Sėkmingo profesinio mokymo modeliai Europoje

Mokinių, turinčių SUP ar negalių, dalyvavimas profesiniame mokyme

VET

European Agency for Development in Special Needs Education

Sėkmingo profesinio mokymo modeliai Europoje

Mokinių, turinčių SUP ar negalių, dalyvavimas profesiniame mokyme

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra (Agentūra) yra nepriklausoma ir savivaldi organizacija, kurios veiklą finansiškai remia Agentūros šalys narės ir Europos institucijos (Europos Komisija ir Europos Parlamentas).

Požiūriai, išreikšti šiame leidinyje, nebūtinai atspindi oficialias Agentūros, jos šalių narių ar Europos Komisijos nuostatas. Europos Komisija už pateiktos informacijos panaudojimą neatsako.

Redagavo: Mary Kyriazopoulou ir Harald Weber, Agentūros darbuotojai.

Ištraukas iš šio leidinio leidžiama naudoti tiksliai nurodžius šaltinį. Nuoroda į šios ataskaitos rengėją turėtų būti: Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, 2013. *Sėkmingo profesinio mokymo modeliai Europoje – Mokinių, turinčių SUP ar negalių, dalyvavimas profesiniame mokyme.* Odense, Danija: Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra.

Siekiant veiksmingo informacijos prieinamumo, ši ataskaita parengta 22 kalbomis, jos skaitmeninę versiją norima kalba galima parsisiųsti iš Agentūros internetinės svetainės:

www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-454-7 (Skaitmeninė) ISBN: 978-87-7110-432-5 (Spausdinta)

© European Agency for Development in Special Needs Education 2013

Sekretoriatas
Østre Stationsvej 33
DK-5000 Odense C Danija
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Būstinė Briuselyje
3 Avenue Palmerston
BE-1000 Brussels Belgija
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

Šio leidinio parengimą ir leidybą rėmė Europos Komisija. Leidinys atspindi tik autoriaus nuostatas, todėl Komisija už pateiktos informacijos panaudojimą neatsako.

TURINYS

1. PRATARMĖ 5

2. VEIKLOS SANTRAUKA 7

3. ĮŽANGA 9

4. PROJEKTO STRUKTŪRA IR METODOLOGIJA 11

Analizės proceso etapai 11
1 Etapas: pavyzdžių atranka 11
2 Etapas: edukaciniai vizitai 11
3 Etapas: praktikos analizė 12

Ribotumai 13

5. ANALIZĖ, REZULTATAI IR REKOMENDACIJOS 15

5.1. PM įstaigos vadybos modelis 18
5.1.1 Vadovavimas mokyklai arba PM įstaigai 18
5.1.2 Multidisciplininių komandų vadyba 19

5.2. Profesinio mokymo modelis 20
5.2.1 Į mokinį orientuoti mokymo būdai 20
5.2.2 Individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą planų diegimas 21
5.2.3 Iškritimo iš mokymosi programos prevencijos strategija 23
5.2.4 Atitikimas tarp rinkos reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių 24

5.3. Mokinių modelis 25
5.3.1 Dėmesio sutelkimas į mokinių gebėjimus 25
5.3.2 Atitikimas tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų bei lūkesčių 26
5.3.3 Sukurta bendradarbiavimo struktūra: joje dalyvauja vietos bendrovės mokinių praktiniam mokymuisi ir/ar pabaigus programą, jiems įdarbinti 27

5.4. Darbo rinkos modelis 28
5.4.1 Garantiniai ryšiai su vietos darbdaviais/bendrovėmis praktiniam mokymuisi ir darbo vietai užtikrinti, remiantis tarpusavio pasitikėjimu ir praeityje įgyta patirtimi 28
5.4.2 Pagalba mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape 29
5.4.3 Grįžtamasis ryšys siekiant išlaikyti mokinių darbo vietas bendrovėse 30

6. DISKUSIJA 33

Diskusija apie kitus susijusius veiksnius 33

Siūlymai dėl rezultatų kategorijų 35

Siūlymai dėl rezultatų panaudojimo 37

1 PRIEDAS: EKSPERTŲ SĄRAŠAS 38

2 PRIEDAS: INDĖLIS, STRUKTŪRINIAI IR PROCESO VEIKSNIAI 40

3 PRIEDAS: KETURIŲ MODELIŲ VEIKSNIŲ APŽVALGA 48

1. PRATARMĖ

„Profesinis mokymas: mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, mokymo politika ir praktika (PM)“ projektas nustatė ir išnagrinėjo esminius profesinio 14–25 metų amžiaus mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių (SUP) arba negalių, mokymo aspektus, numatant aiškias sąsajas su įsidarbinimo galimybėmis. Ypač daug dėmesio projekte skirta analizuoti sėkmingai patirčiai arba: **„kas sekasi“, „kodėl sekasi“** ir **„kaip šito pasiekiama“** mokinių, turinčių SUP ar negalių, profesiniame mokyme (PM).

Projekte dalyvavo daugiau nei 50 ekspertų iš 26 valstybių: Airijos, Austrijos, Belgijos, Čekijos, Danijos, Estijos, Graikijos, Islandijos, Ispanijos, Jungtinės Karalystės, Kipro, Latvijos, Lenkijos, Lietuvos, Liuksemburgo, Maltos, Nyderlandų, Norvegijos, Portugalijos, Prancūzijos, Slovėnijos, Suomijos, Švedijos, Šveicarijos, Vengrijos ir Vokietijos. Visų dalyvavusiųjų patirtis ir kompetencijos įnešė ženklų indėlį į projekte vykusias refleksijas ir diskusijas, taip turėjo reikšmės metodologijai ir pagrindiniams projekto rezultatams. (Žr. Priedą 1 – dalyvių sąrašą.)

Projektą įgyvendinti padėjo Agentūros atstovų – projekto patarėjų grupė. Ši grupė, siekdama užtikrinti projekto veiklų dermę su PM plėtros tendencijomis tarptautiniame lygmenyje, buvo susitikusi su Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) bei Europos profesinio mokymo plėtros centro (Cedefop) atstovais.

Su šio projekto produktais galima susipažinti internetiniame projekto tinklapyje: http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training. Tai:

- **literatūros apžvalga**, į kurios sudėtį įeina ir tarptautinių mokslinių tyrimų PM tema analizė ir kurios pagalba parengtas konceptualusis projekto pagrindimas;
- **šalių ataskaitos**, kuriose pateikta informacija ir apie bendrąsias profesinio mokymo (PM) sistemas ir apie jų pritaikymą mokiniams, turintiems SUP/negalių, dalyvavusiose projekte valstybėse;
- **apibendrinamoji ataskaita** „apie Europos šalių gerąją patirtį“, atskleidžiant šalių politiką ir praktiką mokinių, turinčių SUP/negalių, profesiniame mokyme;
- **ataskaitos apie edukacinius vizitus**, kuriuose pateikta išsami informacija apie 28 vizitus, kiekvienos aplankytų šalių PM politikos ir praktikos analizė.

Dar viena šio projekto išdavų – tai ši skaitytojui pateikiama ataskaita apie sėkmingo profesinio mokymo modelius Europoje. Ji parengta projekte visapusiškai ir kompleksiškai išnagrinėjus 28 šalių PM praktiką. Ataskaitoje išryškinti sėkmingų PM patirčių panašumai ir skirtumai ir pateiktos rekomendacijos šalims PM tobulinimo klausimais. Šią ataskaitą papildo dokumentas, aprašantis projekto metodologiją, kuria vadovautasi edukacinių vizitų rezultatams analizuoti ir PM sistemos modeliui, taip pat patalpintam Agentūros tinklapyje, kurti.

Cor Meijer

Direktorius

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra

2. VEIKLOS SANTRAUKA

Šis Profesinio mokymo projektas (PM) išnagrinėjo esminius profesinio mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių (SUP)/negalių, mokymo aspektus, numatydamas sąsajas su įsidarbinimo galimybėmis. Nors projekte ir nagrinėtas PM programų turinys, daugiausia dėmesio jame buvo skirta PM išdavoms, susijusioms su darbo rinka.

Pagrindinė projekte atliktos analizės išvada: tai, kas PM praktikoje ir perėjime į darbinę veiklą tinka ir yra veiksminga mokiniams, turintiems SUP/negalių, taip pat tinka ir yra veiksminga *visiems* mokiniams. Taigi, rekomendacijos, parengtos remiantis šio projekto rezultatais, bus taip pat naudingos PM ir perėjimo į darbinę veiklą laikotarpiu visiems mokiniams.

Šių rekomendacijų parengimo tikslas – padėti įvairioms šalims patobulinti tam tikras savo PM sistemų sritis. Buvo išskirtos keturios sritys, 28 edukacinių vizitų metu buvo stebėta ir analizuota daugybė atvejų, ir remiantis šia išsamia analize, prieita prie išvadų. Susitarta Projekte šias sritis vadinti *modeliais.* Jų viduje buvo išskirtos PM sistemos sritys, kurias reikėtų tobulinti ateityje:

PM įstaigos valdymo modelis

- Mokyklos ar PM įstaigos vadyba turėtų būti grindžiama inkliuzinio švietimo politika: mokinių skirtybės laikomos „normaliu“ reiškiniu, jie visi būtų skatinami mokytis ir dalyvauti mokymosi procese. Veiksminga lyderystė „taps populiari“ tuomet, kai bus atsisakyta hierarchinio „iš viršaus į apačią“ valdymo ir pereita prie komandinio darbo ir problemų sprendimo bendradarbiaujant.
- Multidisciplininių komandų nariai turėtų žinoti savo funkcijas ir glaudžiai bendradarbiauti tarpusavyje (pvz.: naudojant ugdomojo konsultavimo, neformalių diskusijų, problemų sprendimo bendradarbiaujant ir kitus būdus) bei naudotis reikiamomis paslaugomis ir ištekliais, esančiais už komandos ribų.

Profesinio mokymo modelis

- PM veiklų planavimas, uždavinių ir tikslų formulavimas bei programos turinio rengimo procesas turėtų būti nukreipti į mokinio interesus ir poreikius, ir tokiu būdu užtikrinta, kad mokymo programa, mokymo metodai ir priemonės bei kompetencijų vertinimo būdai ir tikslai būtų pritaikyti atsižvelgiant į individualius mokinio poreikius.
- Mokymosi procese reikėtų taikyti lanksčius būdus, įgalinančius rengti ir įgyvendinti individualius mokymosi planus. Geras planas yra informatyvus, pagrįstas komandinio darbo jį rengiant ir įgyvendinant principu. Juo nesudėtinga naudotis, tai „gyvas“ dokumentas, kurį nuolat peržiūri ir tikslina visi su jo įgyvendinimu susijusieji. Mokiniai yra įsitraukę nuo pat individualaus planavimo proceso pradžios, į jų lūkesčius atsižvelgiama.
- Mokykloms ar PM įstaigoms drauge su vietos socialinėmis tarnybomis reikėtų imtis prevencinių mokinių iškritimo iš PM programų priemonių ir parengti reikiamų priemonių paketą, kad praradę motyvaciją mokiniai atrastų naujų alternatyvų.
- PM programų ar kursų pasiūla ir turinys turėtų būti reguliariai peržiūrimi, atsižvelgiant į vidinius poreikius (pvz., įvertinti juos atsižvelgiant į darbo rinkos analizę) ir/ar išorinius reikalavimus ar tendencijas (pvz., nacionalinių agentūrų prognozes), ir prisitaikant prie kompetencijų paklausos dabar ir ateityje.

Mokinių modelis

- Visi darbuotojai PM turėtų visų pirma remtis mokinio gebėjimais, įžvelgdami veikiau jo galimybes nei ribotumus. Reikėtų dėmesį sutelkti į tai, ką mokiniai „gali“, o ne į tai, ko jie „negali“, skatinti pasitikėjimą savo jėgomis ir atkaklumą.
- Sėkmingas mokymasis PM ir įsidarbinimas vargiai bus įmanomi, jeigu nebus atsižvelgta į individualius mokinių pageidavimus ir lūkesčius. Juos būtina gerbti ir apsvarstyti kiekviename perėjimo į darbo rinką etape.
- PM įstaigos turėtų susikurti bendradarbiaujančiųjų tinklus, kuriuose dalyvautų ir vietos darbdaviai. Tai padėtų užtikrinti glaudų bendradarbiavimą, užtikrinantį mokinių praktinį mokymą ir darbo vietų radimą baigus PM programą.

Darbo rinkos modelis

- Mokyklos ar PM įstaigos turėtų užmegzti ir nuolat palaikyti tamprius ryšius su vietos darbdaviais. Šiuos ryšius palaikyti padėtų nuolat augantis pasitikėjimas - prireikus susilaukti reikiamos paramos.
- Mokiniams perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą procese turėtų būti teikiama reikiama pagalba. Karjeros konsultantai ar valdininkai turėtų informuoti mokinius apie galimybes įsidarbinti, padėti parengti paraiškas dėl darbo vietos, informuoti darbdavius ir teikti jiems pagalbą, palengvinti abipusę komunikaciją.
- Norint užtikrinti perėjimo iš PM į darbinę veiklą (stabilų darbą) sėkmę atviroje darbo rinkoje, reikėtų užtikrinti grįžtamąjį ryšį, kurį tiek, kiek reikėtų, palaikytų patyrę darbuotojai. Tai padėtų atsižvelgti tiek į pradėjusių dirbti jaunuolių, tiek į juos įdarbinusiųjų poreikius.

Projekte, remiantis edukacinių vizitų medžiagos analize, buvo parengtas bendras PM sistemos modelis, į kurį orientuojantis ir suformuluotos rekomendacijos, kuriose atsižvelgta į PM sistemų kompleksiškumą. PM sistemos modelis buvo naudingas rekomendacijoms formuluoti, jis turėjo pridėtinę vertę, nes padėjo:

- greitai nustatyti visus pagrindinius įtakos turinčius veiksnius;
- išryškinti poveikį, kurį kitoms PM sistemos grandims gali turėti bet kuris pokytis šioje sistemoje;
- pasiūlyti, kuria linkme nukreipti poveikio priemones, kad jos būtų veiksmingiausios.

Šis PM sistemos modelis parengtas remiantis 28 sėkmingų PM sistemų 26 Europos šalyse, atrinktose pagal tam tikrus projekto dalyvių nustatytus kriterijus, įgyvendinimo rezultatų analize. Nedidelės ekspertų komandos lankėsi tam tikrose šalyse, bendravo su vietos PM programų įgyvendintojais, interesų grupėmis. Projekte buvo ypač stengiamasi atrasti ir išskirti panašumus ir skirtumus, būdingus PM sistemoms, kurios asmenims, turintiems SUP ar negalių, suteikė galimybę patirti sėkmę. Vizitų metu buvo išskirta daug veiksmingą mokymąsi ir įsidarbinimą skatinusių ir trukdžiusių veiksnių. Jie buvo apibendrinti ir transformuoti į 68 sėkmės veiksnių sąrašą.

2012 metų lapkritį Kipre vykusioje PM projekto konferencijoje ekspertai aptarė šiuos sėkmės veiksnius, siekdami išryškinti jų aktualumą ir tarpusavio sąryšingumą. Tolesnė analizė atlikta, siekiant išsiaiškinti *kodėl* tam tikri veiksniai pasireiškia drauge ir kaip tai įtakoja šio projekto rekomendacijų turinį.

3. ĮŽANGA

Šios ataskaitos tikslas – pristatyti keletą PM pavyzdinių struktūrų (modelių), kurių įgyvendinimas asmenims, turintiems SUP ar negalių, suteikė galimybę patirti sėkmę. Tai buvo nustatyta atlikus stebėtų atvejų analizę ir tapo pagrindu rengiant rekomendacijas dėl PM sistemų tam tikrų sričių tobulinimo. Taip pat šioje ataskaitoje trumpai aprašoma struktūra ir skirtingi PM projekte surinktos medžiagos analizės etapai.

Šis trijų metų (2010–2012) trukmės Agentūros vykdytas projektas tema **„Profesinis mokymas: specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiųjų mokymo politika ir praktika“** buvo inicijuotas Agentūros šalių narių, išskyrusių PM kaip prioritetinę sritį, kurią būtina ir toliau tyrinėti nacionaliniuose ir europiniame lygmenyse.[1]

Europos Sąjungos Ministrų Taryba taip pat PM priskyrė prie prioritetinių sričių, pažymėdama, kad kiekvienas pilietis turėtų įgyti kompetencijų, reikalingų gyventi ir dirbti naujoje informacinėje visuomenėje. Be to, ypač daug dėmesio reikėtų skirti neįgaliesiems (Lisabonos Europos Taryba, 2000; žr. nuorodą 2, pateiktą žemiau). Todėl keliuose oficialiuose dokumentuose[2] PM klausimai, siejant šią sritį su asmenų, turinčių SUP ar negalių, mokymu.

Pagrindinės nuostatos, jas apibendrinus, būtų šios:

- PM turėtų būti teisingas ir veiksmingas.
- Aukštos kokybės PM yra lemiama ir integrali Lisabonos strategijos dalis, ypač siekiant skatinti socialinę inkliuziją.
- PM turėtų tarnauti visiems gyventojų sluoksniams, siūlyti patrauklius ir pastangų reikalaujančius mokymosi kelius turintiems aukštą potencialą asmenims, bet taip pat nepamiršdama mokinių, patiriančių iškritimo iš švietimo sistemos ir atskirties darbo rinkoje riziką, tokių kaip turintieji SUP.
- Oficialiais duomenimis neįgaliųjų, esančių darbo rinkoje, skaičius ir toliau neproporcingai mažas. Dar daugiau, žmonės, turintys mokymosi negalių ar turintys SUP dėl intelekto sutrikimo, turi dar mažiau galimybių gauti darbą nei turintys fizinių negalių.
- Lygių galimybių požiūriu neįgaliųjų atskirtis darbo rinkoje – rimta problema. Todėl šalys turėtų ją išskirti kaip prioritetinę, sprendimų ir geresnių rezultatų reikalaujančią sritį: pagerinti asmenų, turinčių SUP ar negalių, įtrauktį, taip pat skatinti personalizuotą mokymąsi, teikiant laikiną pagalbą ir gerai koordinuotas paslaugas, integruoti paslaugas bendroje mokymosi sistemoje ir užtikrinti būdus tolesniam mokymuisi.

[1] Rengiant šį projektą, buvo remtasi dviejų Agentūros vykdytų projektų įžvalgomis: „Perėjimas iš mokyklos į darbinę veiklą“ ir „Individualus perėjimo planas: pagalba pereinant iš mokyklos į darbinę veiklą“, taip pat ir panašios tematikos projektų ar tyrimų išvadomis.

[2] Prie jų priskiriami: *Lisabonos Europos Taryba,* 2000 kovas; *Europos šalių profesinio mokymo ministrų deklaracija,* 2002 lapkritis*; ES Tarybos ir šalių narių vyriausybių atstovų išvadų projektas*, *2004 spalis; Europos šalių profesinio mokymo ministrų komunikatas,* 2006 gruodis; *Europos Komisijos kreipimasis į Europos Tarybą, Europos Parlamentą, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir Regionų komitetą. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimas, sudarant sąlygas įgyti žinių, kūrybiškumui skleistis ir inovacijoms kurti*, 2007 lapkritis ir Europos Komisijos kreipimasis į *Europos Parlamentą, Europos Tarybą, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir Regionų komitetą – Nauji įgūdžiai naujiems darbams – Reikiamų darbo rinkoje įgūdžių numatymas ir dermė*, 2008 gruodis.

Šio projekto ir PM praktikos analizės tikslas buvo nustatyti ir išnagrinėti esminius aspektus PM programų, kuriose mokosi 14-25 metų amžiaus mokiniai, turintys SUP ar negalių, ir jų sąsajas su šių mokinių įsidarbinimo galimybėmis. Ypač daug dėmesio projekte skirta išsiaiškinti „kas veikia (pasiteisina)“ PM programose, skirtose mokiniams, turintiems SUP ar negalių, **„kas sekasi“, „kodėl sekasi“** ir **„kaip šito pasiekiama“**. Nors projekte nagrinėtas PM programų turinys, pagrindinis dėmesys buvo kreipiamas į PM išdavas – galimybėmis įsidarbinti.

Šią ataskaitą sudaro: pratarmė 1 skyriuje, veiklos santrauka 2 skyriuje ir ši įžanga 3 skyriuje, 4 skyriuje pateikiama PM struktūros, metodologijos ir praktikos, kurios padėjo pasiekti šio projekto tikslą, apžvalga. 5 skyriuje pristatoma pagrindinių rezultatų analizė ir aprašomi keturi edukacinių vizitų metu stebėti modeliai drauge su rekomendacijomis dėl jų įgyvendinimo. 6 skyriuje pateikiamos tolesnės projekte atliktos medžiagos analizės išvados. Sąrašai visų sėkmę lemiančių veiksnių, nustatytų edukacinių vizitų metu, kaip ir sėkmės veiksnių, įvardytų keturiuose minėtuose modeliuose, pateikti Priede 2 ir Priede 3, o Priede 1 pateiktas ekspertų, dalyvavusių šiame projekte, sąrašas.

