

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS**  
**BANKININKYSTĖS IR INVESTICIJŲ KATEDRA**

**VAIDĖ SAKALAIŠKIENĖ**

**VIEŠOJO SEKTORIAUS EKONOMIKOS STUDIJŲ PROGRAMA**

**SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS ĮTAKA PIRMINIO PROFESINIO RENGIMO  
KOKYBEI  
MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS**

**Darbo vadovas: prof. dr. I. Mačerinskienė**

**Vilnius, 2007**

## TURINYS

<b>DARBE NAUDOJAMOS SAŲOKOS.....</b>	<b>3</b>
<b>ĮVADAS.....</b>	<b>5</b>
<b>1. PIRMINIO PROFESINIO RENGIMO KOKYBĖ.....</b>	<b>10</b>
1.1. Pirminis profesinis rengimas.....	10
1.2. Teorinio ir praktinio mokymo vienovės principas pirminiame profesiniame rengime.....	16
1.3. Pirminio profesinio rengimo kokybės samprata.....	19
1.4. Pirminio profesinio rengimo kokybės vertinimas.....	23
<b>2. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ PIRMINIAME PROFESINIAME RENGIME.....</b>	<b>28</b>
2.1. Socialinė partnerystė skirtinguose veiklos ir švietimo sistemų sąveikos modeliuose.....	28
2.2. Socialinės partnerystės principas pirminiame profesiniame rengime.....	34
2.3. Socialinės partnerystės dalyviai.....	37
2.4. Socialinė partnerystė kaip praktinio mokymo kokybės užtikrinimo veiksnys.....	41
<b>3. DARBDAVIŲ ĮTAKOS PRAKTINIO PROFESINIO MOKYMO KOKYBEI TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ:.....</b>	<b>47</b>
3.1. Darbdavių įtakos praktinio profesinio mokymo kokybei tyrimo apibūdinimas.....	47
3.2. Socialinės partnerystės pirminiame profesiniame rengime tyrimo duomenų analizė.....	48
3.3. Praktinio mokymo kokybės vertinimo darbdavių požiūriu tyrimo duomenų analizė.....	51
3.4. Praktinio mokymo kokybės vertinimo profesijos mokytojų požiūriu tyrimo duomenų analizė.....	59
3.5. Darbdavių įtakos profesinio mokymo kokybei vertinimas.....	64
<b>IŠVADOS.....</b>	<b>67</b>
<b>LITERATŪRA.....</b>	<b>70</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>73</b>
<b>SANTRAUKA.....</b>	<b>75</b>
<b>PRIEDAI.....</b>	<b>77</b>

## DARBE NAUDOJAMOS SĄVOKOS

**Socialinė partnerystė** (*angl.* social partnership) yra valstybės, darbdavių ir darbuotojų sąveika, pasireiškianti nustatant valstybės (švietimo įstaigų ir institucijų), darbdaviams atstovaujančių susivienijimų (prekybos, pramonės ir amatų rūmų, žemės ūkio rūmų ir kt.) bei darbuotojų (profsąjungų ir kitokių susivienijimų) pareigų ir atsakomybės ribas, planuojant, organizuojant vykdant ir įvertinant profesinio rengimo priemones ir programas („Baltoji knyga“, p. 19).

**Socialiniai partneriai** - įvairios visuomeninės ir verslo organizacijos, fiziniai, juridiniai asmenys, kurie bendradarbiauja su mokymo/studijų institucija, gerinant rengiamų specialistų kokybę. Socialiniai partneriai gali padėti mokymo/studijų institucijai pasiekti numatytus tikslus, atlikti konsultacinę funkciją ar dalyvauti jos veiklų kokybės vertinime, jei to pageidauja pati institucija. (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas, 2007, p. 19)

**Suinteresuotos grupės** (*angl.* stakeholders) asmenys ar jų grupės, suinteresuotos mokymo/studijų institucijos veiklos kokybe ir galinčios ją įtakoti: institucijos administracinis ir pedagoginis/akademinis personalas, mokiniai/studentai, jų tėvai, absolventai, darbdaviai, profesinių asociacijų atstovai, steigėjai, profesinių sąjungų atstovai ir pan. (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas. 2007, p. 19)

**Profesinė mokykla** (*angl.* vocational school) - tai pirminio vidurinio profesinio rengimo įstaiga, kurioje be nesudėtingoms profesijoms reikalingos kvalifikacijos, teikiamas bendrasis išsilavinimas. Profesinė mokykla gali teikti visą arba tik teorinį profesinį mokymą (Laužackas R., 2005b, p. 37)

**Profesinis mokymas** (*angl.* vocational education and training) - tai 1) tikslingas ir nuoseklus pedagogo vadovaujamas teorinės ir praktinės veiklos žinių ir gebėjimų įgijimo procesas; 2) besimokančiojo sąveikos su profesiskai reikšmingomis žiniomis ir patirtimi organizavimas, grindžiamas specifiniais tikslais, mokymo/studijų metodais, priemonėmis. (Laužackas Rb., 2005, p. 42)

