiamos profesinio mokymo paslaugos orientuotos į kliento poreikius. Mokymo programų trukmė priklauso nuo mokymo specifikos, mokymo lygmens ir gylio. Vidutinis mokymo laikas – 3–6 mėn. VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre mokymas organizuojamas visus metus. Mokymo centre praktiniam mokymui skiriama ne mažiau kaip 70 proc. mokymo laiko. Visų sričių mokymui yra įrengtos gamybos sąlygas atitinkančios praktinio mokymo vietos. Per metus mokymą baigia per 4000 žmonių.



1 pav. 2014–2015 m. Mokymo centro apmokytų žmonių skaičius

2015 m. pagal neformalias mokymo programas mokėsi 1113 asmenys, pagal formalias mokymo programas – 3446 asmenys. Analizuojant pagal finansavimo šaltinius, matyti, kad 2015 m. 3392 asmenys mokėsi asmeniškai ir iš įmonių lėšų, 1167 asmenys mokėsi finansuojami darbo biržos. Mokinių, kuriems 2015 m. profesinis mokymas buvo organizuojamas pameistrystės mokymo forma, skaičius – 55. Organizuodamas mokymą pameistrystės forma Mokymo centras bendradarbiavo su 78 įmonėmis.



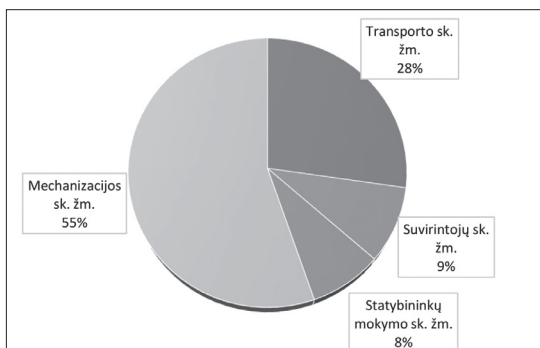
2 pav. 2015 m. Mokymo centro mokinių pasiskirstymas pagal amžių

Per savo gyvavimo laiką Mokymo centras, taikydamasis prie besikeičiančių šalies ir regiono poreikių, politinės ir ekonominės padėties šalyje, patyrė nemažai

pertvarkų. Mokymo centras veikia nuo 1958 m. – tuomet Jeruzalės mikrorajone buvo įkurtas Statybos ministerijai pavaldus Centrinis mokymo kombinatas, kuris didžiuosiuose Lietuvos miestuose turėjo savo filialus. 1992 m., Lietuvai atgavus nepriklausomybę, mokymo kombinatas ir jo filialai Lietuvos Respublikos statybos ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijų tarpusavio susitarimu perduoti Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pavaldumui. Filialai tapo savarankiškais mokymo įstaigomis, dalis jų buvo privatizuoti. Nuo 1992 m. keletą metų truko bendradarbiavimas su Danijos Vyborgo miesto Darbo rinkos mokymo (dan. „Arbejdsmarkedsuddanneiser“ – AMU) centru. Danijos mokymo programos ir metodika buvo pritaikoma Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro veikloje. Nuo 1994 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu mokymo centras pertvarkytas į specialiosios paskirties UAB Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centrą. 2004 m. Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras tapo viešąja įstaiga. 2007 m. sausio mėn. prie VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro prijungtas VŠĮ Vilniaus Naujininkų darbo rinkos mokymo centras. Čia įkurtas Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo Transporto technologijų skyrius. 2009 . balandžio 1 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės sprendimu vienintele VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro dalininke tapo Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. 2012 m. gruodžio 7 d. antrąja VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro dalininke tapo UAB „Arginta Engineering“.

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras turi valdymo organą – visuotinį dalininkų susirinkimą ir vienasmenį valdymo organą – įstaigos vadovą (direktorių). VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro direktorius – Mindaugas Černius.

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre veikia keturi dalykiniai skyriai: Transporto technologijų, Metalų technologijų, Statybos technologijų ir Energetikos technologijų.



3 pav. 2015 m. Mokymo centro mokinių pasiskirstymas pagal dalykinius skyrius

## **Mokymo centro patirtis rengiant suvirintojus ir kitus metalo apdirbimo specialistus.**



VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre įrengtas **Suvirinimo sektorinis praktinio mokymo centras**. Čia sukomplektuota unikali įranga, leidžianti parengti aukštos kvalifikacijos tarptautinio lygio suvirintojus ir kitus su metalo apdirbimu susijusius darbuotojus: mechanizuoto, automatinu ir robotizuoto suvirinimo operatorius, suvirinimo koordinatorius, metalo apdirbimo meistrus (šaltkalvius) ir metalo apdirbimo staklių operatorius, kitus specialistus, kurių profesinėje veikloje reikalingas suvirinimas, pvz., autoremontininkus, santechnikus. Robotizuotam suvirinimui mokytis įsigytas suvirinimo robotas. Rengiami suvirinimo specialistai, gebantys kokybiškai ir taisyklingai atlikti suvirinimo darbus, savo darbe pritaikyti šiuolaikines modernias suvirinimo technologijas – MMA (elektrodais), TIG (argonu), MIG/MAG, organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai, suvirintojų atestavimas ir sertifikavimas.

Šiame centre yra galimybė ne tik suvirinti įvairius metalus naudojantis modernia įranga, bet ir įvertinti kokybę – čia įkurta suvirinimo kokybės kontrolės laboratorija su reikalinga įranga.

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras – mokymo įstaiga, Tarptautinio suvirinimo instituto (IIW) įgaliota vykdyti tarptautinių suvirintojų (IW) mokymą pagal LST EN ISO 9606 standarto reikalavimus. Sėkmingai išlaikiusiems egzaminą asmenims išduodamas Tarptautinio suvirintojo (IW) sertifikatas, patvirtinantis tarptautinio vamzdžių suvirintojo ir (arba) tarptautinio sandūrinių siūlių suvirintojo, ir (arba) tarptautinio kampinių siūlių suvirintojo kompetencijos lygį.

Plėtojant inžinerinės pramonės darbuotojų mokymą, VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro darbuotojai dalyvavo rengiant Inžinerinės pramonės gaminių gamybos sektoriaus profesinį standartą.

## **Mokymo centro patirtis rengiant statybos sektoriaus darbininkus**

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras statybininkų profesinio mokymo tradicijas tęsia nuo 1958 metų. Mokymo centre rengiami apdailininkai, pastatų apšiltintojai, fasadų montuotojai, stogdengiai, mūrininkai, krosnininkai, betonuotojai, įvairių statybinių mašinų (tokių kaip kėlimo kranai, hidromanipuliatoriai, krautuvai, traktoriai, keltuvai, vienakaušiai ekskavatoriai) operatoriai bei vairuotojai ir kiti statybose besidarbuojantys specialistai.

Statybos mechanizacijos specialistų mokymui įrengta realias darbo sąlygas atitinkanti mokymo bazė: sandėlis, kuriame vyksta krautuvų vairuotojų mokymas, mokomoji statybos aikštelė, kur organizuojamas traktorininkų,

ekskavatorių vairuotojų ir operatorių praktinis mokymas. Statybinių kėlimo mašinų operatorių mokymui įsigytas minikranas su teleskopine strėle, žirklinis platforminis keltuvas, strėlinio kranų valdymo simulatorius, mobilioji kėlimo platforma su alkūniniu kėlimo mechanizmu, bokštinio kranų valdymo įranga su mechanizmų schemomis mokymui, kita įranga saugos klausimų mokymui.

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras yra Lietuvos statybininkų asociacijos narys – aktyviai dalyvauja asociacijos veikloje, bendruose projektuose, siekdamas ugdyti reikiamus įmonių darbuotojų įgūdžius. Mokymo centras yra Lietuvos statybininkų asociacijos partneris – kuria savanorišką statybos sektoriaus darbuotojų įgūdžių atnaujinimo ir sertifikavimo sistemą energetiškai efektyvių pastatų statybos srityje. Mokymo centro specialistai dalyvavo rengiant Lietuvos statybos sektoriaus plėtros gaires, Statybos profesinį standartą.

### **Mokymo centro patirtis rengiant transporto specialistus**

Ilgametę patirtį sukaupusi VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro vairavimo mokykla rengia visų kategorijų automobilių vairuotojus ir suteikia kroviniams ir (arba) keleiviams vežti reikalingą profesinę kvalifikaciją. Įsigytos praktiniam vairuotojų mokymui skirtos transporto priemonės: keleivinis autobusas, sunkvežimiai su priekabomis, lengvieji automobiliai, naudojamas modernus autodromas, vairavimo simulatorius. Autodrome įrengta esamus reikalavimus atitinkanti visų kategorijų transporto priemonių vairavimo mokymo aikštelė, slidžios dangos elementai (su dinamine plokšte ir slidžia nuokalne).

Transporto technologijų skyriuje taip pat rengiami autoremonto specialistai, autoelektrikai. Praktiniam šios srities darbuotojų mokymui naudojamas autoservisas, šiuolaikiška diagnostikos įranga.

Plėtojant transporto srities darbuotojų mokymą bendradarbiaujama su Smulkių ir vidutinių vežėjų asociacija, Lietuvos vairuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo mokyklų asociacija.

### **Mokymo centro patirtis rengiant elektros energetikos specialistus**

Energetikos darbuotojų mokymas yra naujausia mokymo sritis, pradėta plėtoti 2014 metais. Šis Mokymo centro skyrius sparčiai plečiasi ir siūlo darbo rinkai aktualias programas: elektros įrenginių įrengimo ir eksploataavimo elektromonterio; izoliacijos, įžeminimo ir įnulinimo varžų matuotojo; asmens, atsakingo už vartotojo elektros ūkį; elektrotechnikos darbuotojo, eksploatuojančių vartotojo elektros įrenginius, kuriems suteikiama apsaugos nuo elektros PK, VK, . AK kategorija; žemos įtampos kabelių movų montuotojo mokymo ir

kvalifikacijos kėlimo; medžių, krūmų ir šakų pjovėjo apsaugos zonoje; akumuliatorių baterijas ir jų įkrovimo įrenginius prižiūrinčio elektriko; avarinės elektros stoties dyzelių operatoriaus; šviesolaidinės optikos montuotojo. Programų sąrašas yra plečiamas bendradarbiaujant su įmonėmis ir Lietuvos elektros energetikos asociacija.

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras yra asocijuotų struktūrų: Tęstinio mokymo centrų asociacijos (TEMCA), Lietuvos statybininkų asociacijos (LSA), Lietuvos suvirintojų asociacijos (LSA), Lietuvos vairuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo mokyklų asociacijos (LVMA), Vilniaus pramonės, prekybos ir amatų rūmų (VPPAR), Lietuvos inžinerinės pramonės asociacijos (LINPRA), Lietuvos elektros energetikos asociacijos (LEEA), Smulkių ir vidutinių vežėjų asociacijos (SVVA), Personalo valdymo profesionalų asociacijos (PVPA) – narys.

Mokymo centras profesinį mokymą organizuoja pagal konkrečios įmonės poreikius, taiko lanksčias mokymo formas – derina praktinį ir teorinį mokymą, bendradarbiauja su įmonėmis organizuojant pameistrystę, kai pagrindinis mokymo procesas vyksta darbo vietoje, papildo jį teoriniu mokymu mokymo įstaigoje. Baigę mokymus asmenys įgyja kvalifikaciją, gebėjimus saugiai dirbti ir tai patvirtinančius dokumentus.

Bendradarbiauti su darbdaviais ir asociacijomis labai svarbu siekiant padėti darbo ieškančiam žmogui. Mokymo centras dažniausia padeda bedarbiams rasti darbdavius dar prieš pradėdant mokymus: bedarbis supažindinamas su profesinio mokymo galimybėmis mokymo centre, pabendrauja su įmonės atstovais. Sutarus dėl bedarbio įdarbinimo po mokymo, sudaroma profesinio mokymo sutartis. Dėl šios priežasties 100 proc. mokymą baigusiu mokinių įsidarbina.

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras aktyviai bendradarbiauja su darbo biržomis dėl bedarbių profesinio mokymo, aktyviai dalyvauja jaunimo garantijų iniciatyvų veikloje. Daugiausia bedarbių apmokoma iš Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus rajono skyriaus ir Vilniaus miesto skyriaus. Siekiant supažindinti ilgalaikius bedarbius, jaunimą iki 29 metų ir vyresnio amžiaus bedarbius (vyresnius kaip 55 m.) su profesinio mokymosi galimybėmis, organizuojami informaciniai renginiai Vilniaus teritorinės darbo biržos Širvintų, Trakų, Elektrėnų, Šalčininkų, Švenčionių, Ukmergės skyriuose ir Vilniaus jaunimo darbo centruose.

Mokymo centre vykdomas profesinis konsultavimas – asmenų orientavimas darbui inžinerinės pramonės, statybos, transporto, energetikos srityse. Iš viso 2015 m. konsultuota 650 bedarbių, 382 dirbantys asmenys ir 180 karių. Taikant profesinį orientavimą 561 asmeniui pasiūlytas konkretus darbdavys ir mokymo programa, 30 įmonių atsirinko darbuotojus.





Nuo 2016 m. rugsėjo mėnesio teikiama nauja profesinio orientavimo –veiklinimo paslauga inžinerinės pramonės specialybėms populiarinti, naudojant mobilią laboratoriją – infobusą.

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras vykdo įvairius projektus, siekdamas plėtoti kokybiškas profesinio mokymo paslaugas statybos, inžinerinės pramonės, suvirinimo, energetikos, statybos mechanizacijos ir transporto srityse. Įgyvendinant projektus Mokymo centre įkurti trys sektoriai praktinio mokymo centrai: suvirinimo, transporto ir statybos, įgytas Tarptautinis suvirinimo instituto (IIW) įgaliojimas organizuoti tarptautinių suvirintojų (IW) mokymą; keliama mokymo centro darbuotojų kvalifikacija.

## TEORINIS PAGRINDIMAS

Europos profesinio mokymo plėtros centro (Cedefop, 2013) duomenimis, Lietuvos gyventojams būdingas palyginti aukštas išsilavinimo lygis: Lietuvos statistikos departamento atliekamo gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, 2011 m. vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą turėjo 93 proc. 25–64 m. amžiaus asmenų, aukštąjį – 34 proc. 25–64 m. amžiaus gyventojų. Tai vienas aukščiausių išsilavinimo lygio rodiklių Europoje. „Eurostat“ duomenimis, nedirbančių, nesimokančių, mokymuose nedalyvaujančių jaunų žmonių Lietuvoje yra nuo 70 iki 80 tūkst.

Lietuvoje jauno žmogaus įsidarbinimo procesas yra sunkus ir ilgas. Jį lemia daug socialinių, kultūrinių, ekonominių ir kitų priežasčių. Manoma, kad viena iš svarbiausių priežasčių gali būti į praktinį mokymą ir rinkos poreikius nepakankamai orientuotas mokymas aukštesiose mokyklose. Lietuvoje tik apie 28 proc. asmenų mokosi amato, o ES šis vidurkis yra apie 50 proc. Šiuo metu maždaug 60 proc. lietuvių dirba srityse, kur reikalingas profesinis išsilavinimas, o tai rodo, kad darbo rinkai reikalingi ne vien žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą. Taip pat pastaruoju metu Lietuvoje būdingas fenomenalus reikšminys, kad vis dažniau į profesinio mokymo įstaigas stojama turint aukštąjį išsilavinimą: 2010 m. tokių atvejų užfiksuota 12, 2014 m. – 1435, 2015 m. – 1592.

Remiantis Europos socialinio verslumo ugdymo ir inovatyvių studijų insti-

tuto įgyvendinto tyrimo duomenimis (2015 m.), daugelis Lietuvos universitetų studentų nėra patenkinti studijų metu įgytomis žiniomis ir įgūdžiais. Dauguma jų norėtų papildomų mokymų ir praktinių gebėjimų, kurie padėtų jiems užimti geresnę poziciją šiandieninėje darbo rinkoje. Taigi didėja tęstinio mokymosi ir persikvalifikavimo paklausa.

2013–2014 mokslo metais profesinio mokymo įstaigose mokėsi beveik 45 tūkst. mokinių. 2013 m. 14748 mokiniai įgijo kvalifikaciją baigę mokymo programas, skirtas pirmos kvalifikacijos siekiantiems asmenims, ir 19572 baigę tęstinio mokymo programas, iš jų 6913 – pirminio profesinio mokymo įstaigose, 4699 – darbo rinkos mokymo centruose ir 7960 – pas kitus teikėjus (kitose įmonėse). Beveik visi šie mokiniai parengti mokykline mokymo organizavimo forma. Pameistrystės mokymo organizavimo forma 2014 m. parengta per 800 kvalifikuotų darbininkų.

Švietimo sistema negali tapti vienintele priemone išspręsti struktūrinius klausimus ir (jaunimo) nedarbo problemą, todėl situaciją gali palengvinti geresnė švietimo ir darbo rinkos komunikacija ir bendradarbiavimas. Ekonomikos ir darbo rinkos vystymosi prognozė ir grįžtamojo ryšio grandinė gali padėti besimokantiems priimti tinkamesnius, informacija paremtus sprendimus renkantis specialybę, o švietimo teikėjams – pritaikyti švietimo paslaugas taip, kad mokymosi rezultatai būtų aktualesni (Cedefop, 2013).

Jaunimo ir vyresnių asmenų nedarbo ir profesinio mokymo patrauklumo didinimo problemą siekiama spręsti ministerijų lygiu. Atsakomybę už profesinio mokymo politikos kūrimą ir vykdymą Lietuvos Respublikos įstatymai suteikia Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai. Žmogiškųjų išteklių plėtros srities įgaliojimai suteikti Lietuvos Respublikos ūkio ministerijai. Kitos ministerijos prisideda prie švietimo politikos formavimo ir įgyvendinimo, teikdamos pasiūlymus švietimą reglamentuojantiems teisės aktams ir dalyvaudamos jų projektus rengiančiose darbo grupėse.

Siekiant plėsti profesinio mokymo patrauklumą, į profesinį mokymą pritraukti daugiau mokinių, tarp prioritetinių Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos veiklų buvo profesinio mokymo įstaigų, kuriuose buvo kuriami sektoriniai praktinio mokymo centrai, stiprinimas. Siekiama užtikrinti, kad mokiniai, naudodamiesi naujausiomis technologijomis ir įranga, įgytų darbo rinkos poreikius atitinkančių praktinių gebėjimų. Šie centrai atviri profesinio mokymo įstaigų mokiniams, aukštųjų mokyklų studentams, įmonių darbuotojams, profesijos mokytojams ir t. t. Šiuo metu Lietuvoje veikia 42 sektoriniai praktinio mokymo centrai, 41 iš jų yra pavaldus Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai.

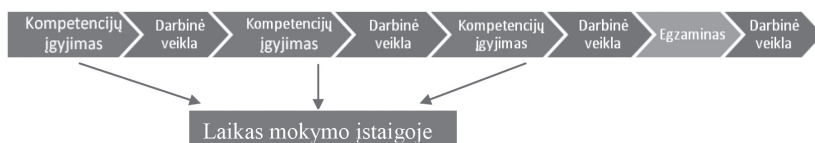
Kitas svarbus žingsnis – siekis praktinį mokymą susieti su darbo įgūdžiais, didinti populiarumą mokytis pameistrystės forma. Praktinis mokymas sudaro

60–80 proc. visos programų mokymo trukmės. Teisės aktuose rekomenduojama, kad pusę praktiniam mokymui skirto laiko sudarytų praktinis mokymas realioje darbo vietoje. Pameistrystė sudaromos sąlygos žmogui įgyti konkrečiai darbo vietai reikalingų kompetencijų.

### Mokyklinė mokymo forma



### Pameistrystė



4 pav. Pameistrystės mokymosi pakopomis principo palyginimas su mokyklinės mokymo formos mokymosi principu.

Mokymas pameistrystės forma vyksta pakopomis. Iš pradžių profesinio mokymo įstaigoje įgyjama teorinių žinių, surengiami būtinieji saugos ir sveikatos darbe mokymai bei įgyjama pradinių praktinių įgūdžių (dirbtuvėse, sektoriniuose centruose). Žinios ir įgūdžiai gilinami darbo vietoje, ir vėl grįžtama į mokymo įstaigą. Taip mokomasi pakopomis dirbant vis sudėtingesnę darbą.

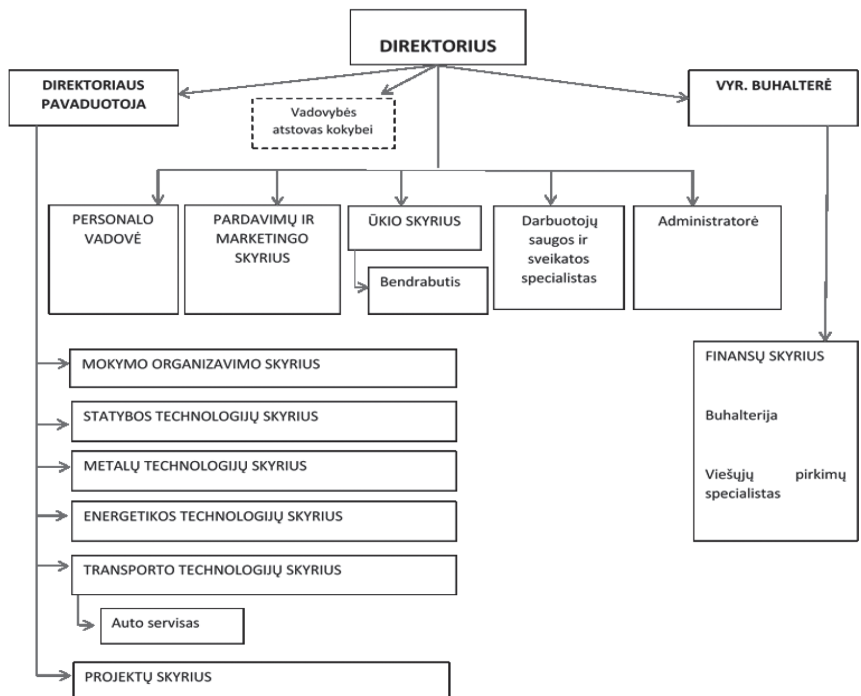
VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro kartu su partneriais 2013–2015 metais vykdyto projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ patirtis parodė, kad esamas teisinis reglamentavimas netrukdo diegti darbininkų mokymą pameistrystės forma. Taip pat paaiškėjo, kad pameistrystę ypač aktualu taikyti organizuojant tęstinį profesinį mokymą, kad darbuotojams būtų užtikrinta galimybė mokytis visą gyvenimą, taip pat tenkinti nuolat kintančius įmonių tam tikros kvalifikacijos darbuotojų poreikius.

### ĮGYVENDINIMAS: TEISINIAI IR KITI ASPEKTAI

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro veikla – tradicijų, veiklos planavimo, profesionalaus kolektyvo, mokymui tinkamos aplinkos, ryšių su įmonėmis, darbo biržomis, darnaus valstybinės institucijos (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija) ir privačios įmonės UAB „Arginta Engineering“ bendradarbiavimo pavyzdys, kuris sudaro sąlygas organizuoti

efektyvų, darbo rinkos poreikius atitinkančių praktinių gebėjimų mokymą, teikti įmonėms aktualias darbuotojų mokymo paslaugas.

Mokymo centre 2016 metų pradžioje dirbo 76 darbuotojai, iš jų 34 pedagogai (profesijos mokytojai, mokymo instruktoriai)



5 pav. VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro struktūra (2016 m.)

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymu, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymu, kitais profesinį mokymą reglamentuojančiais teisės aktais.

2015 m. Mokymo centro pajamos sudarė 3355091 Eur, iš jų: 2088864 Eur pajamos gautos rengiant darbininkus ir keliant kvalifikaciją; 1031199 Eur pajamos gautos vykdant Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuojamus projektus ir tarptautines programas; 235027 Eur – kitos pajamos. Mokymo centro sąnaudos per finansinius metus sudarė 2855797 Eur, iš jų išlaidos darbo užmokesčiui – 1241500 Eur.

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro veiklos sėkmę lemia:

- profesionalūs ir motyvuoti darbuotojai (pritraukiama naujų kvalifikuotų dėstytojų);
- turtinga materialinė bazė ir aprūpinimas modernia praktinio mokymo technologine įranga bei nuolatinis mokymo bazės atnaujinimas;
- efektyvus ES paramos panaudojimas praktinio mokymo infrastruktūrai atnaujinti ir darbuotojų kvalifikacijai tobulinti;
- nematerialusis turtas – rinkos poreikius atitinkančių mokymo programų įvairovė, gebėjimas parengti mokymo programą pagal kliento poreikius, parengta metodinė medžiaga;
- orientacija į tęstinio profesinio mokymo poreikių tenkinimą;
- platus partnerių tinklas ir darbdavių ar jų asociacijų atstovų dalyvavimas centro veikoje, kuriant praktinio mokymo programas;
- profesionalus veiklos planavimas ir organizavimas, efektyviai išnaudojami centro pajėgumai;

Mokymo centro ekonominis gyvybingumas: veikla pagrįsta ekonomine logika, teikiamos kokybiškos mokymo paslaugos rinkai, uždirbamos reikalingos pajamos Mokymo centrui išlaikyti ir paslaugoms tobulinti.

Priimant sprendimą įsteigti analogišką mokymo centrą reikėtų pradėti nuo atidžios rinkos analizės. Svarbu išsiaiškinti, ar tarp sektoriaus įmonių bus ne tik paklausa, bet ir pajėgumas susimokėti už praktinio mokymo paslaugas. Reikėtų pasirinkti perspektyviausią pramonės sektorių (statybos, transporto, suvirinimo, energetikos ar kitos srities, aktualiausios konkrečiam regionui), vėliau veiklą plėsti į kitus sektorius. Steigiant mokymo centrą geriausia pasirinkti jau egzistuojančios mokymo įstaigos bazę ir ją modernizuoti, aprūpinti naujausia praktinio mokymo technologine įranga.

Organizuojant mokymo veiklą svarbu, kad į profesinio mokymo sistemą mokytis ateitų motyvuoti asmenys, o juos mokytų kompetentingi ir kvalifikuoti dėstytojai, kurie dirbs pagal pažangiausias mokymo programas.

Efektyvi rinkodara ir plataus partnerių ir darbdavių (klientų) rato kūrimas – pagrindas centrui finansiškai išsilaikyti ir plėsti mokymo paslaugas.

Profesinis mokymas turėtų būti organizuojamas atsižvelgiant į konkrečios įmonės poreikius, taikomos lanksčios mokymo formos, derinant praktinį ir teorinį mokymą. Rekomenduojama bendradarbiaujant su įmonėmis organizuoti mokymą pameistrystės forma. Mokymus baigę asmenys turėtų įgyti teorinių žinių, praktinių įgūdžių ir reikiamą kvalifikaciją dirbti realioje darbo vietoje bei turėti tai patvirtinančius dokumentus.