4. PROJEKTO STRUKTŪRA IR METODOLOGIJA

Norėdamos užtikrinti šio projekto rezultatų validumą, vienarūšiškumą ir veiksmingumą, Agentūros šalys narės, dalyvavusios šiame projekte, apsisprendė – 26 šalių PM praktika turėtų būti analizuojama vadovaujantis tam tikra metodologija ir laikantis vieningos struktūros. Projekto dalyviai nusprendė, kad neskaitlingos projekto ekspertų komandos aplankys kiekvieną iš šalių dalyvių ir išnagrinės individualius PM, kuriame dalyvauja mokiniai, turintys SUP ar negalių, atvejus.

Edukacinių vizitų ir galutinės surinktos medžiagos analizės tikslas – nustatyti ir išnagrinėti esminius veiksnius, lemiančius 14–25 metų amžiaus mokinių, turinčių SUP ar negalių, sėkmę PM, ją siejant su galimybėmis įsidarbinti. Pagrindinis uždavinys buvo ne šiaip išsiaiškinti, ***kas sekasi,*** bet iš tiesų suprasti ***kodėl sekasi*** ir ***kaip šito pasiekiama*****.** Buvo nagrinėjama: PM programų turinys, aplinka, kuriose jos buvo įgyvendinamos, ir pagrindiniai PM rezultatai, juos siejant su galimybėmis įsitvirtinti konkrečioje darbo rinkoje.

Analizės proceso etapai

1 Etapas: pavyzdžių atranka

Pirmajame etape kiekvienoje šalyje projekto dalyvėje buvo atrenkami sėkmingos PM patirties nacionaliniame ar vietos lygmenyse pavyzdžiai, t.y. atvejai, kai mokiniai, turintys SUP ar negalių, iš tikrųjų patyrė sėkmę. Šiuos kriterijus nustatė projekto ekspertai savo pirmųjų diskusijų metu. Pavyzdžiui, vienas kriterijų buvo toks – visi pavyzdžiai turėtų būti iš aiškiai *inkliuzinio* mokinių, turinčių SUP ar negalių mokymosi PM programose aplinkos.

Mokymasis turėtų būti inkliuzinėse PM programose, bet taip turėtų būti atsižvelgta į įvairių šalių PM sistemų skirtybes. Buvo akivaizdu, kad kai kurie pavyzdžiai buvo „paimti“ iš atskirų PM programų, skirtų mokiniams turintiems SUP ar negalių. Tačiau buvo susitarta, kad turėtų būti kreipiamas dėmesys ne tik į tai, kad mokinys mokėsi inkliuzinėje aplinkoje, bet ir į PM programos baigimo išdavas, t. y. iki kokio laipsnio mokiniai parengiami įsidarbinti atviroje darbo rinkoje. Todėl kai kurios „segreguotos“ PM programos taip pat buvo atrinktos kaip sėkmingos.

2 Etapas: edukaciniai vizitai

Praktinės patirties analizės tikslas buvo išsiaiškinti veiksnius, kurie turi teigiamos ar neigiamos įtakos konkrečių mokinių, turinčių SUP ar negalių, mokymosi PM programose procesui ir išdavoms. Taip pat siekta išsiaiškinti skirtingų veiksnių tarpusavio sąveiką, nustatant, kurie iš jų esminiai, o kurie vieni kitiems priešingi ar vienas kitą „paneigiantys“.

Edukacinių vizitų programa tęsėsi nuo 2010 m. lapkričio iki 2012 m. birželio, ją sudarė 28 vizitai[3] į atrinktas PM programas. Vizituose dalyvaudavo du ar trys ekspertai iš šalių dalyvių drauge su Agentūros darbuotoju vykdavo į vietą, prie jų prisijungdavo vietos partneriai ir interesų grupės deleguoti atstovai, susiję su atrinkta priimančios šalies PM programa.

Ekspertai turėdavo praktiškai išsiaiškinti kiekvieną PM gerosios patirties pavyzdį, jį suprasti ir nustatyti veiksnius, kurie galimai teigiamai įtakojo tiek pačios PM programos įgyvendinimą, tiek ir kiekvieno atskiro PM programos proceso išdavas.

Šių vizitų darbotvarkę sudarė trys tarpusavyje susijusios ir vienodai svarbios dalys:

[3] Jungtinėje Karalystėje buvo lankytasi Anglijoje, Šiaurės Airijoje ir Velse.

1. Susitikimas su interesų grupių atstovais.

   Tikslas: pristatyti projektą ir jį aptarti su skirtingų interesų grupių atstovais, susijusiais su PM procesu, siekiant surinkti informacijos apie požiūrį iš įvairių perspektyvų (pvz.: programų teikėjų, vadovų, mokytojų, dėstytojų, kitų profesionalų, besimokančių jaunuolių atstovų, šeimų atstovų, vietos darbdavių, skiriančiųjų finansavimą, vietos politikos formuotojų, nevyriausybinių organizacijų ir pan.).

2. Lankymasis vietoje, kur įgyvendinama PM programa.

   Tikslas: apsilankyti numatytoje vietoje, dalyvauti tam tikroje veikloje ir diskutuoti su profesionalais ir mokiniais, siekiant giliau suprasti PM programą ir pagrindines išdavas, susijusias su darbo rinka. Taip pat įgyvendinant šią vizito dalį, lankomasi vietos kompanijose ir kalbamasi su darbdaviais ir mokiniais, atliekančiais praktiką ir/ar, pabaigus PM programas, dirbančiais.

3. Ekspertų pasitarimas stebėjimams aptarti ir apibendrinti.

   Tikslas: aptarti informaciją, pateiktą apie PM programą, vizitą į jos įgyvendinimo vietą ir diskusiją su interesų grupėmis.

3 Etapas: praktikos analizė

Šiame paskutiniame etape buvo atliekama išsami ir visapusiška kiekvieno vizito rezultatų analizė ir nustatomi tie veiksniai, kurie visi drauge sukuria šios Europos mastu vykdytos studijos pridėtinę vertę. Paskutinę vizito dieną būdavo nagrinėjamas kiekvienas atskiras gerosios patirties atvejis. Taigi, tokiu būdu buvo išnagrinėti 28 atvejų rezultatai ir nustatyti panašumai ir skirtumai, lėmę *kodėl* šis atvejis priskirtas prie sėkmingų. Ekspertų patirtis, įgyta anksčiau vykdytuose projektuose, literatūros apžvalga jau buvo padėjusios išskirti eilę veiksnių, turėjusių teigiamą poveikį mokinių, turinčių SUP ar negalių, sėkmei PM programose. Taigi, viena analizės formų galėjo būti palyginimas 28 atvejais surinktos medžiagos su „sėkmės veiksnių“ sąraše esančia informacija, o procedūra būtų galėjusi panėšėti į klausimyno pildymą. Tačiau ekspertai nusprendė atlikti kiekvieno stebėto atvejo kokybinę analizę ir nesinaudoti jokiais iš anksto parengtais galimos sėkmės veiksnių sąrašais. Rezultate buvo parengtas visiškai naujas veiksnių sąrašas.

Komandos, dalyvavusios vizituose, nustatė didelį skaičių veiksnių, kurie ir skatino, ir slopino esamos PM praktikos veiksmingumą. Atmetus pasikartojančius, jų skaičius buvo sumažintas ir transformuotas į 68 sėkmės veiksnių sąrašą.[4] Kai kurie šių veiksnių buvo stebimi daugeliu aplankytų atvejų, t. y. jų pasikartojimo dažnis buvo aukštas. Tai rodo, kad pastarieji veiksniai būdingi daugeliui sėkmingų atvejų nepaisant skirtingų ekonominių sąlygų, skirtingos politikos, kultūros ar kitų aplinkybių. Taigi, šie veiksniai ypač domino tolesnės analizės procese, siekiant parengti tokias rekomendacijas, kurios būtų naudingos ir taikytinos įvairiomis skirtingomis sąlygomis. Priede 2 pateiktas visų 68 veiksnių sąrašas.

Kipre 2012 m. lapkritį vykusioje konferencijoje ekspertai šiuos veiksnius aptarė ir išryškino tiek jų tinkamumą, tiek tarpusavio sąsajas. Tuomet darbo grupės parengė oficialius šių sąsajų paaiškinimus.

Kiekvienas atskiras projekte nustatytas veiksnys jau buvo žinomas iš tyrimų ar studijų, kaip ir iš ekspertų patirties. Tačiau konferencijos išdavoje buvo pabrėžta, kad, užuot gilinęsis į kiekvieno atskiro veiksnio ypatumus, šis projektas turėtų išsiaiškinti, kodėl tam tikri veiksniai veikia drauge, ir atsižvelgti į tai rengiamose rekomendacijose.

[4] Išsamus metodologijos ir tarpinių rezultatų aprašymas prieinamas skaitmeniniu formatu projekto tinklapyje: http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training

Esama atvejų, kai kai kuriems asmenims tikrai PM pasiseka, nepaisant nepalankių mokymuisi nepatiria tokios sėkmės, kokios galima būtų tikėtis. Be to, anot edukacinių vizitų metu surinktų įrodymų, bet kuris ilgalaikis PM sistemos tobulinimas, jeigu jis būna nukreiptas į pavienius sistemos aspektus (pvz., finansinę darbdavių paramą, kvotų sistemą, mokinių praktinius įgūdžius, PM programų trukmės prailginimo būdus), sėkmei plačiąja prasme turi tik ribotą poveikį.

Atrodo, kad apskritai švietimo sistemoms, o ypač PM sistemoms būdinga tam tikro lygio painiava arba, kitaip tariant – jos yra sudėtingos. Reikia šį sudėtingumą suprasti, jeigu norima padaryti prasmingas išvadas ir parengti veiksmingas rekomendacijas.

Tokio sudėtingumo sistema, koks yra PM, savyje talpina kelis elementus, kurie patys įtakoja arba yra įtakojami. Į šią įtakų grandinę įtrauktos interesų grupės: pavyzdžiui, dėstytojai, mokiniai ir darbdaviai; organizacijos: mokyklos, kompanijos ir išteklių centrai; ir veiklos: konsultavimas, mokymas, iškritimo prevencijos veikla ir pan.).

Projekte, užuot stengusis nustatyti visus 28 PM sistemų elementus, išskirtus stebėtais atvejais ir suprasti kaip šie elementai kiekvienoje sistemoje sąveikauja tarpusavyje, pasirinktas kitas kelias – siekta tam tikrais būdais supaprastinti šį sistemai „įgimtą“ sudėtingumą. Visų pirma, tik tie PM sistemos elementai buvo laikomi tinkami tolesnei analizei, kurie tiesiogiai buvo susiję su konkretaus mokinio sėkme. Antra, projektas atskirai nenagrinėjo kiekvienos iš 28 PM sistemų, bet sutelkė dėmesį į tuos elementus, kurie išryškėjo daugelyje stebėtų sėkmės pavyzdžių arba – visuose. Taigi, projekte PM sistemose pasikartojantys sėkmės veiksniai/elementai buvo laikomi svarbiausia medžiaga. Akivaizdu, kad taip vadinami „dažnai pasikartojantys sėkmės veiksniai“ atitiko abu reikalavimus: jie buvo išskirti kaip tinkami ir jie buvo stebimi daugumoje pavyzdžių. Siekiant parengti PM sistemos modelį, apimantį šiuos sėkmės veiksnius, reikėjo nustatyti ar jie įtakoja vienas kitą, o jeigu „taip“, atsakyti – kaip. Kiekvienas sėkmės veiksnys buvo sugretintas su kiekvienu kitu, buvusiu sąraše, panaudojus statistikos metodus ir ekspertų grupės vertinimą.

Agentūros atstovų-projekto patarėjų grupė apibrėžė, ar bet kuris sėkmės veiksnys A turi poveikį kuriam nors sėkmės veiksniui B, ir, jeigu turi, ar šio poveikio lygis yra silpnas, vidutinis ar stiprus.

Šios grupės darbo rezultatas – tai tarpusavyje susijusių veiksnių tinklas, kurio pagrindu sukurtas *PM sistemos modelis*, atspindintis esminius jau minėtų 28 pavyzdžių ypatumus. Šis modelis buvo pateiktas diagramos forma, kurioje atsispindi labai dažnai pasikartojantys sėkmės veiksniai, o rodyklės nubrėžtos iš tų veiksnių, kurie įtakoja kitus. Kadangi ši diagrama gana sudėtinga, 5 skyriuje bus pateiktos tik tos jos dalys, kurios susijusios su tam tikrų išvadų formulavimu. Visa diagrama pateikta Projekto metodologijos apraše.

5 skyriuje aprašyta kaip šiuo PM sistemos modeliu buvo remtasi rengiant projekto rekomendacijas. Pirma, siekiant suprantamiau pateikti šio PM modelio struktūrą, buvo pasirinktos tik kai kurios jo dalys, o antra, tokiu būdu norėta pateikti rekomendacijas, pagrįstas ne kuriuo vienu sėkmės veiksniu, bet atsižvelgiant į konteksto ypatumus ir veiksnių tarpusavio sąveiką pačiame modelyje.

Ribotumai

Projekte naudoti metodai gali sąlygoti tam tikras paklaidas, todėl kai kurias projekto įžvalgas reikėtų aptarti išsamiau. Tai padėtų skaitytojui geriau suprasti projekto išdavas.

Pirmiausia, šalys, priimdamos edukacinių vizitų dalyvius, žinojo iš anksto, kad jų atvejis ar pavyzdys buvo atrinktas kaip „geras“. Todėl šių vizitų metu darytuose pranešimuose ar pokalbių įžvalgose daugiausia dėmesio buvo skiriama tiems aspektams, kurie, manyta ir yra sėkmės veiksniai. Vizito trukmė (nuo 1.5 iki 2 dienų vidutiniškai) ir būtinybė lankytis skirtingose vietose (pvz. ministerijas, mokyklas, kompanijas) taip pat ribojo galimybę įsigilinti į patį atvejį. Todėl tik projektui pateikus sėkmingos PM patirties Europoje apžvalgą, bus įmanoma atsakyti į visus galinčius kilti klausimus.

Antra, praktiškai pagrindinis dėmesys vizitų metu buvo sutelktas į PM įstaigą ir jos įgyvendinamas PM programas. Taigi, kiti veiksniai – pavyzdžiui, kokie nors ypatingi teisės aktai ar gairės, ar finansinės paramos darbdaviams, įdarbinantiems mokinius, turinčius SUP, būdai – nebuvo atsidūrę dėmesio centre, todėl mažiau reprezentuoti tarp sėkmės veiksnių. Kadangi visų dalyvių nuomone šie ir kiti aspektai taip pat esą labai svarbūs, reikėjo į tai atsižvelgti ir optimizuoti vizitų laiką.

Kaip jau buvo minėta, buvo nemažai vizitų metu pastebėtų ir įvardytų veiksnių, į kuriuos kuriant PM sistemos modelį nebuvo atsižvelgta. Norint atrasti panašumus skirtingose sistemose ir pavyzdžiuose, neišvengiamai teko atmesti šiuos veiksnius, šio veiksmo pasekmes taip pat reikėtų aptarti. Ekspertai pabrėžė, kad kiekvienas iš nustatytų 68 veiksnių pats savaime yra tinkamas, o jo tinkamumas ar vertingumas tuose atvejuose, kai jis pasireiškė, nepriklauso šio veiksnio pasireiškimo kitų vizitų metu dažnio. Sutelkus visą dėmesį į daugumoje stebėtų atvejų pasireiškusius veiksnius, galėjo būti atmesti ir esminiai, inovatyvias praktikas skatinantys veiksniai, kurie dar nėra plačiai paplitę ar tiesiog neįprasti PM praktikoje. Todėl šiame projekte taip pat buvo nagrinėti ir aptarinėti veiksniai, į kuriuos PM sistemos modelio rengėjai nebuvo atsižvelgę. Šios diskusijos įžvalgos, kaip ir tolesnės išvados pateiktos 6 skyriuje. Rekomenduojama į jas atsižvelgti mokinių, turinčių SUP ar negalių, PM organizavimo procese.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo pasakyta anksčiau, svarbu išryškinti naujus kai kuriose šalyse taikomus būdus, kaip antai – išteklių centrų veikla. Jie suteikia jaunuoliams, turintiems SUP ar negalių, socialinės įtraukties galimybę, nes teikia įvairią gyvenime reikalingą pagalbą, veikia kaip katalizatoriai, užtikrinantys įvairių skirtingų žinybų specialistų (Švietimo, Sveikatos apsaugos ir Darbo ministerijų, vietos savivaldos, bendrovių, tėvų asociacijų ir pan.) paslaugų kompleksiškumą. Jie sukuria sinergiją tarp mokymosi, įdarbinimo, apgyvendinimo ir pilietiškumo. Jie, teikdami reikiamą pagalbą, tarsi nutiesia tiltą tarp bendrojo ugdymo sistemos ir PM mokiniams, kuriems 16 metų ir vyresniems. Išteklių centrai įgalina asmenis, nes teikia jiems ne tik skubią praktinę pagalbą, bet ir iš esmės padeda susiorientuoti ir apsispręsti dėl tolesnio mokymosi ir įsidarbinimo atviroje darbo rinkoje galimybių.

Dar vienas diskutuotas klausimas – pati medžiagos analizės procedūra. Nors visuose edukaciniuose vizituose ir Kipre vykusioje konferencijoje, aptariant veiksnių tinkamumo ir patikimumo klausimus, dalyvavo visi projekto ekspertai (reprezentuojantys tiek praktikos tiek ir politikos lygmenis), PM sistemos modelį kūrė mažesnė ekspertų grupė, buvusi išplėstos Agentūros atstovų-projekto patarėjų grupės dalimi. Specialiojoje literatūroje sistemų veiklos analizės ir kūrimo klausimais rekomenduojama tokį darbą dirbti riboto skaičiaus asmenų grupėse, užtikrinus, kad visos nuomonės būtų išgirstos, nes taip, esą, lengviau susitarti. Atkreiptinas dėmesys, kad PM sistemos modelį kūrė mažesnė grupė, bet su jos darbo rezultatais buvo supažindinti visi ekspertai, jie galėjo teikti pastabų ar siūlymų.

5. ANALIZĖ, REZULTATAI IR REKOMENDACIJOS

Prieš kuriant PM sistemos modelį, pagrįstą edukacinių vizitų medžiaga, buvo būtina sudarytą sėkmės veiksnių sąrašą papildyti keletu elementų, kurie ligi šiol buvo reikšmingi PM struktūrai, indėliui į šią sistemą ar su mokymo procesu susijusiems aspektams. Tačiau norinti sukurti veiksmingą modelį sudėtingai PM sistemai, buvo būtina suformuluoti pagrindinį tikslą, kuriam pasiekti tarnautų visi sistemos elementai – ar turėtų tarnauti. Šiame projekte toks tikslas – *mokinių, turinčių SUP ar negalių sėkmingas mokymasis PM programose ir perėjimas į atvirą darbo rinką.* Yra daug sėkmės veiksnių, siekti šio tikslo padedančių tiesiogiai, tačiau vizitų metu pastebėta, kad esama tam tikrų su pagrindine išdava susijusių veiksnių, kuriuos galima pavadinti preliminariomis sąlygomis. Ir jeigu PM sistema neužtikrins bent vienos iš šių išankstinių sąlygų, pagrindinį tikslą pasiekti ir išlaikyti pasiekimus bus labai sunku.

Todėl išvardyti veiksniai, kuriuos aptarė ir kuriems pritarė Agentūros atstovų-projekto patarėjų grupė, buvo įtraukti į pagrindinį sėkmės veiksnių sąrašą (šiame ataskaitos skyriuje pateiktose diagramose įterpiniuose bus naudojamos raidės – teksto supratimui palengvinti):

- (A) Mokinių įsitikinimas, kad sunkumai gali būti nugalėti;
- (B) Atitikimas tarp reikalavimų, kuriuos įgūdžiams kelia darbo rinka, ir mokinių turimų įgūdžių;
- (C) Darbdavių įsitikinimas, kad sunkumai, kylantys dėl SUP ar negalių, gali būti nugalėti;
- (D) Laisvos darbo vietos atsiradimas (buvimas) tinkamoje vietovėje tuo metu, kai mokinys ieško darbo;
- (E) Atitikimas tarp galimybių darbovietėje ir mokinio individualių norų ir lūkesčių;
- (F) Mokinių, turinčių SUP ar negalių sėkmingas mokymasis PM programose ir perėjimas į atvirą darbo rinką.