**Profesinis rengimas** (*angl.* vocational education and training) - tai nepertraukiamas žmonių ugdymo ir ugdymosi procesas, susidedantis iš trijų nuoseklių, per visą žmogaus gyvenimą besitęsiančių etapų: ikiprofesinio ugdymo, pirminio profesinio rengimo ir tęstinio profesinio

rengimo, kurio metu pasiekama ir tobulinama profesinė kvalifikacija (Laužackas R., 2005a, p. 71)

**Profesinio rengimo kokybė** (*angl.* quality of vocational education and training) - mokymo/studijų institucijos suteikiamos sąlygos besimokančiojo asmenybės saviugdai ir pasirengimui konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, įvertinant apibrėžtus išorinius reikalavimus, institucijos tikslus ir vartotojų poreikius. (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas. 2007, p. 11)

**Kokybės kriterijai** (*angl.* quality criteria) - požymiai, apibūdinantys esminius reikalavimus mokymo/studijų proceso, dalyko, programos ar institucijos/padalinio veiklos kokybei, pagal kuriuos nustatomas kokybės standartų pasiekimo lygis ir planuojamas kokybės gerinimas arba tobulinimas. (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas. 2007, p. 11)

**Kokybės rodikliai** (*angl.* quality indicators) - Kokybiniai ir kiekybiniai duomenys, nusakantys mokymo/studijų dalyko, programos, institucijos/padalinio kokybę. (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas. 2007, p. 12)

## IVADAS

Profesinis rengimas - tai nenutrūkstamas procesas, kurio pagrindinis tikslas - asmenybės ugdymas ir profesinė veikla, kuri užtikrinama kiekvienos šalies ekonomini, technologini, socialini bei kultūrinį vystymąsi. Profesinio rengimo permainas Lietuvoje nulėmė 1997 metais priimtas profesinio mokymo įstatymas, 1998 metais parengta Profesinio rengimo „Baltoji knyga“, Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, Kopenhagos deklaracija, Lietuvos Respublikos strateginiai dokumentai, Valstybinė švietimo strategija 2001-2004 m. (Laužackas R., 2005a, p. 133).

Profesinio rengimo efektyvumas gana stipriai priklauso nuo verslo plėtros ir įvairiems interesams atstovaujančių visuomenės grupių bendradarbiavimo. Siekdama profesinio mokymo sistemos lankstumo, žmonių lengvesnio prisitaikymo prie nuolat kintančių sąlygų, kurios reikalauja vis naujų ir platesnių kvalifikacijų, valstybė į profesinio rengimo sistemą be profesinio rengimo institucijų įtraukia ir kitus dalyvius – socialinius partnerius.

Kaip teigiama Profesinio rengimo Baltojoje knygoje, (1999, p.19) socialinės partnerystės principas pabrėžia socialinių partnerių: valstybės, darbdavių ir darbuotojų sąveiką. Ji „pasireiškia nustatant valstybės (švietimo institucijų ir įstaigų), darbdaviams atstovaujančių susivienijimų (prekybos, pramonės ir amatų, žemės ūkio ir kt. rūmų) bei darbuotojų (profsajungų ir kitokių susivienijimų) pareigų ir atsakomybės ribas planuojant, organizuojant, vykdamt ir įvertinant profesinio rengimo priemones ir programas. Socialiniai partneriai siekia padėti spręsti išskylančius edukacinius, profesinio informavimo ir konsultavimo uždavinius, integruotis besikeičiančiame darbo pasaulyje.

Profesinio mokymo įstatyme (1997) socialiniams partneriams deleguota daug įvairių funkcijų: formuoti švietimo strategiją ir politiką, rengti mokymo standartus ir reglamentus, formuoti ugdymo turinį, atlikti praktinį rengimą, vertinti baigiamuosius rezultatus. Kol kas, ekspertų nuomone, socialiniai partneriai geriausiai įsitraukė į kvalifikacijos suteikimo ir egzaminavimo veiklą, tačiau kitas deleguotas funkcijas vykdo vangiai, arba visai nevykdo. Didžiausios problemos, gerinant socialinę partnerystę, buvo lėšų trūkumas ir darbdavių nesuinteresuotumas dalyvauti profesinio rengimo valdymo veikloje, taip pat bendradarbiavimo patirties trūkumas. (Laužackas R., 2005a, p. 42).