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras planuoja toliau tenkinti viešąjį interesą: teikti kokybiškas profesinio mokymo paslaugas, plėtoti bendradarbiavimą su įmonėmis, darbo biržomis, jaunimo organizacijomis, tobulinti pameistrystės mokymo formą, kitas paslaugas, siekdamas patenkinti įmonių

darbuotojų mokymų poreikius ne tik statybos, transporto ir suvirinimo, bet ir energetikos srityse.

## BIBLIOGRAFIJA

- Balevičienė S., Švietimo problemos analizė: Kuo bus naudingi Lietuvai kuriami sektoriniai praktinio mokymo centrai? Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras, 2012, gruodis, Nr. 21 (85)
- Černius M., Bražinskienė J., Švietimo problemos analizė: Pameistrystė Lietuvoje. Poreikis ir galimybės. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras, 2014, gruodis, Nr. 18 (123).
- Černius M., Pameistrystė, 2015–08–24. Konferencijos pranešimas. Prieiga internetu: <http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2015/08/Mindaugas-Černius.-PDF.pdf> Europos socialinis verslumo ugdymo ir inovatyvių studijų institutas. Praktika – studentų sėkmės garantas. Prieiga internetu: <http://europe-institute.com/lit/praktika-studentu-sekmes-garantas/>.
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Darbo rinkos profesinio mokymo ekonominis ir socialinis efektyvumas bei rekomendacijos profesinio mokymo vykdymo efektyvumo didinimui bei praktinio mokymo kokybės gerinimui (Antrojo tyrimo “Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant profesinio mokymo programų vykdymo efektyvumą bei praktinio mokymo kokybę” etapo ataskaita). Vilnius, 2006.
- Europos komisija. Šalies ataskaita, Lietuva 2015. Prieiga internetu: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_lithuania\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_lithuania_lt.pdf).
- EUROSTAT statistics explained. Užimtumo statistika. Prieiga internetu: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/employment\\_statistics/lt](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/employment_statistics/lt)
- Lietuvos darbo birža. Paklausiausios profesijos. Prieiga internetu: [http://www.ldb.lt/informacija/darborinka/puslapiai/paklausios\\_profesijos.aspx](http://www.ldb.lt/informacija/darborinka/puslapiai/paklausios_profesijos.aspx)
- Lietuvos darbo birža. Bedarbių struktūros pokyčiai. Prieiga internetu: [http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai\\_men\\_pabaigoje.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx)
- Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2015 m. kovo 23 d. įsakymas Dėl švietimo ir mokslo ministro 2010 m. rugpjūčio 27 d. įsakymo Nr. V-1435 „Dėl formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo Nr. V-232, Vilnius.
- Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas Suvestinė redakcija nuo 2016-04-01 Įstatymas paskelbtas: Žin. 1997, Nr. 98-2478
- Oficialios statistikos portalas. Darbo užmokestis šalyje. Prieiga internetu: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=4376953>

- Pameistrystės organizavimo gairės įmonėms ir profesinio mokymo įstaigoms. Prieiga internetu: <http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2016/01/Gair%C4%97s-mokymo-%C4%AFstaigoms-.pdf>
- Tęstinio mokymo centrų asociacija. Suaugusiųjų profesinis mokymas. Prieiga internetu: <http://www.darborinka.net/Apie%20TEMCA.pdf>
- VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro 2015 metų veiklos ataskaita, patvirtinta 2016-04-26 Visuotinio dalininkų susirinkimo protokolu Nr. DP-1.
- Zubras V., Pameistrystė – efektyvi profesinio mokymo organizavimo forma NEETui, 2015-08 25. Konferencijos pranešimas. Prieiga internetu: <http://pameistryste.lt/wp-content/uploads/2015/08/Vytautas-Zubras-.PDF.pdf>

## LENKIJA: SOCIALINĖ BENDRIJA „PERSPEKTYVA“ PRIE STUDZENIČIŲ SOCIALIZACIJOS CENTRO

Autorė	Anna Valigura
Santrauka	Socialinė bendrija „Perspektyva“, veikianti prie Studzeničių (Lenkija, Mazovijos vaivadija) Juzefo Viečorkovskio socializacijos centro (SC), yra socialinės įmonės, įkurtos prie viešosios institucijos, pavyzdys, kurios tikslas – švietimo ir resocializacijos veikla per darbą. Bendrijos veikla papildo Socializacijos centro darbą. Šalies mastu bendrijos vykdoma veikla yra inovatyvi pagalbinių ūkių, kurie iki 2010 metų įgyvendino su SC auklėtinių adaptacija ir funkcionavimu darbo rinkoje susijusius uždavinius, iš dalies įgyvendinamus socialinės bendrijos, likvidavimo proceso veikla.

### KONTEKSTAS

Socializacijos centrai – tai resocializacijos institucijos, skirtos 13–21 metų amžiaus asmenims, kurie padarė nusikalstamą veiką ir kartu rodo didelį demoralizacijos laipsnį. Nepilnamečius į socializacijos centrus siunčia šeimos teismai.

*Svarbiausias socializacijos centrų tikslas yra nepilnamečių resocializacija, siekiant keisti pagrindines vertybes į labiau socialiai pageidaujamas ir tinkamą asmenybės ugdymą, taip pat pozityvių pomėgių, motyvacijos, tinkamos vertybių sistemos ir nustatytų bendradarbiavimo taisyklių laikymosi ugdymą. Šie uždaviniai įgyvendinami vykdant tokius auklėjamuosius veiksmus:*

- mokymo;
- auklėjimo;
- rengimo profesijai;
- laisvo laiko organizavimo.

[SOCIALIZACIJOS CENTRAI, PRIEGLAUDOS JAUNIMUI, <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/>, žiūrėta:2016-09-23]

Jauni žmonės, turintys atlikti bausmę Socializacijos centre, kaip alternatyvą gali pasirinkti nepilnamečių prieglaudą. Socializacijos centras – tai paskutinė izoliacijos forma asmenims iki 21 metų amžiaus, kai kiti auklėjamieji būdai (pvz., kuratoriaus priežiūra) pasirodo neveiksmingi arba neveikia socialinės rehabilitacijos. Socializacijos centrai Lenkijoje skirstomi į vyriškus ir moteriškus



bei įvairaus atvirumo laipsnio centrus<sup>2</sup>. Šiuo metu Lenkijoje veikia 32 institucijos nepilnamečiams, iš kurių 5 – jaunimo prieglaudos, 17 – socializacijos centrai (tarp jų Studzeničių SC), likusios 10 institucijų jungia pirmiau nurodytas funkcijas.

Studzeničių socializacijos centras buvo įkurtas 1871 m. vasario 20 d. Lenkijos Karalystės apeliacinio teismo prezidento Juzefo Viečorkovskio, remiantis Įstatymu dėl žemės ūkio gyvenviečių ir amatų kaimų. Ši institucija yra viena seniausių Lenkijoje. Jos tradicija, panašiai kaip \_\_\_\_\_

ir kitų Lenkijoje veikiančių socializacijos centrų, remiasi švietimu ir auklėjimu per darbo vertės pažinimą.

*Darbas šia kryptimi<sup>3</sup> turėjo būti vykdomas mokantis profesijos per darbą gyvenvietėse ir amatų kaimuose. Buvo manoma, kad auklėtiniai įgis pradinį išsilavinimą ir praktinės patirties ūkio ir amatų srityje* [T. Murzyn, p. 14].

Laikui bėgant prie centro buvo įkurta profesinė mokykla. Panašiai kaip ir kitose tokio tipo švietimo įstaigose<sup>4</sup> Lenkijoje, profesinė praktika toje mokykloje yra nemokama. Gimnazija ir pagrindinė profesinė mokykla, veikiančios prie Studzeničių socializacijos centro, išduoda diplomus ar sertifikatus, kuriuose nenurodoma, kad auklėtinis mokėsi SC. Šalia centro taip pat veikia Mazovijos biužeto ir ekonomikos institucija<sup>5</sup>, kuri mokiniams sudaro papildomų galimybių pasirinkti profesiją<sup>6</sup>.

Studzeničių socializacijos centro teritorijoje veikia Mazovijos biužeto ir ekonomikos institucija bei socialinė bendrija „Perspektyva“. Centro teritorijoje taip pat yra mokykla, bažnyčia, gyvenamieji pastatai, administracijos patalpos ir rekreacijos zona, taip pat IGB nuomojamos stalių dirbtuvės, žirgynas, netoli – ūkių laukai.

Laikui bėgant pagrindiniai Studzeničių socializacijos centro tikslai, orientuoti į pagrindinių praktinių ir socialinių auklėtinių gebėjimų ugdymą, nesikeičia, o centro darbas turi 140-ties metų tradicijas ir prasidėjo dar Lenkijos Karalystėje. Per pastarąjį ketvirtį amžiaus Studzeničių socializacijos centre daug kas pasikeitė, nes keitėsi šalies situacija. Paskutinis reikšmingas teisinis pakitimas, sudaręs sąlygas steigti socialinę bendriją „Perspektyva“, buvo pagalbinio ūkio

---

<sup>2</sup> Papildomai socializacijos centrai Lenkijoje skirstomi į resocializacijos, resocializacijos ir reabilitacijos, resocializacijos terapinius ir readaptacinius.

<sup>3</sup> Pirminiame akte TORIPR buvo nurodyta, kokiam tikslui ir kam buvo steigiama socializacijos įstaiga: „(tikslas yra) *tobulinti abiejų lyčių asmenų, kuriems teismas už nusizengimus skyrė bausmę, moralę ir nepilnamečių elgetų ir vaikų be namų likimo gerinimas.*“ [T. Murzyn, p. 14].

<sup>4</sup> Institucijoje veikia trimetė gimnazija ir dvimetė profesinė mokykla, kurios vykdo viešųjų mokyklų programas. Praktikoje profesinis mokymas priklauso nuo to, kiek laiko auklėtinis yra Socializacijos centre, ir nuo jo individualių ypatumų – valios arba gebėjimo perimti žinias.

<sup>5</sup> IGB veiklą reglamentuoja 2010 m. rugsėjo 21 d. Ministrų Tarybos reglamentas dėl valstybės biudžetinių padalinių pagalbinio valdų pertvarkymo į biudžetines įstaigas būdo ir tvarkos. <http://www.igbmazovia.pl/pl/> [žiūrėta: 2016-09-25].

<sup>6</sup> 2009 metais Studzeničių socializacijos centro auklėtiniai turėjo galimybę atlikti papildomą profesinę praktiką IGB Novy Dvur Gėlių eksperimentinėje gamykloje. Šios praktikos buvo mokamos.

panaikinimas<sup>7</sup>, kuriame Socializacijos centro mokiniai galėjo dirbti mokamą ir santykinai pastovų darbą<sup>8</sup>.

*Iki 2010 metų profesinį socializacijos centrų auklėtinių rengimą didžiąja dalimi įgyvendino pagalbiniai ūkiai, veikiantys kaip atskira organizacinė ir finansinė biudžetinės įstaigos dalis arba kaip jos antrinę veiklą vykdančios padaliniai, padengiantys savo išlaidas gaunamomis pajamomis ir turintys teisę į dotacijas [M. Dębska, p. 155].*

Socialinė bendrija „Perspektyva“ – tai antra Lenkijoje veikianti tokio tipo įstaiga. Pirmoji socialinė bendrija, veikianti prie socializacijos centro, buvo įkurta Poznanėje. Ją, panašiai kaip „Perspektyvos“ atveju, įkūrė juridiniai asmenys: Didžiosios Lenkijos resocializacijos asociacija „Horyzont“ ir Socialinių bendrijų asociacija. Socialinė asociacija „Herakles“ teikė remonto ir statybų paslaugas, dailidės ir hidraulinių paslaugų darbus, valymo, sodininkystės, konservavimo ir elektros paslaugas. „Herakles“ ne kartą buvo išskirta ir pateikta kaip pavyzdinčiai veikianti socializacijos centrų auklėtinių resocializacijos ir jų galimybių darbo rinkoje didinimo srityse.

*Poznanės SC veikė socialinė bendrija „Herakles“, teikianti remonto ir statybų bei valymo paslaugas. Ten įdarbinti auklėtiniai turėjo galimybę įgyti patirties, taip pat uždirbti pinigų. Pasirašantieji sutartį su bendrija, gaudavo 30 proc. jiems priklausancio atlyginimo. Likusi suma buvo pervedama į jų asmeninę sąskaitą ir išmokama išėjimo iš Socializacijos centro dieną. Išimtis buvo pirmas atlyginimas, kuriuo auklėtinis galėjo disponuoti savo nuožiūra [M. Szwast, K. Wiśniewska, M. Wolny, p. 94].*

Panašiai kaip Poznanės bendrija, „Perspektyva“ rangovų ieško naudodama socialinį potencialą. Svarbiausia bendrijos rangovė yra vietos savivaldybė, artimiausia parapija ir „IGB Mazovia“. Vienas pagrindinių paslaugų gavėjų yra Studzenicų socializacijos centras.

Įmonė veikia vietinėje rinkoje, dalyvauja viešojo sektoriaus pirkimų procedūrose. Galima išskirti tokius paslaugų gavėjus: nepilnamečių resocializacijos įmones, vietos verslo subjektus ir fizinius asmenis, Studzenicų socializacijos centrą, su kuriuo įmonės glaudžiai bendradarbiauja – remdamasi sutartimi, bendrija naudojami dirbtuvių patalpomis ir kai kuriais gamyklos įrenginiais, o centro auklėtiniai, prižiūrimi profesijos mokytojų, naudojami įranga profesinės praktikos užduotims atlikti. <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/908942> [žiūrėta: 2016-09-20]

<sup>7</sup> Pagalbiniai ūkiai panaikinti remiantis 2009 m. rugpjūčio 27 d. Viešųjų finansų įstatymu (Dz. U. Nr. 157, poz. 1240 vėlesni pakeitimai).

<sup>8</sup> „Ūkis galėjo su auklėtiniais pasirašyti darbo sutartį, nes ūkis lengvatinėmis sąlygomis gaudavo baldų teismams užsakymų. Vaikinams darbas buvo įskaitomas į darbo stažą. Kai kurie į laisvę išeidavo sutaupe kelis tūkstančius.“ <http://wyborcza.pl/duzyformat/1,127290,19469000,chlopaki-z-poprawczaka-musza-poczuc-pieniadze-dluga.html> [žiūrėta: 2016-09-18].

## TEORINIS PAGRINDIMAS

Socialiniuose moksluose plačiai aptariama darbo reikšmė žmogaus gyvenime. Ekonomistai vertina darbo suteikiamą galimybę užsidirbti (Adam Smith, Muhammad Yunus ir kiti). Teisininkams darbas yra teisė, taip pat pareiga, kurią būtina atlikti (Ferdinand Buisson, Wiktor Osiatyński ir kiti). Sociologai tikriausiai sutiktų, kad darbo dėka asmuo pažįsta, kuria ir keičia savo poziciją socialinėje struktūroje (Guy Standing, Jan Szczepański, Jacek Tittenbrun ir kiti). Pedagogai pripažintų, kad darbas, be mokymosi ir žaidimų, yra viena pagrindinių žmogaus aktyvumo formų (Jacques Delors, Andrzej Frycz Modrzewski, Stanisław Staszic, Tadeusz Nowacki ir kiti), o psichologai – kad darbas remia moralinę asmens raidą ir leidžia apsaugoti savo orumą (Kurt Lewin, Muzafer Sherif, Józef Kozielcki ir kiti). Socialiniai politikai (tiek teoretikai, tiek praktikai) tikriausia pripažintų, kad profesinis asmenų aktyvumas, kuriuo siekiama atitikti darbo rinkos lūkesčius, lemia, kad socialinės resocializacijos išlaidos ir tolesnė priežiūra gali būti sumažinti. Socialinės bendrijos „Perspektyva“ veikloje atsispindi kiekvieno aprašyto požiūrio nauda.

## ATVEJO ANALIZĖ

2012 m. rugpjūčio 17 d. buvo įkurta socialinė bendrija „Perspektyva“. Jos steigėjai yra du juridiniai asmenys: asociacija „Osada“ (jos nariai yra Studzenicų socializacijos centro darbuotojai) ir asociacija „Start Q“ (asociacijos nariai yra Studzenicų socializacijos centro partneriai). Socialinė įmonė tęsia ir plėtoja Studzenicų socializacijos centro tikslus ir tradicijas, iš esmės vykdo veiklą, susijusią su profesiniu mokymu, darbu ir uždariu iš auklėtinių resocializacijos procesu. Bendrijos įkūrimą lėmė teisiniai pokyčiai (pagalbinių ūkių panaikinimas), ribojantys galimybę mokėti auklėtiniams už profesinę praktiką.

*Socialinė bendrija „Perspektyva“ buvo įkurta kaip organizacija, kuri savo veikla siekia formaliai ir teisiškai padėti Socializacijos centro auklėtiniams įsidarbinti. Tai ne tik turi finansinių pranašumų, bet ir siekiama ugdyti auklėtinių praktines profesines savybes įtraukusi juos į tikrą gamybos procesą. Tai galimybė kelti profesinę kvalifikaciją ir užsidirbti pinigų asmeniniams poreikiams tenkinti. Socializacijos centre gyvenantis jaunimas – tai dažniausia pilnamečiai asmenys, kurie gyvendami laisvai dirba ir gauna atlyginimą. Taigi bendrijos įkūrimo tikslas buvo praktiškai parengti auklėtinius dalyvauti darbo rinkoje. Tokie veiksmai jaunimui leidžia legaliai įsidarbinti ir gerinti savo materialinę padėtį. [E. Gajda, R. Szulc, J. Kaczmarczyk, 2013]*

Pagrindinės bendrijos veiklos kryptys yra tiesiogiai susijusios su profesinės pagrindinės mokyklos, esančios Socializacijos centro teritorijoje, mokymo kryptimis. Bendrija gauna užsakymų ir tai dailidėms, montuotojams, statybi-

ninkams ir virėjams leidžia įgyti praktinių profesinių įgūdžių. „Perspektyva“ taip pat priima užsakymus atlikti sezoninius sodininkystės darbus (pvz., pjauti žolę), o tai praturtina sodininkystės SC teritorijoje veikiančioje gimnazijoje besimokančių auklėtinių profesinę patirtį. Profesijų, kurias galima įgyti įstaigose prie centro ir tobulinti profesines kompetencijas dirbant, pasiūla atspindi technines SC galimybes, kita vartus, profesijos skirstomos taip, kad kiekvienas auklėtinis galėtų įgyti specialybę, kuri padės pagerinti asmens situaciją už institucijos sienų. Pasak centro darbuotojų, darbo rinkos paklausa atitinka mokykloje galimų įgyti profesijų pasiūlą. Tai reiškia, kad auklėtiniai, kurie centre gerai mokėsi ir stengėsi dirbti, neturėtų susidurti su sunkumais vadinamojoje atviroje rinkoje.

„Perspektyvos“ ir Socializacijos centro veiklos papildo viena kitą daugeliu lygių. Visų pirma, bendrijos veiklą galima realizuoti tikrai įvykdžius visas sąlygas, nurodytas gamyklos taisyklėse (pvz., mokiniai gali dirbti bendrijoje tik po pamokų). Antra, bendrijos įkūrėjai, dalininkai ir veiklos koordinatoriai yra socializacijos centro darbuotojai – jie nemokamai vykdo darbus, susijusius su socialinės įmonės valdymu. Trečia, bendrija savo veiklai naudoja centro turtą. Tuo pačiu metu, kai buvo įkurta bendrija, atsirado galimybė finansuoti techninę bazę, kurią mokiniai naudoja profesiniams uždaviniams atlikti. Didelę paramą, kuriant bendriją, suteikė Varšuvos socialinių ir ekonominių iniciatyvų fondas: „Gavome dotaciją reikalingai įrangai nusipirkti. Šiuo metu mums padeda institucijos, teikiančios užsakymų“ [E. Gajda, 2014, p. 164–165].

Į bendrijos veiklą yra įtraukti visi Studzeničių socializacijos centro darbuotojai: administracija, pedagogai ir techninis personalas. Bendrijos sėkmė remiasi sąžiningu ir solidariu Studzeničių socializacijos centro darbuotojų darbu ir suprantama kaip pirmaujančios socialinės įmonės, realizuojančios jai priskirtus uždavinius, statuso išlaikymas. Bendrijos veiklos taisyklėse numatytas nuolatinis bendradarbiavimas su priskirtu mokytoju globėju, kuris palaiko ir yra profesinio meistriškumo ir požiūrio pavyzdys. Būtina taip pat pabrėžti, kad nepaisant to, jog socialinė įmonė taiko legalias, auklėtiniams priimtinas uždarbio formas, Socializacijos centro ir bendrijos darbuotojai negauna piniginio atlygio už darbo vietas auklėtiniams radimą<sup>9</sup>.

*Kad socialinė bendrija patirtų sėkmę ir taptų realia resocializacijos priemone ir auklėtinių darbo vieta, darbas visais lygiais turi būti efektyvus.* [M. Dębska, 2014, p. 159]

Bendrijos darbo diena ir naujų užsakymų gavimas nustato Socializacijos centro darbo ritmą. Gavus naujų užduočių, į darbą įtraukiami centro auklėtiniai. Jų darbą prižiūri Socializacijos centro darbuotojai – konkrečių sričių specialistai.

<sup>9</sup> Studzeničių socializacijos centro darbuotojai labai atsakingai vertina „Perspektyvos“ darbuotojų atliekamų veiksmų skaidrumą (ypač susijusį su finansais) visų pirma todėl, kad parodytu, jog netelerojamas nepilnamečių išnaudojimas darbu.

*Darbo diena priklauso nuo to, ar turime atlikti užsakyką. Jeigu taip, įdarbiname norinčius auklėtinius ir veikiame. Darbo imasi auklėtiniai, prižiūrimi profesijos mokytojų, laikydamiesi Socializacijos centre privalomo darbo grafiko. [E. Gajda, 2014, p. 163]*

Iki šiol norinčių dirbti auklėtinių skaičius kaskart viršijo bendrijai skirtų užduočių skaičių. Socializacijos centro darbuotojų teigimu, dirbti auklėtinius labiausia motyvuoja galimybė užsidirbti pinigų<sup>10</sup>. Pedagogai mini kitus veiksnius, lemiančius tokį mokinių norą dirbti bendrijoje: galimybę išmokti naujų dalykų arba galimybę veikti už centro ribų, taip pat norą koku nors būdu praleisti laisvalaikį ir įveikti nuobodulį – „prastumti laiką“.

*Kiekvienas auklėtinis, kuris imasi bendrijos siūlomo darbo, turi galimybę išmokti ką nors nauja, galimybę įgyti darbo patirties, atsakomybės ir veiklos atviroje aplinkoje. [E. Gajda, 2014, p. 162]*

Galimybė dirbti socialinėje bendrijoje „Perspektyva“ Socializacijos centro auklėtiniams yra apdovanojimas, leidžiantis jiems dažnai pirmus pinigus užsidirbti legaliu ir sąžiningu būdu. Socializacijos centro auklėtiniai įdarbinami pasirašius civilinės teisės sutartis. Uždirbtais bendrijoje pinigais mokiniai gali disponuoti savo nuožiūra. Pinigai yra pervedami į auklėtinių asmenines sąskaitas. Jie gali naudotis pinigais vadovaudamiesi Socializacijos centro taisyklėmis. Be taupymo galimybės, Studzeničių socializacijos centro direktorius suteikė galimybę auklėtiniams įgyti vairuotojo pažymėjimą – pusę išlaidų padengia pataisos įstaiga, kitą pusę – pats auklėtinis. Bendrijoje atliekamas darbas, priešingai negu darbas pagalbiname ūkyje, galėjusiame įdarbinti auklėtinius tik pagal darbo sutartį, neįskaičiuojamas į darbo stažą<sup>11</sup>.

Darbo bendrijoje galimybė auklėtiniams yra tam tikras apdovanojimas. Taip yra todėl, kad trūksta darbo visiems auklėtiniams; kita vertus, bendrijoje gali dirbti tik tie asmenys, kurie atlieka savo pareigas Socializacijos centre. Situacija, kai mokamo darbo<sup>12</sup> visiems auklėtiniams neužtenka, sudaro tam tikrą konkurenciją. Panašią patirtį auklėtiniai turės atviroje darbo rinkoje.

*(...) realybėje pataisos įstaigos darbą gali pasiūlyti „tik geriausiems“, t. y. besistengiantiems ir siekiantiems darbo, o tai atspindi padėtį atviroje darbo rinkoje; čia laimi tie, kas yra pasirengę įveikti sunkumus. [M. Dębska, 2014, p. 158]*

Studzeničių socializacijos centras, panašiai kaip kiti socializacijos centrai Lenkijoje, turi galimybę apdovanoti mokinius pinigais<sup>13</sup>, tačiau tai pasitaiko

<sup>10</sup> Socializacijos centro auklėtinių materialinė padėtis dažnai būna sunki. Galimybė bendrijoje užsidirbti kelis šimtus zlotų (praktiškai vienintelis būdas turėti asmeninių lėšų) jiems yra labai patraukli.

<sup>11</sup> Lenkijoje darbo stažas reikalingas skaičiuojant senatvės pensiją.

<sup>12</sup> Auklėtiniai taip pat atlieka profesinę praktiką, už kurią nemokama.

<sup>13</sup> Auklėtinis kartu su auklėtoju renkas, kam bus skirti apdovanojimo pinigai. Paskui auklėtojas perka pasirinktą daiktą. Įstaigos direktoriaus suteiktas apdovanojimas, priešingai negu uždirbti asmeniniai pinigai, negali būti skirti, pavyzdžiui, šeimos kelionei į Socializacijos centrą.

labai retai ir tik tam tikromis progomis. Įstaigos administracijos nuomone, būtent uždarbis, suprantamas kaip atsakomybės už vykdomą darbą ir

pinigų uždirbimą prisiėmimas, o ne skatinimo sistema yra veiksminga auklėjamoji priemonė, kuri turėtų būti taikoma Socializacijos centre. Bendrijos gaunami užsakymai yra pritaikomi auklėtinių galimybėms. Tai nesudėtingi darbai; kita vertus, tai užduotys, kurių metu mokiniai įgyja naujų kvalifikacijų, kompetencijų, gebėjimų.

*Užsakymus visų pirmą vykdo auklėtiniai, kurie gerai atlieka savo pareigas. Galimybė dirbti ir užsidirbti turi būti apdovanojimas. [...] Imamės tik tų užsakymų, kuriuos gali atlikti profesijos besimokantys auklėtiniai, kurie nėra kvalifikuoti darbuotojai.* [Gajda, 2014, p. 163]

Bendrija nuo savo veiklos pradžios vykdė kelias dešimtis vidinių ir išorinių užsakymų. Mokinių uždirbtos sumos pagerino jų gyvenimo Socializacijos centre kokybę. Šiuo metu bendrija disponuoja savo turtu – mašinomis ir darbo įrankiais, o savo veiklą vykdo Studzencių socializacijos centrui nuosavybės teise priklausančiuose pastatuose<sup>14</sup>.