Šis išsamus veiksnių sąrašas buvo aptartas, siekiant išsiaiškinti „priežasties – efekto“ sąsajas. Išplėstinė Agentūros atstovų – projekto patarėjų grupė analizavo ir tyrė tik tas sąsajas, kurioms įvertinti projekto vizitų metu buvo surinkta pakankamai įrodymų. Jos buvo nustatytos apskaičiavus visų veiksnių tarpusavio koreliacijas. Šiame analizės procese grupės nariai nuspręsdavo ar tikrai pasireiškė ryšys „priežastis – efektas“. Tokiu būdu buvo sukurtas sudėtingas tarpusavyje susijusių veiksnių tinklas, atspindintis vizitų metu stebėtą realią PM sėkmingų pavyzdžių tikrovę.

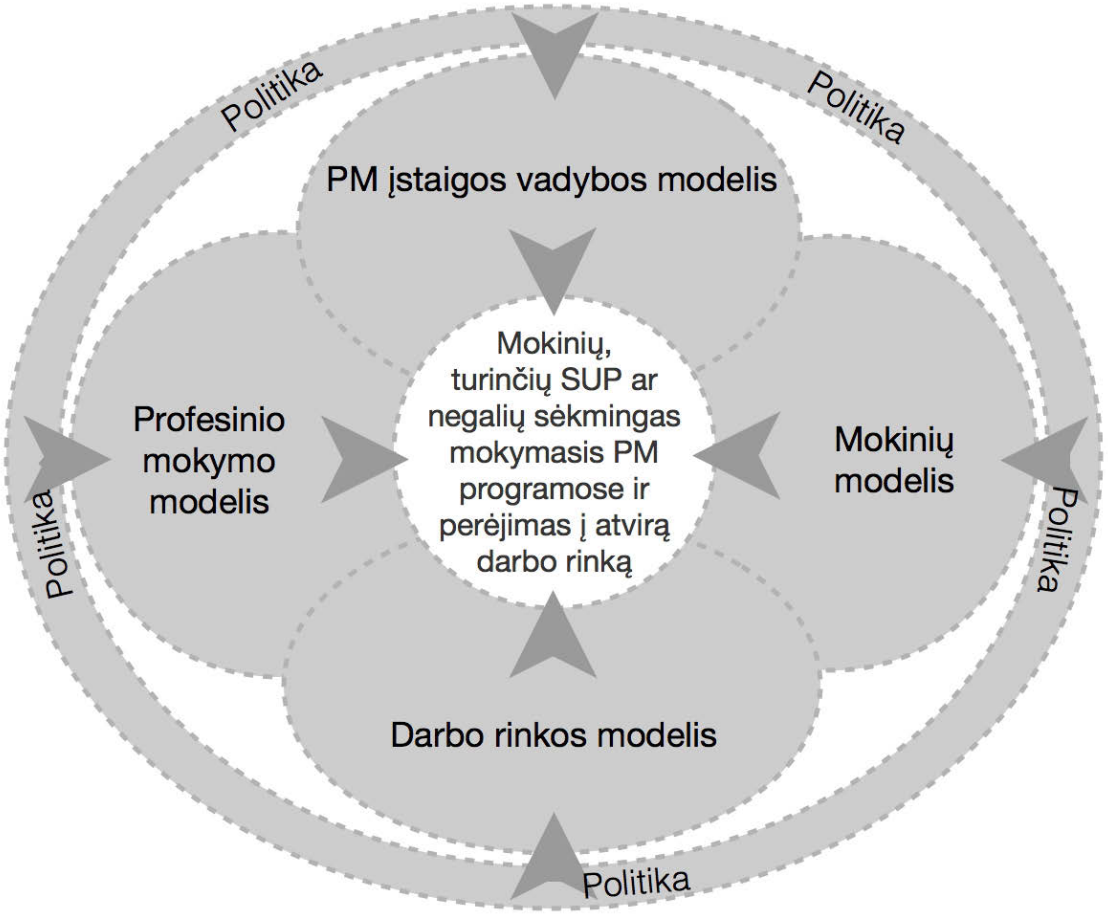
Priklausomai nuo poveikio, kurį veiksnys padarydavo kitiems veiksniams, stiprumo, ar lygio, kuriuo kiti veiksniai įtakodavo jį patį, visi veiksniai galėjo būti priskirti tam tikroms kategorijoms, pasižyminčioms tik joms būdingais bruožais. Pavyzdžiui, veiksniai, kuriems įtakos turėjo tik keli kiti veiksniai, bet patys įtakoję daugelį (vadinti *aktyviais* veiksniais), turi potencialą daryti platesnio spektro poveikį visos sistemos dalims. Todėl jie laikomi gera startine pozicija pradedant pokyčius PM sistemoje. Veiksniai, menkai įtakoję kitus (vadinti *lėtai veikiančiais* veiksniais), vargu, ar įtakos visos sistemos pokyčius. Todėl, imantis intervencijos į sistemą, jiems nevertėtų taikyti prioritetų; bet sistemos stebėsenos procese į tokius veiksnius atsižvelgti naudinga, pavyzdžiui, apsibrėžiant tinkamus rodiklius. Šios rūšies papildoma informacija naudojama, siekiant veiksmingai taikyti rekomendacijas ir numatant intervencijas sistemai patobulinti ir jos veiksmingumui padidinti.

Skirtingos interesų grupės (pvz., mokiniai, mokytojai, darbdaviai) dalyvauja skirtingose visos PM sistemos dalyse, todėl jiems labiausiai rūpi veiksniai, su kurių poveikiu jie betarpiškai susiduria. Tačiau PM sistemos modelis kol kas neišskiria skirtingų interesų grupių vaidmenų. Taigi, sekantis žingsnis – suskaidymas PM sistemos modelio į tinkamas dalis, išskiriant sekančias suinteresuotųjų grupes ir jų vaidmenis:

- PM įstaigų vadovai
- PM darbuotojai
- mokiniai
- dabartiniai ir ateities darbdaviai/darbo rinkos atstovai.

Šių dalių išskyrimas padeda paprasčiau parodyti įvairių veiksnių tarpusavio sąryšį, atskleisti jų ypatumus. Kadangi šios PM sistemos modelio dalys taip pat reprezentuoja sėkmės veiksnius, kurie daug kartų kartojosi, stebint sėkmės atvejus, vizitų metu, jos buvo pavadintos *modeliais*. 3 priede pateikta veiksnių apžvalga, atskleidžiant veiksnių „priklausomybę“ kiekvienam iš šių keturių modelių.

Atkreiptinas dėmesys, kad veiksniai gali pasireikšti ar būti priskirti daugiau nei vienam iš šių modelių. Tarkime, veiksnys *„Multidisciplininių komandų veikla“* minimas ir PM įstaigos vadybos modelyje (juk komandoms turi būti vadovaujama), ir profesinio mokymo proceso (nes kiekvienas jo dalyvis prisideda prie proceso) ir mokinių (juk mokinys bendrauja su keletu žmonių, mokymosi procese atsakingų už skirtingas sritis ar dalykus) modeliuose.



1 iliustracija: PM modeliai

1 iliustracijoje pavaizduoti keturi modeliai ir tai, kaip jie padeda siekti pagrindinio tikslo, t. y. mokinių, turinčių SUP ar negalių sėkmingo mokymosi PM programose ir perėjimo į atvirą darbo rinką. Pavaizduotas išoriniu apskritimu politikos lygmuo įtakoja visų keturių modelių viduje esančius veiksnius. Rekomendacijose politiniam lygmeniui tobulinti pabrėžta, kad teisinis reglamentavimas turėtų tinkamai derėti – skatinti reikštis tam tikrus veiksnius ir sudaryti sąlygas maksimaliai sėkmingai realizuoti kiekvieną modelį – prisidėti prie pagrindinio PM sistemos tikslo įgyvendinimo.

Analizės pabaigoje buvo nustatytos tobulintinos PM sritys, kurios įvardytos rekomendacijose. Šios sritys minėtos diskusijose paskutinę vizitų dieną ir, anot ekspertų, jas būtina išryškinti. 28 vizituose išskirti šie aspektai, susiję su atitinkamais sėkmės veiksniais bendrame PM sistemos modelyje:

PM įstaigos vadybos modelis

- Vadovavimas mokyklai arba PM įstaigai;
- Multidisciplininių komandų vadyba;

Profesinio mokymo modelis

- Į mokinį orientuoti mokymo būdai;
- Individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą planų diegimas;
- Iškritimo iš mokymosi programos prevencijos strategija;
- Atitikimas tarp rinkos reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių;

Mokinių modelis

- Dėmesio sutelkimas į mokinių gebėjimus;
- Atitikimas tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų ir lūkesčių;
- Sukurta bendradarbiavimo struktūra: joje dalyvauja vietos bendrovės mokinių praktiniam mokymuisi ir/ar pabaigus programą, jiems įdarbinti;

Darbo rinkos modelis

- Garantiniai ryšiai su vietos darbdaviais/bendrovėmis praktiniam mokymuisi ir darbo vietai užtikrinti, remiantis tarpusavio pasitikėjimu ir praeityje įgyta patirtimi;
- Pagalba mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape;
- Grįžtamasis ryšys siekiant išlaikyti mokinių darbo vietas bendrovėse.

Kiekvienas šių klausimų bus išsamiai išnagrinėtas. Bus nagrinėjamas kiekvienas veiksnys, ir visi kiti keturiuose modeliuose paminėti veiksniai, kurie arba patys įtakoja, arba yra tiesiogiai įtakojami. Jie visi pavaizduoti diagramose.[5] Remiantis šia analize buvo parengtos rekomendacijos, kurias pritaikius, būtų sudarytos galimybės labiau reikštis kiekvienam veiksniui, ir manoma, PM sistema taptų veiksmingesnė.[6]

Kai kurie veiksniai turi stiprų poveikį kitiems veiksniams. Jie vadinami *aktyviais* veiksniais ir turi potencialą daryti įtaką visai sistemai. Būtų naudinga įgyvendinti priemones, skatinančias pasireikšti būtent juos. Jie iliustracijose pažymėti ženklu [+]. Kai kurie

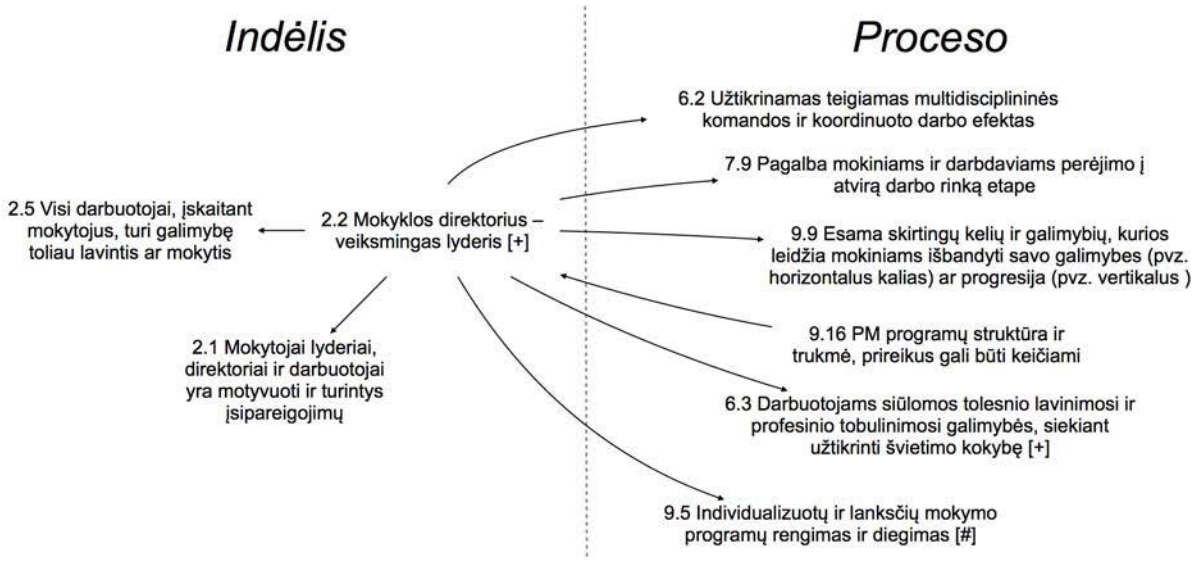
[5] Rodyklė iš A į B rodo, kad A įtakoja B. Ryškiai juodos rodyklės reiškia, kad poveikis stiprus.

[6] Siekiant, kad skaitytojui būtų lengviau suprasti, iliustracijose visi veiksniai pažymėti skaitmeniu arba ženklu. 2 priede pateiktas sąrašas veiksnių, susijusių su indėliu, struktūra ir procesu. Papildomi, su išdavomis susiję veiksniai išvardyti 5-e šios ataskaitos skyriuje.

veiksniai įtakoja kitus ir patys yra įtakojami daugybės kitų. Pastarieji tai – *kritiniai* veiksniai. Jie patys taip pat daro stiprų poveikį kitiems, todėl juos kaitalioti reikia atsargiai, nes tai gali turėti daug įvairių pasekmių – ir trokštamų, ir nelabai. Šio skyriaus iliustracijose kritiniai veiksniai pažymėti ženklu [#].

5.1. PM įstaigos vadybos modelis

5.1.1 Vadovavimas mokyklai arba PM įstaigai



2 iliustracija: Vadovavimas mokyklai arba PM įstaigai

Aprašymas

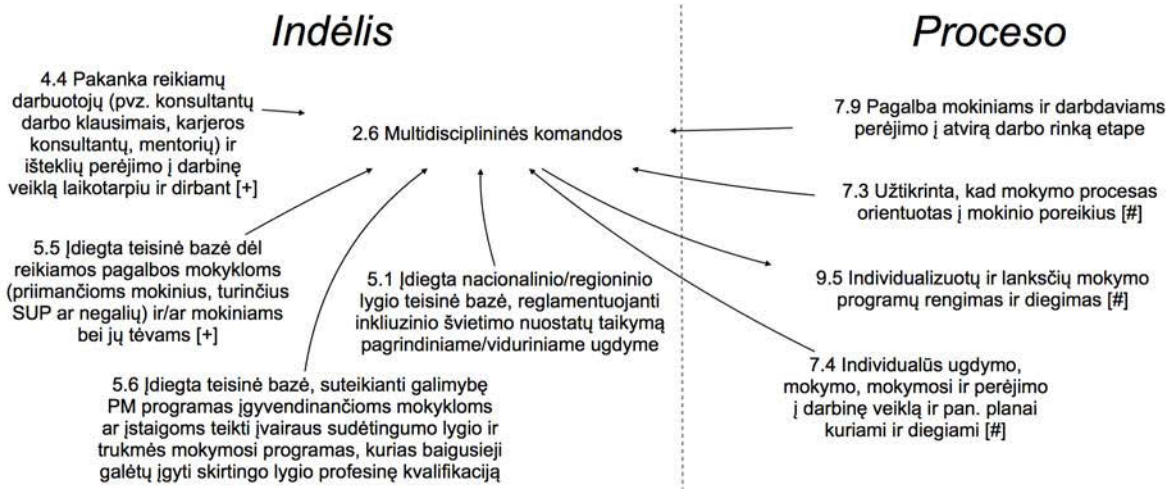
Vadovai, siekdami veiksmingai vadovauti mokyklai, turėtų turėti jos ateities viziją ir būti lankstiems, gebėti prisitaikyti, o prireikus, atsižvelgdami į mokinių poreikius, keisti PM programų struktūrą ir trukmę. Siekdami užtikrinti mokymosi kokybę, vadovai taip pat turėtų visiems darbuotojams, įskaitant mokytojus, sudaryti sąlygas profesiniam tobulėjimui. Veiksmingi lyderiai sukuria psichologinę atmosferą, motyvuojančią visus darbuotojus. Jie prisideda prie individualių ir lanksčių mokymo programų ir planų mokiniams rengimo ir įgyvendinimo, ieško išteklių, reikalingų įgyvendinti skirtingus mokymosi būdus ir galimybes, leidžiančias kūrybiškai tyrinėti (pvz. horizontaliajame lygmenyje) ar progresuoti, „augti“ (pvz. vertikaliai), kad galimybės atitiktų mokinių poreikius. Veiksminga lyderystė puoselėja teigiamos multidisciplininės komandos veiklos tvarumą ir tarpusavyje suderintą komandinį darbą. Efektyviai dirbantis vadovas užtikrina, kad perėjimo į atvirą darbo rinką laikotarpiu kiekvienam mokiniui ir darbdaviui būtų teikiama reikiama pagalba.

Rekomendacijos

Mokyklos ar PM įstaigos vadyba turėtų būti grindžiama inkliuzinio švietimo politika: mokinių skirtybės laikomos „normaliu“ reiškiniu, jie visi būtų skatinami mokytis ir dalyvauti mokymosi procese. Veiksminga lyderystė „taps populiari“ tuomet, kai bus atsisakyta hierarchinio „iš viršaus į apačią“ valdymo ir pereita prie komandinio darbo ir problemų sprendimo bendradarbiaujant.

Veiksmingai vadovauti mokyklai padeda ateities vizijos turėjimas ir lankstumas, prireikus, keisti PM programų struktūrą ir trukmę, atsižvelgus į mokinių poreikius.

5.1.2 Multidisciplininių komandų vadyba



3 iliustracija: Multidisciplininių komandų vadyba

Aprašymas

Šiose komandose turėtų dirbti pakankamai darbuotojų (pvz., profesijos instruktorių, profesijos konsultantų, profesinio orientavimo konsultantų, mentorių ir pan.), kurie padėtų mokiniams pereinant į darbinę veiklą etape ir įsidarbinus. Jų veikla reikalinga, kai rengiami ir įgyvendinami individualūs mokymo, mokymosi, praktikos ar perėjimo į darbinę veiklą planai, mokymas orientuotas į mokinį, teikiama pagalba mokiniams ir darbdaviams. Tuo pat metu jos gali padėti rengti ir įgyvendinti individualizuotas, lanksčias profesinio mokymo programas.

Šių komandų veiklos veiksmingumą turėtų garantuoti nacionaliniai ar regioniniai teisės aktai, reglamentuojantys inkliuzinio švietimo nuostatomis grįstą vidurinį ar aukštesnio lygmens mokymą ir ugdymą, švietimo pagalbos mokykloms ir/ar mokiniams ir jų tėvams teikimą. Teisės aktai taip pat turėtų leisti PM įstaigoms siūlyti įvairių lygių ir trukmės mokymąsi pagal skirtingas programas, kurias baigę mokiniai įgytų įvairaus lygio kvalifikacijas.

Rekomendacijos

Multidisciplininių komandų nariai turėtų žinoti savo funkcijas ir glaudžiai bendradarbiauti (pvz.: naudoti ugdomojo konsultavimo, neformalių diskusijų, problemų sprendimo bendradarbiaujant ir kt. būdus), naudotis paslaugomis ir ištekliais, esančiais už jos ribų.

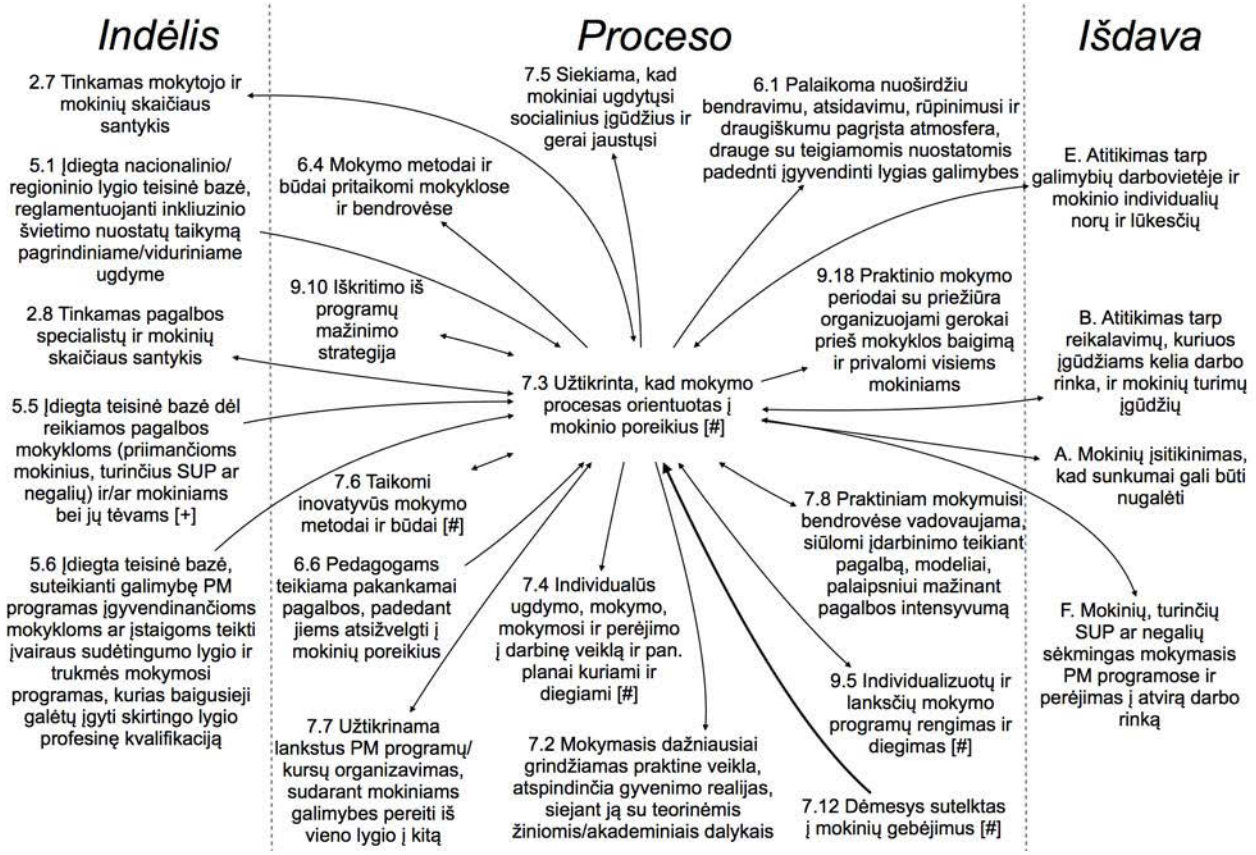
Siekiant multidisciplininių komandų veiklos kokybės, būtina turėti darbuotojų, gebančių rengti individualius planus, diegti į mokinį orientuotus metodus, teikti pagalbą.