Iki šiol bendrija nesirūpino savo paslaugų gavėjais. Tai lemia ribotos Socializacijos centro personalo galimybės (SC personalas yra ir „Perspektyvos“ darbuotojai) ir būtinybė darbuotojui prižiūrėti ir rūpintis auklėtinio, atliekančio profesinius uždavinius už centro sienų. Pačios gamyklos gaunami užsakymai ir socialinė aplinka leido nepertraukiamai tęsti socialinės įmonės veiklą.

*Neinvestuojame į reklamą, užsakymų gauname teikdami pasiūlymus ir dėl ankstesnių klientų rekomendacijų.* [E. Gajda, p. 164]

Socialinės bendrijos „Perspektyva“ įkūrimas – tai neabejotinas Studzencių darbuotojų ir auklėtinių pasiekimas socialinės ir profesinės reintegracijos srityje. Veikdami bendrijoje, mokiniai išbandė turimus ir įgijo naujų socialinių ir profesinių kompetencijų, elgesio darbo vietoje, atsakomybės už savo veiksmų prisiėmimo patirties. Tarp visų tokios socialinės ir profesinės veiklos pranašumų svarbiausia yra tai, kad auklėtiniai, jų atliekamas darbas turi savo vertę.

*Socialinėje bendrijoje įdarbinti auklėtiniai profesinio darbo metu įgyja realias kvalifikacijas, leidžiančias jiems veikti atviroje darbo rinkoje. Socialinės bendrijos darbuotojai mokosi darbo kultūros, t. y. bendradarbiavimo, komunikacijos su kitais darbuotojais, darbdaviais ir klientais, darbo taisyklių laikymosi, atsakingai ir sąžiningai atlikti patikėtus darbo uždavinius. Kartu auklėtiniai mokosi tinkamų socialinių santykių – veikti ne tik auklėtinių, bet ir bendradarbių grupėje.* [Dębska, 2014, p. 159]

---

<sup>14</sup> Dalis Studzencių SC techninės įrangos išnuomota IGB. Bendrija nedirba su ta technika.

## APIBENDRINIMAS

Kaip rodo straipsnyje pateiktas pavyzdys, pagrindas įkurti socialinę bendriją prie Socializacijos centro yra šių institucijų administracijų gera valia, taip pat didelis Socializacijos centro darbuotojų entuziazmas. Kitas būtinas socialinės įmonės steigimo elementas yra minimalios žinios apie tos šalies socialinių institucijų funkcionavimo ir finansavimo mechanizmus. Dažniausia prie socialinės ekonomikos plėtros prisideda viešosios įstaigos arba trečiojo sektoriaus organizacijos. Norintieji Lenkijoje steigti socialinę bendriją prie socializacijos centro vadovaujasi Socialinio užimtumo įstatymu.

*Socialinių bendrijų prie socializacijos centrų steigimo atveju būtina vadovautis Socialinio užimtumo įstatymu, nustatančiu sąrašą asmenų, kuriems ypač aktualūs šio įstatymo straipsniai. Šis sąrašas nėra baigtinis. Jis aktualus visiems asmenims, susidūrusiems su socialine izoliacija ir savo pastangomis negebantiems patenkinti bazinių gyvenimo poreikių, taip pat atsidūrusiems skurdo situacijoje arba situacijoje, neleidžiančioje arba ribojančioje dalyvavimą profesiniame, socialiniame ar šeiminiame gyvenime. Šiai grupei kaip tik priklauso Socializacijos centro auklėtiniai.* [M. Dębska, 2014, p. 156]

Lenkijoje vadovavimas socialinei bendrijai prie socializacijos centro nėra labai populiarus, tačiau tai, atsižvelgiant į auklėtinių gerovę plačiąja prasme (aprašyta pirmiau), būtina praktikuoti. Kaip pagrindinį tokios veiklos vykdymo sunkumą galima išskirti dirbančio asmens saugumo ir priežiūros užtikrinimą. Be to, iššūkis yra sujungti auklėtinių mokymo ir profesines pareigas. Kitas svarbus klausimas yra mokinių uždirtbtų pinigų perskirstymas.

Lenkijos socialinių bendrijų prie socializacijos centrų formavimo ir veiklos sklaida gali būti atsakas į daugelį praktikų sprendžiamų problemų, tarp jų globos<sup>15</sup> ir to, kaip buvęs auklėtinis elgsis ir susitvarkys gyvenime. Galų gale geriausias sėkmingo darbo su auklėtiniais įvertinimas – tai jo laimingas gyvenimas už pataisos įstaigos sienų.

## BIBLIOGRAFIJA

- Borkowska S. [red.], 1999, Edukacja zawodowa a rynek pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Boćkowska A., 2016, „Tym chłopakom można pomóc“. Niesamowite zdjęcia wychowanków poprawczaka, Gazeta Wyborcza, dodatek weekendowy,

<sup>15</sup> 2014 metais buvo išspausdintas dokumentas *Vaikai kitoje sienos pusėje. Institucijų nepilnamečiams stebėsenos ataskaita*. Viena šio tyrimo išvada yra susijusi su globa: *Tinkamos globos trūkumas lemia nepilnamečių resocializacijai skirtų lėšų švaistymą jiems būnant socializacijos įstaigoje*. [M. Szwast, K. Wiśniewska, M. Wolny, p. 6]



- <http://weekend.gazeta.pl/weekend/1,152121,20651487,tym-chlopakom-mozna-pomoc-niesamowite-zdjecia-wychowankow.html> [žiūrėta: 2016-09-18].
- Dębska M., 2014, Praca, która służy zmianie - spółdzielnie socjalne przy zakładach poprawczych, w: Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej, Dranikowska A. [red.], Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań.
- Dranikowska A., 2014, O pracy u podstaw, czyli o ekonomii społecznej w edukacji, w: Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej, Dranikowska A. [red.], Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań.
- Gajda E., Szulc R., Kaczmarczyk J., 2013, Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa”, Ministerstwo Sprawiedliwości, Przykłady Dobrych Praktyk zaakceptowane przez Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji, <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/rekomendacje/dobre-praktyki/> [žiūrėta: 2016-09-18].
- Głowacka I., 2016, Chłopaki z poprawczaka muszą poczuć pieniądze. Długa odsiadka ubezwłasnowolnia, Gazeta Wyborcza, Duży Format, wydanie internetowe <http://wyborcza.pl/duzyformat/1,127290,19469000,chlopaki-z-poprawczaka-musza-poczuc-pieniadze-dluga.html> [žiūrėta: 2016-09-18].
- Lewoc M., 2008, Propozycje zmian w zakresie procesu usamodzielniania nieletnich przebywających w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich, w celu rozszerzenia integracji zawodowej i społecznej tej grupy społecznej, w: Ekonomia społeczna: moda czy remedium? Kwiatkowski J., Okraszewska A. [red.], FRDL Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji w Krakowie, Kraków.
- Murzyn T. J., 2016, Studzieniec. Dobroczyńcy i założyciele Osady TOR i PR. Przyczynek do historii Zakładu Poprawczego, Studzieniec.
- Pawlik P., Gajda E., 2013, Przygotowanie wychowanków do pełnienia roli pracownika, Ministerstwo Sprawiedliwości, Przykłady Dobrych Praktyk zaakceptowane przez Departament Wykonania Orzeczeń i Probacji, <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/rekomendacje/dobre-praktyki/> [žiūrėta: 2016-09-18].
- 2009-10-07 nacionalinio švietimo ministro Pedagoginės priežiūros nuostatai. Dokumento priėmimo data ir numeris (Dz.U.2009.168.1324).
- 2001-10-17 teisingumo ministro įsakymas dėl nepilamečių socializacijos centrų ir priėglauđų. Dokumento priėmimo data ir numeris (Dz.U. 2001 nr 124 poz. 1359.).
- 2010-09-21 Ministrų Tarybos reglamentas dėl valstybės biudžetinių padalinų pagalbinų valdų pertvarkymo į biudžetines įstaigas būdo ir tvarkos.
- Studzenicų socialinė bendrija „Perspektyva“ prie Socializacijos centro, <http://spoldzielniaperspektywa.pl/> [žiūrėta: 2016-09-18].



- Studzenicijų socialinės bendrijos „Perspektyva“ prie Socializacijos centro statusas.
- Socialinių bendrijų asociacija, <http://www.spoldzielnie.org/> [žiūrėta: 2016-09-27].
- Szwasz M., Wiśniewska K., Wolny M., 2014, Dzieci „po drugiej stronie muru”. Raport z monitoringu placówek dla nieletnich, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa.
- 1991-09-07 Švietimo įstatymas. Dokumento priėmimo data ir numeris (Dz.U.2004.Nr 256.poz.2572 z póż. zm.).
- 2003-06-13 Socialinio užimtumo įstatymas. Dokumento priėmimo data ir numeris (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143.).
- 2006-04-27 Socialinių bendrijų įstatymas. Dokumento priėmimo data ir numeris (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651.).
- 2009-08-27 Viešųjų finansų įstatymas. Dokumento priėmimo data ir numeris (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z póżn. zm.).
- Wittelis K., 2013, Studzieniec, Spółdzielnia Socjalna „Perspektywa”, Atlas dobrych praktyk ekonomii społecznej, <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/908942> [žiūrėta: 2016-09-18].
- Socializacijos centrai, nepilnamečių prieglaudos, <https://ms.gov.pl/pl/dzialalnosc/zaklady-poprawcze-schroniska-dla-nieletnich/> [žiūrėta: 2016-09-18].

## ITALIJA: MOKYKLOS MOKYMO BENDROVĖ KAIP PAVYZDYS MOKYMO PER PATIRTĮ

Autoriai	Francesco Campiotti, Mariachiara Gomaschi, Marianna Nicotra
Santrauka	Tradicinis švietimas remiasi kompetencijomis, kurios apskritai jau nebėra naudingos šiuolaikinės darbo rinkos atžvilgiu. Iš tikrųjų metodai, pagrįsti mokymu per praktiką ir mokymu per patirtį, yra svarbesni profesiniam mokinių tobulėjimui – ne tik gabumų, kuriuos jie ugdo, kokybei, bet ir „minkštiesiems“ įgūdžiams. Mokyklos mokymo bendrovė gali susieti mokykloje dėstomus teorinius dalykus su praktiniais profesiniais įgūdžiais.

### KONTEKSTAS

Susiduriant su švietimo ir mokymo iššūkiais, „minkštųjų“ įgūdžių, tokių, kaip savivertės jausmas, asertyvumas (atkaklumas), gebėjimas susidoroti su stresu, reikšmė tampa esminė.

„Cometa Formazione“ asociacija „Como“ (Italijoje) ypač aktyviai kuria palankias sąlygas jauniems žmonėms įgyti nuosavų išteklių ir profesinių žinių bei jas gilinti. Remdamasi mokymo per patirtį koncepcija asociacija „Cometa Formazione“ ir jos vadovaujama Oliverio Tvisto mokykla įdiegė sprendimą pavadinimu „Mokyklos mokymo bendrovė“. Jos tikslas yra ugdyti minėtų mokinių „minkštuosius“ įgūdžius, įtraukus juos į klientams skirtų produktų, kuriuos gamina staliai, siuvėjai ir kulinarai, gamybos procesą mokyklos dirbtuvėse. Ir klientai, ir produktai yra „tikri“ – mat mokykloje yra madų studija, dvi kavinės ir restoranai.

Mokiniai į realų darbą įtraukiami vis dažniau (diegiami inovatyvūs sprendimai), ypač atsižvelgiant į pagrindinius tarptautinės ir Europos švietimo politikos tikslus. Jau 2014 m. buvo pastebėta, kad daug jaunų žmonių Europoje meta mokslus prieš pat mokyklos baigimą. Tai pripažinta viena iš didžiausių švietimo sistemos problemų. 2013 m. šis rodiklis Italijoje siekė 17 proc. Taigi akivaizdu, kad pasiekti programos „Europa 2020“ tikslą (rodiklis nesieks 10 proc.) sudėtinga. Kartu nuo 17 proc. (2005 m.) iki 22 proc. (2014 m.) išaugo italų NEET (angl. „Not in employment, education or training“; liet. „nedirbantys, nesimokantys ar nelankantys kursų“)<sup>1</sup> 16 asmenų skaičius, kuris šiuo metu yra

<sup>1</sup> 16 NEET – sociologinio reiškimo pavadinimas, apibūdinantis visuomenės grupę, kuriai priklauso jaunimas, esantis už švietimo ir darbo sistemos ribų, kitaip – jaunimas, kuris nei mokosi, nei dirba, nei rengiasi įgyti specialybę.

didžiausias visoje Europoje. Kiek šalies, tiek ir regiono lygmeniu stiprėja disonansas tarp švietimo sistemos ir darbo rinkos. Tokios padėties priežastys – tiek viešųjų investicijų nuosmukis švietimo srityje, tiek ir vis kylantys ekonomikos pokyčiai, lemiantys naujų įgūdžių, pvz., anglų kalbos žinių ar informacinių ir komunikacinių technologijų įgūdžių, sureikšminimą.

Komo provincijos jaunimas yra ypač sudėtingoje situacijoje. Mokinių atsisakymo mokytis prieš mokyklos baigimą rodiklis jau 2014 m. peržengė 30 proc. Tuo pačiu metu nedarbo lygis Kome buvo 9 proc., tačiau jaunimo (15–29 m.) nedarbas viršijo 25 proc. Be to, šiuo metu čia gyvena daugiau kaip 50 tūkst. imigrantų, tarp kurių net 14 proc. vyrų neturi darbo. Tokios padėties pasekmės liečia jaunimą, o tai trukdo jam subręsti ir prisiimti gyvenimo atsakomybę. Skurdas, šeiminių ryšių trūkumas, žemas integracijos lygis imigrantų atveju – visas šias problemas atspindi blogi mokymosi rezultatai ir mokslų metimas prieš baigiant mokyklą.

Mokyklos mokymo bendrovės modelis, įdiegtas Oliverio Tvisto mokykloje, yra orientuotas į mokymą per patirtį ir pagrįstas užduočių, susijusių su darbu ir mokykla, kaitos programa. Tai leidžia susieti realią patirtį su mokymusi mokykloje. Didaktiniai užsiėmimai vyksta profesijos mokymo dirbtuvėse (it. *bottega*), kur, panašiai kaip Renesanso epochoje, mokinys įgyja žinių, sekdamas (mėgžiodamas) savo meistrą. Mokykloje veikia ketverios profesinio mokymo dirbtuvės: *Skonio dirbtuvės*: klientams atviri baras, restoranas ir cukrainė; *stalių dirbtuvės*, kurias sudaro planavimo ir projektavimo skyriai bei staliaus cechasis; *siuvėjų dirbtuvės*, kuriose yra projektavimo skyrius, tekstilės cechasis ir siuvykla, bei *gamtos dirbtuvės*, kuriose mokiniai mokosi dirbti darže, sode ar miške. Žinoma, tokios žinios įgyjamos per patirtį. Kiekvienoje iš dirbtuvių mokiniai vartotojams siūlo cechuose sukurtus produktus ir paslaugas. Taip mokymasis susiejamas su rinka. Kadangi tai nėra simuliacija, noras įgyti profesinių įgūdžių tampa kur kas stipresnis, o padarinys – mokiniai noriai perima į mokymo programas įtrauktus socialinius ir kultūrinius įgūdžius.

## **Profesinė kaita**

Profesinio mokymo dirbtuvės veikia pagal profesinės kaitos taisyklę. Profesinė kaita – tai gerai nusistovėjusi praktika, taikoma ir kai kuriose didelėse įmonėse. Jos pagrindą sudaro tai, kad darbuotojas (daugiausia naujas) padirbėja įvairiuose įmonės padaliniuose. Taip siekiama nustatyti, kokiaje srityje asmuo geriausiai dirba, kaita palengvina neformalių žinių perdavimą ir motyvuoja darbuotojus įgyti įvairių žinių, kurių gaunama atliekant vieną ar kitą darbą įmonėje ir dalyvaujant gamybos procese. Tai gerai matyti veikiančių *Skonio dirbtuvių* mokykloje. *Skonio dirbtuvėse* veikia baras, restoranas ir cukrainė.

Tarp darbuotojų yra ir mokinių, ir mokytojų. Be kasdinių pareigų, jie taip pat atsako už renginių organizavimą „Cometa Formazione“ asociacijos teritorijoje, maisto tiekimą (*catering*) (verslo pietus, teminius vakarėlius, á la carte pietus, šventinę vakarienę, furšetus, kavos patiekimą ir kavos pertraukėles) įmonių šventėms ir bičiulių susibūrimams. Viskas paruošiama pagal klientų lūkesčius ir „Cometa“ strategiją.

Mokymuose dalyvaujantys mokiniai dirba *Skonio dirbtuvėse* dvi dienas po 8 valandas, o tai reiškia, kad mokosi autentiškoje darbo aplinkoje. Kiekviename mokslo etape juos lydi profesijos meistrai, kurie perteikia žinias ir padeda tobulinti padavėjų, virėjų, konditerių ir barmenų profesinius įgūdžius. Darbui *Skonio dirbtuvėse* reikia bene aukščiausios kvalifikacijos, palyginti su kitais mokyklos padaliniais. Verta pažymėti, kad visi įgyti įgūdžiai yra sertifikuojami – kursą *Skonio dirbtuvėse* baigęs mokinys įgyja salės ir baro aptarnavimo specialisto laipsnį. *Skonio dirbtuvėse* dirbantys mokiniai turi dėvėti vienodą aprangą ir laikytis RVASVT (HACCP) normų. Į jų pareigas įeina: valgomąjį paruošimas svečiams, virtuvės paruošimas darbui, svečių priėmimas ir pasisveikinimas, užsakymų priėmimas, patiekalų tiekimas išorės ir vidaus klientams, indų surinkimas, salės tvarkymas ir pakartotinis jos paruošimas renginiams. Tuo pačiu metu virtuvėje yra ruošiami patiekalai, cukrainėje besipraktikuojančių mokinių grupė ruošia pusryčius, salotas, ledus, desertus, pyragus ir kitus konditerijos gaminius, užsakomus į išorės šventes ar išsinešti. Dar kita mokinių grupė rūpinasi rezervacija ir sandėlio atsargų kontrole.

Kita profesija, kuria užsiimti norintys mokiniai turi įgyti atitinkamą kvalifikaciją, – barmeno. Dirbtuvių tipo bistro-baras veikia kasdien nuo 8.30 iki 16.30 val. Atsižvelgiant į kaitos sistemą, dirbti galima ir prieš baro atidarymą, ir jį uždarius. Darbo metu mokiniai mokosi dirbti su kavos aparatu, tiekti konditerijos gaminius, gaminti ledus ir kokteilius, taip pat ir įvairaus lygio klientų aptarnavimo. Prireikus mokiniai tvarko, renka indus ir stebi atsargų būklę. Bistro yra baras, kuriame lankosi užsieniečių, tad dirbant jame reikia anglų kalbos žinių. Kai kurie išorės renginiai ir kitos maitinimo paslaugos teikiamos išimtinai mokiniams, kurie, vadovaujami mokytojų, prisiima visišką atsakomybę už darbą. Už kitus užsakymus atsako mokytojai, o mokiniai padeda juos įgyvendinti. Veiklos tikslas – kad mokiniai būtų vis labiau įtraukiami į kiekvieno renginio organizavimą, jų pareigos palaipsniui plečiamos.

Profesinės kaitos mechanizmas *Skonio dirbtuvėse* veikia taip: klasė suskirstoma į pogrupius. Jų nariams dviejų savaitių laikotarpiui yra skiriamos tam tikros užduotys, vėliau jomis pasikeičiama. Tokia tvarka teikia nemažai naudos – visų pirma darbo aplinkoje yra tobulinami profesiniai įgūdžiai. Tai pasiekama įvairiais būdais ir kartu kompleksiskai, kai visi mokiniai vykdo skirtingas užduotis ir mokosi įveikti įvairiu sunkumus ir kartu sužino, kaip pasinaudoti

įvairiomis galimybėmis, kad išreikštų save. Kai kurie suvokia, kad jiems labiau tinka dirbti bare, kiti daugiau galimybių mato restorane ar cukrainėje. Laikui bėgant mokiniai tampa vis kompetentingesni. Įgūdžiai ir kompetencijos yra tobulinami – tai naudinga visiems, ne tik pavieniams pogrupiams. Kiekvienas mokinys gauna šansą įgyti patirties visose srityse ir gauti tokį darbą, kuris labiausia atitinka jo interesus ir gabumus.

Kaita padeda ir individualizuoti mokslą, remiantis mokinio gabumais – jei mokinys rodo ypatingą susidomėjimą kuria nors veiklos sritimi, ši sritis gali tapti pagrindine jo ugdymo kelyje ar būti pasirinkta kaip neprograminė veikla.

### **Mokymas per patirtį**

XX amžiuje buvo įdėta nemažai pastangų, kad mokymo metodika būtų priartinta prie tikrų mokinio ateities darbų sąlygų. Vienas iš būdų buvo vadinamųjų progresyvių mokyklų kūrimas.

Mokymas per patirtį visų pirma reiškia, kad darbo aplinkoje mokinys gali save atrasti, daugiau sužinoti apie savo gabumus ir potencialą – tai yra gauti žinių, peržengiančių mokomos profesijos ribas. Mokymas per patirtį – tai situacinis mokymosi būdas: mokinys patenka į tikrą darbo aplinką (barą, restoraną, administracinius ar pardavimo biurus), kurioje yra ir jo bendraamžių, ir mokytojų. Taigi mokinys turi galimybę tiesiogiai įgyti naujų kompetencijų, atlikdamas su savo profesija susijusius veiksmus. Atsižvelgiant į procesą, laipsniškai aukštinamos pareigos. Mokinys gali daryti klaidų, bet savo darbe turi siekti tobulumo. Mokiniai profesijos mokosi pagal darbo kaitos metodiką ir apie įgytą patirtį diskutuoja klasėje, kuri tampa valdymo centru ir konsultacijų biuru. Teorinis ir praktinis mokymas vyksta tiksliai tuo pačiu metu – mokinių darbo metu. Mokytojai dalijasi savo žiniomis būtent tada, kai kyla pirmų abejonų, susijusių su atliekamomis užduotimis. Mokytojo vaidmuo yra pagrindinis: pedagogas gali suteikti patarimų kaip ekspertas konkrečiam stažuotojui arba paaiškinti vykstančius procesus.

Tai, kas iš tiesų skiria buvimą mechaniku inžinieriumi ir nesąmoningą šios profesijos darbo atlikimą, visgi yra sąmoningumas. Mokiniai turi suprasti, ką daro, o patirtis, įgyta atliekant konkrečius veiksmus, turi susiliesti su jų supratimu. Mokymasis dirbant reiškia ir grįžimą prie jau įgytos patirties, ir pakartotinių pačių veiksmų atlikimą geriau. Tai taip pat reiškia, kad mokinio įgyjamos žinios ir patirtis prieš „praktinę fazę“ turi konkretų tikslą. Mokymasis atliekant veiksmus yra pagrįstas pasaulio pažinimu, supratimu, kad jis turi savo laiko ir erdvės dimensijas, ir kad šie du veiksniai daro pasaulį tokį, koks jis yra. Tai yra daug daugiau nei tik istorijos ar geografijos mokslas. Mokymo per patirtį esmė yra bendravimas su žmonėmis, jų įpročių ir nuomonės pažinimas. Vienokia

patirtis išlaisvina norą įgyti kitokios patirties. Mokymasis per patirtį vyksta ir tuomet, kai kreipiamės į mokytoją ar ekspertą patarimo – tiek darbo srityje, tiek ir kasdieniniame gyvenime. Be to, galima kalbėti ir apie aktyvų mokslą, ne apie pasyvų. Tai reiškia, kad mokinys turi matyti galimybę gauti naudos iš švietimo pasiūlymo, jam turi rūpėti baigti mokslus, kad pastangas, įdėtas mokyklai baigti, jis suvoktų kaip pasiekimą. Mokslas per patirtį taip pat reiškia ir pokalbių vedimą visos klasės forumuose, kadangi kylančios idėjos ir diskusijos apie jas leidžia kiekvienam asmeniui grupėje suprasti aptariamas problemas.

Mokymas per patirtį „Cometa Formazione“ leidžia mokiniui pasijusti pagrindiniu veikėju, bet mokytojo buvimas yra tiek pat svarbus, kiek, pvz., kelionės kompaniono, kurio veikla neapsiriboja tik informacijos gavimu ar laisvalaikio organizavimu. Mokytoją veikiau būtų galima palyginti su ekspertu – jis panašus į tėvą, kuris jauną žmogų lydi į gyvenimą ir kartu atveria jį, padėdamas rasti sprendimus ir suvokti taisykles. Laikantis egzaminą žmogus pamokinti ir kitus. Patyręs žmogus, kuris lavina kitus, jaunam asmeniui padeda rasti atsakymus į įvairius klausimus, dalijasi su juo savo asmenine patirtimi ir įtvirtina įsitikinimą, kad tam tikra raidos kryptis turi prasmę.

Ar viso to galima pasiekti skaitant tradicines paskaitas? Svarbu, kad visas mokymasis (ne tik viena pamoka) būtų suplanuotas kaip ilgalaikis procesas, kurio metu bus įgyvendinami nurodymai, o mokinys kasdien atliks darbą, kuris leis jam bendrauti su žmonėmis. Patirties įgijimas, taip pat ir per literatūros ar istorijos prizmę, visų pirma leidžia suprasti tikrovę – patirtys mus pirmiausia turi ugdyti ir skatinti veikti bei padėti sąmoningai pasirinkti tai, kas yra gera, gražu, teisinga ir tikra.

## TEORINIAI PAGRINDIMAS

Daug pedagogų dabar teigiamai atsiliepia apie darbo ugdymo vertybes. G. Bertagna (Bertagna, 2012) rašo: „Reikia pripažinti, kad nepaisant daugelio kitų vertinimų: tuo metu, kai pirmą kartą

ruošiuosi atlikti darbą, tikriausiai baigiasi visas mano gyvenimas. [...] „Mokslas per darbą“ ir vice versa „darbas per mokslą“ šiuo metu tapo esminiai; profesinis aspektas negali ir neturi būti tam tikro asmens ir jo socialinės ir asmeninės vertės vertinimo kriterijumi. Būtent dėl to jau negalima galvoti apie mokyklą kaip apie vietą, skirtą pasirengti darbui, ir apie darbą kaip apie alternatyvią patirtį mokyklos atžvilgiu. Arba tie du elementai bus plėtojami kartu, arba galų gale vienas kitam pakenks“.