Multidisciplininės komandos veiklą turėtų garantuoti nacionaliniai ar federaliniai teisės aktai, įtvirtinantys tokias inkliuzinio švietimo nuostatas:

- nacionalinio lygmens tikslas – inkliuzinės švietimo sistemos plėtra;
- adekvati pagalba ir aprūpinimas mokiniams, turintiems SUP ar negalių;
- decentralizacija ir atsakomybė;
- praktikos, programų, kvalifikacijų lygių lankstumas, į mokinį orientuotas mokymas.

5.2. Profesinio mokymo modelis

5.2.1 Į mokinį orientuoti mokymo būdai



4 iliustracija: Į mokinį orientuoti mokymo būdai

Aprašymas

Į mokinį orientuotų mokymo būdų taikymą turėtų reglamentuoti teisinis dokumentas – inkliuzinio švietimo plėtros gairės, užtikrinančios reikiamą pagalbą mokykloms ir/ar mokiniams ir tėvams. Būtų pravartu visai sistemai, jeigu PM mokyklos ar įstaigos turėtų galimybę siūlyti skirtingos trukmės mokymąsi su skirtingo lygio programomis, kurias baigę mokiniai galėtų įgyti įvairų kvalifikacijos lygį. Siekiant mokyme naudoti į mokinį orientuotus mokymo būdus, pedagoginiams darbuotojams turėtų būti teikiama pakankamai pagalbos, padedant jiems atsižvelgti į mokinių ugdymosi poreikius.

Į mokinį orientuotų mokymo būdų taikymas įtakoja ir yra įtakojamas tokių veiksnių, kaip:

- inovatyvių mokymo metodų ir būdų naudojimas;
- individualizuotų ir lanksčių mokymo programų diegimas;
- tinkamo mokytojo ir mokinių skaičiaus bei pagalbos specialistų ir mokinių skaičiaus santykio turėjimas;
- PM sistemos lankstumas: galimybė programose ir kursuose kilti iš vieno lygio į kitą;
- „iškritimo iš sistemos“ prevencija arba mažinimas;
- palaikymas pasišventimo, rūpinimosi ir priklausymo grupei, atmosferos.

Į mokinį nukreipti mokymo būdai taip pat skatina mokinius ugdytis socialinius ir praktinius įgūdžius. Be to, taikant šiuos būdus, remiamasi mokinių stiprybėmis ir gebėjimais. Būtina pažymėti, kad į mokinį orientuoto mokymo paradigma turi didžiulės įtakos mokymo metodų

ir būdų pritaikymui mokyklose bei darbovietėse, kaip ir individualių planų įgyvendinimui.

Šie mokymo būdai įtakoja ir mokinių praktiką (jai vadovaujant) darbovietėse – ji atliekama prieš baigiant mokyklą – taip pat ir įdarbinimo ne atviroje darbo rinkoje modelius – vis labiau mažindami pagalbos lygį. Taigi, jie veikia prisideda prie įsidarbinimo galimybių ir individualių mokinių lūkesčių koreliacijos, taip pat ir koreliacijos tarp darbo rinkos įgūdžiams keliamų reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių. Be to, šių būdų taikymas skatina mokinius tikėti, kad sunkumus galima nugalėti, ir tokiu būdu prisideda prie mokinių, turinčių SUP ar negalių, sėkmingo mokymosi PM programose ir perėjimo į atvirą darbo rinką.

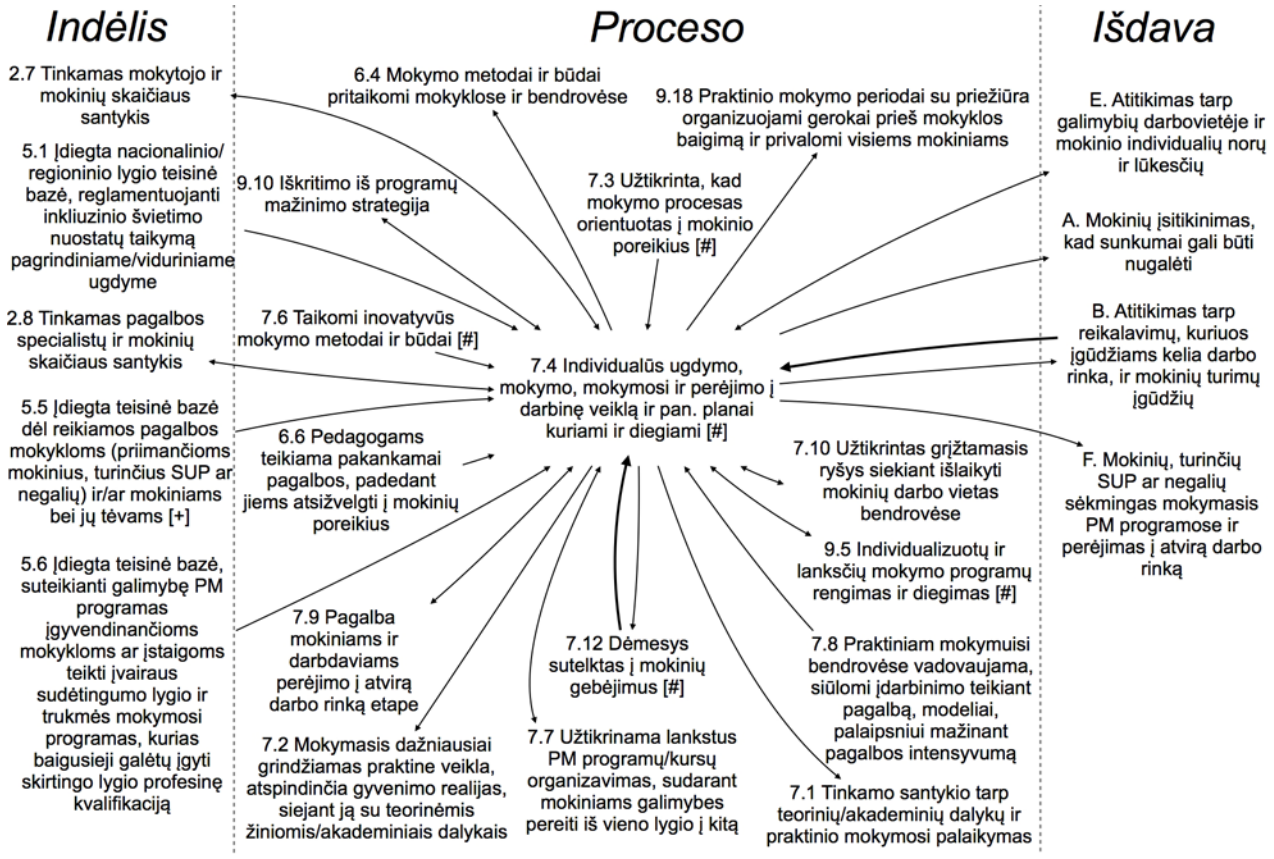
Rekomendacijos

PM į mokinio poreikius reikėtų orientuotis mokymo planavimo, tikslų numatymo ir programos turinio rengimo procesuose, kad programa, mokymo metodai ir mokymo medžiaga, vertinimo metodai ir tikslai atitiktų mokinio individualius poreikius.

Diegti į mokinį orientuotus mokymo metodus padeda:

- inovatyvių mokymo metodų ir priemonių naudojimas, taip pat ir individualizuotos ir lanksčios programos;
- teikiant praktinį mokymą (ir jam vadovaujant) ir siūlant įdarbinimo modelius kompanijose, kai įsidarbinus, teikiama pagalba;
- atitikimas tarp reikalavimų, kuriuos įgūdžiams kelia darbo rinka, ir mokinių turimų įgūdžių ir lūkesčių.

5.2.2 Individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą planų diegimas



5 iliustracija: Individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą planų diegimas

Aprašymas

Individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą planų diegimas turėtų būti reglamentuojamas teisės aktų, pagrįstų inkliuzinės švietimo sistemos nuostatomis. Jie reglamentuotų pagalbos teikimą mokykloms, mokiniams ir jų tėvams (rūpintojams), ir leistų PM įstaigoms teikti skirtingos trukmės mokymąsi pagal įvairias programas, kurias baigę mokiniai galėtų įgyti įvairaus lygio kvalifikacijas. Individualius planus įgyvendinti padeda inovatyvių mokymo metodų ir įdarbinimo modeliai, kai įsidarbinus teikiama pagalba. Individualizuotų ir lanksčių mokymo programų diegimas, inovatyvių mokymo metodų ir naudojimas, pagalbos, padedančios pedagogams atsižvelgti į mokinių poreikius, teikimas ir į mokinį orientuotas mokymas – taip pat įtakoja individualių planų įgyvendinimo kokybę.

Individualių planų įgyvendinimo sėkmę įtakoja ir tinkamas mokytojo–mokinių ir pagalbos specialistų–mokinių skaičiaus santykio turėjimas ir PM sistemos lankstumas: galimybė programose ir kursuose kilti iš vieno lygio į kitą. Individualūs planai savo ruožtu taip įtakoja šiuos aspektus. Tokie planai padeda subalansuoti teoriją ir praktiką, sutelkti dėmesį į mokinio gebėjimus, sudaro jam galimybę praktiškai/autentiškai mokytis, taikyti „iškritimo iš sistemos“ prevenciją arba ją mažinti. Individualių planų taikymas savo ruožtu padeda diegti inovatyvius mokymo metodus, organizuoti mokinių praktiką, teikti pagalbą mokiniams ir darbdaviams perėjimo į darbinę veiklą etape ir vėliau.

Kalbant apie išdavas, individualūs planai padeda užtikrinti dermę tarp galimybių darbovietėje ir mokinio individualių norų ir lūkesčių, taip pat tarp darbo rinkos keliamų reikalavimų ir mokinių įgūdžių. Be to, jie padeda sustiprinti mokinių tikėjimą, kad sunkumus galima nugalėti ir galiausiai – užtikrinti sėkmingą mokymąsi PM programose ir perėjimą į atvirą darbo rinką.

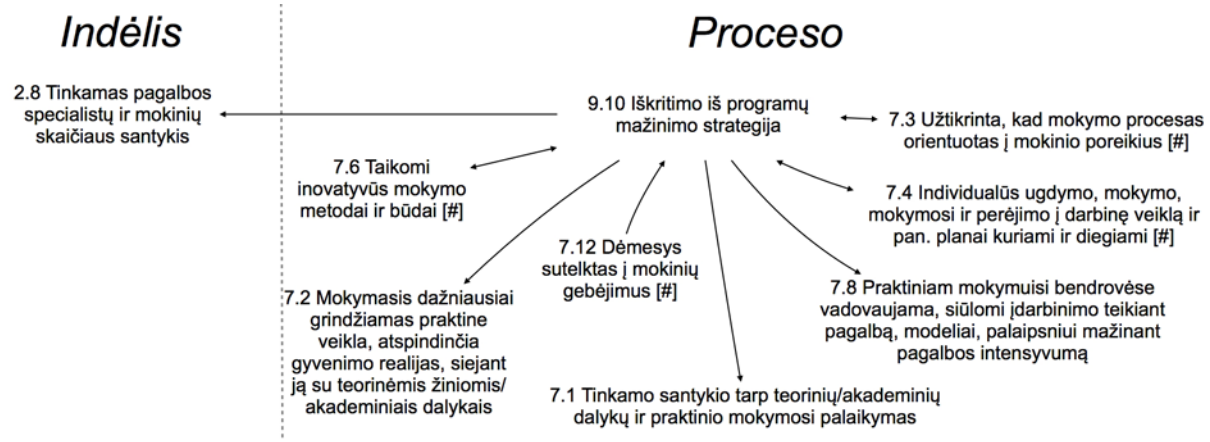
Rekomendacijos

Mokymo procese taikomi lankstūs metodai, netrukdantys diegti individualius planus. Gerą planą gali parengti ir įgyvendinti darni multidisciplininė komanda. Jį nesudėtinga taikyti praktikoje, jis tikslinamas, dalyvaujant visiems, kurie jį įgyvendina. Mokiniai įsitraukia nuo pat individualaus planavimo proceso pradžios, jų nuomonės išklausoma ir paisoma.

Individualius planus įgyvendinti padeda:

- individualizuotų ir lanksčių mokymo programų diegimas, į mokinį orientuotas mokymas;
- pagalbos teikimas mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape ir grįžtamojo ryšio užtikrinimas;
- atitikimas tarp reikalavimų, kuriuos įgūdžiams kelia darbo rinka, ir mokinių turimų įgūdžių, norų ir lūkesčių.

5.2.3 Iškritimo iš mokymosi programos prevencijos strategija



6 iliustracija: Iškritimo iš mokymosi programos prevencijos strategija

Aprašymas

Inovatyvių mokymo metodų ir būdų, individualių planų ir į mokinį orientuoto mokymo organizavimas – įtakoja iškritimo iš mokymosi programų prevenciją arba mažėjimą, bet ir patys yra šio proceso įtakojami. Dėmesys mokinio gebėjimams taip pat prie jo prisideda.

Iškritimo prevencijos priemonės, savo ruožtu, paskatina taikyti praktinio mokymosi būdus, nepamirštant ir teorijos/akademinių dalykų, ir taip palaikyti tinkamą santykį tarp teorijos ir praktikos. Jos taip pat padeda įgyvendinti praktiką (kuriai vadovaujama) įmonėse ir diegti įdarbinimo modelius, kai mokiniui įsidarbinus, teikiama pagalba, – jos apimtį nuolat mažinant. Iškritimo prevencijos priemonėms diegti reikia išteklių, todėl jos taip pat turi įtakos pagalbos darbuotojų ir mokinių skaičiaus santykiui.

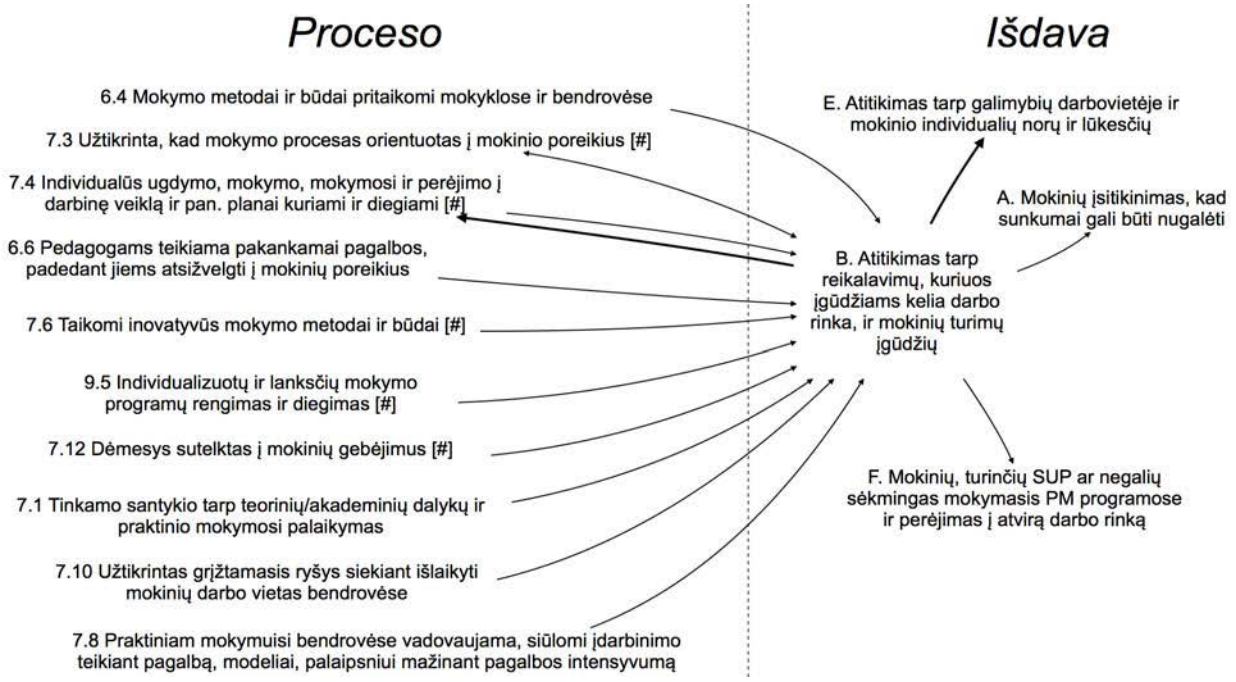
Rekomendacijos

Mokykla arba PM įstaiga turi imtis iškritimo iš mokymo programų prevencijos tampriai bendradarbiaudama su vietos socialinėmis tarnybomis ir numatyti, kokių priemonių bus imtasi, kad mokiniams, nutraukusiems mokymąsi, būtų pasiūlyta naujų alternatyvų.

Iškritimo iš mokymosi programų veiksmingumą didina:

- inovatyvių mokymo metodų ir priemonių, praktinio mokymo ir individualių planų diegimas;
- dėmesio sutelkimas į mokinio gebėjimus ir į konkretų mokinį orientuoto mokymosi užtikrinimas.

5.2.4 Atitikimas tarp rinkos reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių



7 iliustracija Atitikimas tarp rinkos reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių

Aprašymas

Atitikimas tarp darbo rinkos įgūdžiams keliamų reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių yra išdavos veiksnys, įtakojamas daugybės kitų. Pavyzdžiui, mokymo metodų ir būdų pritaikymas mokyklose ir įmonėse, kaip ir reikiamos pagalbos teikimas pedagogams, šiai koreliacijai turi įtakos. O tinkamo santykio tarp teorijos ar akademinių dalykų ir praktinio mokymo palaikymas bei inovatyvių mokymo metodų ir būdų taikymas padeda pasiekti, kad mokinių įgūdžiai atitiktų darbo rinkos keliamus reikalavimus. Mokomosios praktikos (kuriai vadovaujama) įmonėse, įdarbinimo modelių, kai įsidarbinus, teikiama pagalba, diegimas, grįžtamojo ryšio palaikymas, siekiant padėti mokiniui įsitvirtinti darbinėje veikloje ir dėmesio sutelkimas į mokinio gebėjimus – visa tai taip pat įtakoja šią koreliaciją. Individualizuotų ir lanksčių mokymo programų diegimas taip pat padeda pasiekti, kad mokinių įgūdžiai atitiktų darbo rinkos reikalavimus.

Į mokinį orientuoto mokymas, individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ar perėjimo į darbinę veiklą rengimas – įtakoja ir yra įtakojami – koreliacijos tarp darbo rinkos reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių.

Išdavoje atitikimas tarp darbo rinkos įgūdžiams keliamų reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių padidins mokinių pasitikėjimą savimi, taip pat ir koreliaciją tarp galimybių įsidarbinti ir mokinių turimų įgūdžių, norų ir lūkesčių bei prisidės prie mokinių, turinčių SUP ar negalių, sėkmingo mokymosi PM programose ir perėjimo į atvirą darbo rinką.

Rekomendacijos

Būtina nuolat peržiūrėti PM programų ar kursų įvairovę ir turinį „iš vidaus“ (pvz. įvertinti, ar jie atitinka darbo rinkos vystymosi tendencijas) ir/ar „iš išorės“ (pvz. atsižvelgiant į nacionalinių agentūrų duomenis), siekiant atsižvelgti į dabar rinkos keliamus reikalavimus darbo įgūdžiams ir į tai, kokių, manoma, reikės ateityje.