J. H. Pestalozzi patirtis Stanze atveria naują švietimo mokslo puslapį Vakarų istorijoje: susitelkiama į darbo ugdymo vertybes ir gebama išreikšti tris būdingas tam tikro asmens savybes: ranką, protą ir širdį. Remiantis prancūzų autoriumi

P. Meireu (Meireu 1995), kuris aprašė profesinį sąlygotumą Pestalozzi' o požiūriu, įvairaus amžiaus vaikų, užimtų kelių faktinių užduočių atlikimu, stebėjimas kels mažiau įtampos nei klasės vaizdas, kai suolai pastatyti priešais mokytojo stalą [...] mokiniais sėdi ir klauso mokytojo, užginčijančio kitų mokinių išsakytas mintis ar pristatančio naują temą ir nurodančio, kaip atlikti namų darbus. Nėra nieko tokio kaip „teorinis mąstymas“ be praktikos laboratorijoje; abstraktūs ir materialūs klausimai tarpusavyje nuolat pinasi, o kitas intelektualaus mąstymo lygis pasiekiamas vadovėlių pagalba, ir jo galutinis tikslas yra suprasti teoriją.

## **ES tikslai**

Susitikimo *Nauji įgūdžiai naujoms profesijoms: kelias, nukreiptas į 39 įdarbinimo socialinę politiką, sveikatą ir vartotojų reikalus*, kuris vyko 2010 m. birželio 7 d. Briuselyje, išvadose pažymėta, kad tikslai, kuriuos ES turi pasiekti ir kurie įtraukti į „Europa 2020“ programą, apima mokinių atsisakymo mokytis rodiklio sumažinimą iki 10 proc. bei 30–34 metų amžiaus asmenų, kurie įgis universitetinį išsilavinimą, prieaugį iki 40 proc. (šaltinis: Eurostato duomenys, įdarbinimo rodiklis, 2015 m. gruodis). Pagrindinės kompetencijos, padedančios siekti šių tikslų, apima komunikaciją, matematiką, tiksliuosius mokslus ir technologijas, mokymosi įgūdžius, socialinius įgūdžius, verslo talentą, tarpkultūrinės žinias, grupinį darbą, lankstumą ir gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, įgyjamų įgūdžių pusiausvyrą ir sąmoningumą, nuolatinį ugdymą.

Šiame kontekste G. Bertagna (Bertagna, 2006, p. 93–115) užsiima darbo, žinių ir darbo bei mokyklos (mokslas susijęs su darbu) kaitos tematikomis. Autorius ypač pažymi patirties įgijimo reikšmę mokymosi procese ir tvirtina, kad tai vienintelis šansas žinias sujungti su tikru socialiniu aspektu (p. 103 ir kt.). Kaip rašo Pellerey'jus (Pellerey, 2005, p. 49), sąmoningas mokymasis – lemiamas taškas, kuris leidžia parengti naujus scenarijus. Roncalli rašo, kad siekdama išvengti situacijos tapti atskirta nuo visuomenės mokykla neturi pritaikyti profesinių reikalavimų, bet turi įsipareigoti „vykdyti veiklą, kurios tikslas – parengti naujas kartas drąsiai žengti link savo būsimo profesinio ir socialinio gyvenimo“ (Roncalli, 2003, p. 77). Tuo tikslu reikia nustatyti glaudesnius ryšius tarp vietos ir laiko mokslams bei jo panaudojimo. Mokyti profesinės veiklos ir įgyvendinti tradicinės ugdymo priemonės galima ir darbo vietoje.

## **SOCIALINIS TYRIMAS – SKONIO DIRBTUVĖS**

Darbo kavinėje profesinių įgūdžių ugdymas prasideda profesinės kaitos proceso metu, t. y. mokinys iš pradžių išgyvena įvairius viso darbo dirbtuvės proceso etapus, o tada pasitikrina juos kartą per dieną aptarimo metu.

Pirmais ugdymo metais reguliarių užsiėmimų metu specialistai moko teorijos pagrindų. Papildomai yra aptariami klausimai, kilę vykstant profesinei kaitai. Pagrindinius profesinius įgūdžius mokinys tobulina darbo aplinkoje, pvz., mokosi planuoti veiksmus, siekdamas prisitaikyti prie kliento poreikių, paruošti darbo vietą, patiekti patiekalus ir gėrimus ar priimti užsakymus. Tiesioginis kontaktas su klientu suteikia galimybių tobulinti „minkštuosius“ įgūdžius ir verslui naudingas kompetencijas, tokias kaip empatija, komunikaciniai įgūdžiai, atsižvelgiant į hierarchinius vaidmenis ir kliento lygį, verslo talentas ir produkto pristatymas (pateikimas).

*Skonio dirbtuves* sudaro keturi cechai, kuriuose mokiniai dirba pagal kaitos kas savaitę sistemą. Tai cechai baro salėje, kurioje mokiniai praleidžia daugiausia laiko dėl profesinės kaitos proceso, cechai bare, cukrainėje ir virtuvėje. Į mokinių pareigas įeina ne tik klientų aptarnavimas baro salėje, bet ir salės paruošimas, kad ji būtų patogi ir švari. Dirbdami prie baro, bendraudami su klientais mokiniai turi kreipti itin didelį dėmesį į komunikaciją jau nuo pačios pradžios: mokiniai užsiima patiekalų, gėrimų ir produktų patiekimu iš kavos baro. Virtuvėje ir cukrainėje dirbantys mokiniai ruošia patiekalus restorano personalui. Šis darbas apima visą maisto gamavimo procesą nuo žaliavų apdorojimo iki patiekalų patiekimo. Įprastai dirbama mokyklos teritorijoje – baras ir restoranas yra asociacijai „Cometa Formazione“ priklausančiame komplekse, bet kartu siūlo savo paslaugas išorės klientams. Tai reiškia, kad vaišės ruošiamos tiek išorės, tiek vidaus renginiams. Taip sudaromos sąlygos mokiniams pasitikrinti vadybos įgūdžius, kurių ugdymas sudaro mokymo pagrindą ketvirtais mokslo metais. Tas trumpas *Skonio dirbtuvėse* atliekamų veiksmų apibendrinimas jokių būdu neatsispindėtų mokyme per patirtį, jei nesiremtų moderuojamomis diskusijomis, vedamomis atitinkamo mokytojo. Šios diskusijos vyksta po darbo valandų, jų tikslas yra paskatinti mokinius reaguoti į atliekamus veiksmus ir apibendrinti įgytas žinias. Diskusijos – tai laikas, kai įprastai atliekami darbai tampa įgūdžiais – būtent tada mokiniai įsisamonina savo veiksmus. Diskusijų sesijos vyksta labai įvairiai priklausomai nuo klasės. Išėities taškas yra klausimai apie tai, kas nutiko darbe, kokių žinių ir įgūdžių pavyko įgyti ar kaip jie keičiasi darbo metu. Mokiniai paprašomi išskirti savo stipriąsias savybes ir profesinio darbo sritis, kurias reikia tobulinti. Mokiniai iš savo mokytojų gauna taisyklių veiksmų pasiūlymus, o kiekviena problema, kilusi darbo metu, yra identifikuojama ir nuodugniai analizuojama. Taigi mokymas per patirtį – cechuose atliekamo darbo sąsaja su įvykių analize ir išvadų priėmimas.



## Socialiniai mokslai ir mokymas per patirtį

Čia verta pažymėti, kad humanitariniai mokslai ne tik palaiko profesinį vystymąsi, bet iš tiesų yra susiję su visais jo aspektais. Darbas reikalauja humanitarinių mokslų srities žinių net ir tada, kai reikia klientui pateikti produktą ir kartu nurodyti jo gerąsias savybes. Darbas reikalauja argumentavimo įgūdžių, kai reikia pristatyti projektą arba rasti jam pagrindimą. Net tipinių vietos produktų pasiūlymas gali tapti pretekstu istorinei analizei, pvz., kalbant apie tradicinius prieskonius, o graikų ir žydų svetingumo koncepcijos palyginimas su dabartine jo vizija formuoja sąmoningą svečių priėmimo idėjos suvokimą.

Dabar yra dedamos pastangos, kad būtų sulaužytas dirbtinis teorijos ir praktikos suskirstymas, kaip ir nugalėti istorinę dichotomiją tarp profesinių ir teorinių dalykų. Nuo 2011 m. asociacija „Cometa Formazione“ taiko naują mokymo metodologiją, kurios esmė – mokymas per patirtį yra mokymo ir įvairių įgūdžių tobulinimo ašis pradedant nuo „minkštųjų“ kompetencijų ir baigiant matematika ir užsienio kalbomis. Taip visa mokymo metodika tampa ne tik tarpdisciplininis mokslas, bet ir iš tiesų praktiškai prasismelkia per kelias disciplinas: tikimasi, kad mokinys praktikoje pritaikys įvairius įgūdžius ir galiausia priartės prie holistinio metodo.

## APIBENDRINIMAS

Yra trys pagrindiniai veiksniai, į kuriuos reikia atsižvelgti įdiegimo (įgyvendinimo) kontekste: galimybė su mokytojo pagalba įgyvendinti lanksčią užsiėmimų planavimo schemą, leidžiančią kurti kelią, apimantį įgūdžių vystymą. Kaip pavyzdys – metinis kiekvienos disciplinos vystymo kelias Oliverio Tvisto mokykloje remiasi planais, kurie yra konstruojami ir bendrai aptariami vasarą. Mokytojai susitinka ir kartu planuoja, kokios kompetencijos turi būti ugdomos atskiruose užsiėmimuose, kad mokiniai galėtų pasirengti baigiamajam egzaminui. Pagal mokymosi per patirtį taisykles yra organizuojamas tiek praktinės, tiek ir teorinės dalies egzaminas, kartu sudaromas išeities taškas suplanuoti metinį užsiėmimų grafiką. Metinis ugdymo kelias mokinį veda prie baigiamojo egzamino, kurį parengia įvairūs specialistai. Baigiamąjį egzaminą sudaro teorinių ir praktinių žinių patikrinimas.

Kitas veiksnys yra partnerystė su vietos socialinėmis įstaigomis, pradedant regiono savivaldybe (it. „Region Lombardia“) ir baigiant vietinėmis institucijomis. Trečias veiksnys – tai bendradarbiavimas su įmonėmis, kurios atlieka subjektų vaidmenį padėdamas mokiniams ugdyti įgūdžius.

## BIBLIOGRAFIA

- BERTAGNA G., *Dietro una riforma. Quadri e problemi pedagogici dalla riforma Moratti al «cacciavite» di Fioroni*, Rubbettino, 2009, Roma.
- BERTAGNA G., *Lavoro, Formazione e Giovani*, La Scuola, 2011, Brescia.
- BERTAGNA G., *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino, 2006, Roma.
- BERTAGNA G.; TRIANI P., *Dizionario di didattica. Concetti e dimensioni operative*, La Scuola, 2013, Brescia.
- BOURDIEU P., *Per una teoria della pratica*, Raffaello Cortina, 2003, Roma.
- MEIREU P., *La pédagogie entre le dire et le faire*, ESF, 1995, Paris
- PELLERÉY M., *Dirigere il proprio apprendimento. Autodeterminazione e autoregolazione dei processi di apprendimento*, La Scuola, 2006, Brescia.
- PESTALOZZI J. H., *Idee, esperienze e mezzi per promuovere un'educazione conforme alla natura umana*, 1806
- RONCALLI P., *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*, Franco Angeli, 2003, Milano.
- SENNET R., *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, 2012, Milano.

## LENKIJA: SAVANORIŲ DARBO CENTRAS 15–45 POZNAŃEJE

Autoriai	Joanna Tobys, Natalia Kaszkowiak, Ksenia Frąszczak
Santrauka	Savanorių darbo centras 15–45 veikia Poznanėje (Lenkijoje) nuo 1959 m. Jo veiklos tikslas yra padėti jauniems žmonėms įsilieti į darbo rinką, ypač tiems, kuriems gresia socialinė atskirtis. Centras siūlo įgyti išsilavinimą trijose Poznanės mokyklose, kur jaunimas gali pradėti mokytis kurios nors iš 19 populiarių profesijų. Be didaktinės funkcijos, ši institucija daug dėmesio skiria užduotims, skirtoms jaunimo tikėjimui savo jėgomis sustiprinti ir sumanumui ugdyti. Siekdamas, kad jaunimas būtų aktyvus, centras bendradarbiauja su keliomis institucijomis, pvz., su priklausomybių centru, psichologinio ir pedagoginio konsultavimo centrais bei policija.

### KONTEKSTAS

Savanorių darbo centras – tai valstybinė biudžetinė įstaiga, vadovaujama socialinės apsaugos ir darbo ministro. Teisinio statuso neturi, jai priskirta tam tikra valstybės išdo dalis. Finansuojama iš valstybės biudžeto lėšų, darbo fondo, o dabar ir iš Socialinio Europos fondo lėšų. 2015 m. disponavo 227 mln. zlotų suma iš valstybės biudžeto bei 94 mln. zlotų suma iš Sąjungos lėšų. Mokymui, ugdymui ir priežiūrai skyrė 168,9 mln. zlotų, įdarbinimo pagalbos programai ir kovai su nedarbu – 58,9 mln. zlotų ([www.bankier.pl](http://www.bankier.pl)).

Pagrindinėms savanorių užduotims priskiriama: švietimo sistemos pagalba per socialinę, profesinę ir ekonominę jaunimo mobilizaciją, kovos su nedarbu iniciatyvos palaikymas, veikla, susijusi su profesijos kėlimu ar profesijos pakeitimu, įdarbinimo organizavimas ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Savanorių darbo centrai kilę iš savanorių darbo centrų ir Junakų darbo centrų tradicijos tarpukario laikotarpiu. Jie atsirado iš noro padėti jauniems žmonėms, nesimokinantiems, neturintiems darbo, gyvenantiems sunkiomis materialinėmis sąlygomis ar kilusiems iš iširusių šeimų. 1955–1957 metais jaunų žmonių, nebaigusių pagrindinės mokyklos, procentas Lenkijoje sudarė 36–40 proc. bendro jaunų, pradedančių mokslus, kuriems 14–17 metų, žmonių skaičiaus. Papildomai buvo stebimas šio neramaus reiškinių prieaugis. 1957 metais, remiantis Švietimo ministerijos duomenimis, nekvalifikuoti darbuotojai jau sudarė 70 proc. pradedančio dirbti jaunimo. Susidarius tokiai situacijai

1958 m. birželio 13 d. Ministrų taryba priėmė nutarimą dėl Savanorių darbo centro steigimo. Buvo nustatyta, kad į Savanorių darbo centrą gali stoti 16–18 metų jaunimas iš miesto ir kaimo. Savanorių užduotys buvo šios: padėti plėtoti šalies ekonomiką, padėti jaunimui įgyti pagrindinius profesinius įgūdžius ir užtikrinti karinį mokymą, kadangi buvo pripažinta, kad karinė disciplina teigiamai paveiks ugdomąją veiklą ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Nuo įsikūrimo savanorių darbo centrai koncentruojasi į galimybių įgyti profesiją sudarymą ir profesinės kvalifikacijos įgijimą. Pirmais veiklos metais centrai teikė pagalbą iš kaimų ir miestelių į didelius pramoninius miestus migruojančiam jaunimui. Vėliau veikla išsiplėtė iki vasaros stovyklų jaunimui, baigusiam pagrindines ir aukštąsias mokyklas, organizavimo. Septyniasdešimtaisiais–aštuoniasdešimtaisiais metais šioje veikloje dalyvavo daugiau kaip 500 tūkstančių asmenų kasdien. Iki aštuoniasdešimtųjų pabaigos jaunimas buvo mokomas tų profesijų, kurių labiausiai trūko, buvo masiškai organizuojamos vasaros stovyklos, kuriose buvo galima atlikti mokyklos praktiką ir gauti pradinį darbo stažą. Tai lėmė didelis darbo jėgos stygius ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Socialinių ekonominių permainų lūžio laikotarpiu (1989–1990 metais) buvo pradėta diskutuoti apie tolesnį savanorių darbo centrų veiklos pagrįstumą. Jie buvo pripažinti Lenkijos Liaudies Respublikos reliktu, sistemos keitimosi sąlygomis nenaudinga institucija. 1990 metais buvo nuspręsta įtraukti į savanorių darbo centrus civilinės gynybos padalinius ir profesionalius Lenkijos kariuomenės karius. Tai buvo naujos socialinio Savanorių darbo centro krypties pradžia ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)). 2000 metais Lenkijos parlamentas pripažino, kad valstybė turi prisiimti atsakomybę už ateities kartas ir įvesti savo politiką neigiamų socialinių reiškinių atžvilgiu. Tuo metu buvo nuspręsta, kad tokia institucija turi veikti centralizuotai ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Šiandien Savanorių darbo centras yra institucija, kurios svarbiausia užduotis yra kova su jaunimo iki 25 metų amžiaus nedarbu. Savanoriai sukuria tinkamas socialinio ir profesinio tobulėjimo sąlygas, ypač jaunimui, gyvenančiam nepalankiomis sąlygomis, kuriam suteikiama pagalba išbristi iš skurdo, nedarbo ir socialinės patologijos. Tai apima visą Lenkiją – 217 globos ir ugdymo įstaigų<sup>2</sup> ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Savanorių veiksmai yra nukreipti į dvi grupes. Vieną sudaro 15–17 metų amžiaus jaunuoliai, kilę iš nepakankamo išsimokslinimo aplinkos, kurie nesimoko ir neįgyvendina mokymosi prievolių. Dažniausia jie turi sunkumų baigti mokyklą ir jiems reikia pagalbos įgyti profesinę kvalifikaciją. Kitą grupę sudaro 18–25 metų amžiaus asmenys, tarp jų ir ieškantys darbo ar norintys persikvalifikuoti, bedarbiai, mokyklų absolventai ir studentai. Visiems jiems

<sup>2</sup> 2016-07-26 būklė.

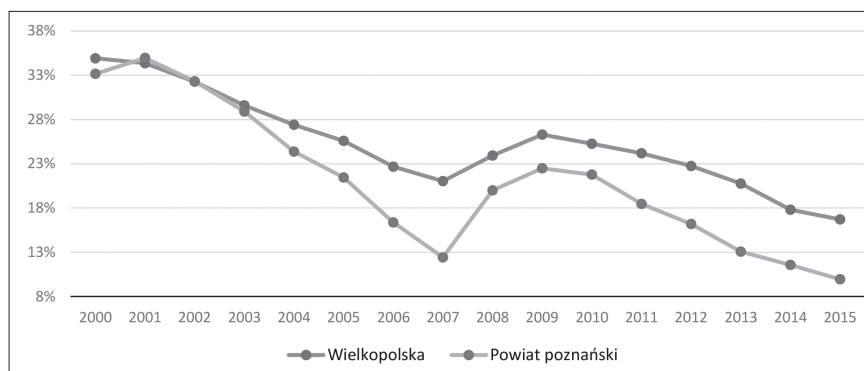
Savonorių darbo centras, kaip darbo rinkos įstaiga, nemokamai teikia tokias paslaugas ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)):

- darbo paieškos,
- profesinio konsultavimo ir informavimo,
- aktyvių darbo paieškų mokymo,
- mokymų ir programų darbo rinkos klausimais organizavimo.

Savonorių darbo centras daug metų imasi keleto iniciatyvų siekdamas sumažinti nedarbą ir jaunimo patirtas neigiamas pasekmes. Apie šios veiklos poreikį byloja faktas, kad jauni žmonės sudaro grupę, kurią greičiausia paliečia darbo rinkoje atsiradusios problemos. Tai rodo mažas profesinis aktyvumas ir mažas įdarbinimo rodiklis ([www.gdm.gov.pl](http://www.gdm.gov.pl)).

Lenkijos darbo rinkos situaciją 2000–2015 metais iliustruoja 1 schema. Ji rodo bedarbių asmenų iki 25 metų amžiaus skaičių, palyginti su bendru bedarbių asmenų skaičiumi Lenkijoje ir Didžiosios Lenkijos vaivadijoje bei Poznanės apskrityje.

1 schema. Bendras bedarbių asmenų iki 25 metų amžiaus skaičius 2000–2015 metais



Šaltinis: savarankiškai atliktas skaičiavimas, remiantis [www.bdl.pl](http://www.bdl.pl) duomenimis.

Be to, kad per paskutinius metus ženkliai pagerėjo jaunų žmonių situacija darbo rinkoje, jų skaičius, palyginti su visu bedarbių skaičiumi, yra vis dar ženklus ir 2015 metais svyruoja tarp 10 proc. Poznanės apskrities teritorijoje ir 17 proc. Didžiosios Lenkijos vaivadijoje. Jaunų bedarbių žmonių sumažėjimo, palyginti su visu bedarbių skaičiumi, dinamika buvo susijusi su bendru situacijos pagerėjimu darbo rinkoje Lenkijoje ir kartais – su gera ekonomine konjunktūra. Visgi reikia atkreipti dėmesį į faktą, kad jaunų žmonių iki 25 metų amžiaus situ-

acija darbo rinkoje, ypač tų, kurie tik pradeda žengti į darbo rinką, yra įprastai sudėtingesnė nei asmenų, kurie jau pradėjo profesinę karjerą (OECD, 2010).

## TEORINIAI PAGRINDIMAS

Savanorių darbo centro veiklą geriausia apibūdina trys sąvokos: socialiai neįgalaus ir negebančio prisitaikyti jaunimo profilaktika, socializacija ir resocializacija.

Profilaktika yra suprantama kaip „veikla ir priemonės, taikomi norint išvengti ligų; bendrai: įvairių prevencinių priemonių naudojimas, siekiant išvengti avarijų, sužeidimų, katastrofų ir pan.“ (Mažasis lenkų kalbos žodynas, plg.: Okoń, 1992, Pytka, 1993, Gaś, 1993). Tad galime pripažinti, kad profilaktika yra veikla, dėl kurios galima neleisti atsirasti ar vystytis nepalankiems reiškiniams konkrečioje visuomenėje. Taip pat yra būdas reaguoti į įvairius socialinius reiškinius, kurie traktuojami kaip žalingi ar nepageidaujami. Šių reiškinių vertinimas skatina traktuoti juos pagal grėsmių ir pastangų dėjimo kategorijas, siekiant juos pašalinti ar apriboti. Įprastai manoma, kad profilaktika yra optimalus reiškinių, pripažintų kaip socialiai sunkinančių, skalės didėjimo stabdymo ar apribojimo būdas. Atitinkamai link rizikos laipsnio profilaktika yra vedama trimis lygiais (Mecander, 2013, plg.: Jedlewski, 1993, Sęk, 1993):

- pirmąją profilaktika: orientuota į mažos rizikos grupę. Tai yra bendri veiksmai, nukreipti į sveikus žmones, padedantys tinkamai vystytis tiek fiziškai, tiek psichiškai. Jų tikslas yra skatinti sveiką gyvenimo būdą ir mažinti rizikingo elgesio diapazoną. Čia yra svarbu vystyti gyvenimo, visuomeninius įgūdžius, kurie jauniems žmonėms padės susitvarkyti su gyvenimo reikalavimais ir savo emocijomis;

- antrąją profilaktika: orientuota į padidėjusios rizikos grupę, į asmenis, turinčius pirmųjų sutrikimų požymių. Atliekami veiksmai padeda apriboti disfunkcijos stiprumą ir laiko trukmę bei kuria sąlygas, kad būtų pašalintas rizikingas elgesys;

- trečiąją profilaktika: orientuota į didelės rizikos grupę, į asmenis, pasižyminčius stipriais ligos simptomais. Kovoja su ligos stiprėjimu ir socialiniu nuosmikiu bei padeda grįžti į normalų gyvenimą visuomenėje.

Visuose profilaktikos lygiuose taikomos skirtingos strategijos (Mecander, 2013):

- informacinė strategija: jos tikslas yra pateikti adekvačią informaciją apie rizikingo elgesio pasekmes ir kartu leisti racionaliai pasirinkti. Šios strategijos pagrindas yra įsitikinimas, kad žmonės, ypač jauni, elgiasi rizikingai, kadangi turi mažai žinių apie tokio elgesio mechanizmus ir pasekmes;

- ugdymo strategija: padeda ugdyti psichologinius ir socialinius įgūdžius,

tokius, kaip gebėjimas užmegzti ryšį su kitais, susidoroti su stresu, spręsti konfliktus ir pan. Šios strategijos pagrindas yra įsitikinimas, kad žmonės imasi rizikingo elgesio dėl reikalingų įgūdžių stokos socialiniame gyvenime;

- alternatyvių veiksmų strategija: padeda patenkinti rimtus poreikius, pvz., priklausomybės poreikį, ir pasiekti gyvenimo pasitenkinimą dėl galimybės įsitraukti į pozityvią veiklą, pvz., visuomeninę, sportinę. Jos pagrindas yra prielaida, kad daugelis žmonių neturi galimybės įgyvendinti savo aktyvumo poreikio;

- intervencijos strategija: padeda asmenims, negalintiems identifikuoti ir spręsti problemų. Tikslas yra padėti tiems asmenims krizinėse situacijose. Kaip individualūs veiksmai, yra priskiriami prie antro ir trečio lygio profilaktikos;

- žalos sumažinimo strategija: šių veiksmų adresatai yra didžiausios rizikos asmenys, kuriems nepadėjo pradinė profilaktika, intervencija ir terapija. Šie veiksmai yra priskiriami prie trečiaeilės profilaktikos;

- aplinkos pokyčių strategija: orientuota į aplinkos veiksmų identifikavimą ir pokyčius, kurie yra palankūs probleminiam elgesiui;

- taisyklių pokyčių strategija: orientuota į visą vietos visuomenę. Strategija yra pagrįsta vietos įstatymų ir potvarkių pokyčiais.

Taigi, socializacija yra sudėtinis, daugialypis ugdymo procesas, kurio dėka žmogus, biologinė būtybė, tampa socialine būtybe, tam tikros visuomenės nariu ir tam tikros kultūros atstovu (Szacka, 2013, pgl.: Sztompka, 2006, Karwańska, 2008). Visgi šis procesas ne visada vyksta vienodai. Skiriami du socializacijos tipai, atsižvelgiant į jos eigos skirtumus, – pirminė ir antrinė (Szacka, 2013):

- pirminė socializacija – tai pirma fazė, kai žmogus vaikystėje tampa visuomenės nariu, palaikydamas santykį su tėvais. Tuo metu vaikas mokosi elementaraus elgesio ir pagrindinių visuomenės vaidmenų. Pirminės socializacijos proceso metu taip pat vystosi pagrindinė asmenybė, kurios pagrindu vystosi vėlesnės skirtingos kolektyvo narių asmenybės. Pirminė socializacija pasižymi emocionalių atspalviu. Jos pagrindinė institucija yra šeima;

- antrinė socializacija – apima vyresnių vaikų amžių ir išsiplečia iki suaugusio gyvenimo. Taikoma vėlesniam procesui, kuriame jau anksčiau socializuotas vienetas įeina į naujus „objektyvaus pasaulio“ etapus konkrečioje visuomenėje (pvz., konkretios profesijos rinkimasis). Atsakomybę už socializaciją perima kitos institucijos: mokykla, bendraamžių grupės, žiniasklaida, darbo kolektyvas. Ten atsirandančios sąveikos moko vertybių, normų ir įsitikinimų, sudarančių kultūros modelį, kurioje asmuo gyvena.

Kai kada atsiranda ir resocializacijos poreikis, kitaip – ankstesnės socializacijos pėdsakų ištrynimo, iki šiol perimtų vertybių, normų ir elgesio modelio „atmokymo“ bei naujų išmokymo. Antrinės socializacijos tikslas yra žmogaus pasikeitimas. Resocializacija yra ugdymo proceso atmaina, kuri netinkamai

pritaikytą prie visuomenės gyvenimo reikalavimų vienetą pakeičia vėl į socializuotą, t. y. prisitaikiusį prie visuomenės, savarankišką ir kūrybingą (Szacka, 2013, Kalinowski, 2008, plg.: Konopczyński, 2014). Platesnį resocializacijos veiksmų supratimą pateikia L. Pytka (2008). Resocializacija suprantama kaip:

- elgesio modifikacija – nepageidaujamo žmogaus elgesio pašalinimas, keičiant jo elgesį,
- socialinės priklausomybės pakeitimas – nusikalstamo elgesio atsisakymas socialiai priimtinos visuomenės naudai,
- emocinė rekonstrukcija – perėjimas iš neigiamų jausmų į draugystę ir toleranciją,
- įsiliejimas į poreikių patenkinimo kultūrą pagal visuomenės normas – iki šiol taikomų poreikių patenkinimo būdų pakeitimas tokiais, kurie atitinka visuomenės normas,
- tinkamo socialinio pagrindo kūrimas,
- pakartotinė vieneto integracija į visuomenę – jo asmens tapatybės pasikeitimas,
- savarankiška resocializacija – vadovavimas saviugdai ir tobulėjimui.

Resocializacijos veiksmų tikslas yra tam tikro asmens potencialo išlaisvinimas, be kita ko, ir asmens, neprisitaikiusio prie visuomenės. Jų pagrindą sudaro visuomenės atmetimo didelio kenksmingumo suvokimas, kurio subjektais labai dažnai tampa asmenys, labai kenkiantys visuomenei (Woronowicz, 2015).

Ugdymo, profilaktinės ir resocializacijos veiklos, taikomos Savanorių darbo centre, tikslas yra išvengti netinkamo elgesio vystymosi ir padėti prisitaikyti visuomenėje, o tada suformuoti tokias jo elgesio ir asmenybės savybes, kurios garantuos jam optimalų prisitaikymą prie visuomenės ir kūrybingą buvimą visuomenėje.

## **ATVEJO ANALIZĖ**

### **Susikūrimo istorija ir uždaviniai**

Pagrindiniai savanorių darbo centrų organizaciniai vienetai yra darbo centrai. Jų veikla yra orientuota į vyresnius kaip 15 metų amžiaus asmenis, dar nepilnamečius, patekusius į sudėtingą gyvenimo situaciją, kurios priežastis yra, pvz., nesėkmės mokykloje, mokymosi sunkumai ar mokyklos nelankymas. Galima sutikti, kad tai yra jaunimas, kilęs iš prie visuomenės aplinkos neprisitaikusių ar iš nevisaverčių, daugiavaikių, stokojančių darbo, pasižyminčių smurtiniu elgesiu šeimų; šie jauni žmonės yra socialiai apleisti ar našlaičiai ([www.gdm.gov.pl](http://www.gdm.gov.pl)).

Pirmieji darbo centrai Lenkijoje įsikūrė 1958 metų liepą ir dažniausia buvo buriami prie didelių pastatų. Vienas iš darbo centrų pavyzdžių yra Poznanės bendruomenės darbo centras 15–45. Jis atsirado 1959 metų pavasarį ritininių



guolių fabriko teritorijoje Poznanėje. 1965 metų rudenį Didžiosios Lenkijos teritorijoje veikė penki darbo centrai socialiai neprisitaikiusiam jaunimui. Tuomet vaivadijos darbo centro vadovybė sudarė sutartį su švietimo kuratorija, vaivadijos įdarbinimo padaliniumi, teismais ir milicija dėl bendradarbiavimo mokinių priėmimo į darbo centrą klausimais. 1970 metais jau veikė 26 darbo centrai, vienijantys dienos stacionaruose besirenkantį ir į centrą atvykstantį jaunimą. Dalyviai įgydavo pagrindinį išsilavinimą, tobulindavosi pagrindinėje profesinėje mokykloje ir įgydavo mūrininko, dailidės, šaltkalvio ir frezuotojo profesijas. Galutinis Poznanės darbo centro modelis susiformavo pradėjus transformaciją, kurią patyrė ir visas Savanorių darbo centras. Šiandien Didžiosios Lenkijos vaivadijoje veikia šešiolika darbo centrų, iš kurių pačioje Poznanėje veikia viena įstaiga. Jos veiklos teritorija baigiasi ties Poznanės valsčiumi ir neperžengia kaimyninių valsčių ribos. Pagrindinės centro užduotys yra ([www.ohp.poznan.pl](http://www.ohp.poznan.pl)):

- pagalba jaunimui įgyjant ir plečiant bendras žinias ir pasirinktą profesiją tam tikroje srityje,

- socialiai remtino jaunimo ugdymas, profilaktika ir resocializacija,
- bendradarbiavimas su šeimomis, mokyklomis, švietimo institucijomis, socialinės pagalbos centrais, teismais, psichologinio ir pedagoginio konsultavimo centrais, siekiant palengvinti jaunimo integraciją į visuomenę,

- įvairaus pobūdžio laisvalaikio organizavimas jaunimui (kultūriniai švietėjiški renginiai, būreliai, klubo ir dirbtuvių veikla).

## **Dalyvių atranka**

Atranka į centrą vyksta, remiantis nustatytais teisės aktais ir Savanorių darbo centro vidaus procedūromis. Priimami savanoriškai užsiregistravę ir raštišką tėvų ar teisėtų globėjų sutikimą gavę dalyviai. Atranka vyksta kasmet iki rugsėjo 30 d., o atsiradus laisvų vietų įstaigoje – taip pat ir nuo spalio iki gruodžio 31 d. arba kartkartėmis ir mokslo metais. Atrankos proceso metu centras bendradarbiauja su:

- mokyklomis, psichologinio ir pedagoginio konsultavimo centrais, švietimo kuratorijomis, jaunimo tėvais ar oficialiais globėjais,

- socialinę pagalbą teikiančiomis institucijomis, tarp jų ir socialinės pagalbos centrais, pagalbos šeimai centrais, socialinės politikos centrais, globos ir ugdymo įstaigomis,

- darbo birža ir vietos darbdaviais,

- policija, teismo kuratoriais, teismais,

- įvairių tikėjimą išpažįstančiomis bažnyčiomis ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Atrankos procesas prasideda, kai kandidatas užsiregistruoja savanoriškai ar remdamasis paraiška ar rekomendacija, išduota mokyklos pedagogo, psicho-

loginio ir pedagoginio konsultavimo centro, tėvų (teisėtų globėjų), socialinės pagalbos darbuotojų, policijos ar teismo. Dalyviai, besikreipiantys į gimnaziją ir profesinę terapinę klasę, yra įpareigoti turėti psichologinio ir pedagoginio konsultavimo centro rekomendaciją. Ši sąlyga netaikoma besimokantiems bendroje profesinėje klasėje. Būtinasis dokumentas yra informacija ar rekomendacija iš ankstesnės mokymo įstaigos. Labai svarbu yra nustatyti mokymosi ir raidos poreikius, remiantis pokalbiu su kandidatu ir jo tėvais ar teisėtais globėjais bei informacija, gauta iš su Savanorių darbo centru bendradarbiaujančios institucijos. Tuo atveju, kai norinčiųjų skaičius būna didesnis, nei centre yra vietų, priėmimo klausimą sprendžia atrankos komisija, remdamasi prielaidomis, susijusiomis su individualia kandidato šeimynine, psichosocialine ir socialine situacija. Bendruomenės darbo centro 15–45 veikla apima tokias ugdymo formas:

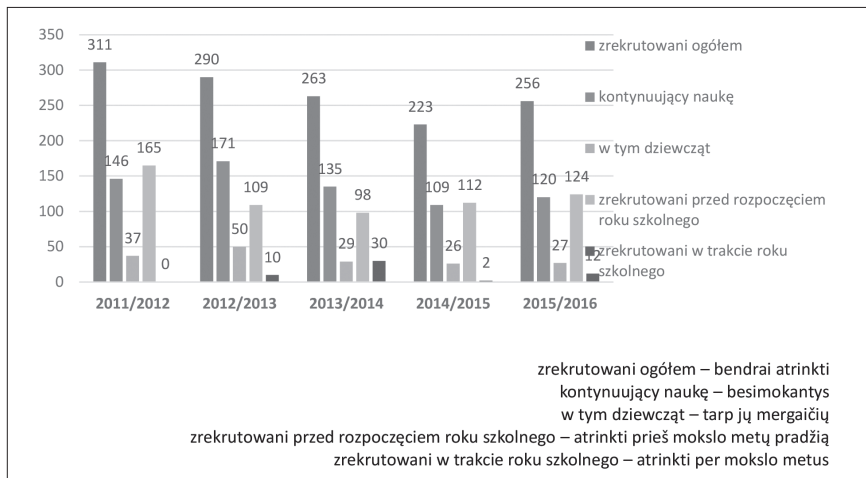
- pameistrystės gimnazijoje,
- mokslo pagrindinėje profesinėje mokykloje,
- profesinio amatų mokslo ([www.ohp.poznan.pl](http://www.ohp.poznan.pl)).

Jos yra įgyvendinamos dėl susitarimų, sudarytų su trimis mokyklomis:

- gimnazija Nr. 61 Poznanėje,
- gimnazija Červonake,
- gimnazijų ir profesinių mokyklų kompleksas Nr. 42 Poznanėje (profesinio ugdymo profilio gimnazija ir pagrindinė profesinė mokykla).

Centro 15–45 būklę, atsižvelgiant į 2011–2016 metais atrinktus ir besimokančius asmenis, rodo 2 schema.

2 schema. Į Darbo centrą 15–45 atrinkto jaunimo skaičius 2011–2016 metais



Šaltinis: skaičiavimas, atliktas remiantis Darbo centro 15–45 duomenimis.

Nors per paskutinius metus ženkliai sumažėjo nedarbo lygis ir bedarbio jaunimo skaičius (1 schema), atranka į Poznanės darbo centrą vyko panašiu lygiu ir svyravo tarp 290 asmenų 2012–2013 metais ir 256 2015–2016 metais. Savanorių darbo centre nenuginčijamai dominuoja jauni vaikinai – tik nedidelę dalį sudaro merginos. Taip pat verta paminėti, kad beveik visi dalyviai būna atrinkti prieš mokslo metų pradžią, o per mokslo metus atrenkama keli ar keliolika asmenų.

### **Pameistrystės mokslai gimnazijoje**

Darbo centro 15–45 dalyviai tokią ugdymo formą gali įgyvendinti trijose ugdymo įstaigose: dviejose vietinėse Poznanės mieste ir vienoje iš Poznanės valsčiaus teritorijos. Padalinių skaičius atskirose mokyklose (2016 m. rugsėjo 1 d. duomenimis):

- gimnazija Nr. 61: 7 padaliniai (viena I klasė, trys II klasės ir trys III klasės),
- gimnazija Červonake: viena III klasė,
- gimnazijų ir profesinių mokyklų kompleksas Nr. 42: viena II klasė, viena III klasė.

Tam tikro darbo pameistrystė yra įgyvendinama dvejopai priklausomai nuo mokinio pasirinktos mokymo įstaigos. Gimnazija Nr. 61 yra vienintelė mokykla, kur mokiniai priimami jau į pirmą pameistrystės klasę. Tada jiems taikoma tokia mokslo sistema: keturios dienos užsiėmimų mokykloje plius viena diena, skirta užsiėmimams centro klube. Klube jaunimas dalyvauja profilaktinės programos užsiėmimuose. Papildomai jie turi galimybę dalyvauti trijuose būreliuose: menų, mokslo ir kultūros bei sporto. Skatinama dalyvauti konkursuose, pvz., menų, literatūros. Rengiant klubo užsiėmimus, ypač svarbios ekskursijos, susijusios su profesijos pažinimu, ir konsultacijos su profesionaliais konsultantais ir darbo tarpininkais. Tai turi padėti pasirinkti profesiją ir darbdavį toliau besimokant pameistrystės klasėje.

Dviejose likusiose įstaigose, t.y. gimnazijoje Červonake ir gimnazijų ir profesinių mokyklų komplekse Nr. 42, mokslus pameistrystės klasėse mokiniai pradeda metus pasimokę gimnazijoje ir vyresni kaip 15 metų amžiaus, negalintys mokyklos baigti įprasta tvarka. Esant tokiai situacijai mokslai gimnazijoje tęsiami nuo antros klasės pameistrystės skyriuose.

Mokymosi tikslas, be mokyklos įgūdžių įgijimo, yra mokinio paruošimas būsimam darbui pagal jo pasirinktą profesiją. Trimetis ugdymo ciklas, be pagrindinių dalykų, Savanorių darbo centro 15–45 mokiniams numato 570 profesinio rengimo valandų ir remiasi tam tikros profesijos programos pagrindu bei įgyvendinamas tam tikro darbo pameistrystės forma

([www.zachodniopomorska.ohp.pl](http://www.zachodniopomorska.ohp.pl)).

27 valandų mokyklos užsiėmimai vyksta keturis kartus per savaitę, viena diena yra skirta praktiniam profesijos mokymui. Pameistrystės klasių jaunimas gali mokytis kelių populiarių profesijų<sup>3</sup>. Tarp berniukų populiariausios automobilių mechaniko, purškėjo, skardininko, virėjo, statybos ir apdailos darbų montuotojo profesijos. Tarp mergaičių paklausiausios virėjos, pardavėjos, kirpėjos, konditerės ir kepėjos profesijos. Čia svarbi profesijos pasirinkimo laisvė. Renkantis profesiją jaunimui padeda profesionalus konsultantas ([www.zachodniopomorska.ohp.pl](http://www.zachodniopomorska.ohp.pl)).

Jaunasis darbuotojas sudaro sutartį su darbdaviu – amatininku. Profesinį pasirengimą gali vesti amatininkų cecho savininkas arba jo paskirtas darbuotojas. Mokymus vedantis asmuo privalo turėti bent jau profesijos meistro, kurio srityje bus vedami mokymai, titulą ir pedagoginį pasirengimą, įgytą praktinės profesijos mokslų instruktorių kursuose, kuriuos baigė egzaminu ([www.infor.pl](http://www.infor.pl)). Tos pačios taisyklės galioja darbdaviui, apmokančiam jaunimą pagrindinėje profesinėje mokykloje ir amatininkų profesijos.

Sutartį su darbdaviu pasirašo jaunas darbuotojas daugiausia 22 mėnesių laikotarpiui, visada stebint tėvams ar teisėtiems globėjams. Tuo atveju, kai mokinys prisijungia prie pameistrystės klasės mokslo metų viduryje, sutarties galiojimo laikas yra atitinkamai sutrumpinamas. Sutartyje yra įrašas apie mokinio išsiuntimą į mokyklą. Kartu mokinys nepasirašo papildomos sutarties su Savanorių darbo centru. Jaunieji darbuotojai gauna ne mažesnę kaip 4 proc. vidutinio mėnesio atlyginimo užmokestį už darbą.

Trečioje klasėje mokiniai turi galimybę laikyti pameistrystės egzaminą. Jis vyksta dirbtuvėse arba tiesiogiai pas darbdavį. Dažnai jame dalyvauja ir darbo centro pedagogai. Baigęs gimnaziją jaunimas iki 18 metų amžiaus turi galimybę tęsti profesijos mokslus profesinėje mokykloje arba siekti amatininkų profesijos mokslų.

## **Mokslai pagrindinėje profesinėje mokykloje**

Pagrindinėje profesinėje mokykloje profesijos gali pradėti mokytis gimnazijos absolventas, kuriam jau suėjo 15 metų, bet dar nesuėjo 18 metų iki didaktinių ir ugdomųjų užsiėmimų dienos, jei jo sveikatos būklė leidžia jam mokytis tos profesijos. Poznanės darbo centras bendradarbiauja su pagrindine profesine mokykla, kuri yra Gimnazijų ir profesinių mokyklų komplekse Nr. 42 Poznanėje. Mokiniai gali rinktis tarp tų pačių profesijų, kaip ir dalyviai iš pameistrystės gimnazijos.

<sup>3</sup> Tai reiškia, statybos ir apdailos darbų montuotojas, automobilių skardininkas, elektromechanikas, purškėjas, mechanikas, mūrininkas-tinkuotojas, tinklų, santechnikos ir instaliacijų montuotojas, dailidė, konditeris, kepėjas, virėjas, pardavėjas, kirpėjas, akmenskaldys, stogdengys, elektrikas, baldų apmušėjas, pardavėjas ([www.ohp.poznan.pl](http://www.ohp.poznan.pl)).

Pagrindinė profesinė mokykla įsikūrė 2014 metais. Iš pradžių buvo du padaliniai, o nuo 2015–2016 mokslo metų – trys: viena klasė bendra, o dvi terapinio pobūdžio. Profesijos mokymasis susideda iš dviejų integralių dalių: bendrojo ugdymo, teorinio ir profesinio, kurie vyksta mokykloje, bei praktinės dalies, įgyvendinamos darbo metu amatininkų dirbtuvėse.

Profesijos mokymas vykdomas pagal darbo sutartį. Ją pasirašo darbdavys – dirbtuvių savininkas ir mokinys – darbuotojas, o jei jam dar nesuėjo 16 metų, papildomai jo teisėtą globėjas. Sutartis užtikrina praktinį profesijos mokymąsi, kuris trunka 2–3 darbo dienas per savaitę priklausomai nuo mokslo metų. Ugdymas trunka 36 mėnesius ir baigiasi pameistrystės egzaminu, kurį vertina amatininkų namų komisija (dažnai dalyvaujant darbo centro pedagogui).

Praktinio profesinio ugdymo metu jaunas darbuotojas yra įpareigotas apsidrausti socialiniu draudimu ir gauna iš darbdavio atlyginimą, kurio procentinė norma apskaičiuojama atsižvelgiant į vidutinį šalies mėnesio atlyginimą ir sudaro pirmais mokslo metais ne mažiau kaip 4 proc., antrais metais ne mažiau kaip 5 proc. ir trečiais metais ne mažiau kaip 6 proc. Atlyginimų dydžiai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Jaunų darbuotojų atlyginimų dydžių lentelė

Atlyginimas			
I mokslo metai	II mokslo metai	III mokslo metai	Galioja nuo
167,26 zł./40 Eur	209,07 zł./50 Eur	250,89 zł./60 Eur	2016-06-01
160,76 zł./38 Eur	200,95 zł./48 Eur	241,14 zł./57 Eur	2016-09-01

Šaltinis: [www.pit.pl](http://www.pit.pl).

Faktinis atlyginimo dydis yra nustatomas pasirašant sutartį ir dažnai jis yra didesnis nei pateikiamas minimalus tarifas ([www.wir.org.pl](http://www.wir.org.pl)). Darbdavys, kuris įdarbina jaunuosius darbuotojus, gali kreiptis į Savanorių darbo centrą dėl jauniems darbuotojams mokamų atlyginimų ir socialinio draudimo įmokų, skaičiuojamų nuo atlyginimo, refinansavimo. Praktinį profesijos ugdymą organizuoja mokykla, glaudžiai bendradarbiaudama su darbo centru. Centro bendradarbiavimas su mokykla pagrįstas raštiškais susitarimais.

## Amatų mokymo profesija

Profesijos mokslus amatininkų dirbtuvėse, tarpininkaujant darbo centrui, gali pradėti ne jaunesni kaip 16 metų asmenys, bet dar nepilnamečiai. Jie privalo turėti gimnazijos baigimo atestatą ir būti geros fizinės būklės, kad galėtų pradėti mokytis tam tikros profesijos ([www.infor.pl](http://www.infor.pl)). Šie jaunuoliai mokosi tų pačių profesijų, kaip ir pameistrystės dalyviai gimnazijoje ir profesinėje mokykloje.

Profesijos ugdymo tikslas yra tas, kad mokinys, kuris yra ir jaunas darbuotojas, įvaldytų profesijos praktinius ir teorinius įgūdžius ir patvirtintų tai pameistrystės egzaminu. Jaunasis darbuotojas sudaro sutartį su darbdaviu ne trumpesiam kaip 24 mėnesių ir ne ilgesniam kaip 36 mėnesių laikotarpiui. Mokslas įgyvendinamas penkių dienų praktika. Išskirtiniais atvejais mokinio prašymu ir su amatininko leidimu amatininkų namai gali sutrumpinti arba pailginti profesijos mokymosi laikotarpį. Jaunam darbuotojui priklauso teisė į tokio paties dydžio atlyginimą, kuris yra pateiktas 1 lentelėje. 2016–2017 metais Poznanės centre pradėjo mokytis septyni jauni darbuotojai.

## Darbo centro 15–45 pedagogų vaidmuo

Pagrindinis darbo centro ugdymo uždavinys yra užduočių, pagrįstų parama, pagalba, sąmoningumo jausmo ugdymu, tikėjimu savo jėgomis ir jaunų žmonių intelektualinės degradacijos prevencija, įgyvendinimas. Kiekviena klasė, bendradarbiaujanti su Savanorių darbo centru, išskyrus pedagogą mokykloje ir profesinės praktikos globėją, taip pat turi globėją iš darbo centro. Pedagogas mobilizuoja mokinius tęsti profesinius mokslus ir teigiamai juos baigti, periodiškai susitinka su mokiniais ne tik mokykloje, bet ir papildomuose užsiėmimuose centro klube ir už jo ribų. Pedagogai įgyvendina ministerijos mokymo programą ir savo autorines profilaktines programas, bendradarbiauja su darbdaviais, dažnai dalyvauja pameistrystės egzaminuose, kuriuos laiko jų globotiniai, organizuoja turistines keliones, apsilankymą kine ar susitikimus su įdomiais žmonėmis.

Pedagogai skatina jaunimą įsitraukti į įvairaus pobūdžio kultūrinius, švietimo ar sporto renginius. Kiekvienais metais jaunieji savanoriai iš centro padeda organizuoti Kūčias benamiams. Šios užduoties įgyvendinimas skatina juos būti jautresnius socialinėms problemoms ir formuoja aktyvų požiūrį į Savanorių darbo centro bendruomenę bei plečia akiratį. Taip pat jaunimas turi galimybę dalyvauti Europos Sąjungos kovos su jaunimo nedarbu programose.

Svarbus įvykis jauniems žmonėms ir jų pedagogams yra iškilminga mokslo metų pradžios šventė Marijos šventovėje Lichene. Prieš kelerius metus jaunimas iš Didžiosios Lenkijos centro dirbo bazilikos statybos aikštelėje ir taip prisidėjo

prie jos iškilimo. Baigę jos statybą, mokiniai kasmet ten susitinka mokslo metų pradžioje. Jau trejus metus čia susiburiama iš visos Lenkijos.

## **APIBENDRINIMAS**

Savanorių darbo centras per daugelį savo gyvavimo metų išstobulino efektyvią pagalbos sistemą, skirtą mažiau galimybių turinčiam jaunimui. Šiuo metu jis užtikrina ne tik profesinį ugdymą, bet ir kuria atitinkamas sąlygas užsiimti globėjiška, profilaktine ir resocializacijos veikla, kompensuoja trūkumus ir įvairaus pobūdžio nepalankią aplinkos įtaką. Tai neabejotinai yra institucija, kurios veiklos standartai užtikrina jaunimui saugumą ir sukuria optimalias sąlygas įgyti socialinių kompetencijų, suteikiančių galimybę jiems tapti socialiai ir profesijos atžvilgiu aktyviems.

Aptariant Savanorių darbo centro veiklą, reikia atsižvelgti į užduočių įgyvendinimo būtinybę tokiose srityse:

- socialinės profilaktikos, resocializacijos ir socialinių trūkumų korekcijos, kuri yra įgyvendinama jaunimui dalyvaujant ugdymo programose, priešinantis neigiamiems socialiniams reiškiniams ir tobulinant kompetencijas,

- socialinio ir profesinio aktyvumo,
- dalyvavimo kultūros ir sporto, laisvalaikio ir turizmo renginiuose,
- pomėgių ir gabumų ugdymo,
- dalyvavimo vietos bendruomenėje ([www.ohp.pl](http://www.ohp.pl)).

Savanorių darbo centro veikla yra daugiafunkcė. Ji remiasi visų pirma keilais norminiais teisės aktais. Didžiulį vaidmenį čia atlieka personalas, glaudžiai bendradarbiaujantis su jaunimo problemomis užsiimančiomis specializuotomis institucijomis ir vietos bendruomenės organizacijomis: mokyklomis, švietimo kuratorijomis, darbdaviais ir darbdavių organizacijomis, darbo birža, teismais, policija, psichologinio ir pedagoginio konsultavimo ar priklausomybių centrais. Neabejotina Savanorių darbo centro vertybė yra faktas, kad dalyvavimas jo veikloje nesmerkia jaunimo ir nenustumia jo už švietimo sistemos ribų (darbo rinka).