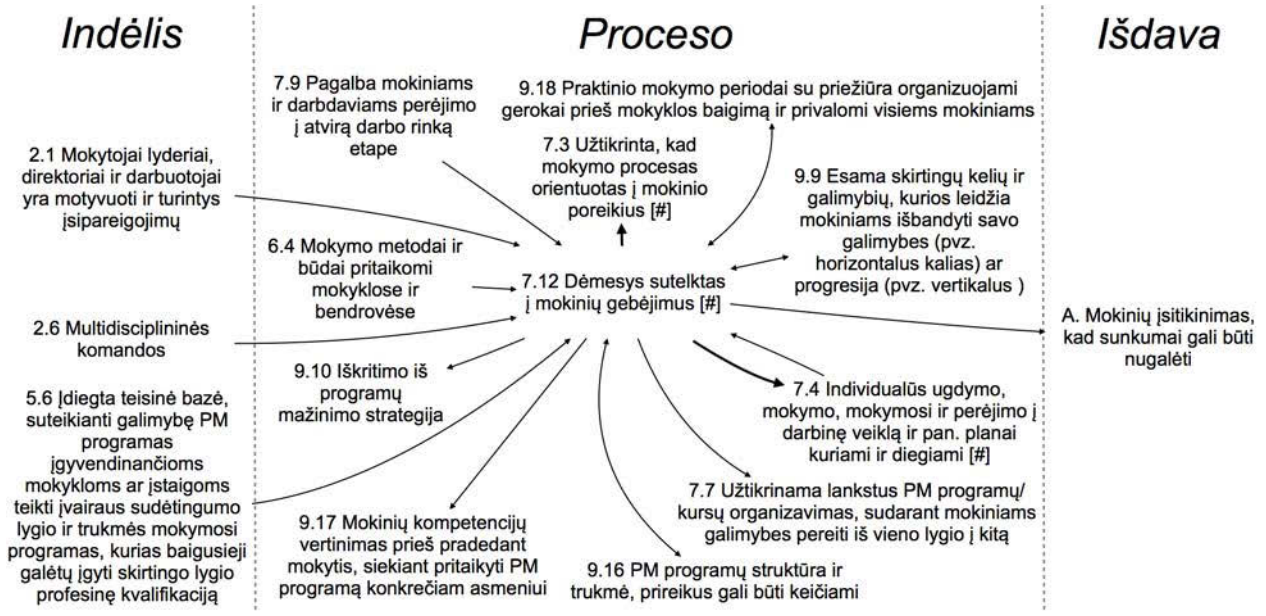
Užtikrinti atitikimą tarp darbo rinkos įgūdžiams keliamų reikalavimų ir mokinių turimų

įgūdžių padeda:

- inovatyvių mokymo metodų ir priemonių, individualių planų, lanksčių mokymo programų diegimas ir dėmesio sutelkimas į mokinių gebėjimus;
- Mokomosios praktikos (kuriai vadovaujama) įmonėse, įdarbinimo modelių, kai įsidarbinus, teikiama pagalba ir grįžtamojo ryšio palaikymas, siekiant padėti mokiniui įsitvirtinti darbinėje.

5.3. Mokinių modelis

5.3.1 Dėmesio sutelkimas į mokinių gebėjimus



8 iliustracija: Dėmesio sutelkimas į mokinių gebėjimus

Aprašymas

Tinkamai atsižvelgti į mokinių gebėjimus, padeda reikiamas teisinis reglamentavimas, suteikiantis PM įstaigai galimybę įgyvendinti įvairaus sudėtingumo lygio ir turinio programas, kurias baigę mokiniai įgyja skirtingo lygio kvalifikacijas, taip pat multidisciplininių komandų, motyvuotų ir atsidavusių vadovų ir darbuotojų darbas.

Norint atsižvelgti į mokinių gebėjimus, būtina juos ištirti ir įvertinti mokiniui dar nepradėjus mokytis. Tai reikalinga, norint pritaikyti PM programos ar kursų turinį konkrečiam mokiniui, užtikrinti į mokinį orientuotą mokymo procesą, metodų ir būdų pritaikymą mokykloje ir įmonėje. Ši procedūra taip pat turi poveikį kokybei pagalbos, kuri, pereinant į atvirą darbo rinką, teikiama mokiniams ir darbdaviams, iškritimo iš PM programų sumažinimo ir prevencijos ir priemonėms ir PM lankstumui – galimybei pereiti iš vieno lygio į kitą.

Siekiant sutelkti dėmesį į mokinių gebėjimus, esama kelių veiksnių, kurie įtakoja kitus ir patys yra įtakojami: būtina keisti PM programų struktūrą ir trukmę, atverti įvairių galimybių ir būdų, leidžiančių tyrinėti/išmėginti (pvz. horizontaliai) ar progresuoti (pvz. vertikaliai), atliekant praktiką, kuriai būtų vadovaujama, etapais, kurie privalomi visiems mokiniams ir vyksta iki mokyklos baigimo, taip pat taikymas individualių ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą, planų. Galiausiai, dėmesys mokinių gebėjimams sustiprina mokinių tikėjimą, kad ateityje kilsiančius sunkumus galima nugalėti.

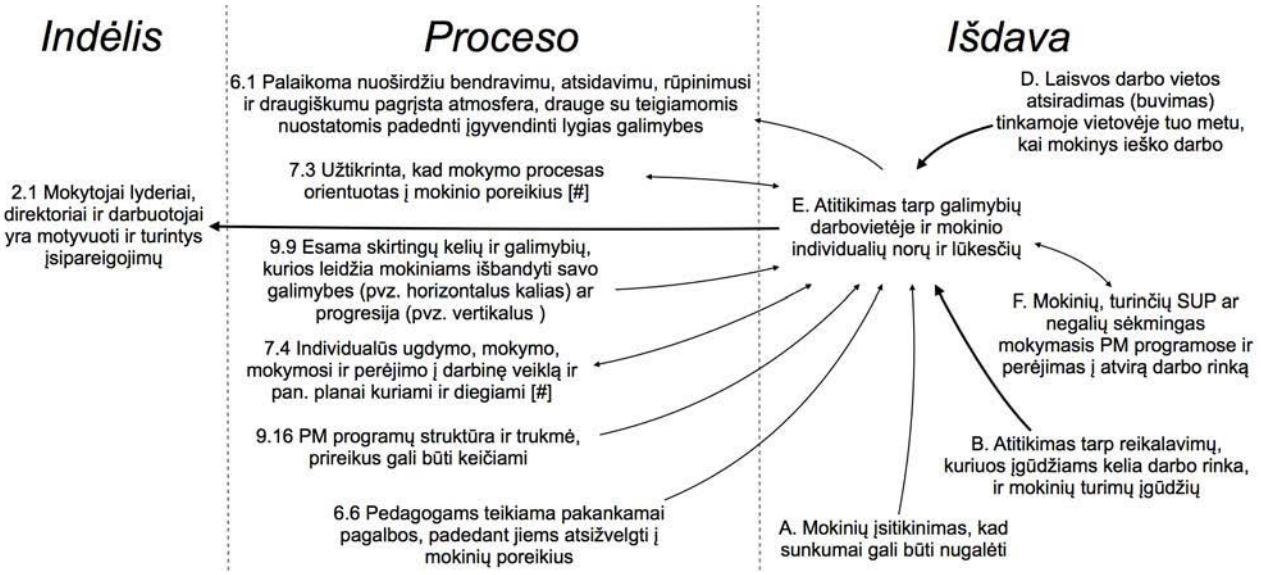
Rekomendacijos

Visų dalyvaujančiųjų mokymo procese dėmesio centre turėtų būti mokinių gebėjimai ir stiprybės. Stiprybėmis reikėtų remtis mokymo procese, parenkant mokymo metodus. Būtina įžvelgti mokinių galimybes užuot dėmesį kreipus į sunkumus. Reikėtų galvoti, ką mokiniai *gali,* o ne pabrėžti *ko negali*, skatinti mokymosi motyvaciją, pasitikėjimą.

Sutelkti dėmesį į mokinių gebėjimus padeda:

- teisės aktai (gairės), reglamentuojantys galimybę teikti įvairaus lygio ir trukmės PM pagal įvairias programas, kurias baigę mokiniai įgytų skirtingo lygio kvalifikacijas, taip pat galimybę keisti PM programų trukmę ir struktūrą;
- galimybė programas įgyvendinti įvairiais būdais;
- turėjimas atsidavusių darbuotojų, multidisciplininių komandų, kurios pritaiko mokymo metodus ir būdus;
- individualių planų rengimas ir įgyvendinimas;
- praktinio mokymo (kuriam vadovaujama) organizavimas ir pagalbos mokiniams ir darbdaviams teikimas mokinių perėjimo į darbinę veiklą etape.

5.3.2 Atitikimas tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų bei lūkesčių



9 iliustracija: Atitikimas tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų bei lūkesčių

Aprašymas

PM sistemoje svarbiausia išdava – tai koreliacija tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų bei lūkesčių. Ji pasiekiama: teikiant pakankamai pagalbos pedagogams, kad jie galėtų atsižvelgti į mokinių poreikius, taip pat, prireikus, keičiant PM programos struktūrą ir trukmę ar suteikiant įvairių galimybių kūrybiškai tyrinėti (pvz. horizontaliai) ar progresuoti (pvz. vertikaliai). Kiti veiksniai taip pat įtakoja šią koreliaciją: atitikimas tarp darbo rinkos reikalavimų, keliamų įgūdžiams, ir mokinių turimų įgūdžių, mokinių tikėjimas, kad sunkumus galima įveikti, taip pat darbo vietos atsiradimas tuomet, kai mokinys ieško darbo. Netgi PM sistemos siekis, kad PM ir perėjimas į atvirą darbo rinką būtų sėkmingas, turi įtakos šiam veiksniui.

Koreliacija tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų ir lūkesčių įtakoja ir pati yra įtakojama į mokinį orientuoto mokymo taikymo ir individualių planų rengimo. Atitikimas tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų ir lūkesčių taip pat veikia vadovų ir darbuotojų motyvaciją, kuri skatina kurti bendruomenę, pagrįstą nuoširdumu, rūpinimusi vienas kitu, ir palankiomis nuostatomis į kitoniškumą, t. y. visiems užtikrinti lygias galimybes dalyvauti.

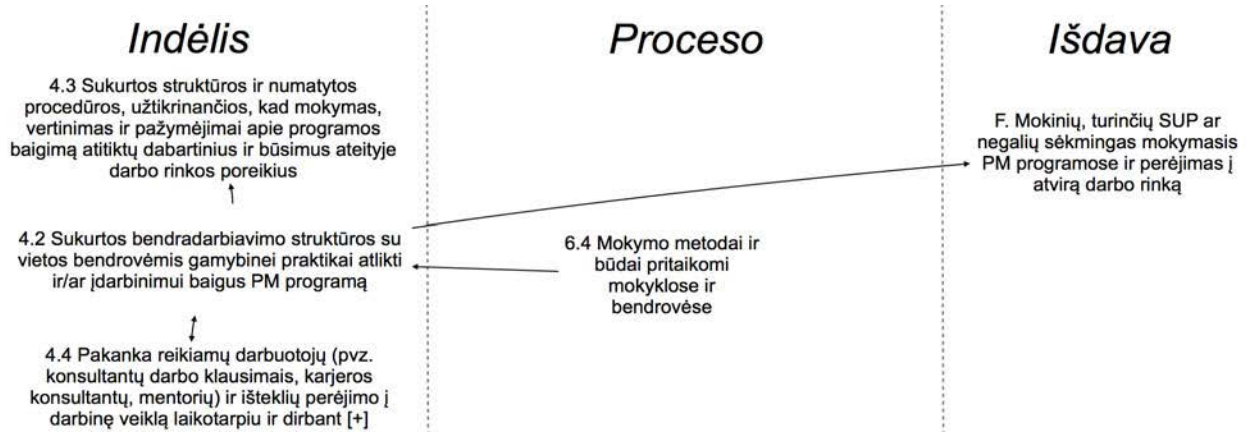
Rekomendacijos

Vargu ar mokymasis PM programose ir perėjimas į atvirą darbo rinką bus sėkmingi, jeigu nebus paisoma mokinių individualių norų ir lūkesčių. Į juos reikia atsižvelgti kiekviename perėjimo į darbinę veiklą etape.

Atitikimas tarp galimybių darbe ir mokinių individualių norų ir lūkesčių padeda:

- atskiroms programoms, nes jos remiasi reikalavimais, kuriuos jau dabar įgūdžiams kelia regioninė darbo rinka, arba netrukus kels;
- visose PM programose palaikyti į mokinį orientuotą mokymą, taikant individualius planus;
- suteikti mokiniams realių galimybių rinktis PM sistemoje (pvz. skirtingus mokymosi kelius/būdus, kvalifikacijų lygius, programų trukmę);
- darbuotojams teikti reikiamą pagalbą, kad šios galimybės būtų realios;
- padidinti mokinių tikėjimą, kad sunkumai gali būti įveikti.

5.3.3 Sukurta bendradarbiavimo struktūra: joje dalyvauja vietos bendrovės mokinių praktiniam mokymuisi ir/ar pabaigus programą, jiems įdarbinti



10 iliustracija: Sukurta bendradarbiavimo struktūra: joje dalyvauja vietos bendrovės mokinių praktikai atlikti ir/ar pabaigus programą, jiems įdarbinti

Aprašymas

Norint sukurti bendradarbiavimo struktūras su vietos bendrovėmis ar įmonėmis mokinių praktikai atlikti ir/ar pabaigus programą, jiems įdarbinti, reikia darbuotojų (pvz. profesijos konsultantų, karjeros konsultantų, mentorių ir pan.) ir visuomet prieinamų išteklių perėjimo į darbo rinką etape ir jau dirbant. Šį veiksnį įtakoja mokymo metodų pritaikymas mokyklose ir įmonėse. Šios bendradarbiavimo struktūros taip pat įtakoja atsiradimą priemonių, užtikrinančių, kad kursai, vertinimas ir pažymėjimai atlieptų esamus ir būsimus darbo rinkos poreikius, kad tai padėtų mokiniams, turintiems SUP ar negalių sėkmingai mokytis PM programose ir pereiti į atvirą darbo rinką.

Rekomendacijos

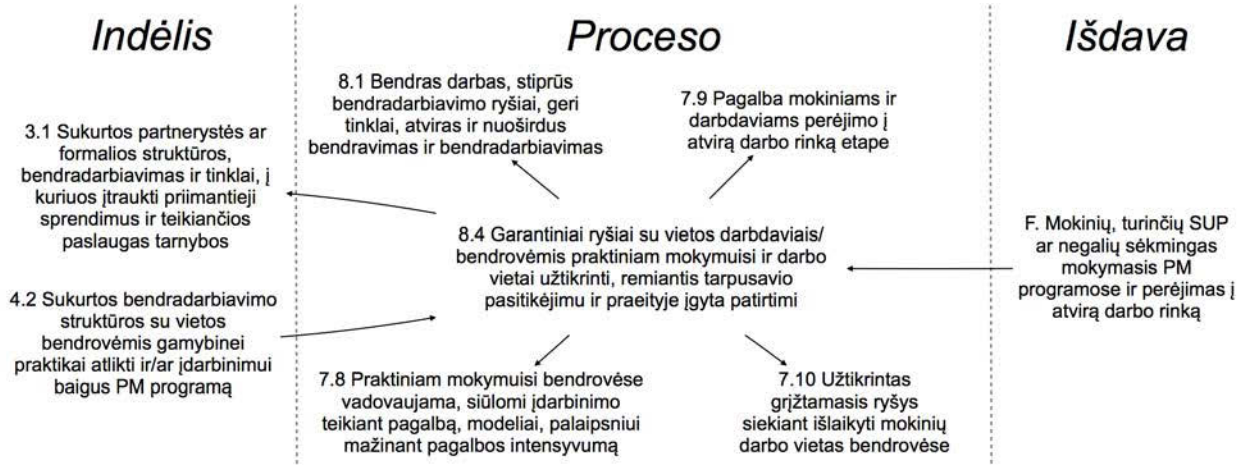
PM mokyklos ar įstaigos turi susikurti bendradarbiavimo su vietos darbdaviais ryšių ir tinklų, kad galėtų užtikrinti tamprų bendradarbiavimą mokiniams atliekant praktiką (kuriai vadovaujama) ir įdarbinimą baigus programas.

Šioms bendradarbiavimo struktūroms gyvuoti padeda:

- mokymo metodų/būdų pritaikymas praktinio mokymo įmonėse metu;
- turėjimas pakankamo skaičiaus darbuotojų ir išteklių, kuriais prireikus bet kada galima pasinaudoti darbo metu ar pereinant į darbinę veiklą.

5.4. Darbo rinkos modelis

5.4.1 Garantiniai ryšiai su vietos darbdaviais/bendrovėmis praktiniam mokymuisi ir darbo vietai užtikrinti, remiantis tarpusavio pasitikėjimu ir praeityje įgyta patirtimi



11 iliustracija: Garantiniai ryšiai su vietos darbdaviais/bendrovėmis praktiniam mokymuisi ir darbo vietai užtikrinti, remiantis tarpusavio pasitikėjimu ir praeityje įgyta patirtimi

Aprašymas

Siekiant užtikrinti ryšius su vietos darbdaviais/bendrovėmis remiantis tarpusavio pasitikėjimu ir praeityje įgyta gerąja patirtimi, turėtų būti sukurtos bendradarbiavimo struktūros (tinklai) mokinių praktiniam mokymui ir įdarbinimui baigus programas. Geroji PM programų įgyvendinimo ir sėkmingo perėjimo į atvirą darbo rinką patirtis taip pat prisideda prie šių ryšių stiprinimo ir jų įforminimo, bendradarbiavimo plėtros ir tinklų kūrimo. Kiti veiksniai susiję su ypač glaudžiu bendradarbiavimu, tinklais ir partneryste siekiant užtikrinti praktiką ir praktinį mokymą (vadovaujant) bendrovėse ir įmonėse, teikiant pagalbą mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape. Šie ryšiai su darbdaviais taip pat įtakoja remiamus įdarbinimo modelius, nes suteikia galimybę palaipsniui mažinti teikiamos pagalbos intensyvumą ir priemones grįžtamajam ryšiui, susijusiam su mokinių įsitvirtinimu darbe, užtikrinti.

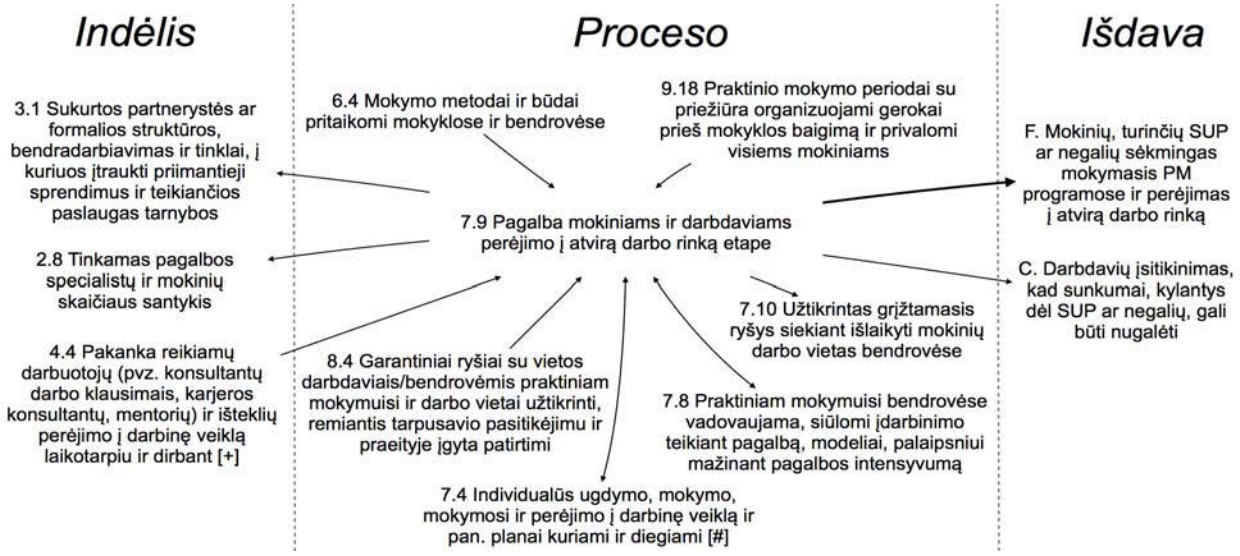
Rekomendacijos

Mokykla ar PM įstaiga turi susikurti ir palaikyti nuolatinius nenutrūkstamus ryšius su vietos darbdaviais. Šie ryšiai turėtų būti pagrįsti vis augančiu bendrovių pasitikėjimu, kad prireikus, joms visada bus suteikta pagalba.

Šiuos ryšius su darbdaviais užtikrinti padeda:

- turėjimas formalių bendradarbiavimo struktūrų mokinių praktiniam mokymui ir įdarbinimui;
- pakankamai ilgas bendradarbiavimo laikotarpis, suteikiantis galimybę abiem pusėm įgyti gerosios mokinių praktinio mokymo ir perėjimo į darbinę veiklą patirties.