## **BIBLIOGRAFIJA**

- Rynek Pracy. 45 lat Ochotniczych Hufców Pracy. Dwumiesięcznik Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, numer specjalny, June 2003r.
- Mały Słownik Języka Polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997
- S. Jedlewski, Młodzież niedostosowana społecznie, [in:] W. Pomykało, ed. Encyklopedia Pedagogiczna, Warszawa 1993
- M. Konopczyński, Pedagogika resocjalizacyjna. W stronę działań kreujących,

Kraków 2014

- D. Macander, Praktyki uzależnień w szkole, e-poradnik, Ośrodek Rozwoju Edukacji, n.d.
- Z. Gaś, Profilaktyka uzależnień, Warszawa 1993
- W. Pytka, Profilaktyka wykolejenia społecznego, Warszawa 1993
- B. Szacka, Wprowadzenie do socjologii, Warszawa, 2013
- M. Kalinowski, Struktura procesu resocjalizacji, [in:] B. Urban, J. M. Stanik, ed. Resocjalizacja, Warszawa, 2008
- Socjalizacja w perspektywie indywidualnej i społecznej [in:] A. Karwańska, ed. Odkrywanie socjologii. Podręcznik dla ekonomistów, Warszawa 2008
- P. Sztompka, Socjologia. Analiza społeczeństwa, Kraków 2006
- W. Okoń, Słownik Pedagogiczny, Warszawa 1992
- L. Pytka, Różne ujęcia resocjalizacji, [in:] B. Urban, J. M. Stanik, ed. Resocjalizacja, Warszawa, 2008.
- S. Woronowicz, Resocjalizacja – zarys problematyki, Kancelaria Senatu, Warszawa, 2015.
- H. Sęk, Wybrane zagadnienia psychoprofilaktyki, [in:] H. Sęk, ed. Społeczna psychologia kliniczna, Red., Warszawa 1993
- OECD (2010). Learning for Jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training. Available at: [https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Learning\\_proc.20for\\_proc.20Jobs\\_proc.20book.pdf](https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Learning_proc.20for_proc.20Jobs_proc.20book.pdf).
- [www.ohp.pl](http://www.ohp.pl) (paskutinė prieda: 2016-09-09)
- [www.gdm.praca.gov.pl](http://www.gdm.praca.gov.pl) (paskutinė prieda 2016-09-26)
- [www.zachodniopomorska.ohp.pl](http://www.zachodniopomorska.ohp.pl) (paskutinė prieda 2016-09-23)
- [www.ohp.poznan.pl](http://www.ohp.poznan.pl) (paskutinė prieda 2016-09-22)
- [www.infor.pl](http://www.infor.pl) (paskutinė prieda 2016-09-21)
- [www.wir.org.pl](http://www.wir.org.pl) (paskutinė prieda 2016-09-21)
- [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl) (paskutinė prieda 2016-09-21)



## ITALIJA: DIDAKTINĖ PRIEŽIŪRA IR STAŽUOTĖ – RAKTAS Į SĖKMINGĄ MOKSLĄ IR UGDYMĄ

Autorė	Elena Cervellera
Santrauka	Stažuotės atlikimas yra laikomas veiksmingu ugdymo įrankiu, o netiesiogiai – ir vienu iš kovos su nedarbu įrankių. Tam, kad stažuotės atlikimas būtų veiksmingas, stažuotės kuratorius ar konsultantas turi atitinkamai palaikyti mokinį. Be prižiūrinčio asmens pagalbos mokinio ugdymas, efektyvus mokymas neįmanomas.

### KONTEKSTAS

„Cometa Formazione“ asociacijos vykdoma projektų, susijusių su darbu ir įsitraukimu į stažuotę, įgyvendinimo veikla – bandymas išspręsti problemą, kodėl jaunimas meta mokslus, taip pat jaunų žmonių nedarbo klausimą. Abu šie reiškiniai yra glaudžiai tarpusavyje susiję, juos lemia politiniai, ekonominiai ir tarpinstituciniai procesai. Europos Sąjunga jau seniai stengiasi rasti šių klausimų sprendimą ir reikalauja, kad šalys narės parengtų šių laikų poreikius atitikiančią strategiją.

Jau 2010 metais Europos Komisija paskelbė naują plėtros strategiją *Europa 2020: strategija dėl inteligentiško ir subalansuoto vystymosi, skatinančio socialinę integraciją*, kurios tikslas yra pasiekti progresą: per žinių ir inovacijų plėtrą, kuri bus stabili ( remsis ekologine ekonomika ir veiksmingesniu išteklių valdymu), konkurencingesnė ir pasižymės integracinėmis savybėmis, siekianti skatinti įdarbinimą, socialinį ir teritorinį vientisumą. Atsižvelgdama į socialinę integraciją, Europos Sąjunga ketina sumažinti metančių mokslus asmenų procentą iki žemesnio kaip 10 proc. ir padidinti naujų absolventų rodiklį iki 75 proc. Du pagrindiniai švietimo srities tikslai apima mokslų metimo lygio ribojimą vidurinėse mokyklose ir aukštesiose mokyklose ir jaunimo įtraukimą į darbo rinką, kuri tampa vis sudėtingesnė ir konkurencingesnė.

Siekdama užtikrinti strategijos *Europa 2020* įgyvendinimą kiekvienoje valstybėje narėje, Europos Komisija pasiūlė, kad aprašyti ES tikslai būtų susieti su šalių tikslais ir projektais ir kad jų įgyvendinimo laipsnis būtų pritaikytas prie kiekvienos šalies situacijos. Kartu kiekviena valstybė narė yra įpareigota stebėti nurodytus tikslus per vidutinį trukmės laikotarpį ir pateikti Komisijai

metinį Šalies reformų planą<sup>4</sup>. Jau 2000 metais Lisbonos strategija aiškiai nurodė, kad pirmasis tikslas yra „ES performavimas į labiau konkurencingą ir dinamišką žinių ekonomiką iki 2010 metų“. Nors tie susitarimai apima įvairiausių ekonominės politikos aspektus, švietimo ir mokyklinio ugdymo sritis yra identifikuojama kaip labiau konkurencingos ekonominės sistemos pagrindas. Kita, jau minėta problema, su kuria jau kelerius metus grumiasi Europa, yra jaunimo nedarbo problema, atsiradusi dėl sunkumų ar kai kuriais atvejais dėl jaunų nuo 14 iki 24 metų amžiaus žmonių galimybių trūkumo susirasti darbą. Eurostato duomenys rodo, kad vidutinė jaunimo nedarbo norma Europoje sudaro apie 22 proc., o Italijoje 2015 metų gruodį buvo 37,9 proc. Jaunimo nedarbas neigiamai veikia ne tik ekonominį, bet ir kultūrinį kontekstą, atsiranda psichologinių pasekmių naujoms kartoms. Tai kyla dėl įvairių priežasčių: socialinių, ekonominių, politinių.

Remiantis naujausiais pranešimais, vienas iš tokių problemų sprendimų yra mokyklos kaip institucijos reorganizavimas, kad ji taptų kompetencijų, kurios yra svarbios konkurencingoje ir sudėtingoje darbo rinkoje, mokymo aktualio-  
mis formomis vieta. Dėl to taip pat tikimasi, kad mokyklos atsilies į verslo poreikius, ieškos kontakto su juo ir stengsis suvokti, ko reikalaujama iš šių dienų mokinių (studentų), kad ateityje jie galėtų tapti kvalifikuotais darbuotojais.

Patvirtindama šią idėją, Europos Komisija neseniai išleido publikaciją *Nauja Europos programa įgūdžių vystymui*, kuri užtikrina pagrindinį įgūdžių įgijimo ir tobulinimo vaidmenį, taip pat nurodo, kad yra būtina susigrumti su tokiais iššūkiais, kaip kvalifikacijos, našumo ir plėtros nepritaikymas, skaitmeninė darbo transformacija, švietimo kokybė ir sertifikuotų kompetencijų, kurios yra įgijamos neformaliojo ugdymo metu, reikšmė. Dėl to pagrindiniai punktai, kuriais remiasi Europos strateginis planas, apima:

1. kompetencijų ugdymo proceso kokybės ir reikšmės pagerinimą;
2. įgytų įgūdžių ir kvalifikacijų palyginimo palengvinimą;
3. kompetentingos žinių ir informacijos bazės pagerinimą, siekiant palengvinti karjeros pasirinkimą.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> 5 tikslai, kuriuos ES turi pasiekti iki 2020 m., apima: 1. Įdarbinimą – įdarbinimo rodiklio padidinimą iki 75% (amžiaus grupėms nuo 20 iki 64 metų); 2. R&S / Inovacijas – investicijų didinimą į B&R bei inovacijas iki sumos, atitinkančios 3% Europos Sąjungos BVP (kartu viešųjų ir privačiųjų investicijų); 3. Klimato pokyčius / Energiją – Šiltnamio efektą sukeliančių dujų emisijos mažinimą apie 20% (arba net 30% palankiomis sąlygomis), palyginti su 1990 metais; 20% energijos poreikio turi būti padengti iš atsinaujinančių energijos išteklių; 20% energijos efektyvumo didinimą; 4. Švietimą – metančių mokyklą prieš mokyklos baigimą asmenų skaičiaus sumažinimą iki 10%; 30–34 metų amžiaus asmenų su aukštuoju išsilavinimu didinimą iki 40%; 5. Skurdą / Marginalizaciją – bent jau 20 milijonų mažiau skurstančių ir marginalizuotų asmenų.

<sup>5</sup> Europos Komisijos ir Europos Parlamento, Europos Tarybos, Europos regionų ekonomikos ir socialinio komiteto pranešimas. Nauja įgūdžių schema Europai. Bendradarbiavimas, kurio tikslas yra sustiprinti žmogiškąjį kapitalą, sudaryti galimybes įsidarbinti bei konkurencingumo galimybes. Strasbūras, COM (2016) 381/2-

Panašiai kaip ir visos kitos Europos šalys, Italija taip pat stengiasi išspręsti atsisakymo baigti mokyklą ir jaunimo nedarbo problemą – tuo tikslu kuria šalies ir regioninius projektus. Remdamasi priimta strategija 2014 metų rugsėjį premjero Matteo Renzio vyriausybė išleido nemokamą leidinį „La Buona Scuola“, kurios tikslas buvo skatinti „galimybes baigti mokyklą dirbant [...] žmonės, priimančios į darbą mokinius, tokias mokymosi galimybes turi traktuoti kaip galimybę, o ne kaip apsunkinimą.“ Ugdymo koncepcija, susijusi su darbu ar darbo ir formaliojo mokymosi kaita, buvo įtraukta kaip privaloma paskutinius trejus technikumų baigimo metus ir ketverius profesinių mokyklų metus, skaičiuojant po 200 mokslų ir darbo valandų per metus kartu su galimybe parduoti prekes ir paslaugas ar įgyvendinti „švietimo ekonominę veiklą“; taip pat kaip švietimo priemonė buvo grąžinta praktika. Kai 2015 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 107 įsigaliojo, kai kurios iš tų naujovių šalyje buvo įdiegtos.

Profesinio rengimo centrai buvo įkurti įvairiuose regionuose jau 2002–2003 metais<sup>6</sup>; tai yra vietos valdžios licencijuotos organizacijos, kurių užduotis – suteikti visoje šalyje pripažintas ir bent jau antrajai švietimo pakopai Europos Sąjungoje prilygstančias profesines kvalifikacijas. Tokių profesinio rengimo centrų įkūrimas siekia išspręsti metančio mokslus jaunimo problemą, taikant mokymosi metodą, individualizuotą tiek, kiek tai įmanoma, kaip ir spręsti mokyklos ir darbo rinkos nepritaikytumo problemą, naudojant praktinius mokymus ir atliekant praktiką vietos bendruomenės žmonėse.

## TEORINIAI PAGRINDIMAS

Ugdymo koncepcija formaliojo mokymosi ir darbo kaitos principu – tai plati tema, apimanti įvairius aspektus ir kultūrinės, socialinės bei ekonominės asociacijas. Socialiniu atžvilgiu formaliojo mokymosi ir darbo kaitos koncepcija yra laikoma priemone, padedančia jauniems žmonėms prisitaikyti prie darbo rinkos pagal Europos Komisijos rekomendacijas. Pirmoji teorija dėl profesinio ugdymo yra žmogiškojo kapitalo teorija, jungianti informacinius išteklius ir socialinę bei ekonominę plėtrą. Žinių įgijimas traktuojamas kaip produktyvus veiksnys, o investicijų į mokymą ir ugdymą grąža transformuojasi į pajamas ir pelną. Visos inovacijos, technologijos ir organizacija remiasi būtent šiuo žmogiškuoju veiksniu, reikalaujančiu permąstyti pačią produkcijos, investicijų ir viešųjų išlaidų koncepciją. Esminis ekonominės ir socialinės sistemos klausimas – kaip padidinti šį veiksnių, kuris negali būti ribojamas vien tik materialiais išteklių.

<sup>6</sup> Remiantis nutarimu Nr. 53/03, privalomas švietimo ir ugdymo sritis buvo išplėsta ir iš naujo nustatyta: 12-os metų privalomo mokslo laikotarpis įgyti profesinę kvalifikaciją, suėjus 18-ai metų. 2005 m. balandžio 15 d. teisės aktas Nr. 76 buvo išplėstas išnašomis iš galiojančio nutarimo Nr. 53/03. Jame bendrai pateiktos taisyklės, susijusios su II profesinio parengimo pakopos teisėmis ir pareigomis.

Italija atsižvelgė į Europos Komisijos rekomendacijas ir įvedė formaliojo mokymosi ir darbo kaitos programą kaip pagrindinį suplanuotų reformų diegimo šalyje punktą. Formaliojo mokymosi ir darbo kaitos koncepcija pradžioje buvo įvesta pagal 2003 m. kovo 28 d. nutarimo Nr. 53 4 str., kurio nuostatomis remiantis nauja formaliojo mokymosi priemonė turėjo tapti naujos metodologijos, leidžiančios mokyklai daugiau bendradarbiauti su darbo rinkos atstovais per paskaitas, seminarus, profesinę patirtį, pagrindu. Šis klausimas yra plačiai aptariamas vyriausybės, vadovaujamos premjero Matteo Renzi, išleistame „La Buona Scuola“ dokumente.

Formaliojo mokymosi ir darbo kaitos programa yra kitų svarbių klausimų centre, visų pirma tų, kurie susiję su kompetencijos (ugdymo) koncepcija. Italijos mokykla palaipsniui atsiveria galimybei pažinti kiekvieną gyvenimo sritį. Darbo aplinka yra bandymo rūšis, kadangi priverčia mokinį ieškoti problemų sprendimų.

Šiame kontekste pedagoginė *mokymosi per veiklą* teorija yra ypač svarbi, kadangi taiko veiklos idėjas, leidžiančias profesionalui įgyti naujų žinių.

Daugelis teorijų atsižvelgia į mokymąsi per patirtį: pragmatizmas (J. Dewey), praktikos epistemologija (D. Schon), empirinis mokslas (D.A. Kolb) ir daugelis kitų.

Kalbant apie ugdymo paramą įmonėje, akcentuotinos nuostatos ir vidaus taisyklės. Svarbiausią vaidmenį šiuo atveju atlieka kuratorius – koordinatorius. Jei literatūroje labai detalai buvo aprašytas įmonei atstovaujancio koordinatoriaus vaidmuo, tai mokyklos kuratoriaus funkcija yra aptariama daug rečiau. Šiandieninėje literatūroje nėra informacijos šia tema, bet visgi galima remtis kai kuriais autoriais, tokiais kaip Ornella Scandella, kuri yra atsakinga už tyrimus dėl ugdymo kuratoriaus funkcijos, bei Anna Rezzara, taip pat kai kuriais papildomais Europoje išleistais ISFOL žurnalais. Tuose leidiniuose mokyklos kuratorius yra apibūdinamas kaip tarpininkas, suteikiantis galimybę pasiekti tikrą ryšį tarp darbo rinkos ir mokyklos per mąstymo (meditacijos) praktiką, kurią formaliojo mokymosi ir darbo kaitos programa įveda tik kaip mokymo metodiką.

Taip pat neįmanoma išvengti ir psichoanalizės tėvo Z. Freudo teorijų apie brandos laikotarpį. Buvo bandyta analizuoti šiuolaikinius reiškinius, susijusius su jaunyste, per jo darbų prizmę ir apibūdinti suaugusių asmenų ir mokyklos vaidmenį sudėtingu brandos laikotarpiu. Tokiame kontekste ugdymo pagalbos vertė stažuotės metu gali būti suvokiama kaip to proceso dalyvių būdas reaguoti į brendimo laikotarpio poreikius, kurie padeda mokiniui įtvirtinti savo asmenybę ir parengti grįžtamąją informaciją kaip vertinimą ir sprendimų priėmimo ir nuomonės sudarymo kriterijus.

## SOCIALINIAI TYRIMAI: OLIVERIO TVISTO MOKYKLA

Oliverio Tvisto mokykla, kuriai vadovauja „Cometa Formazione“ asociacija, – tai profesinio rengimo ir mokymo centras, kurio tikslas yra įgyvendinti pagrindines užduotis, tokias kaip profesiją įgyti siekiančių mokinių ugdymas. „Cometos“ pasiūlymas apima profesinio rengimo ir mokymo kursus bei eksperimentinį mokymosi ugdymą, kuris kovoja su mokslo metimo reiškiniu pasitelkus formaliojo mokymosi ir darbo procesų kaitą. Rezultatas turi būti mokinio įvedimas į darbo rinką.

Programos apima tris profesinius kursus:

- Viešbučių ir maitinimo paslaugų (licencijuotas valgyklos ir baro lankytojų aptarnavimas).
- Medienos apdirbimo paslaugų (licencijuota produktų gamyba).
- Amatininkų paslaugų (diplomuotas tekstilės darbuotojas).

Jau antrais mokslo metais mokiniai atlieka praktiką ir įgyja patirties dirbdami vietos įmonėse po 2 mėnesius kasmet. 2015–2016 mokslo metais buvo pradėtos 357 stažuotės programos, įtrauktos 233 vietos įmonės, veikiančios trijose profesinėse srityse, apimančiose tekstilės pramonę ir maitinimo paslaugas.

Mokymosi laikotarpis yra susijęs su intensyviu planavimu, mokinių darbo stebėjimu ir vertinimu. Mokyklos įtraukia vietos bendruomenės komunikacijos specialistus, kurių užduotis yra rūpintis ryšiais su vietos įmonėmis ir užtikrinti efektyvią komunikaciją tarp jų ir praktikos kuratorių. Praktikos kuratoriui, kurį turi kiekviena mokykla, taikomi tam tikro regiono nuostatai. Jo užduotis yra užtikrinti tinkamą kaitą tarp užsiėmimų mokykloje ir darbo. Oliverio Tvisto mokyklose toks asmuo atlieka ir švietėjo vaidmenį. Kuratorius yra atsakingas už vieną arba dvi klases (kiekvienoje klasėje vidutiniškai yra po 25 mokinius), o jo užduotis yra padėti kiekvienam mokiniui mokytis – per įvairią veiklą ir projektus jis turi sukurti tikslų mokslo planą. Esant tokiems auklėjimo santykiams su mokiniu viena iš reikiamų vykdyti veiklų yra profesinės patirties ir mokyklos pareigų įgyvendinimo subalansavimas. Oliverio Tvisto mokykla parengė standartinį formaliojo mokymosi ir darbo kaitos sutarties pavyzdį, kuris dabar yra CRM (*Customer Relationship Management* – santykių su klientais valdymo sistemos) programos dalis. Remiantis šiuo pavyzdžiu, kuratorius, kaip mokyklos atstovas, įgyvendina tris užduotis iš šių sričių:

- įmonės, kurioje galima atlikti praktiką, duomenų (pavadinimas ir buveinės adresas, PVM mokėtojo kodas; teisėto atstovo vardas ir pavardė, jo gimimo vieta ir draudimo numeris) paieškos;
- mokymų laikotarpio (nuo–iki);
- praktikos trukmės (bendras valandų skaičius);

- veiklos vietos;
- sutarties numerio (su data);
- vidaus protokolo numerio.

Praktikos kuratorius bendradarbiauja su įmonės atstovu. Projektinė dokumentacija turi būti reguliariai pateikiama mokyklos vadybininkui – asmeniui, atsakingam už santykius su vietos bendruomene, dar prieš jos pateikimą atitinkamiems projekto dalyvių (įgalioto mokyklos atstovo, įgalioto įmonės atstovo, mokinio) patvirtinimui, kad atitinkami projekto dalyviai (įgaliotas mokyklos atstovas, įgaliotas įmonės atstovas, mokinys) ją patvirtintų.

Po pirmų mokyklos praktikos kuratoriaus ir įmonės kuratoriaus susitarimų surašamos individualizuoto mokyklos projekto detalės, tokios kaip:

- stažuotės (mokyklos) vadovo registracijos duomenys;
- praktikos šeimininko registracijos duomenys;
- stažuotės pradžios ir pabaigos datos;
- bendras praktikos valandų skaičius;
- dienos grafikas, kuriame nurodomas didžiausias valandų skaičius per savaitę;

• tiesioginiai arba netiesioginiai išteklių, kurie turi būti išnaudoti įgyvendinant projektą (mokyklos praktikos kuratorius, įmonės kuratorius, vadybininkas ryšiams su visuomene palaikyti, mokytojai);

- ugdymo tikslai;
- tam tikrai profesijai būdingos kompetencijos;
- pagrindinės mokinio užduotys;
- draudimo polisai, kurių reikia mokyklai;
- įmonės atstovų atliekamas kompetencijų vertinimas (periodiniai vizitai ir baigiamojo vertinimo klausimyno pildymas);
- stažuotojo įsipareigojimai mokymosi laikotarpiu.

Per visą stažuotės laikotarpį mokiniui padeda mokyklos kuratorius, kuris reguliariai jį lanko įmonėje. Svarbiausias tų vizitų tikslas yra užmegzti tiesioginį ryšį ir su mokiniu, ir su įmonės skirtu kuratoriumi, taip pat ir vesti atskirus susitikimus su kiekvienu iš jų, siekiant stebėti situaciją ir pagal galimybes identifikuoti problemas, kurių gali kilti stažuotės metu.

### **Naujo praktikos plano planavimas, įgyvendinimas ir vertinimas**

Praktikos planas susideda iš trijų etapų: planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo. Planavimo etape, remiantis bendrais visų dalyvių proceso – mokyklos vadovybės, praktikos kuratoriaus, įmonės vadovo ir mokytojo – kriterijais kiekvienam mokiniui yra parenkama firma. Pirmam pasirinkimo kriterijui būdingas švietimo aspektas: mokinys turi įgyti savo pareigų atlikimo įgūdžių. Jam

priskiriamas vietos instruktorius, kuratorius iš įmonės pusės. Jis yra atsakingas už mokinio profesinių kompetencijų ir darbe reikalingų įgūdžių – vadinamųjų „minkštųjų“ įgūdžių – tobulinimą. Siekiant įgyvendinti šią užduotį, atsižvelgiama į mokyklos ugdymo reikalavimus, mokinys motyvuojamas mokytis ir siekiama sukurti aitinkamus santykius su mokiniu. Dėl to yra taip pat svarbu, kad įmonėje būtų pasirinktas toks ugdymo partneris, kuris gebės efektyviai pasirūpinti mokiniu.

Planavimo etape mokyklos kuratorius veda kryptingus pokalbius su mokiniais iš tam tikrų klasių. Jų tikslas yra aptarti ir padėti mokiniams suvokti savo stipriąsias ir silpnąsias savybes. Drauge tų pokalbių metu mokinys turi pats sau iškelti tikslus, kad atliktų visus stažuotės etapus ir pasirinkti tam tikrą praktiką (pvz., maitinimo paslaugų sektoriuje) ir lokalizaciją (viešbutį, barą, restoraną) bei atsižvelgti į laiko apribojimus. Kryptingas pokalbis veda prie formaliojo mokymosi ir darbo kaitos programos tikslų nustatymo. Mokinys atlikti praktiką vienoje ar kitoje įmonėje atrenkamas po pokalbio su mokyklos vadybininku, atsakingu už ryšių palaikymą su įmonėmis, atsižvelgiant į mokinio gabumus ir įmonės organizacinius reikalavimus.

Visi kryptingi pokalbiai leidžia galutinai išsiaiškinti mokinių lūkesčius, kad jie galėtų gauti pagalbą plėsdami žinias apie savo galimybes ir sunkumus. Reikšdami savo nuomonę mokiniai įgyja patirties ir motyvaciją. Praktika yra galimybė individualiai tobulėti – tai nėra tik mokyklos sprendimas. Skatinant mokinius priimti svarbiausią vaidmenį šiame procese, yra pasirenkamos arčiau jų namų esančios arba tokios, į kurias lengva atvykti viešuoju transportu, bendrovės. Dėl to sprendimas dėl darbo priklauso tik nuo mokinio. Be to, labai svarbi iš profesinių dalykų mokytojų gaunama grįžtamoji informacija. Praktikai atlikti įmonių ieškoma atsižvelgiant į tai, kuriuos įgūdžius tam tikras mokinys turi patobulinti. Dėl šios priežasties mokymo kriterijus yra svarbiausias. Planuojant praktiką taip pat yra rengiamas pokalbis su mokymosi kurso koordinatoriumi, kad būtų įtvirtintas įmonės ir mokinių pasirinkimas.

Atlikus šį paskutinį žingsnį, mokinys dalyvauja tikrame kvalifikaciniame pokalbyje. Klasėje jį apmokė atrankos personalas ir mokyklos personalo direktorius. Tai padidina jo komunikacinius įgūdžius. Kvalifikaciniame pokalbyje įmonėje taip pat dalyvauja praktikos kuratorius, kuris vaidina tarpininko vaidmenį, ir įmonės skirtas kuratorius. Mokyklos kuratorius ir įmonės atstovas dalijasi informacija apie tam tikrą mokinį, tokia kaip pareigų aprašymas, grafikas, tiksliniai įgūdžiai, reikalavimai, potencialas ir silpnosios savybės. Po kvalifikacinio pokalbio kuratoriaus užduotis yra parengti visus stažuotei pradėti reikalingus dokumentus, tarp jų ir bendrovės rizikos vertinimo formą, mokyklos projektą ir formalią sutartį.

Per visą praktikos įgyvendinimo procesą kuratorius yra atsakingas už forma-

liojo mokymosi ir darbo kaitos programos stebėjimą, kad patvirtintų stažuotės vertingumą, ir už rūpinimąsi mokymu. Šį stebėjimo etapą baigia visuomeninių ryšių vadybininkas, kuris rūpinasi įmonės skirtų kuratorių įtraukimu ir stažuotės šeiminiškės – organizacijos poreikiais. Tai palengvina komunikavimą su įmone. Sąvoka „rūpinimasis mokymu“ reiškia kelias veiklas, kurių tikslas yra remti mokinį, kad jis įgytų atitinkamą mokomojo pobūdžio patirtį, o kartu ir suteikti asmeninio ir profesinio tobulėjimo galimybę. Tuo tikslu praktikos kuratorius atsižvelgdamas į situaciją atvyksta kontrolinių vizitų į įmonę du kartus per savaitę. Stebėsena vyksta pokalbių su monės paskirtu kuratoriumi metu – jis informuoja apie įgytus įgūdžius, trūkumus, kuriuos reikia ištaisyti, silpnąsias puses ir įvairaus pobūdžio sunkumus, su kuriais susidūrė stažuotojas. Panašiai kaip ir anksčiau, praktikos kuratorius čia atlieka tarpininko tarp mokinio ir darbo aplinkos vaidmenį – siunčia mokinį kuratoriaus iš firmos vertinimui. Pokalbiai su mokiniu taip pat vyksta du kartus per savaitę. Jų tikslas yra padėti mokiniui atskleisti savo gabumus, galimybes, sunkumus ir abejones, atsiradusias per stažuotės etapus.

Kita praktikos kuratoriaus užduotis šiame etape yra tikrinti dokumentus, kitaip – aktyvumo žurnalą (kurį kasdien pildo įmonės skirtas kuratorius ir mokinys), siekiant patikrinti dalyvavimą darbe, darbo laiką (pagal įstatymus jis negali viršyti nustatyto darbo valandų skaičiaus) ir atliktas užduotis. Tuo atveju, kai firmoje kyla kokių nors problemų, kuratoriaus užduotis yra palaikyti mokinį ir kartu rasti sprendimą, kad mokinys toliau tęstų stažuotę geriausiomis galimomis sąlygomis.

Oliverio Twisto mokykloje prie CF buvo priimtas sprendimas, kad mokiniai vieną dieną per savaitę praleistų mokykloje. Taip jie galėtų įtvirtinti darbo metu įgytą patirtį. Kuratorius yra atsakingas už tokios dienos organizavimą. Į jo pareigas įeina ir užsiėmimų vedimas (apie dvi akademinės valandos), kurių metu reikia aptarti klausimus, susijusius su įmonėje įgyta patirtimi. Atlikdami tam tikrus įprastus veiksmus per tam tikrą mokykloje praleistą laiką, mokiniai turi užduotį užpildyti aktyvumo žurnalą, kuris bus naudojamas galutinei stažuotės ataskaitai ir taps kvalifikacinių reikalavimų pagrindu trečiųjų klasių mokiniams. Tokie veiksmai mokiniams suteikia galimybę išreikšti apmąstymus apie savo darbą, padidinti supratimą apie įgytas žinias bei įgūdžius vertinti ir tikrinti priimtas užduotis. Mokykloje praleistos dienos tikslas yra užtikrinti mokiniams pagalbą kaitos programos metu, vertinti darbo tvarką ir įgyti „minkštųjų“ įgūdžių, kurių reikia darbo rinkoje.

Kita pagrindinė veikla yra mokytojų darbo koordinavimas: kiekvieno mokinio situacijos ir jų vykdomų darbų tam tikroje įmonėje aptarimas leidžia kartu įgyvendinti projektą, o paskui aptarti jų patirtį. Tad stažuotės kuratorius atlieka tarpininko tarp mokyklos ir įmonės vaidmenį. Tai užtikrina vientisumą



ir ugdymo vertę, nors kuratoriaus vaidmuo yra labai tolimas tokiam mokykos požiūriui, prie kurio mes visi esamę pripratę. Išvadų vertinimo etape ryšių su visuomene vadybininkas yra atsakingas už grįžtamosios informacijos gavimą ir nustatymą, ar įmonė bus suinteresuota tolesniu bendradarbiavimu. Praktikos kuratorius parengia klausimyną, tiriantį ir įmonės, ir mokinio pasitenkinimo stažuote lygį, taip pat tikrina ir archyvuoja kiekvieno mokinio lankomumo žurnalą ir susitaria dėl individualių pokalbių su kiekvienu mokiniu.

Pokalbio su verslo koordinatoriumi metu mokiniui turi būti nurodomos visos galimybės rasti darbą tam tikroje įmonėje ateityje, o pokalbis su mokiniu palengvina užduotį parengti sutrumpintą ataskaitą, apibendrinančią įgytą patirtį, ir gauti rekomendaciją dėl tolesnio mokymosi mokykloje. Šiame etape yra svarbu, kad mokiniai dalytųsi stažuotės metu įgyta patirtimi su kitais mokiniais. Didaktiniai veiksmai turi būti atliekami ir baigus stažuotę. Pasibaigus šiam procesui, yra būtina parengti bendrą ataskaitą, apibendrinančią klausimus, susijusius ir su visa klase, ir su kiekvienu mokiniu atskirai. Be to, vertinimo etapo rezultatai yra pagrindas veiksmingai keisti mokinio ugdymo planus.

### **Tarpininkavimas dėl darbo**

Trejų metų mokymosi programos pabaigoje Oliverio Tvisto mokykla siūlo tarpininkavimo dėl darbo biuro paslaugas, remdama savo mokinius iki to momento, kol jie atras savo vietą darbo rinkoje. Dėl įsitraukimo į praktikų programas dalis mokinių yra įdarbinama tose įmonėse, kuriose atliko stažuotę, o kiti yra remiami pagal aktyvias darbo paieškos programas. Tai reiškia, kad šie mokiniai dalyvaus serijoje papildomų pamokų, kurių metu sužinos, kaip parašyti gyvenimo aprašymą, užsiregistruoti svetainėje kaip darbo ieškančiam asmeniui, kaip į vieną dokumentą surinkti informaciją apie įgytus įgūdžius ir perduoti savo CV pasirinktoms įmonėms. Be to, dėl Europos fondų, susijusių su jaunimo įdarbinimo iniciatyva, tokių, kaip *Garantijos jaunimui* (it. „Garanzia Giovani“), mokykla saugo ir persiunčia savo buvusių mokinių, ir toliau ieškančių darbo, profilius įmonėms partnerėms, taip stengdamasi tinkamai sujungti abi suinteresuotas puses. Ši iniciatyva per kelerius paskutinius metus padėjo įdarbinti daugelį asmenų. Pavyzdžiui, 2014–2015 mokslo metais 82 mokiniai baigė maisto gamybos srities mokymo programą, 46 iš jų priėmė sprendimą tęsti mokslus, 3 persikraustė į kitą šalį, o 33 asmenys ieškojo darbo nuo 2015 m. birželio. Iš šių 33 buvusių mokinių 29 rado darbą iki 2016 m. birželio ir iki šiol dirba pagal darbo sutartį. 2015–2016 mokslo metais darbą surado 37 asmenys, be to, buvo suorganizuota 80 papildomų stažuotčių esamiems ir buvusiems mokyklos mokiniams.

Pagal apibrėžimą, mokymosi stažas yra aktyvios politikos elementas, pa-

dedantis tiesiogiai palaikyti ryšį tarp stažuotės įgyvendintojo ir stažuotojo, ir tokios politikos elementas, kuri siekia palengvinti žinių įsisavinimą, profesinių įgūdžių įgijimą bei susirasti pastovų darbą ar darbą pagal laikinąją darbo sutartį. Svarbiausias stažuotės tikslas yra užtikrinti profesinį mokymą stažuotojui, o įmonės pareiga yra užtikrinti mokymus (ugdymą). Vadovo (kitaip – mokyklos) pareigoms priklauso mokymo progreso stebėseną ir galutinis atliekančio stažuotę asmens įgytų įgūdžių patvirtinimas.

Savo 2012 m. balandžio 18 d. pranešime Nr. 173, pavadintame Įdarbinimo atgavimo kryptimi, Europos Komisija paskelbė tokią stažuotės sąvoką: „profesinė patirtis, kurią mokomasis įgyja per ribotą laiką (pagal programą arba už jos ribų). Tokios stažuotės tikslas yra palengvinti perėjimą iš mokyklos į darbą dėl galimybės įgyti praktinę patirtį ir atitinkamų žinių, padėsiančių pabaigti teorinius mokslus, užtikrinimo.“<sup>7</sup> Stažuotė gali įgauti pamatinę reikšmę skatinant tarpininkavimą įdarbinimo klausimais tarp jaunimo ir kartu sumažinti takoskyrą tarp teorinių žinių ir darbe reikalingų įgūdžių. Visgi šio atvejo analizė aiškiai parodo, kad programos praktikos patirtis gali būti neefektyvi tuo atveju, jei nėra:

- mokinio poreikiams pritaikyto mokymo plano;
- įmonės skirto kuratoriaus – praktikantą remiančio eksperto;
- praktikos mokyklos kuratoriaus, kuris be paliovos rūpintųsi globalinio mokymosi procesu;
- pokalbio su asmenimis, kurie rūpinasi mokiniu mokykloje ir darbe bei santykiams ir bendradarbiavimu su vietos verslininkais vientisumu.

Taigi mokymo partnerystė tarp verslo eksperto (įmonės skirto kuratoriaus) ir mokyklos skirto kuratoriaus suteikia galimybę parengti mokymosi projektus, kurie būtų vis labiau pritaikyti prie faktinių darbo rinkos poreikių. Dėl to žinios, perduodamos mokykloje, mokiniams atrodo suprantamos ir įmanomos naudoti praktikoje.

Pradžioje mokykla skiria minimalų vizitų skaičių kiekvienam mokiniui ir įmonei (kartą per savaitę). Tada praktikos kuratorius turi nuspręsti, ar yra poreikis padidinti arba sumažinti stebėjimo vizitų dažnį, pasitarus su vadovybe ir kuratoriais iš mokyklos.

Didžiulė vertybė yra kuratoriaus gebėjimas įvertinti ir apibendrinti įmonėje mokinio įgytą patirtį. Tai leidžia išugdyti sąmoningesnę, ne tokią emocijomis paremtą jo nuomonę. Patirtis rodo, kad daugelį sunkumų, su kuriais susiduria, mokiniai, ypač pirmą stažuotės savaitę, įveikia, kai tik į jų sprendimą įsitraukia autoritetingas praktikos kuratorius, gavęs informacijos iš įmonės. Dėl to kuratorius gali pakeisti iškreiptą mokinio realybės suvokimą, taip jį motyvuodamas dirbti su savimi ir labiau įsitraukti į darbą įmonėje.

<sup>7</sup> <http://www.eurparl.europa.eu> [prieiga: 2016-07-29].

## APIBENDRINIMAS

Kad formaliojo mokymosi ir darbo kaitos programa būtų įgyvendinta tinkamai, turi būti patenkintos dvi sąlygos. Visų pirma, teisės aktai ir mokymo planas turi užtikrinti mokiniui galimybę atlikti praktiką įmonėje. Antra, yra būtina užtikrinti atitinkamą laiką, kuris leis stažuotojui faktiškai mokytis profesijos ar bent jau pagrindinių įgūdžių, o įmonei tinkamai išmokyti mokinį. Tuo atveju, kai nėra tokių sąlygų, nėra tikros kaitos tarp darbo ir mokymosi mokykloje, ypač jei tam tikro asmens mokymo ir ugdymo procesas traktuojamas kaip visuma.

Kita svarbi stažuotės kokybės savybė yra aprašytų etapų buvimas: planavimas, stebėseną ir pavienių asmenų vertinimas. Tai reiškia, kad ir stažuotės įgyvendintojas, ir jo vadovas yra įpareigoti įtraukti ir mokyti asmenis, kurie kvalifikuojasi atlikti kuratorių veiksmus ir tampa formaliojo mokymosi ir darbo kaitos programos veiksmingo įgyvendinimo ramsčiu. Mokykla turi pareigą skirti praktikos kuratorių – asmenį, turintį atitinkamų pedagoginių įgūdžių, gebantį palengvinti mokymąsi netipinėse situacijose, išverti sunkumus ir paremti mokinius, kad stažuotės patirtis taptų realiu šansu padaryti mokinius visaverčiais darbuotojais. Be to, kuratorius turi gebėti reguliariai bendradarbiauti su verslo atstovais – dėl to bus įmanoma toliau plėtoti bendradarbiavimą. Be žinių apie įmonės veiklos organizavimą, kitos praktikos kuratoriaus kompetencijos apima planavimo įgūdžius, santykių kūrimą ir kontaktų užmezgimą, bendradarbiavimą su įvairiomis institucijomis. Įmonė yra įpareigota rasti kuratorių, įdarbintą pagal darbo sutartį (teisinis reikalavimas) ir turintį atitinkamų profesinių įgūdžių bei atvirą ir norintį dalytis savo žiniomis.

Būtent dėl šių priežasčių partneriškų santykių užmezgimas su firmomis, veikiančiomis vietos bendruomenėje, yra labai svarbus sėkmės veiksnys, lygiai taip pat kaip svarbu skirti asmenį, kuris parinks tokias įmones, o paskui valdys santykius su jomis.

## BIBLIOGRAFIJA

- Alessandrini G.(2012) *Educazione permanente e pedagogia del lavoro*. Convegno Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano.
- Bertagna G.(2004) *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*. Milano. Franco Angeli.
- Bertagna G. (2006) *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e formazione di pari dignità*. Bergamo. Rubettino Editori.
- Bertagna G. (2010). *Dall'educazione alla pedagogia. Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione*. Brescia. La Scuola.
- Bertagna G. (2011). *Lavoro e Formazione dei giovani*. Brescia. La Scuola.

- Bertagna G. (2012). Fare laboratorio. Brescia. Ed. La Scuola.
- Bertagna G. Triani P.(2013). Dizionario di Didattica. Concetti e dimensioni operative. Brescia. Ed. La scuola.
- Bertagna G., Buratti U., Fazio F., Tiraboschi M. (2013). La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero. L'attuazione a livello regionale delle linee guida del 24 Gennaio 2013: mappatura e primo bilancio. Bergamo. Adapt University Press. E – Book series, n. 16.
- Bion W. A. (2009) Apprendere dall'esperienza. Roma. Armando Editore.
- Buratti U., Massagli E., Cairolì S. (2015). Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro. Il contesto nazionale e le peculiarità del sistema toscano- Bergamo. Adapt University press, E – book series n.42.
- Calamandrei S. La prevenzione del disagio giovanile, in Pianeta Galileo 2005. Quali risorse energetiche?
- Dewey J. (2006). Come pensiamo, una riformulazione del rapporto fra il pensiero riflessivo e l'educazione. Milano. La Nuova Italia Editrice.
- Isfol,(2005) La moltiplicazione del tutor tra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali. Roma. Libri del Fse.
- Jeammet. P. (2009) Adulti senza riserve. Milano. Raffaello Cortina Editore.
- Pietropolli Charmet G.(2012) Fragile e spavaldo, ritratto dell'adolescente di oggi. Roma. Laterza.
- Premoli S.(1996). Il soggetto in divenire. Milano. Raffaello Cortina Editore.
- Provantini K. e Maggolini A. (2007) L'adolescenza oggi, il punto di vista psicologico in Scandella O. (2007) Interpretare la tutorship. Milano. Franco Angeli.
- OECD. (2003).Uno sguardo sull'educazione: gli indicatori dell'OCSE – nota di sintesi.
- Reboul O. (1995). Apprendimento, Insegnamento e Competenza. Per una nuova filosofia dell'educazione. Roma. Armando Editore.
- Rezzara A. (2009) Un dispositivo che educa. Milano. Mimesis Edizioni.
- Roncalli P.(2004). Giacimenti culturali nei processi di lavoro, in Alternanza scuola lavoro. Bertagna G. (a cura di). Milano. Franco Angeli.
- Roncalli P.(2010) L'alternanza scuola-lavoro: una riflessione sul rapporto Ansas. CQUIA SCUOLE\_NEWS, n 2.
- Rosci E. (2008). La prevenzione in adolescenza. Una sfida possibile? in Giori F. (a cura di) Adolescenza e rischio, Il gruppo classe come risorsa per la prevenzione. Milano. Franco Angeli.
- Rousseau J.J. (2007). Emilio o dell'educazione. Roma. Armando Editore.
- Scandella O. (2007).Interpretare la tutorship. Milano. Franco Angeli.
- Schon D. (2010) Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale. Bari. Ed. Dedalo.

- Tibaldi M. (2007) *Tutor e relazione educativa nella scuola* in C. Vescini. (2007) *Funzioni tutoriali. Ricerca sul curricolo e innovazione didattica*. Napoli. Tecnodid editrice.
- Togni F. (2015) *L'invenzione dell'adolescenza, Ritualità, pudore, tenerezza e "adulità ritardata"*. Roma. Edizioni Studiorum.
- Vittadini G. (2004). *Capitale umano. La ricchezza dell'Europa*. Milano. Ed. Guerini e Associati.

**For other sources online,**

- <http://www.europarl.europa.eu> [last access: 29/7/2016];
- <http://www.minotauro.it>[last access: 29/7/2016]
- [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm) [last access 31/7/2016];
- <http://www.garanziegiovani.gov.it/> [last access: 29/7/2016];
- <http://www.isfol.it>[last access: 29/7/2016].

## LIETUVA: PROJEKTAS „KAM TO REIKIA?!“

Autoriai	Agnieška Ragucka, Vilniaus rajono pedagoginė psichologinė tarnyba Beata Juknevičiūtė, Vilniaus rajono pedagoginė psichologinė tarnyba
Santrauka	„Kam to reikia?!“ – tai profesinės savanorystės projektas, kuriuo siekiama padėti įvairių sričių verslo praktikams ir mokytojams susitikti ir kartu kurti įdomias gyvosios teorijos pamokas mokiniams. Baigę mokyklas jauni žmonės turi mažai patirties ir praktinių įgūdžių, kurių reikia renkantis profesinį kelią, jiems trūksta profesinės orientacijos. Projektu norima mokiniams parodyti, kaip visa tai, ko jie mokosi, gali praversti ateityje, ir gyvomis, praktinėmis pamokomis paskatinti jų norą mokytis. Pagrindiniai projekto tikslai – kelti mokinių motyvaciją mokytis, išlaisvinti jų kūrybiškumą ir pasitikėjimą savo jėgomis; skatinti verslo žmonių profesinę savanorystę mokyklose kaip žmonių socialinės atsakomybės ir asmeninio pilietiškumo įgyvendinimo formą. Projektą inicijavo mobiliojo ryšio bendrovė „Omnitel“ ir bankas „Swedbank“. Kiekvienais metais susidomėjimas projektu auga, jame dalyvauja jau apie 70 proc. Lietuvos mokyklų. Nuo 2017 m. naujas projekto pavadinimas - „būsiu__“.

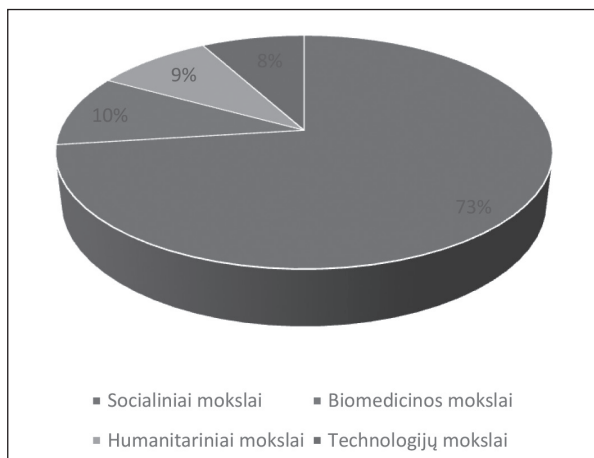
### KONTEKSTAS

Profesinei karjerai rengiamasi mokantis bendrojo lavinimo mokykloje, todėl mokyklai tenka ypatingas vaidmuo – padėti suderinti mokinio siekius ir galimybes bei juos pritaikyti prie nuolat besikeičiančios visuomenės socialinių ir ekonominių poreikių. Mokykloje mokiniams reikia padėti kuo geriau pažinti save, išsiaiškinti, ką jie mėgsta, ko nori, kam turi pašaukimą.



Remiantis Vilniaus universiteto 2011 m. mokslininkų tyrimo „Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės“ duomenimis, tik ketvirtadalis abiturientų yra apsisprendę, kur norėtų stoti; net 60 proc. trečio kurso studentų sako, kad studijuojamą specialybę jie pasirinko atsitiktinai. Dažnai baigus

aukštąjį mokslą darbo pagal specialybę rasti nesiseka. 2011 m. atlikto tyrimo išvados atskleidė, kad beveik pusė bedarbių – jaunuoliai, o net 25 proc. jų darbo ieško metus ar ilgiau. Lietuvos darbo biržos sąrašuose daugiausia bedarbių absolventų, baigusių universitetuose ir kolegijose populiariausias ir daugiausia valstybės finansavimo pritraukiančias studijų programas: ekonomikos, teisės, statybų inžinerijos, automobilių techninės eksploatacijos, verslo ir vadybos, slaugos, buhalterinės apskaitos



1 pav. Bedarbiai absolventai 2014 m.

Projektas „Kam to reikia?!“ sprendžia opias Lietuvos jaunimo problemas. Baigę mokyklas jauni žmonės turi mažai patirties ir praktinių įgūdžių, kurių reikia renkantis profesinį kelią, jiems trūksta profesinės orientacijos.

Remiantis įgyvendinant projektą „Kam to reikia?!“ atlikta apklausa, pasirinkta profesija ir darbo vieta visiškai patenkinti yra 53 proc., beveik trečdalis (31 proc.) respondentų norėtų kitos darbo vietos, o 16 proc. rinkęsi visai kitą profesiją. Beveik pusė (48 proc.) apklaustųjų teigia, kad finansinio stabilumo praradimas yra svarbiausia priežastis, dėl kurios jie nesiryžta keisti nemėgstamos profesijos. Kiti dažniausia minimi argumentai buvo žmonių įsitikinimas, kad jau per vėlu keisti profesinę sritį (17 proc.), nežinojimas, kuo užsiimti gyvenime, (16 proc.) arba tiesiog pokyčių baimė (13 proc.). 5 proc. respondentų mano, kad daugelį sulaiko reikalavimas įgyti papildomą išsilavinimą. 66 proc. apklausos respondentų teigė mėgstantys savo darbą. Trečdalis atsakė, kad ne visuomet yra patenkinti, o 2 proc. prisipažino negalintys pakęsti savo darbo. Tyrimas parodė, kad tik 45 proc. respondentų šiuo metu dirba pagal įgytą specialybę. Apklausa buvo atlikta naudojantis

tarptautine mobiliąja programėle išmaniesiems telefonams „Omnitel Trends“.

Viešojoje erdvėje nuolat girdime apie tam tikrų sričių, ypač mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos sritis apimančio sektoriaus, specialistų trūkumą. Paradoksalu, tačiau pastaruosius porą dešimtmečių Lietuvoje daugiausia studentų pritraukia tradicinių sričių – medicinos, ekonomikos, teisės – studijų programos, o šias studijas baigusiems absolventams neretai tenka kiek pavargti, kol pavyksta užlipti ant pirmojo karjeros laiptelio.

Šiandien, kai informacijos įvairiomis temomis pasiekiamumas vis auga, jaunuoliams susigaudyti profesijų labirinte ir apsispręsti, kokią ateities kelią rinktis, yra išties sunku. Be to, dėl vykstančio skaitmenizacijos proceso dalis šiandien paklausių specialybių po dvidešimties metų gali tapti nereikalingos. Tad siekiant priimti gerai apgalvotą sprendimą dėl savo būsimos profesijos, jaunuoliams svarbu apie tai pradėti galvoti dar mokantis mokykloje.

## **PROJEKTAS „KAM TO REIKIA?!”**

„Kaip rodo įgyvendinant projektą „Kam to reikia?!“ 2015 m. atliktas Lietuvos mokyklose dirbančių mokytojų nuomonės tyrimas, jaunuolių ateities kelio pasirinkimą lemia įvairūs veiksniai. Svarbiausi šiame procese yra suaugusiųjų patarimai ir pavyzdžiai. Dauguma apklaustų pedagogų (21 proc.) teigė manantys, kad didžiausią įtaką mokinių profesijos pasirinkimui daro šeimos narių nuomonė. Taip pat 16 proc. apklausos respondentų kaip didžiausią įtaką tam darantį veiksniį įvardijo realius susitikimus su įvairių profesijų atstovais. Po jų rikiuojasi tokie veiksniai kaip dirbančiųjų konkrečioje srityje atlyginimų vidurkis, draugų įtaka ar karjeros pasirinktoje srityje galimybės. Tad akivaizdu, kad mokinių ateities pasirinkimui svarbus ne tik šeimos palaikymas, bet ir galimybė „gyvai“ išgirsti profesionalų pasakojimus apie jų darbo specifiką ir ateities perspektyvas.

Džiugina tai, kad šią naudą atpažįsta vis daugiau švietimo įstaigų atstovų. Nors šiuo metu šalies mokyklose bendros sistemos, kaip turėtų vykti mokinių profesinis orientavimas, nėra (tik penktadalis apklaustų pedagogų nurodė, kad jų mokykloje yra profesinio orientavimo specialistas), tačiau nemaža dalis mokytojų patys imasi iniciatyvos ir savo dėstomo dalyko pamokose dalyvauti kviečia įvairių organizacijų atstovus, kurie mokiniams pristato savo profesiją. Siekiant palengvinti mokyklų ir įmonių atstovų bendradarbiavimą, gimė profesinės savanorystės projektas „Kam to reikia?!“.

Projektas „Kam to reikia?!“ sudaro galimybes įvairių sričių ir profesijų atstovams bei mokiniams susitikti ir sužinoti, kaip konkretus žmogus pasirinko kur studijuoti ir kaip klostėsi jo karjera. Profesinės savanorystės projektas „Kam to reikia?!“ yra tarpininkas tarp verslo profesionalų, norinčių dalytis savo patirtimi,



ir mokyklų, siekiančių mokiniams suteikti reikiamų žinių. Tai gyvosios teorijos pamokos mokiniams, kurių metu praktikai įtraukiami į profesinę savanorystę mokyklose, o moksleiviai skatinami kurti, mokytis ir tikėti savimi.

Daugelyje Europos šalių savanorystė turi galias tradicijas. Ši veikla aktyviai skatinama ir dažnai vertinama kaip darbo patirtis. Aukščiausias savanorystės lygis yra Austrijoje, Olandijoje, Slovėnijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Lietuvoje situacija taip pat gerėja. Vis daugiau žmonių įsitraukia į savanorišką veiklą – laiko ją įdomia ir teikiančia vertingos darbo patirties. Lietuvoje profesinė savanorystė yra pakankamai nauja savanorystės sritimi. Tai dalyvavimas savanoriškoje veikloje, kurią atlikdamas žmogus remiasi savo profesinėmis kompetencijomis ir dalijasi darbe įgyta patirtimi.

„Kam to reikia?!“ – 2010 m. AB „Swedbank“ ir UAB „Omnitel“ parengtas projektas. Pagrindinė projekto koordinatorė – VšĮ „Sos projektai“. Mokomąją medžiagą rengiančius verslininkus konsultuoja projektui „Kam to reikia?“ talkinantys Švietimo ir mokslo ministerijos, ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto, Mokyklų tobulinimo centro, „Junior Achievement Lietuva“ ir Nacionalinės moksleivių akademijos atstovai.

Kurti ir plėtoti projektą padėjo verslo teisės advokatų kontorų grupė LA-WIN, verslo konsultacijų ir IT sprendimų bendrovė „Metasite“, skaitmeninių ir mobiliųjų technologijų kompanija „Samsung“ bei finansų valdymo grupė FMG. Inicatyva vykdoma įgyvendinant projektą „Vartai: žmonių socialinės ir aplinkosauginės inovacijos“, kurį vykdo JTVP Lietuvoje kartu su partneriais.

„Kam to reikia?!“ yra projektas, atliekantis tarpininko vaidmenį tarp verslo profesionalų, norinčių dalytis savo patirtimi, ir mokyklų, siekiančių mokiniams suteikti reikiamų žinių. Projekto tikslas – didinti moksleivių motyvaciją ir padėti jiems tinkamai pasirinkti profesinę veiklą. Projektas jungia daugelio Lietuvos regionų įmones ir mokyklas. Kiekvienais metais susidomėjimas projektu auga. 2015 m. iniciatyva vienijo jau apie 70 proc. Lietuvos mokyklų. Toliau pateiktoje lentelėje galima pamatyti, kiek ir keliais metais prisijungė mokyklų, mokytojų, įmonių, praktikų ir kiek įgyvendinta projektų.