5.4.2 Pagalba mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape



12 iliustracija: Pagalba mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape

Aprašymas

Norint užtikrinti reikiamą pagalbą mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape, reikia darbuotojų: darbo konsultantų, karjeros konsultantų, mentorių ir išteklių.

Pagalbai, teikiamai mokiniams ir įmonėms, įtakos turi mokymo metodų ir būdų pritaikymas, praktikos (kuriai vadovaujama) atlikimas įmonėse gerokai prieš mokyklos baigimą ir įdarbinimo modelių, kai teikiama pagalba jau įsidarbinus, palaipsniui mažinant pagalbą, diegimas. Dar vienas įtaką turintis veiksnys – užtikrinimas ryšių su darbdaviais ar bendrovėmis, remiantis gerąja patirtimi ir tarpusavio pasitikėjimu, ir sudarant sąlygas mokinių praktiniam mokymuisi ir įsidarbinimui.

Savo ruožtu, pagalbos teikimas mokiniams ir darbdaviams skatina naudoti individualius planus, užtikrinti tinkamą pagalbą teikiančių darbuotojų ir mokinių skaičiaus santykį, bendradarbiavimo įforminimą, bendradarbiaujančiųjų (tinklų) struktūras, grįžtamojo ryšio užtikrinimą, siekiant padėti mokiniams įsitvirtinti įmonėse ir bendrovėse. Galiausiai, pagalba mokiniams padeda didinti jų pasitikėjimą savimi ir tikėjimą, kad sunkumai įveikiami, tokiu būdu padeda mokiniams, turintiems SUP arba negalių, sėkmingai mokytis PM programose ir pereiti į atvirą darbo rinką.

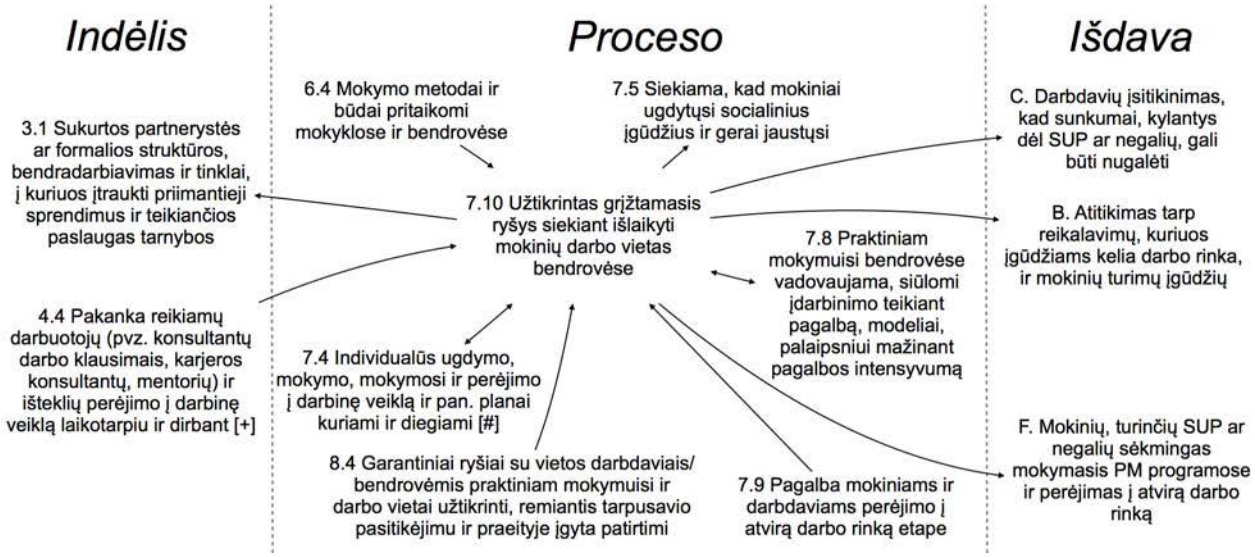
Rekomendacijos

Mokinių perėjimo iš mokymosi programos į darbinę veiklą etape turi būti teikiama reikiama pagalba. Karjeros konsultantai ar specialistai turi informuoti mokinius apie įsidarbinimo galimybes, padėti rengti paraiškas darbui gauti, informuoti darbdavius ir jiems padėti, skatinant ir palengvinant abipusį bendravimą.

Teikti pagalbą mokiniams ir darbdaviams perėjimo į darbinę veiklą etape padeda:

- gerų ryšių su vietos darbdaviais palaikymas;
- praktikos įmonėse ir įdarbinimo modelių, teikiant pagalbą, pasiūla;
- turėjimas darbuotojų ir reikiamų išteklių per visą mokinių perėjimo į darbinę veiklą laikotarpį ir įsidarbinus;
- prireikus, mokymo metodų ir būdų pritaikymas ir individualių planų diegimas.

5.4.3 Grįžtamasis ryšys siekiant išlaikyti mokinių darbo vietas bendrovėse



13 iliustracija: Grįžtamasis ryšys siekiant išlaikyti mokinių darbo vietas bendrovėse

Aprašymas

Norint užtikrinti grįžtamąjį ryšį siekiant padėti mokiniams įsitvirtinti darbo rinkoje – išlaikyti mokinių darbo vietas bendrovėse ir įmonėse, reikia turėti darbuotojų ir išteklių. Jie turėtų būti prieinami nuolat mokinių perėjimo į darbinę veiklą ir įsidarbinus. Taip pat reikia pritaikytų mokymo metodų ir būdų, individualių planų diegimo mokyklose ir įmonėse. Grįžtamajam ryšiui palaikyti galima remtis tinklais, sukurtais su darbdaviais ar bendrovėmis praktinio mokymo ir įdarbinimo, gamybinės praktikos (kuriai vadovaujama) organizavimo ir įdarbinimo modelių, teikiant pagalbą, kurios apimtis ir intensyvumas palaipsniui mažinamas, tikslais.

Veiklos grįžtamajam ryšiui užtikrinti skatina tobulinti mokinių socialinius įgūdžius, padeda mokiniams geriau jaustis naujoje vietoje, sutvirtina formalius darbinius ryšius, bendradarbiavimą ir tinklus, įvairių suinteresuotų grupių ir paslaugų įtrauktį, taip pat koreliaciją tarp darbo rinkos keliamų reikalavimų ir mokinių turimų įgūdžių. Galiausiai, tinkamai organizuotas grįžtamasis ryšys didina darbdavių tikėjimą, kad sunkumai, kylantys dėl SUP ar negalių, gali būti įveikiami ir mokinių, turinčių SUP ar negalių, sėkmingas PM bei perėjimas į atvirą darbo rinką įmanomas.

Rekomendacijos

Siekiant padėti programas baigusiems mokiniams sėkmingai pereiti į darbinę veiklą ir įsitvirtinti darbo rinkoje, t. y. gauti ir išlaikyti pastovų darbą, reikia, kad patyrę darbuotojai, atsižvelgdami į kylančius poreikius, imtųsi tam tikrų priemonių grįžtamajam ryšiui palaikyti

su mokiniais ir darbdaviais tol, kol jis reikalingas.

Tokį grįžtamąjį ryšį užtikrinti padeda:

- pakankamas darbuotojų skaičius ir ištekliai, kurie prieinami mokinių perėjimo į darbinę veiklą etape ir įsidarbinus;
- gerų bendradarbiavimo ryšių su vietos darbdaviais ir bendrovėmis palaikymas;
- praktinio mokymo organizavimas, taip pat įdarbinimo modelių (kai teikiama pagalba) bendrovėse, pasiūla;
- mokymo metodų ir būdų pritaikymas, individualių planų diegimas, padedančių mokiniams įsitvirtinti darbinėje veikloje ir išlaikyti darbo vietą.

6. DISKUSIJA

Diskusija apie kitus susijusius veiksnius

Edukacinių vizitų metu buvo nustatyta ir kitų veiksnių, ir nors jie pasireikšdavo ne itin dažnai ir nebuvo išskirti į atskirą struktūrą, dėmesį į juos atkreipti verta. Kai kurie šių veiksnių galimai buvo aptarti vienintelio vizito metu, bet baigiamosios konferencijos metu ekspertai juos įvardijo kaip turinčius didžiulę reikšmę.

Šie veiksniai papildo sėkmės veiksnių sąrašą, formuojant palankias sąlygas sėkmingam PM ar nurodo sritis, kurioms reikia tolesnio dėmesio. Todėl į žemiau išvardintus veiksnius taip pat reikėtų atsižvelgti diegiant ir palaikant PM sistemą, kurioje mokiniai, turintys SUP ar negalių, galėtų sėkmingai mokytis ir pereiti į darbinę veiklą.

Struktūriniai/sąnaudų aspektai

- PM neturėtų dėmesio sutelkti vien tik į mokinių įtrauktį į PM, **socialinės įtraukties aspektams taip pat būtina skirti dėmesio**. Neužtikrinus socialinės įtraukties (kurios dalimi yra įtrauktis į PM) įtrauktis į PM tampa netvari. Mokiniai dažnai patiria „dvigubą perėjimą“: pavyzdžiui, iš mokyklos į darbinę veiklą ir iš namų aplinkos ar internatinės mokyklos į savarankišką gyvenimą. Sėkmė viename iš šių perėjimų galima tik užtikrinus sėkmę ir kitame. Todėl PM programos turėtų būtų sukurtos taip, kad mokiniai mokytųsi ir savarankiškai gyventi, ir pilietiškumo, ir palaikyti gerus tarpusavio ryšius, prasmingai leisti laisvalaikį ir pan.
- Svarbu palaikyti **tinkamą pusiausvyrą tarp programų lankstumo ir jose nustatytų standartų** ir procedūrų. Nors pernelyg didelis lankstumas gali sukelti neprognozuojamų pasekmių ir sumažinti kokybę, per griežtas standartizavimas taip pat gali tapti kliuviniu – sukelti sunkumų, kai bus siekiama atsižvelgti į individualius mokinių poreikius.
- **Ryšių sukūrimas tarp mokinių ir bendrovių ar darbdavių** – tai dar vienas svarbus aspektas mokinių, turinčių SUP ar negalių sėkmingo perėjimo iš PM į darbo rinką. Vienas išskirtinis būdas buvo minimas šiame kontekste gamybinių stažuočių sutartis tarp bendrovių ir mokinių. Jose turėtų būti aiškiai ir teisingai įvardijamas atlygis už mokinių pastangas ir darbo kokybę, ir būtų sudaromos galimybės mokiniams gyventi kuo savarankiškiau ir vykti į tas vietas, kur esama darbo (profesinis mobilumas).
- Nors kai kuriose šalyse veikia kvotų sistema, įpareigojanti darbdavius įdarbinti tam tikrą procentą neįgaliųjų, tebėra neaišku iki kokio lygio šios sistemos iš tikrųjų padidina lygias galimybes darbuotojams, turintiems SUP. **Darbdaviai** siūlo užuot taikant bausmes už kvotų nepaisymą, daugiau dėmesio kreipti į jiems reikiamą **tolesnę pagalbą** (nebūtinai finansinę).
- Kai kurios šalys minėjo sunkumus, kylančius, organizuojant tinkamą **dirbančiųjų mokymą,** nes norinčiųjų mokytis skaičius nedidelis. Kai kurių vizitų metu dalyviai klausė, ar galimybės įgyti papildomą kvalifikaciją dera su mokyklų ir mokytojų praktiniais poreikiais.
- Bendradarbiavimas buvo minimas kaip esminis veiksnys. Tačiau būta šalių, teigusių, kad tokie būdai slepia savyje problemą – juk **būtina įgyti įgūdžių tokioms bendradarbiavimu pagrįstoms sudėtingoms struktūroms valdyti**. Kai kuriais atvejais būdavo kuriamos netgi naujos pareigybės išskirtinai šiai vadybai. Kai kada šia atsakomybe dalindavosi suinteresuotos pusės, tiksliai neišskirdamos nei savo

vaidmenų nei būsimos atsakomybės sričių arba nereikalaudamos iš kandidatų kokių nors profesinių kvalifikacijų. Taip pat buvo pažymėta, kad kokybiškoms ir veiksmingoms bendradarbiavimo struktūroms sukurti reikia laiko.

- Kai kurių interesų grupių atstovai pažymėjo nematantys jokio prieštaravimo tarp dviejų sistemų – **specialiosios ir inkliuzinės – egzistavimo,** nes jos abi gali viena kitai padėti. Kai kada specialiosios programos užpildo „tarpus“, kur darbo rinka kol kas nepakankamai atvira, arba suteikia mokiniams, turintiems SUP, galimybę mokytis pritaikytoje aplinkoje ir įgyti profesiją, o realios praktinės patirties, pripažįstamos būsimųjų darbdavių, jie gali įgyti įprastose įmonėse.
- Ir mokytojai, ir paslaugų teikėjai, dalyvavę kai kuriuose vizituose, minėjo, kad pagrindinis teisės aktų trūkumas – juose aprašoma, kas *nėra* inkliuzija (įtrauktis), užuot apibrėžus, kas gi tai *yra.* Aiškus **apibrėžimas** ar **apibūdinimas** reiškinio, suprantamo kaip **inkliuzija**, labai praverstų.
- Kelių vizitų dalyviai pažymėjo, kad sudėtinga tikėtis, kad tarpdisciplininės komandos darbas bus kokybiškas, nes esama duomenų apsaugos įstatymų, draudžiančių dalintis duomenimis, susijusiais su mokiniais. Gal būt, ateityje ši teisinė duomenų apsaugos sritis galėtų tapti tyrimų objektu šalyse, kurios jau pasiekusios **kompromisą tarp poreikio užtikrinti konfidencialumą** ir **duomenų panaudojimo prieinamumo**, reikiamam finansavimui ir procesų veiksmingumui užtikrinti.
- Keliose šalyse **mokytojo profesija buvo pripažinta esanti vertinga**, kitose – ne. Bet abiem atvejais atlyginimai buvo nei ypatingai žemi, nei ypač aukšti, lyginant su kitų profesijų atstovų. Tik, ten, kur mokytojo profesija buvo aukštai vertinama, buvo daugiau stiprių ir motyvuotų mokinių, norinčių ją įgyti.
- Galiausiai, visų vizitų metu atsiskleidė tiesioginio ryšio su **vietos lygmeniu svarba.** Dėmesys šiame lygmenyje, atrodo, padeda vietos politikams palankiau vertinti įtraukties idėjas. Jis taip pat skatina kurti formalias ir neformalias švietimo įstaigų ir bendrovių ar administracijų sąjungas, pvz., per korporacijų socialinės atsakomybės veiklas ar derybų sutartis.

Proceso aspektai

- Pabrėžta, kad būtina užtikrinti, kad **mokiniai** visame mokymosi procese **vaidintų aktyvų vaidmenį,** turėtų realių galimybių individualiai rinktis ir priimti sprendimus, kur tik įmanoma. Šis aspektas tėvams dažnai kelia iššūkių. Gali būti sunku rasti balansą tarp noro apsaugoti vaikus ir pernelyg juos globoti ir galimybės objektyviai įvertinti vaikų įgūdžius tuomet, kai jie pereina į darbinę veiklą, iš priklausomų nuo tėvų vaikų ar jaunuolių virsta suaugusiais, turinčiais savo požiūrį į gyvenimą. Tėvams labai padėtų aiškiai apibrėžti vaidmenys ir procedūros, prireikus, galimybė gauti reikiamą pagalbą.
- Taip pat buvo pastebėta, kad reikalinga tam tikra **žinių vadybos** forma, kuri padėtų palaikyti ir tobulinti mokytojų profesinius įgūdžius. Pavyzdžiui, galėtų būti sukurtos keitimosi mokymo priemonėmis, ištekliais ir patirtimi sistemos. Sutarčių, sudaromų su mokytojais, rūšys taip pat turėtų būti peržiūrėtos – jos turėtų atverti mokytojui karjeros perspektyvą (pvz., ilgalaikės sutartys, karjeros galimybės, mentorystė, darbas komandoje).
- Nors dažniausiai mokinių, turinčių SUP ar negalių mokymo ir perėjimo į darbinę veiklą strategija orientuota į jau esamas darbo vietas darbo rinkoje, kai kurios šalys pasiūlė alternatyvų būdą – **galimybių įsidarbinti kūrimą**. Tai reiškia, kad turėtų

būti arba kuriamos alternatyvios įdarbinimo galimybės (pvz., socialinės įmonės, pritaikytos dirbtuvės) ar nustatoma, kurias užduotis bendrovėse galėtų atlikti mokinys, turintis SUP ar negalią ir, jas apjungus, sukuriama darbo vieta ir jos turinys. Žinoma, tai reikalauja tam tikrų įgūdžių iš dalyvaujančių procese asmenų, priimančių sprendimus, taip pat tokio būdo taikymas turėtų būti susietas ir su siūlomomis kvalifikacijomis, taip pat ir organizacinėmis struktūromis ir ištekliais.

- Tarpiniai etapai visuomet problemiški, jeigu perėjimas nuo vieno laiptelio (PM) ant kito (įsidarbinimas) vyksta nesklandžiai. Kadangi priimantys sprendimus ir interesų grupių atstovai atstovauja skirtingas sistemas (pvz., švietimo sistemą ir valstybės ar privatų sektorių), jų atsakomybės sritis taip pat ribota ir apibrėžta. „Persidengimas“ (pvz., suteikiant darbdaviams „prieigą“ prie švietimo sistemos ar švietimo sistemai „prieigą“ prie realios darbo aplinkos) pareikalautų **žmonių ir paslaugų tiltui per „griovį“ nutiesti** ir bendradarbiavimui tarp šių sistemų palengvinti ir sklandžiam mokinių perėjimui užtikrinti.
- Galiausiai, pastebėta, kad labai mažai buvo mokymo įstaigų, paslaugų teikėjų ar valdymo struktūrų, galėjusių pateikti kokių nors duomenų apie PM programų, kuriose mokėsi mokiniai, turintys SUP ar negalių, išdavas. (Skirtumai tarp sąvokų *išdava, produktas, efektas ir poveikis* išsamiau paaiškinti žemiau.) Dažniausiai buvo prieinami kiekybiniai duomenys apie produktą, tačiau labai mažai informacijos būdavo pateikiama apie efektą ar poveikį. Todėl, norint užtikrinti kokybę, reikėtų **orientuotis į išdavas**, nes tai yra pagrindinis rodiklis, pasakantis ar PM sistema darbo rinkoje praktiškai pasiekė to, kas buvo numatyta teisės aktų (politikos) lygmenyje.

Siūlymai dėl rezultatų kategorijų

Dažniausiai rezultatais laikomi produktai, gauti panaudojus tam tikras struktūras ar išteklius ir procesus. Anksčiau šiame leidinyje buvo aptartos pavyzdinės struktūros ir pateiktos rekomendacijos, susijusios su tam tikra struktūra/indėliais ir procesą įtakojančiais veiksniais. Tačiau taip pat būtina pateikti siūlymų, susijusių su dviem esminiais klausimais:

- Kokio tipo rezultatai yra iš tiesų aktualūs?
- Kaip geriausiai galima rezultatus panaudoti, kad būtų aiškiau suprantamos tobulintinos struktūros/indėlių ir proceso sritys?

Šiame PM projekte nebuvo numatyta „sėkmingus pavyzdžius“ iliustruoti išsamiais kokybiniais ar kiekybiniais duomenims. Nebuvo reprezentatyviosios imties, atrenkant šiuos pavyzdžius. Tačiau buvo keista, kad tik keli sėkmės pavyzdžių buvo iliustruoti kitokiais, iliustruojančiais mokinio sėkmę duomenimis, nei pagrindiniai kiekybiniai duomenys, atspindintys mokinių dalyvavimą mokymo programose, jos užbaigimą ar įsidarbinimą per tam tikrą laikotarpį. Dauguma švietimo politikos dokumentų kėlė aukštus tikslus – pagerinti žmonių, turinčių SUP ar negalių, gyvenimo kokybę, pasiekti visišką inkliuziją ir lygias galimybes. Tačiau, įrankiai, kuriais tikrovėje mėginta vertinti pasiekimus šiose srityse, dažnai primityvūs ir jais neįmanoma sudėtingų dalykų adekvačiai tirti ir vertinti.

Vienas iš Agentūros vykdytų projektų buvo skirtas rodiklių tokiai sudėtingai sistemai tirti[7] klausimams, todėl šiame raporte ši tema nenagrinėjama. O siūlymų, susijusių su šios

[7] Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra (leid.), 2009. *Rodiklių rengimas – inkliuzinio švietimo plėtrai Europoje vertinti*, Odense. ir Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra (leid.), 2011. *Dalyvavimas inkliuziniame švietime – Gairės rodikliams rengti,* Odense.

ataskaitos tikslais, gali būti – pavyzdžiui, dėl tam tikrų rezultatų atrankos iš žemiau įvardytų kategorijų.