	2011– 2012 m. m.	2012– 2013 m. m.	2013– 2014 m. m.	2014– 2015 m. m.	2015– 2016 m. m (liepos mėn.)	IŠ VISO PORTALE NUO 2011 M. SAUSIO 31 D. *
Prisijungu- sios moky- klos	218	226	234	197	53	928
Prisijungę mokytojai	317	461	709	726	463	2676
Prisijungu- sios įmonės	23	25	188	145	164	545
Prisijungę praktikai	265	151	392	268	290	1366
Įvykę projektai	63	356	1671	1797	2385	6272

1 lentelė. Projekto „Kam to reikia?!“ statistiniai duomenys.

\*Duomenys pateikiami iki 2016 m. liepos 15 d.

„Kam to reikia?!“ – tai dažniausias klausimas, kylantis moksleiviams, kai jie ima abejoti mokykloje įgyjamų žinių nauda ir pritaikymu realiame gyvenime. Projektu siekiama suvienyti mokytojų ir praktikų jėgas ir atsakyti į šį klausimą. Projekto „Kam to reikia?!“ ašis – portalas [www.kamtoreikia.lt](http://www.kamtoreikia.lt),

kuriame registruojasi mokytojai ir praktikai. Kiekviena mokykla ir įmonė projekte turi savo koordinatorių.

Mokyklos koordinatorius – tai vienas mokyklos mokytojų arba administracijos darbuotojų, kuris rūpinasi projekto „Kam to reikia?!“ koordinavimu mokykloje. Įmonės koordinatorius – tai įmonėje dirbantis darbuotojas ar administracijos atstovas, besirūpinantis projekto koordinavimu įmonėje.

Koordinatorių paskiria mokyklos ir (arba) įmonės administracija. Tapti koordinatoriumi taip pat gali būti pasiūlyta pirmam iš mokyklos ir (arba) įmonės užsiregistravusiam mokytojui ar darbuotojui. Koordinatorius, gavęs el. laišką apie

prisijungusį naują mokytoją ar darbuotoją iš jo mokyklos ar įmonės, turi paspausti nuorodą ir patvirtinti jo duomenis (jeigu jis iš tikrųjų dirba jo mokykloje (įmonėje), tokiu pačiu principu išbraukti mokytojo (darbuotojo) vardą iš mokyklos (įmonės) darbuotojų sąrašo, jeigu šis išeina iš darbo arba nusprendžia pasitraukti iš projekto. Mokyklos koordinatoriui taip pat yra prieinama informacija apie tai, kurie mokyklos mokytojai yra užsiregistravę ir kiek valandų jie skyrė dalyvauti projekte.

Įmonių koordinatoriai ir laisvai samdomi profesionalai yra kviečiami išklausti mokymų kursą „Mokykla šiandien“. Atvykusiuosius į mokymus lektorai supažindina su šiuolaikine mokykla, moko formuluoti pamokos uždavinius, parengti pamokos planą, suplanuoti pamokos laiką, taip pat pateikia naudingų patarimų, kaip bendrauti su mokiniais. Kiekvienos įmonės koordinatorius, išklauses mokymų kursą, gautas žinias perduoda kitiems praktikams, atstovaujantiems jo įmonei.

„Kam to reikia?!“ internetinėje platformoje prisiregistravę mokytojai gali siūlyti pamokas ar kitokios formos mokymosi projektus, į kuriuos norėtų įtraukti verslo profesionalus, planuojančius pasidalyti praktinėmis žiniomis ir patirtimi. Verslo profesionalai savo ruožtu gali teikti idėjas ir pasiūlymus, kaip jie galėtų patvirtinti mokytojų ir mokinių veiklą. Projekto „Kam to reikia?!“ internetinėje platformoje susiejami mokyklų poreikiai ir praktikų teikiamos galimybės. Atradę patinkančią projekto idėją, mokytojas ir profesionalas svetainėje gali susisiekti vienas su kitu, pasitvirtinti planą ir suorganizuoti projekto pristatymą mokiniams.

Projekte užsiregistravusiems dalyviams siūloma:

<p>Klasėje vykstanti pamoka, į kurią galima pasikviesti norimos srities profesionalą ir kartu su juo pristatyti pasirinktą temą mokiniams. E. pamokos.</p>	<p>Ekskursija į įmonę, kurioje galima susipažinti su jos kasdiniene veikla.</p>	<p>„Šešėliavimas“ – galimybė mokiniams praleisti visą dieną su įmonės darbuotoju stebint jo kasdienį darbą, padedant jam atlikti tam tikras užduotis.</p>	<p>Įvairi veikla, suburianti mokinius, mokytoją ir profesionalą bendram tikslui, pavyzdžiui, atlikti fizikos eksperimentą, sukurti stebinantį meno kūrinį ar surengti parodą.</p>
--	---	---	---

„Kūrybinga, veržli ir lyderio savybėmis pasižyminti karta gali būti išugdyta tik tuomet, jei ji noriai semsis ne tik teorinių žinių, bet gaus ir patarimų bei

pavyzdžių, kaip šias žinias pritaikyti darbe, siekiant karjeros. Tikime, kad nauja iniciatyva padės šiam tikslui suvienyti verslo įmonių ir mokyklų pajėgas“, – projekto svarbą pabrėžia „Omnitel“ prezidentas Antanas Zabulis.

## TEORINIS PAGRINDIMAS

Mokinių apklausos, moksliniai tyrimai rodo, kad mokiniams ypač nepatinka tradiciškai vedamos pamokos, nes toks dėstymas vienodas, nuobodus. Iki šiol labai daug mokytojų iš esmės stengiasi mokiniams suteikti kuo daugiau informacijos. Dabartinės mokymo programos sudaro galimybę taikyti naujoviškus metodus, kurie skatina mokinių savarankiškumą, loginį mąstymą, aktyvų dalyvavimą ugdymo procese. Šiandienos mokyklai turi rūpėti ugdyti visapusišką žmogų, o ne vien perteikti jam žinias. Ugdymo metodai yra ne mažiau reikšmingas pedagoginio darbo veiksnys nei pats ugdymo turinys. Per pamoką turime ne tik mokyti, bet ir išmokyti, skatinti mokinį atrasti nauja, nežinoma, klysti ir taisyti savo klaidas. Bet kuriame mokymosi etape mokytojas siekia ne vieno, o daugiau tikslų, todėl nepakanka taikyti atskirus metodus – svarbu juos derinti. Projektas „Kam to reikia?!“ leidžia mokytojams įvairinti savo darbą ir naudoti aktyvius bei inovatyvius mokymo metodus. Įsivaizduokite istorijos pamoką, į kurią pakviečiamas filmų režisierius. Pamokos pradžioje papasakojama apie Lietuvos partizanus, o vėliau mokiniams pateikiama užduotis parašyti trumpą filmo scenarijų šia tema. Tai tik vienas pamokos pavyzdžių, galimybės yra neribotos – tereikia išlaisvinti fantaziją ir nebijoti jungti dalykus, kurie iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti nesuderinami. Veiksmingiausi mokymo metodai tie, kurie skatina mokinius įtemptai dirbti nuo pirmos iki paskutinės pamokos minutės, kurie lavina mąstymą, turtina intelektą bei ugdo savarankiškumą ir vaizduotę. Projekto „Kam to reikia?!“ portale rašoma apie 2 rūšių pamokas:

1. Tradicines – kai į mokyklą atvyksta lektorius ar klasė vyksta į įmonę išklaudyti paskaitos.

a) Pamokos, skirtos susipažinti su specialybe: „Ką daro muziejininkas“, „Maketavimo dirbtuvės“, „Transportas ir logistika“, „Ką reikia daryti, kad taptum mokslininku?“, „Investavimo pradžiamokslis“, „Programinės įrangos testuotojo profesija“, „Tikras darbas restorano virtuvėje. Kaip suprasti, ar galėsiu?“, „Televizija: man ar ne man?“, „Suvirinimo technologijų pamoka“, „Braižybos ABC“, „Robotikos pradžiamokslis“, „Jaunojo elektriko ABC“, „Programuotojo profesija“, „Pardavimo vadybininkas“ ir kita.

b) Pamokos, skirtos susipažinti su specialybe ir ugdančios bendrąsias ir (ar) pažintines kompetencijas: „Kaip išsirinkti sveikatai palankius maisto produktus?“, „Nemokami atsiskaitymai internete: ar tai tikrai sūris pelėkautuose?“, „Vaisiai ir daržovės. Nauda ir visos vaivorykštės spalvos“, „Kompiuterinės

animacijos pamoka“, „Ar dešrelėje yra mėsos?“, „Ar viščiukas užauga per 7 dienas?“, „Fizika ir matematika buriuojant“ ir kita.

c) Pamokos, skirtos profesinėms kompetencijoms ugdyti: „Greitraštis: sekretoriaus meistriškumo pamoka“, „Mokomės dirbti radijuje: menas valdyti pokalbį“, „Pasirengimas ir dalyvavimas darbo pokalbyje“, „Kaip parašyti sėkmingą CV?“, „CV – tai Jūsų vizitinė kortelė“, „Motyvacinio laiško rengimas“, „Sėkminga darbo paieška“, „Efektyvi prezentacija“ ir kita.

2. E. pamokas: „Stresas ir jo kontrolė“, „Viskas, ką reikia žinoti rašant CV“, „Karjeros planavimas“, „Mokymasis visą gyvenimą“, „Improvizacija siekiant karjeros“, „Pamoka apie mobiliųjų aplikacijų kūrimą“, „Dėmesio valdymas“, „Menas pamilti savo veiklą“ ir kiti pasiūlymai.

Projekto „Kam to reikia?!“ praktikai skatina mokinius savanoriškai dirbti, nes savanorystė yra svarbi tema orientavimo karjerai požiūriu: ji dažnai tampa vienu efektyviausių būdų profesinio veiklinimo ir rengimo karjerai srityje. Tai nuostabi galimybė išbandyti save konkrečioje veikloje, išstbulinti būsima veiklai reikalingus įgūdžius. Šiais laikais įmonės siekia įdarbinti iniciatyvius žmones, kurie jau turi darbo patirties, o savanorystė būtent ir suteikia tokią galimybę – įgyti darbo patirties dar prieš gaunant darbą. „Tikiu, kad verslo įsitraukimas į mokinių ugdymą gali padėti jaunam žmogui pažinti įvairias profesijas dar mokyklos suole ir taip palengvinti savo tobulėjimo krypties pasirinkimą“, – sako „Swedbank“ valdybos pirmininkas Antanas Danys. Jo teigimu, kita priežastis, paskatinusi Lietuvoje kurti užsienio šalyse jau pasiteisinusią profesinės savanorystės sistemą, yra pastaruoju metu jaučiamas vis didesnis banko kolegų ir kitų profesionalų susidomėjimas prasminga savanoriška veikla mokyklose.

Šiame projekte svarbią vietą užima ekskursija kaip praktinio ugdymo metodas. Asmenybės ugdymo procesas yra neatsiejamas nuo praktinio aplinkos pažinimo, todėl ugdant jaunąją kartą stengiamasi turinį priartinti prie praktinių dalykų organizuojant besimokančiųjų pažintinę veiklą. Projekto „Kam to reikia?!“ portale galima surasti įvairių ekskursijų: į paštą, banką, šiuolaikinį malūną, Specialiųjų tyrimų tarnybą ir kt. Taip pat siūlomos ekskursijų temos: AB „Vakarų laivų gamyba“, „Saulės elementų ir modulių gamyba“, „Susipažinkime su plastikinės pakuotės gamybos pradmenimis“, „Lietuvos energijos valdomose elektrinėse“, „Kodėl verta tapti IT specialistu?“, „Inžinerija šiandien: ekskursija praktinio mokymo dirbtuvėse“, „Kaip gimsta siūlas? Vilnos kelias“, „Trikotažo ir jo gaminių gamyba“, „Kosmetika grožiui ir sveikatai“, „Popieriaus gamyba ir jo savybės“, „Įdomioji biomechanika – žmogaus kūno sandaros tyrimai ir taikymas“. Įmonės specialistas praktikas mokiniams išsamiai ir įdomiai pristato įmonės veiklą, produkciją, jeigu yra – gamybos struktūrą, darbuotojų darbo pobūdį ir kitus aspektus. Mokiniams sudaromos sąlygos pažinti gimtojo krašto pramonės įmones, susipažinti su ūkio šakomis, darbo mechanizacija – klasėje

to pademonstruoti neįmanoma. Tokių ekskursijų metu mokiniai pakeičia jiems įprastą aplinką, gali išgirsti atsakymus į jiems rūpimus klausimus, pamatyti, kaip vykdomas verslas. Tokiose ekskursijose mokinys pamato realų darbą, kuris gali paskatinti rinktis su šia veikla susijusią profesiją, išaugta jo motyvacija.

„Šešėliavimo“ metu mokiniai apsilanko įmonėse ir keletą valandų ar visai dienai tampa priimančiojo darbuotoju „kolega“. Mokiniai sudaromos sąlygos tiesiogiai susipažinti su įmonės veikla ir darbui reikalingais gebėjimais. Tai galimybė visą dieną ar kelias valandas būti ir dirbti kartu su kuriuo nors darbuotoju, stebėti jo veiklą, padėti jam dirbti. Taip mokiniai tampa vadybininkais, sekretoriais, administratoriais ir kitais darbuotojais. Projekto „Kam to reikia?!“ portale siūlomos šios „šešėliavimo“ temos: „Namai – brangiausias turtas. Pardavimo procesas“, „Diena su turto projekto vadovu ir transporto vadybininku strateginėje įmonėje“, „Komunikacijos specialistas“, „Karjera banke“, „Ugniagesio gelbėtojo profesija iš arti“, „Kriminalistinių tyrimų specialisto darbo pobūdis“, „Pažintis su viešbučiu“, „Jaunimo reikalų skyrius savivaldybėje“, „Klienų aptarnavimo specialistas (lietuvių arba anglų kalbomis)“, „Sporto treneris“, „Kokius darbus turi nudirbti produkto vadovas?“ ir kiti pasiūlymai. Taip mokiniams suteikiama galimybė užsiimti praktine veikla, kuri padeda jiems apsispęsti renkantis profesiją arba galvojant apie karjerą, skatina mokinius siekti savo tikslų, tobulinti akademinis ir praktinius įgūdžius. Mokiniai turi galimybę geriau pažinti save, tobulinti savo bendruosius gebėjimus ir taikyti mokykloje įgytas žinias praktinėje veikloje. Ugdomos mokinių bendrosios ir karjeros kompetencijos. Neabejotina, kad tokia veikla žadina mokinių norą gilintis į darbo pasaulio pažinimą, ugdytis profesinę motyvaciją, rengtis tolesniam mokymuisi ir praktinei veiklai, planuoti būsimą karjerą.

Projekto dalyviai raginami užsiimti veiklomis, kurios suburtų mokinius, mokytojus ir profesionalus bendram tikslui (pavyzdžiui, atlikti eksperimentą, sukurti meno kūrinį, surengti parodą, vykdyti bendrą projektą).

Nurodytos temos – tai tik pasiūlymai, mokytojai ir praktikai gali patys tartis dėl jiems reikalingų pamokų, ekskursijų ir kitos veiklos bei jos eigos.

Projekto „Kam to reikia?!“ veikimo principas labai paprastas:

- Mokytojai ir įvairių sričių profesionalai registruojasi svetainėje.
- Šiame tinklalapyje jie siūlo arba renkasi jiems patinkančias idėjas projektams.
- Susisiekiama vieni su kitais nurodytais kontaktais ir kartu derinama projekto įgyvendinimo detales.
- Bendrai pasitvirtinę projekto planą, profesionalas ir mokytojas susitinka gyvai ir kartu pristato projektą mokiniams.

Tokie susitikimai mokiniams teikia ir daugiau naudos: laužo susiformavusius stereotipus apie tam tikras specialybes, leidžia geriau suvokti darbo rinkos situaciją, būsimų darbdavių lūkesčius ir reikalavimus įvairių specialybių atstovams.

Visoje Lietuvoje jau trejus metus iš eilės projektas „Kam to reikia?!“ lapkričio mėnesį organizuoja „Nacionalinę karjeros savaitę“. Tai renginių ciklas, kurio metu įvairių sričių specialistai mokiniams pasakoja apie savo profesiją. Projektą globoja ir prisijungti prie „Nacionalinės karjeros savaitės“ šalies įmonės bei mokyklas kviečia Lietuvos Respublikos Prezidentė Dalia Grybauskaitė. 2014 m. šioje iniciatyvoje dalyvavo beveik 12 tūkstančių mokinių iš 318 mokyklų, mokyklose apsilankė 184 profesionalai iš 120 skirtingų įmonių. Dėl susiklosčiusios Lietuvos verslo pasiskirstymo situacijos regionuose sunku rasti įmonių, kurios norėtų prisidėti prie šios savanoriškos profesinio švietimo iniciatyvos. Taip pat sunku palaikyti ilgalaikę verslo įmonių įsitraukimo motyvaciją – dažnai įmonių darbuotojai dalyvauja projekto veiklose tik kartą per metus, o ne aktyviai įsitraukia į nuolatinį procesą. Sunkumai sprendžiami aktyviai dalyvaujant susitikimuose su regionų įmonėmis, projektą pristatant kaip galimybę įmonei tapti socialinės atsakomybės pavyzdžiu regione. Taip pat siekiant didesnės motyvacijos rengiami metiniai apdovanojimai, kurių metu dėkojama už aktyvų dalyvavimą ir ilgametę savanorystę įgyvendinant projektą.

Nuo 2014 m. kartu su partneriais organizuoja „Saugesnio interneto savaitę“. Šios savaitės metu įvairių įmonių atstovai suteikia moksleiviams žinių apie interneto erdvėje tykančius pavojus, būdus, kaip nuo to apsisaugoti, ir net kaip planuoti karjerą internete.

Nuo 2015 m. Lietuvos bankas kartu projektu „Kam to reikia?!“ ir partneriais organizuoja „Vaikų finansinio švietimo savaitę“. Pasidalyti su vaikais savo patirtimi ir žiniomis apie finansus, taupymą ir racionalų lėšų naudojimą pasirengęs gausus būrys specialistų iš įvairių finansų ir mokslo įstaigų.

Profesinės savanorystės projektas „Kam to reikia?!“ ir tarptautinė iniciatyva „Coder Dojo“ 2016 m. visoje Lietuvoje organizavo „Programavimo savaitę“, kurios tikslas – padėti spręsti IT specialistų trūkumą, supažindinti moksleivius su šios srities profesijomis, specialistais, jų veikla ir leisti išbandyti save. 2016 m. projektas „Kam to reikia?!“ kartu su partneriu „Barclays“ organizavo renginį „I.T. Girls Allowed“ ir kvietė 13–15 metų amžiaus merginas įsitikinti, kad informacinės technologijos skirtos ne tik vaikinams – ir merginos gali rinktis šią sritį.

Į mokyklas darbuotojai eina ne tik dėl altruistiškų ketinimų. Verslo atstovai įžvelgia profesinės savanorystės vertę tiek sau, tiek įmonei, pavyzdžiui, informacinių sistemų ir aukštųjų technologijų kompanijos mato galimybę ugdyti būsimus specialistus.

Profesinės savanorystės projektas „Kam to reikia?!“ 2011 m. sulaukė Jungtinių Tautų vystymo programos (JTVP) Lietuvoje palaikymo. „Ne vienerius metus dirbame skatindami verslo žmones įsitraukti į visuomenės gerovės kūrimą, nes nuo visuomenės gerovės priklauso ir paties verslo galimybės. Verslo patirties taikymas švietimo sistemoje gali puikiai prisidėti prie jaunų žmonių

motyvacijos mokytis, siekti asmeninių ir karjeros tikslų stiprinimo. Tikiu, kad „Kam to reikia?!“ išjudins ne vieną verslo žmogų padėti mokykloms, pasidalyti savo praktinėmis žiniomis su mokiniais“, – teigia JTVP Lietuvoje vadovė Lyra Jakulevičienė.

2014 m. projektas „Kam to reikia?!“ pelnė konferencijos LOGIN apdovanojimą už geriausią edukacinį tinklalapį. Projekto įgyvendintojai glaudžiai bendradarbiauja su įvairiomis organizacijomis ir kartu įgyvendina kitus įvairius projektus, skirtus mokinių kompetencijoms ugdyti. Kartu su Lietuvos banku organizuota e. pamoka „Asmeniniai finansai – tai paprasta!“, kurią stebėjo 200 klasių mokiniai iš visos Lietuvos. Nuo 2015 m. bendradarbiaujama su „Junior Achievement Lietuva“ – rengiama „Jaunojo kolegos savaitė“, kurios metu daugiau kaip 300 mokinių tapo įvairių savo sričių profesionalų „šešėliais“.

Nuo projekto gyvavimo pradžios bent viename organizuotame iniciatyvos projekte sudalyvavo per 100 tūkst. Lietuvos moksleivių. Naudą gauna ne tik moksleiviai, bet ir įmonės ar institucijos, kurios užsitikrina atsakingo verslo įvaizdį, prekės ženklo žinomumą ir reputaciją, ryšį su potencialiais darbuotojais ir klientais. Kiekvienam profesionalui iniciatyva suteikia galimybę ugdyti įvairias asmenines kompetencijas, savanoriška veikla didina ir jo motyvaciją dirbti.

Profesinės savanorystės projektas „Kam to reikia?!“ atkreipia dėmesį ir į mokytojų darbą, todėl 2016 m. prisidėjo prie Nacionalinės ekonomikos mokytojų konferencijos organizavimo, kurios metu buvo keliami klausimai: kaip užmegzti ryšį su šiandienos moksleiviais, kai gyvename informaciniame triukšme? Kokią įtaką mokymui ir mokymuisi turi tarpusavio bendravimas? Kaip mokytojui išsiskirti ir sudominti moksleivius mokymosi procesu?

Kiekvienais metais yra organizuojamas renginys, skirtas metų veiklos rezultatams apibendrinti, aktyviausiems lektoriams, mokytojams apdovanoti. Renginio metu vyksta paskaitos, skirtos mokytojams („Z karta – kaip dirbti su jaunąja karta ir kaip ją motyvuoti“, „Lyderystė mokykloje, versle, gyvenime: autoritetas vs. charizma“ ir pan.), o 2016 m. renginyje vyko mokinių susitikimai su įvairių specialybių atstovais.

Portalas [www.kamtoreikia.lt](http://www.kamtoreikia.lt) – visiškai nemokama ir patogi priemonė visiems profesionalams, norintiems padėti mokiniams sėkmingai pasirengti karjerai dar mokyklos suole. Projektas „Kam to reikia?!“ skatina aktyvųjį mokymąsi, kurio metu mokiniai mokymosi turinį perima veikdami. Mokytojams būtina siekti ne tik pačių mokinių aktyvios veiklos, bet ir formuoti tam tikras jų žinias, mokėjimus ir įgūdžius. Mokiniai yra labiau sudominami, įtraukiami, skatinami mąstyti, domėtis, bendradarbiauti.



## **ĮGYVENDINIMAS: TEISINIAI IR KITI ASPEKTAI**

Norint vykdyti panašų projektą kaip „Kam to reikia?“, turi būti įsteigtas projektą įgyvendinantis juridinis asmuo. Tai gali būti viešoji įstaiga, jaunimo organizacija ir t. t.

Viešoji įstaiga (VŠĮ) – tai pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus, vykdant visuomenei naudingą veiklą.

Viešosios įstaigos steigimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas ir Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Steigiant viešąją įstaigą sudaroma viešosios įstaigos steigimo sutartis (tam tikrais atvejais – steigimo aktas ar sprendimas steigti viešąją įstaigą). Sudaromi viešosios įstaigos įstatai. Sušaukiamas steigiamasis susirinkimas, kurio metu priimami įstatymo reikalaujami sprendimai. Paskutinis etapas – registravimas Juridinių asmenų registre. Prieš pateikiant Registro tvarkytojui prašymą įregistruoti viešąją įstaigą, notaras turi patvirtinti prašyme surašytų duomenų tikrumą, įstatų atitiktį įstatymų reikalavimams ir faktą, kad viešąją įstaigą registruoti galima. Tam tikslui notarui pateikiami reikalingi dokumentai.

Įgyvendinant projektą „Kam to reikia?“ dirba du darbuotojai: už strateginį planavimą ir partnerystę atsakingas direktorius ir projektų koordinatorius – techninis ir komunikacijos darbuotojas. Projektui įgyvendinti reikalingi materialiniai išteklių: dviejų žmonių atlyginimai bei komunikacijos ir komunalinės išlaidos.

Kuriant projektą susiduriama su sunkumais. Vienas didžiausių – pritraukti įmones dalyvauti veiklose savanoriškai. Reikia griežtai reglamentuoti, koks turinys bus pateikiamas mokyklose (nekomercinis turinys). „Kam to reikia?“ gyvosios teorijos pamokose dalyvaujančių kompanijų produktai ir paslaugos negali būti tiesiogiai reklamuojami. Projektu siekiama ne didinti prekės ženklų žinomumą ar pirkimus, o kelti mokinių motyvaciją mokytis ir tobulėti. Dėl to praktikai skatinami tiesiog dalytis savo darbo patirtimi ir žiniomis, parodyti galimybes pritaikyti teorines žinias.

## **BIBLIOGRAFIJA**

- [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/kam%20to%20reikia\\_%20pristatymas.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/kam%20to%20reikia_%20pristatymas.pdf).
- <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2012-03-28-isibegeja-profesines-savanorystes-projektas-kam-to-reikia/79552>.
- <http://www.delfi.lt/verslas/nuomones/r-radzeviciute-kaip-galime-padeti-moksleiviams-atrasti-savo-ateities-profesija.d?id=69871438>.

- [http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Pociute\\_B\\_Isiunaite\\_V\\_Profesijos\\_pasirinkimo\\_proble\\_ir\\_asm\\_savybes.pdf](http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Pociute_B_Isiunaite_V_Profesijos_pasirinkimo_proble_ir_asm_savybes.pdf).
- <http://kamtoeikia.lt/lt/apie>.
- <http://kamtoeikia.lt/lt/apie/mokyklai>.
- <http://kamtoeikia.lt/lt/apie/verslui>.
- <http://kamtoeikia.lt/lt/duk>.
- <https://www.lietuva2030.lt/lt/gerosios-praktikos-pavyzdziai/536-projektas-kam-to-reikia>.
- <http://kamtoeikia.lt/lt/apie/naujienos/perziura/2>.
- <http://kamtoeikia.lt/lt/apie/naujienos/perziura/3>.
- [http://www.teisininkai.net/vsi\\_steigimas\\_7.htm](http://www.teisininkai.net/vsi_steigimas_7.htm)



Vilniaus rajono Pedagoginės psichologinės tarnybos  
specialistų komanda:

Agnieška Ragucka, Beata Juknevičiūtė,  
Olga Bartkevič ir Roman Juchnevič

Leidėjai:

Pedagoginė psichologinė tarnyba

Redagavo:

Sigita Siniauskaitė-Petkevičienė

Spaustuvė: UAB Mylida

Nemenčinė, 2017  
Vilnius