PM projektas buvo įgyvendinamas laikotarpiu, kai visoje Europoje ir šalyse, kuriose lankėsi projekto dalyviai, buvo sunkios ekonominės sąlygos. Taigi, projektas nustatė ir apibrėžė tobulintinas sritis, bet reikia nepamiršti ir įtakos išorės veiksnių, kuriems pats projektas tiesiogiai jokio poveikio neturėjo. Todėl projekto dalyviai susilaikė ir neįvardijo kaip svarbiausio projekto kontekste „sėkmės“ rodiklio: žmonių, turinčių SUP ar negalių perėjimo į darbinę veiklą procento. Šis procentas galėjo būti kritęs dėl nepalankios ekonominės situacijos. Todėl, užuot pasirinkęs šį rodiklį kaip svarbiausią, projektas pasirinko platesnę rezultatų apibrėžtį ir sutelkė dėmesį į kiekvieno sėkmės atvejo struktūrinių/išteklių ir proceso veiksnių analizę.

Vizitų metu stebėti rezultatai buvo sugrupuoti į keturias įvardytas žemiau kategorijas, siekiant išryškinti tam tikrus aspektus, kurie galėjo padėti nustatyti ar atpažinti sėkmę kiekvienu atskiru atveju.

- *Produktas,* pavyzdžiui, susiję su skaičiais: tai siūlomų parengtų PM programų, jose besimokančių mokinių, jas baigusių mokinių skaičiai.
- *Efektas* gali būti siejamas su mokinių kompetencijų pokyčiais (pvz. jie įgijo daugiau įgūdžių, pakito nuostatos, išaugo savivertė), perėjusių į darbinę veiklą procentu (pvz. į atvirą darbo rinką, pasirinkusių kitus mokymosi kelius, ar įsidarbinusių pritaikytose darbo vietose), įsidarbinusių bendrovėse, kuriose anksčiau atliko gamybinę praktiką, iškritusiųjų iš programų procentu, (ir palyginimu ar variacijomis šių „procentų“ įvairiose programose, ką nulėmė pačių programų turinio ar struktūros pobūdis) ar darbdavių nuostatų pokyčiais.
- *Poveikis* susijęs su mokinių suvokimo kitimu, pavyzdžiui, kokius pokyčius pastebi patys mokiniai Tai gali būti jų pasitenkinimo mokykla, programa ar mokytojais lygis, savo savarankiškumo, savigarbos ar pasitikėjimo savimi suvokimas, didesnio stabilumo gyvenime jausmas, pasididžiavimas savo pasiekimais, branda.
- *Išdava* susijusi su platesniu socialiniu kontekstu ir nauda, susijusia su nagrinėtu pavyzdžiu, tokia, kaip padidėjusi mokinio gyvenimo kokybė, mažesnė priklausomybė nuo socialinio aprūpinimo sistemos ir visuomenės nuostatų pokyčių.

Šiuo rezultatų grupavimo į kategorijas pagrindu rekomenduojama rinkti:

- Duomenis apie indėlį ir išteklius – dažniausiai juos gauti lengva, nes dauguma jų kiekybiniai, ir juos gali pateikti finansų ar programų administravimo skyriai. Duomenys apie produktus, svarbius organizacijos vadybai, pvz. organizacijos veiklos veiksmingumui užtikrinti (visuomet būtina naujausia informacija). Organizacijos, kurių vadyba neveiksminga, greičiausiai ilgainiui nepajėgs užtikrinti aukštos kokybės profesinio mokymo. Siūloma, **atsirinkti paketą produkto lygio duomenų, kurie būtų naudingi organizacijos vadybai tobulinti.**
- Duomenis apie efektą – vertingas informacijos šaltinis, galintis padėti tobulinti organizacines strategijas, susijusias su strateginiais tikslais. Pavyzdžiui, strateginis tikslas galėtų būti – sustiprinti ryšį su vietos ūkio sektoriumi, siekiant padidinti mokinių, turinčių SUP ar negalių įdarbinimo galimybes. Šioje strategijoje galėtų būti numatyti mokinių gamybinės praktikos periodai vietos bendrovėse. Duomenų rinkimas, pavyzdžiui, apie mokinius, pasirašiusius darbo sutartis su šiomis bendrovėmis, būtų informatyvus rodiklis šios strategijos efektyvumui įvertinti. Siūloma pasirengti **reikiamų efekto lygio rodiklių kiekvienam strateginiam**

tikslui. Tuomet šių rodiklių pagalba bus įmanoma pamatuoti ir įrodyti kiekvieno tikslo įgyvendinimo laipsnį.

- Visose PM programose mokinių interesai turėtų būti centre. Mokiniams turėtų būti suteikta galimybė aktyviai dalyvauti pritaikant mokymosi aplinką ir užtikrinant paslaugų įvairovę kiekvieno individualiems poreikiams užtikrinti. Šiuo atveju duomenys apie PM paslaugų poveikį yra itin svarbūs, jei norima suprasti, kaip mokiniai suvokia mokymosi efektą ir koks jų pasitenkinimo teikiamom paslaugom lygis. Siūloma **pasirengti ir pasinaudoti paprastais „įrankiais“** (pvz., tyrimais, apklausomis), ir reguliariai **nustatyti, kaip mokiniai suvokia (ką jie galvoja)** apie jiems teikiamą pagalbą ir paslaugas per visą paslaugų gavimo ciklą – nuo jų priėmimo į PM programą, perėjimo į darbinę veiklą laikotarpiu, o gal ir dar vėliau.
- Išdavos išryškėja vėliau, ne iš karto mokiniui gavus paslaugas, ir dažniausiai būna sunku rasti tiesioginį ryšį su suteiktomis paslaugomis ar jų kokybe. Kaip ten bebūtų, išdavos suteikia galimybę įsitikinti ar buvo pasiekti politiniame lygmenyje iškelti tikslai, pavyzdžiui, suteikus tam tikrą tikslinį PM finansavimą. Norint išsiaiškinti, ar sistema veikia tikslingai ir pasiekia jai keliamus svarbiausius tikslus, siūloma **išdavas periodiškai tyrinėti, pavyzdžiui, naudojant atvejų ar „fokus grupės“ analizės metodus.**

Siūlymai dėl rezultatų panaudojimo

Rezultatai yra *svarbiausias* informacijos šaltinis, atskleidžiantis ar struktūros (indėlis) ar sistemoje vykstantys procesai yra pakankamos kokybės. Pirmiausia ir svarbiausia, kad rezultatais būtų *naudojamasi* nuolatiniam mokymo aplinkų ir veiklų tobulinimui. Rezultatų sklaida, pristatymas visuomenei ar naudojimas kitiems tikslams turėtų būti jau antraeilis dalykas. PM mokyklos (įstaigos) turėtų **sukurti ir palaikyti stebėsenos ciklą**, pagal kurį svarbiausi rezultatai įvairiais būdais ir reguliariai galėtų būti stebimi, renkami, analizuojami ir naudojami reguliariai tobulintinoms sritims nustatyti – ar tai būtų struktūros (idėlis) ar procesai.

Tačiau įstaigos vadovui prireiks vienokių duomenų apie rezultatus, o mokytojui – kitokių. Todėl labai svarbu, kad **visos suinteresuotos grupės galėtų gauti informaciją apie rezultatus, kurie prasmingi ir aktualūs būtent jiems**. Norint šito pasiekti, vertėtų įtraukti interesų grupes į pradinę diskusiją dėl reikiamų duomenų ir rodiklių.

Būtų puiku, jeigu visi **priimantys sprendimus** būtų **įtraukiami į duomenų rinkimo procesą** (pvz. dalyvautų apklausose) ir **turėtų galimybę susipažinti su rezultatais, būtų įtraukti į jų nagrinėjimo procesą.**

Būtina pabrėžti, kad, jeigu norima surinkti naudingų duomenų, reikia papildomų pastangų. Todėl reikėtų įvertinti kokių ir kiek duomenų reikėtų – atlikti numatomų išlaidų ir naudos santykio analizę, o tik po to priimti sprendimą dėl duomenų rūšių ir jų rinkimo masto.

Taip pat reikėtų nepamiršti, kad dėl asmens duomenų apsaugą reglamentuojančių teisės aktų (minėta projekto vizitų metu) kai kurių duomenų neįmanoma gauti. Pavyzdžiui, apie mokinius, išėjusius iš mokyklos. Bet kai kuriose šalyse sukurtos duomenų kaupimo sistemos, leidžiančios rinkti ir kaupti duomenis, užtikrinant asmens privatumą. Siūloma **išskirti esminius rezultatus, apie kuriuos reikėtų rinkti duomenis, būtinus tobulinti įvairius PM sistemos lygmenis.** Politikos formuotojams rekomenduojama pasirengti **aiškias taisykles** įvairiems lygmenims, įskaitant ir duomenų apsaugos ekspertus, dėl **duomenų anonimiškumo, kaupimo ir naudojimo**.

1 PRIEDAS: EKSPERTŲ SĄRAŠAS

Šalis	Ekspertai
Airija	Fionnbarra O'Murchu Emer Ring Rory O'Sullivan
Austrija	Dietmar Vollmann Ursula Ortner
Belgija (flamandų bendruomenė)	Inge Placklé Thierry Jongen
Čekija	Vera Kovaříková Lucie Procházková
Danija	Henrik Hedelund Pia Cort
Estija	Meeli Murasov Aile Nõupuu Mari Tikerpuu
Graikija	Anastasios Asvestas Chrysoula Stergiou
Islandija	Ragnheiður Bóasdóttir Thordis Olafsdóttir
Ispanija	María Eugenia Caldas Amparo Marzal
Jungtinė Karalystė (Anglija)	Linda Jordan Sharon Gould
Jungtinė Karalystė (Šiaurės Airija)	Shirley Jones
Jungtinė Karalystė (Velsas)	Stephen Beyer
Kipras	Maria Evripidou Kostas Pistos
Latvija	Tatjana Truscelova-Danilova Ilva Berzina
Lenkija	Witold Cyron
Lietuva	Liuda Radzevičienė Eglė Zybartienė
Liuksemburgas	Fernand Sauer Marie-Paule Muller
Malta	Vincent Borg Maria Ciappara
Nyderlandai	Freerk Steendam Jeroen Stok
Norvegija	Liv Frilseth Bjørn Baugstø
Portugalija	Luis Capucha Edgar Pereira Pedro Mateira

Prancūzija	Serge Ebersold Rémy Leblanc
Slovėnija	Bernarda Kokalj Frančiška Al-Mansour
Suomija	Kaija Suorsa-Aarnio Tarja Mänty
Švedija	Marie Törn Eva Valtersson
Šveicarija	Susanne Aeschbach Myriam Jost-Hurni Rene Stalder
Vengrija	Katalin Simon
Vokietija	Ulrich Krause Margit Theis-Scholz

Projekto patarėjų grupė	Preben Siersbaek (Danija) Lucie Bauer (Austrija) Berthold van Leeuwen (Nyderlandai) Regina Labinienė (Lietuva) Anabel Corral Granados (Agentūra) Victoria Soriano (Agentūra) Mary Kyriazopoulou (Agentūra) Harald Weber (Agentūra)
Vyriausieji išorės ekspertai	Maria Hrabinska (Cedefop) Serge Ebersold (INSHEA)

2 PRIEDAS: INDĖLIS, STRUKTŪRINIAI IR PROCESO VEIKSNIAI

Visi mokomųjų vizitų metu nustatyti poveikio veiksniai yra išvardyti ir aprašyti šiame Priede. Paaiškinimai (pateikti prie kiekvieno veiksnio) suformuluoti išskirtinai remiantis vizitų medžiaga ir ekspertų stebėtų atvejų – pavyzdžių – analize ir išvadomis. Veiksniai nepagrįsti jokiais teoriniais konceptais, tik įžvalgomis, apibendrinus stebėjimų, vykusių 26 šalyse projekto dalyvėse, rezultatus. Šių veiksnių numeracija padės lengviau juos šiame raporte atrasti. Veiksniai, stebėti daugumos vizitų metu ir tapę PM sistemos modelio dalimi, pažymėti žvaigždute (*).

1. *Aukštos kokybės infrastruktūra (pvz. pastatai, transportas, mokymo priemonės)*
   Mokyklų ar įstaigų, taip pat ir bendrovių, kuriose mokiniai įgyja praktinių profesijos įgūdžių, pritaikyta, atsižvelgus į turinčiųjų SUP ar negalių, poreikius. Aukštos kokybės įranga ir mokymo priemonės (šiuolaikinės technologijos, IT naudojimas) prieinamos.

2.1 *Mokytojai lyderiai, direktoriai ir darbuotojai yra motyvuoti ir turintys įsipareigojimų**
   Mokytojai lyderiai, direktoriai ir darbuotojai yra motyvuoti, turintys įsipareigojimų, atsidavę, ir kartais atvirai išreiškiantys savo entuziazmą.

2.2 *Mokyklos direktorius – veiksmingas lyderis**
   Mokyklos vadovo lyderystė veiksminga, vertinga ir gerbiama. Pasidalinta lyderystė yra matoma ir sėkminga.

2.3 *Kvalifikuoti mokytojai, darbuotojai ir pagalbos specialistai**
   Darbuotojai turi aukštą kvalifikaciją, pvz. jie baigę universitetines studijas, turi profesinę kvalifikaciją profesinio mokymo srityje ir (ar) darbo gamyboje patirties, taip pat galimybę tęsti mokymąsi ar mokytis dirbdami, ar kitaip tobulėti, esant pakankamai žmogiškųjų išteklių ar galimybių profesiniam tobulinimuisi.

2.4 *Mokytojai, turintys kvalifikaciją SUP mokymo srityje*
   Mokytojai turi kvalifikaciją, reikiamą mokyti mokinius, turinčius SUP ar negalių, ne tik kvalifikaciją tam tikrų dalykų ar profesinio mokymo srityse.

2.5 *Visi darbuotojai, įskaitant mokytojus, turi galimybę toliau lavintis ar mokytis**
   Galimybė tęsti mokymąsi ar tęsti mokymąsi dirbant sudaroma visiems pedagoginiams darbuotojams ir pagalbos specialistams, įskaitant mokytojus.

2.6 *Multidisciplininės komandos**
   Multidisciplininės komandos sudaromos, įtraukiant profesionalus: mokytojus, instruktorius, socialinius darbuotojus, psichologus, profesijos konsultantus, pagalbos specialistus.

2.7 *Tinkamas mokytojo ir mokinių skaičiaus santykis**
   Mokymosi grupės mažos, nes jose lengviau mokytis. Prireikus, grupėse dirba papildomi darbuotojai, ne tik mokytojas.

2.8 *Tinkamas pagalbos specialistų ir mokinių skaičiaus santykis**
   Pakanka pagalbos specialistų, pagalba koordinuojama mokyklos lygmenyje, siekiant užtikrinti įvairiarūšę pagalbą: asistentų, globėjų ir vadybininkų, profesionalų, padedančių mokiniams jų gamybinės praktikos darbo vietose.

2.9 *Darbuotojai turi darbinės veiklos patirties*
   Dirbantieji PM mokyklose ar įstaigose turi darbinės veiklos patirties – dirbę bendrovėse, gamyboje ir pan.

2.10 Darbuotojų pastovumas (ar) reta darbuotojų kaita

Pastovi darbuotojų komanda, reta darbuotojų kaita skatina darbdavius kurti tvarius bendradarbiavimo tinklus ir ryšius.

*3.1 Sukurtos partnerystės ar formalios struktūros, bendradarbiavimas ir tinklai, į kuriuos įtraukti priimantieji sprendimus ir teikiančios paslaugas tarnybos**

Veikia partnerystės ar formalios koordinuojamos struktūros (ne tik atvejui spręsti, atsitiktinės, ar visiškai priklausomos nuo kelių asmenų kontaktų). Bendradarbiaujama, veikia tinklai, į juos įtraukti priimantieji sprendimus ir teikiančios paslaugas tarnybos, įskaitant įdarbinimo, finansavimo, jaunimo globos tarnybas, jaunimo profesinio orientavimo centrus, vietos bendruomenę, savanorius ir pan.

3.2 Veikia bendradarbiavimo/koordinavimo/partnerystės struktūros, į kurias įtrauktos PM įstaigos, ministerijos ir darbdaviai (nacionalinis/vietos lygmuo)

Koordinavimo tarnyba/padalinys veikia: ministerijoje – koordinuoja mokyklos/PM įstaigos ryšius su ministerija ir darbdaviais (pvz. teikdamas ugdomojo konsultavimo pagalbą); savivaldybės lygmenyje – stebi ir koordinuoja veiklas; mokyklos ar PM įstaigos lygmenyse - koordinuoja, pavyzdžiui, Profesinio mokymo tarybos funkcijas – praktinių įgūdžių įgijimo ir gamybinę praktiką.

*3.3 Sukurta formali ir stipri PM institucijų ir tėvų bendradarbiavimo strategija, numatytas tėvų dalyvavimas**

Esama strategijos tėvams padrąsinti, kad įsitrauktų į savo vaikų mokymosi procesą. Jos principas – bendradarbiavimas ir dialogas su tėvais kaip partneriais, kurie turi galimybę pasakyti, kokioje bendrovėje, jų manymu, vaikas turėtų lankytis.

3.4 Sukurtos specialiųjų ir įprastų PM mokyklų bendradarbiavimo struktūros (pvz. specialiųjų pedagogų mokymas/pagalbos teikimas įprastose mokyklose, bendros veiklos)

Specialiosios PM mokyklos ir įprastos PM mokyklos bendradarbiauja tarpusavyje ir su institucijomis ar įmonėmis, siekdamos sudaryti galimybę mokiniams, turintiems SUP ar negalių, mokytis PM. Pavyzdžiui, specialieji pedagogai moko/padeda įprastų mokyklų mokytojams ar *vice versa*.

3.5 Sukurtos PM, pagalbos tarnybų ir ministerijų bendradarbiavimo struktūros, veikiančios nacionaliniu lygmeniu

Bendradarbiavimas ir partnerystė tarp įvairių paslaugų teikėjų ir įvairių ministerijų grįžtamajam ryšiui užtikrinti, siekiant tobulinti teisinę bazę nacionaliniu lygmeniu.

4.1 Mokyklose teikiamas ikiprofesinis mokymas

Pagrindinėje mokykloje įgyvendinamos ikiprofesinio mokymo programos.

*4.2 Sukurtos bendradarbiavimo struktūros su vietos bendrovėmis gamybinei praktikai atlikti ir/ar įdarbinimui baigus PM programą**

Veikia bendrovių tinklas, susivienijimas, sudarantis galimybę mokiniams įgyti praktinių profesijos įgūdžių ir įsidarbinti.

*4.3 Sukurtos struktūros ir numatytos procedūros, užtikrinančios, kad mokymas, vertinimas ir pažymėjimai apie programos baigimą atitiktų dabartinius ir būsimus ateityje darbo rinkos poreikius**

PM programų/kursų įvairovė ir turinys reguliariai peržiūrimi, tiek „iš vidaus“ (pvz. įvertinant jų atitiktį dabartinės darbo rinkos reikalavimams) ir/ar „iš išorės“ (pvz. vertinimą atlieka nacionalinio lygio agentūros), siekiant pakoreguoti taip, kad būtų nukreiptos į reikalingų ateityje įgūdžių mokymą(si). Tai įmanomas tik tuomet, jeigu

mokyklų veikloje (pvz. egzaminų metu) ar/ir struktūrose (pvz. mokyklų tarybose) dalyvauja darbo rinkos atstovai.

*4.4 Pakanka reikiamų darbuotojų (pvz. konsultantų darbo klausimais, karjeros konsultantų, mentorių) ir išteklių perėjimo į darbinę veiklą laikotarpiu ir dirbant**
Įdiegtos konsultavimo darbo klausimais programos, prieinamos karjeros konsultantų ar pagalbos tarnybų paslaugos mokiniams, turintiems SUP ar negalių, ieškančių darbo atviroje darbo rinkoje; taip pat darbdavių parengimas ir pagalba jiems asmenį įdarbinus, jei jis įsidarbina pirmą kartą.

4.5 Darbdaviai nuolat gali gauti finansines kompensacijas, pvz. jiems reikiamą laikotarpį, atsižvelgiant į sumažėjusį darbuotojų, turinčių SUP ar negalią, darbingumą
Visada galima gauti kompensaciją, pvz. valstybė ar vietos valdžia moka subsidijas.

4.6 Sukurta sistema mokiniams (bent laikinai) nukreipti atgal į pagrindinę sistemą
Mokinius, turinčius SUP ar negalių, tam tikrais atvejais specialios sistemos tvarka leidžiama nukreipti atgal į bendrą srautą (pvz. įdarbinimo agentūrai įvertinus jų pasirengimą stažuotis, ar poreikį dalyvauti ikiprofesinio mokymo programoje), taip išvengiama būtinybės mokiniui galutinai prisirišti prie vienintelio mokymosi kelio.

*5.1 Įdiegta nacionalinio/regioninio lygio teisinė bazė, reglamentuojanti inkliuzinio švietimo nuostatų taikymą pagrindiniame/viduriniame ugdyme**
Nacionalinių/regioninių gairių dėl inkliuzinio pagrindinio/vidurinio ugdymosi nuostatas išreiškia: nacionaliniai tikslai dėl inkliuzinio švietimo plėtros; pagalbos mokiniams, turintiems SUP ar negalių finansavimo sistema; atsakomybių decentralizacija (regiono, vietos lygmuo); daugiau į mokinį orientuoto mokymo strategijų ir lankstumo, atsižvelgiant į šalies mokinių, turinčių SUP ar negalią, poreikių įvairovę.

5.2 Įdiegta sistema, užtikrinanti mokinių, turinčių SUP ar negalių, negalinčių mokytis įprastoje vidurinio ugdymo/PM programoje, teisę mokytis pagal pritaikytą ar specialią vidurinio ugdymo programą (teisės aktai, pagrįsti „švietimas visiems“ nuostata)
Teisės aktai, pagrįsti „švietimas visiems“ nuostata, suteikia mokiniams, turintiems SUP ar negalių (kurie negali mokytis įprastoje vidurinio ugdymo/PM programoje) teisę į mokymąsi pagal pritaikytas ar specialias vidurinio/PM programas.

5.3 Įdiegta teisinė bazė dėl neįgalumo, kuri užtikrina: neįgaliųjų pilietines teises ir deleguoja tam tikrą atsakomybę vietos ar regiono lygmenims, galimybę diegti inovacijas ir bendradarbiauti priimantiems sprendimus dėl PM
Teisės aktai dėl neįgalumo, lygių galimybių ir/ar nediskriminavimo užtikrina: pilietines teises (teisę į darbą, švietimą, prieinamumą, dalyvavimą visuomenės gyvenime ir pan.) ir atitinkamos atsakomybės delegavimą vietos are regiono savivaldai, leidžiant diegti inovacijas ir bendradarbiauti priimantiems sprendimus dėl PM.

5.4 Įdiegta teisinė bazė dėl asmenų, turinčių SUP ar negalią, įdarbinimo (direktyvos, nacionalinė strategija), kur užtikrinti mokinių, turinčių SUP ar negalią, inkliuziją darbo rinkoje yra prioritetas, kurį reikia užtikrinti: pabrėžiama, kad žmonėms, turintiems SUP ar negalių, reikia pagalbos įsidarbinant ir vėliau; pabrėžtas priimančių sprendimus bendradarbiavimas; aktyvus įdarbinimo vietose skatinimas
Politikos prioritetai - mokinių, turinčių SUP ar negalių, inkliuzija atviroje darbo rinkoje su pagalba; įdarbinimo vietose skatinimas; skatinimas ryšių tarp PM, praktinio mokinių mokymosi bendrovėse ir pagalbos įsidarbinant baigus programą.

*5.5 Įdiegta teisinė bazė dėl reikiamos pagalbos mokykloms (priimančioms mokinius, turinčius SUP ar negalių) ir/ar mokiniams bei jų tėvams**

Teisės aktai numato reikiamos pagalbos užtikrinimą (pvz. papildomą finansavimą, kitokį darbuotojų: mokinių santykį, pagalbą teikiančius darbuotojus, multidisciplininių komandų kūrimą, mokymo medžiagos pritaikymą, palydovus, mokesčių lengvatas, pagalbos paslaugų prieinamumą, pan.) mokykloms, kurios priima mokinius, turinčius SUP ar negalių, šiems mokiniams ir jų tėvams.

*5.6 Įdiegta teisinė bazė, suteikianti galimybę PM programas įgyvendinančioms mokykloms ar įstaigoms teikti įvairaus sudėtingumo lygio ir trukmės mokymosi programas, kurias baigusieji galėtų įgyti skirtingo lygio profesinę kvalifikaciją**
Įteisintas lankstumas leidžia PM teikėjams įgyvendinti PM programas skirtingu lygiu, taikant skirtingą turinį, ir jas baigusiųjų skirtingas profesinės kvalifikacijos lygis, taip atsižvelgiant į individualius poreikius. Tai taip pat įgalina varijuoti tarp mokymosi laiko prailginimo ir sutrumpinimo ir/ar skirtingų PM programų.

*6.1 Palaikoma nuoširdžiu bendravimu, atsidavimu, rūpinimusi ir draugiškumu pagrįsta atmosfera, drauge su teigiamomis nuostatomis padedanti įgyvendinti lygias galimybes**
Darbuotojai tiki mokinių gebėjimais ir pastebi galimybes užuot labiausiai dėmesį kreipę į iššūkius. Darbuotojų uždavinys – padėti visiems mokiniams labiau pasitikėti savo jėgomis ir ryžtingiau veikti. Jie įgalina mokinius sustiprinti savivertę ir patobulinti savo asmenybes.

*6.2 Užtikrinamas teigiamas multidisciplininės komandos ir koordinuoto darbo efektas**
Multidisciplininės komandos (mokytojai, fizioterapeutai, psichologai, mokyklos konsultantai, kalbos terapijos specialistai, instruktoriai, karjeros konsultantai, ir pan.) turi aiškius vaidmenis ir dirba komandoje bendradarbiaudami tarpusavyje (taiko koučingą, diskutuoja, bendrai sprendžia problemas ir pan.) ir su išorės tarnybomis.

*6.3 Darbuotojams siūlomos tolesnio lavinimosi ir profesinio tobulinimosi galimybės, siekiant užtikrinti švietimo kokybę**
PM teikiančios institucijos visiems dirbantiems mokytojams ir pagalbos specialistams siūlo, derinant su darbu, tobulėti profesinėje srityje: mokytis bendraamžių grupėse, lankyti seminarus apie SUP, teminius dalykinius seminarus ir pan.

*6.4 Mokymo metodai ir būdai pritaikomi mokyklose ir bendrovėse**
Mokytojai/instruktoriai geba pritaikyti mokymo metodus, atsižvelgdami į darbdavių poreikius ir turi pakankamai išteklių inovatyviam individualiam darbui ir pagalbai.

6.5 Darbuotojai bendradarbiauja su įmonėmis gamybinės praktikos ir darbo klausimais

Darbuotojai palaiko gerus ryšius, tinklus su vietos darbdaviais, siekdami užtikrinti mokiniams praktikos ir įsidarbinimo baigus programas, galimybes.

*6.6 Pedagogams teikiama pakankamai pagalbos, padedant jiems atsižvelgti į mokinių poreikius**
Siekiant pritaikyti mokymo programas ir priemones, atsižvelgiant į mokinių, turinčių SUP ar negalių, poreikius, teikiama metodinė, techninės ir psichologinė pagalba.

*7.1 Tinkamo santykio tarp teorinių/akademinių dalykų ir praktinio mokymosi palaikymas**
PM programose išlaikytas tinkamas santykis tarp teorinių/akademinių dalykų ir praktinio mokymosi/lavinimosi (mokymasis praktiškai).

*7.2 Mokymasis dažniausiai grindžiamas praktine veikla, atspindinčia gyvenimo realijas, siejant ją su teorinėmis žiniomis/akademiniais dalykais**

Daugiausia dėmesio mokymosi procese teikiama praktiniam mokymuisi /mokymuisi dirbant (priešingai nei tuomet, kai mokymesi svarbiausi – teoriniai dalykai, o pagrindinių dalykų turinys integruotas į projektus.

*7.3 Užtikrinta, kad mokymo procesas orientuotas į mokinio poreikius**
Vadovaujantis šia filosofija, pedagoginiai metodai ir mokymo medžiaga, mokymo programų turinys, vertinimo metodai ir tikslai ir pan. pritaikomi konkretaus mokinio individualiems poreikiams.

*7.4 Individualūs ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą ir pan. planai kuriami ir diegiami**
Kuriami ir diegiami Individualūs ugdymo, mokymo, mokymosi ir perėjimo į darbinę veiklą planai.

*7.5 Siekiama, kad mokiniai ugdytųsi socialinius įgūdžius ir gerai jaustųsi**
Kreipiama pakankamai dėmesio į mokinių socialinių įgūdžių ugdymąsi ir gerbūvį. Pavyzdžiui, siekiama, kad jie įgytų asmeninių ir socialinių įgūdžių, supratimą apie savo teises ir pilietines pareigas, įgytų praktinių kasdienio gyvenimo įgūdžių.

*7.6 Taikomi inovatyvūs mokymo metodai ir būdai**
Mokymo procese taikomi inovatyvūs mokymo metodai ir būdai, pvz. bendraamžių mokymasis, vaidmenų atlikimas, mokymasis atliekant autentiškas užduotis, naudojant žaidimus, mokantis tam tikrų temų (pvz. matematikoje).

*7.7 Užtikrinama lankstus PM programų/kursų organizavimas, sudarant mokiniams galimybes pereiti iš vieno lygio į kitą**
PM programos ir kursai organizuojami lanksčiai, t. y. mokiniai gali pradėti mokytis žemesnio lygio programoje, o vėliau (dar jos nebaigę arba po baigimo) pereiti į aukštesnio lygio programą.

*7.8 Praktiniam mokymuisi bendrovėse vadovaujama, siūlomi įdarbinimo teikiant pagalbą, modeliai, palaipsniui mažinant pagalbos intensyvumą**
Mokiniams teikia pagalbą darbuotojai (mokytojai, instruktoriai, asistentai, darbo konsultantai, mentoriai ir pan.) tiek praktikos metu, tiek įsidarbinus bendrovėse po programos baigimo. Jaunuoliams, radusiems mokamą darbą, darbo vietose pagalbą teikia koučeriai, asistentai: taikomas įdarbinimo modelis teikiant pagalbą, palaipsniui mažinant pagalbos intensyvumą.

*7.9 Pagalba mokiniams ir darbdaviams perėjimo į atvirą darbo rinką etape**
Karjeros konsultantai ar atsakingi specialistai informuoja mokinius apie įsidarbinimo galimybes, padeda jiems užmegzti kontaktus ir bendrauti su darbdaviais, ieškantiems darbo padeda rengti paraiškas dėl priėmimo į darbą, teikia informaciją ir pagalbą darbdaviams, o prireikus, – papildomą pagalbą jaunuoliams ir pan.

*7.10 Užtikrintas grįžtamasis ryšys siekiant išlaikyti mokinių darbo vietas bendrovėse**
Įgyvendinamos priemonės grįžtamajam ryšiui užtikrinti, atsižvelgiant į įsidarbinusių jaunuolių ir jų darbdavių poreikius, siekiant padėti įsitvirtinti ir išlaikyti darbo vietą.

7.11 Įgyvendinamas toks profesinis mokymas (kursai, programos ir profesinė patirtis), kurio dalis yra realus darbas su realiais užsakovais ar klientais
PM programa įgyvendinama atsižvelgiant į realius klientų užsakymus ir pan., realiai bendraujant su užsakovais ir klientais.

*7.12 Dėmesys sutelktas į mokinių gebėjimus**
Mokiniai, turintys SUP ar negalių įgalinami, dėmesį sutelkiant į jų gebėjimus: į tai, ką jie *gali* daryti, o NE į tai, ko *negali* daryti. Ši nuostata grindžiama stipriu tiek mokinių,

tiek mokytojų tikėjimu mokinių stiprybėmis ir galimybėmis – priemonėmis mokinių savigarbai ir pasitikėjimui savo jėgomis sustiprinti.

*8.1 Bendras darbas, stiprūs bendradarbiavimo ryšiai, geri tinklai, atviras ir nuoširdus bendravimas ir bendradarbiavimas**
Vietos lygmeny veikia gerai išplėtotas įvairių interesų grupių bendradarbiavimo tinklas, įskaitant savivaldybės administraciją, įdarbinimo tarnybą, pagalbos tarnybas, prekybos rūmus, nevyriausybines, savanorių organizacijas, tėvų asociacijas, profesines sąjungas ir pan.

*8.2 Bendravimas ir bendradarbiavimas su tėvais kaip lygiateisiais partneriais**
Geri ryšiai su tėvais, jie įsitraukę į veiklas kaip lygiaverčiai ir lygiateisiai partneriai.

*8.3 Interesų grupių, mokinių ir mokytojų nuostatos – pozityvios**
Darbdaviai turi teigiamos patirties su mokinių ar darbuotojų, turinčių SUP ar negalių praktinio mokymo ar įdarbinimo srityse; tėvai turi teigiamos patirties PM ir įdarbinimo srityje; mokiniai patenkinti prasminga pagalba ir parama, kuri jiems teikiama; teikiantys finansavimą supranta, kad lėšos panaudojamos veiksmingai.

*8.4 Garantiniai ryšiai su vietos darbdaviais/bendrovėmis praktiniam mokymuisi ir darbo vietai užtikrinti, remiantis tarpusavio pasitikėjimu ir praeityje įgyta patirtimi**
Tamprūs (pvz., ilgalaikiai, išvystyti ir stabilūs) ryšiai lemia tai, kad didelis skaičius tam tikroje įmonėje ar bendrovėje atlikusių praktiką mokinių, baigus programą, joje įdarbinami. Juk bendrovės, pasitiki jau įgyta patirtimi ir todėl neabejoja, kad, prireikus, sulauks reikiamos pagalbos.

9.1 Kvalifikacijų lygių diferencijavimas
Esama skirtingų PM programų ir sertifikatų skirtingiems įgūdžiams ir kompetencijoms apibrėžti ir asmens pasiekimams siekiant individualiai iškeltų tikslų, akredituoti.

*9.2 Suteikiami portfolio/sertifikatai/dokumentai, patvirtinantys pasiekimus ir įgūdžius**
Rengiami ir saugomi dokumentai ar darbų aplankai (portfolio), liudijantys mokinio įgūdžių formavimąsi ir pasiekimus, o kartais informuojantys apie darbo vietoje reikalingą pagalbą.

9.3 Suteikiami tokie patys sertifikatai kaip ir mokiniams, neturintiems SUP ar negalių
Mokiniai įgyja lygiareikšmį išsilavinimą; jiems suteikiami tokie patys sertifikatai, kaip ir jų bendramoksliams, neturintiems SUP ar negalių, netgi tais atvejais, jeigu mokymo programos trukmė buvo ilgesnė nei įprasta, ir jiems buvo teikiama papildoma pagalba.

9.4 Suteikiami ne tik oficialūs sertifikatai, papildomai sertifikuojami darbe ar kasdieniame gyvenime reikalingi įgūdžiai
Mokiniai pagal savo įgytų įgūdžių lygį gali gauti ir atitinkamus sertifikatus, vietos darbdavių pagalbą ir padėkas.

*9.5 Individualizuotų ir lanksčių mokymo programų rengimas ir diegimas**
Lankstumas leidžia individualizuoti programų turinį, rengti ir įgyvendinti individualius mokymo planus.

9.6 Atvirkštinės inkliuzijos diegimas
PM kursai ir paslaugos ir specializuoti PM centrai prieinami ir neturintiems SUP ar negalios mokiniams.

9.7 Finansavimas grindžiamas poreikiais, o ne diagnozėmis
Specialiųjų ugdymosi poreikių apibrėžimas lankstus ir atviras, ir finansavimas priklauso nuo konkrečių poreikių (pvz. poreikis sumažinti „iškritimą“).

9.8 *Specializuotos ir įprastos mokyklos bendradarbiauja dalydamosi savo stiprybėmis*
Specialios mokyklos ir bendrojo ugdymo mokyklos bendradarbiauja, siekdamos padeda viena kitai sumažinti „iškritusiųjų“ mokinių skaičių.

9.9 *Esama skirtingų kelių ir galimybių, leidžiančių mokiniams išbandyti save (t. y. horizontalus kelias) ar progresija (t. y. vertikalus kelias)**
Esama: įvairių galimybių ir būdų tobulinti kvalifikaciją, bet taip pat ir pagerinti ir žinių įvertinimus; mokiniui persigalvojus, pereiti iš vienos programos į kitą; galimybių rinktis profesiją ir įgyti išsilavinimą ir/ar tik profesiją; galimybės panaudoti pažymėjimą apie mokymo programos pritaikymą.

9.10 *Iškritimo iš programų mažinimo strategija**
Mokykla įgyvendina mokinių iškritimo iš programų prevencijos priemones tampriai bendradarbiaudama su vietos socialinėmis tarnybomis ir parengia siūlymų iškritusiems dėl naujų alternatyvų.

9.11 *Visi priimantieji sprendimus siekia užtikrinti mokymo kokybės ir jos tobulinimo strategijų įgyvendinimą**
Mokymo programos įgyvendinamos ir sertifikuojamos tam, kad pagerinti PM kokybę ir nuolat tobulinti mokinių rengimą atvirai darbo rinkai.

9.12 *Užtikrinama, kad mokiniai, šeimos ir visi kiti suinteresuoti asmenys žinotų ir suprastų, kur ir kaip mokiniai gali mokytis*
Vyksta veiksminga informacijos apie mokymosi galimybes sklaida, pvz.: rengiami plakatai su lengvai suprantamu tekstu, turintys internetinius ryšius su darbą siūlančiais portalais, informacija apie kitokių galimybių paiešką ir svarbiausias kalendorinių metų datas.

9.13 *Užtikrinama, kad mokyklos veiklą organizuoja remdamosi inkliuzinio švietimo politika ir praktika*
Lygybė yra integrali praktikos dalis, ji pastebima mokinių ir mokytojų sąveikos procese, besiremiančiame aiškia inkliuzinės politikos mokykloje strategija, kurios tikslas didinti mokinių pasiekimus ir stebėti kiekvieno mokinio pažangą.

9.14 *Diegiama teisinė bazė „be rizikos“ arba suteikianti galimybę sugrįžti į programą*
Mokiniai turi teisę sugrįžti atgal į PM vykdančią instituciją, jeigu, pradėjus dirbti, paaiškėja, kad tai, ką jie dirba visiškai neatitinka lūkesčių (teisinė bazė „be rizikos“).

9.15 *Tie patys teisės aktai įgyvendinami visose mokyklose*
Nacionalinio lygmens teisės aktai PM kokybei užtikrinti įgyvendinami visose mokyklose.

9.16 *PM programų struktūra ir trukmė, prireikus gali būti keičiami**
PM įgyvendinanti institucija elgiasi lanksčiai, užtikrina, kad PM programų struktūra ir įgyvendinimo trukmė atlieptų mokinių poreikius, pvz. prailginus mokymosi programoje trukmę, pratęsus mokymosi laiką parengiamosiose klasėse, daugiausia dėmesio skiriant praktiniams įgūdžiams formuoti užuot mokius teorinių dalykų ir pan.

9.17 *Mokinių kompetencijų vertinimas prieš pradedant mokytis, siekiant pritaikyti PM programą konkrečiam asmeniui**
Mokiniai dalyvauja vertinimo procedūroje dar nepradėję mokytis PM programoje, kad būtų parinkta labiausiai tinkanti PM programa, atitinkanti mokinio gebėjimus ir norus.

9.18 *Praktinio mokymo periodai su priežiūra organizuojami gerokai prieš mokyklos baigimą ir privalomi visiems mokiniams**

Visi mokiniai atlieka privalomą vadovaujamą praktiką; atlieka trumpą gamybinę praktiką atviroje darbo rinkoje; dalyvauja ilgalaikiuose praktiniuose mokymuose (pvz. 24 savaičių) įgūdžiams pasitikrinti ir ryšiams su būsimais darbdaviais užmegzti.

3 PRIEDAS: KETURIŲ MODELIŲ VEIKSNIŲ APŽVALGA

Veiksnys	PM įstaigos vadybos pavyzdinė struktūra	Profesinio mokymo proceso pavyzdinė struktūra	Mokinių pavyzdinė struktūra	Darbo rinkos pavyzdinė struktūra
2.1	X		X	
2.2	X			
2.3	X		X	X
2.5	X			
2.6	X		X	
2.7	X	X	X	
2.8	X	X	X	X
3.1				X
3.3			X	X
4.2			X	X
4.3			X	X
4.4	X	X	X	X
5.1	X	X		
5.5	X	X	X	
5.6	X	X	X	X
6.1		X	X	
6.2	X	X		
6.3	X			
6.4		X	X	X
6.6	X	X	X	
7.1		X	X	X
7.2		X	X	X
7.3	X	X	X	
7.4	X	X	X	X
7.5		X	X	X
7.6		X		
7.7	X	X	X	
7.8		X	X	X
7.9	X	X	X	X
7.10		X	X	X
7.12		X	X	
8.1				X
8.2			X	
8.3		X		
8.4				X
9.2	X		X	X
9.5	X	X		
9.9	X		X	
9.10		X	X	
9.11	X			
9.16	X		X	
9.17	X		X	
9.18		X	X	X
A.		X	X	
B.	X	X	X	X
C.				X
D.			X	X
E.		X	X	
F.	X	X	X	X

LT

Sekretoriatas:

Østre Stationsvej 33
DK-5000
Odense C
Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Būstinė Briuselyje:

Avenue Palmerston 3
BE-1000
Brussels
Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org