Atlikta profesinio rengimo tyrimų analizė parodė, kad profesinių mokyklų absolventams trūksta įgūdžių dirbti konkrečioje darbo vietoje, nepakanka naujausių žinių, būtinų specialistui,

turinčiam dirbti rinkos ekonomikoje, todėl jų integracija į darbo rinką būna sunkesnė. Nustatytas poreikis tobulinti praktinio mokymo kokybę ir absolventų pasirengimą darbo rinkai (Giniotis I., Žibėnienė G., 2006, p. 173). Profesinio rengimo „Baltojoje knygoje“ (1999, p. 50) yra apibūdinami profesinio rengimo kokybės įgyvendinimo principai ir būtinos prielaidos. Profesinio rengimo kokybė svarbią vietą užima Lietuvos švietimo strategijoje. Jos tobulinimas Lietuvos 2004-2006 m. bendrajame programavimo dokumente yra įvardintas kaip viena iš prioritetiškai remtinų veiklų. (Lietuvos 2004-2006 m. bendrasis programavimo dokumentas, 2004).

**Tyrimo aktualumas.** Šiame darbe sąvoka "socialiniai partneriai" naudojama turint galvoje darbdavius bei jiems atstovaujančias įmones, įstaigas ir organizacijas. Toks socialinių partnerių sąvokos susiaurinimas yra pirmiausia todėl, kad valstybė delegavo atsakomybę už profesinio mokymo kokybę profesinio mokymo įstaigoms, kurios ir palaiko tarpiausias ryšius su darbdaviais.

Siekiant profesinio rengimo kokybės ir jos atitikimo darbo rinkos poreikiams, buvo ieškoma būdų, kaip socialinius partnerius įtraukti į profesinio rengimo procesus. Profesinio rengimo Baltojoje knygoje yra teigiama, kad darbdaviai yra profesinio rengimo sistemos dalyviai. Vadinasi jie taip pat atsako už profesinio rengimo kokybę. Darbdaviai turėtų dalyvauti vertinant profesinio rengimo kokybę, padėti organizuoti praktinį profesinį mokymą, remti, prižiūrėti ir koordinuoti profesinį mokymąsi, atsakyti už profesinį rengimą, vykdomą įmonėse ir organizacijose (Baltoji knyga, 1999, p. 25).

**Tyrimo problema.** Pirminiame profesiniame rengime svarbią vietą užima mokymo(si) veikla, kurią sudaro teorinis mokymasis profesinėje mokykloje ir praktinių įgūdžių mokymasis darbo vietoje. Praktinio mokymo metu yra sukonkretinamos ir praktiškai realizuojamos visos žinios, visi mokėjimai ir įgūdžiai, įgyti mokantis kitų mokomųjų dalykų. Tai leidžia teigti, kad ypatingą reikšmę bendroje profesinio rengimo proceso struktūroje turi praktinis mokymas.

Kalbant apie kokybę pirminiame profesiniame rengime, ji gali būti vertinama įvairiais požiūriais. Mano darbe atsižvelgiama į profesinio rengimo sistemos dalyvių sąveikos vieną dedamąją: darbdavys – mokykla. Todėl profesinio rengimo kokybė vertinama darbdavių ir mokyklos atstovų (mokytojų) požiūriu, imant vieną svarbiausią profesinio rengimo aspektą, susijusį su abiem socialinės partnerystės dalyviais – praktinį mokymą įmonėje.

Lietuvoje egzistuojantis mokyklinis profesinio rengimo modelis kelia daug problemų organizuojant praktinį profesinį mokymą. Švietimo įstaigų finansavimas nėra pakankamas, kad

mokymo įstaigos galėtų įgyti naujos ir modernios mokymo įrangos. Todėl dalis įgūdžių formuojama praktikos įmonėse metu. Įtraukti įmones į aktyvų bendradarbiavimą, organizuojant moksleivių praktiką, šiuo metu tikrai nėra lengva. Pirminio profesinio rengimo įstaigų praktinio mokymo bazė beveik visais atvejais turi tendenciją atsilikti nuo to, kokią įrangą ir technologijas randa jų absolventai pradėdami dirbti darbdavių organizacijose, todėl silpną praktinio mokymo bazę gali atstoti glaudi sąveika su darbdaviais, pagrįsta ne tik socialinės partnerystės principo įgyvendinimu, bet ir materialiniu darbdavių suinteresuotumu. Todėl, tobulinant profesinį parengimą, ypatingas dėmesys turi būti sutelktas į mokinių praktinį pasiruošimą ir profesinių įgūdžių tobulinimą įmonėse, kur dalyvautų ir darbdaviai.

Ar gali darbdaviai įtakoti profesinio rengimo kokybę, t.y. sudaryti tinkamas sąlygas įmonėje besimokančiojo pasirengimui konkuruoti kintančioje darbo rinkoje? Tyrimo problemą atspindi šie klausimai: kaip socialinė partnerystė realiai pasireiškia profesinio rengimo procese Lietuvoje, kokie praktinio mokymo kokybės vertinimo parametrai ir ar darbdaviai įtakoja pirminio profesinio mokymo kokybę?

**Tyrimo objektas.** Praktinio mokymo įmonėje kokybė.

**Tyrimo tikslas.** Nustatyti darbdavių įtaką praktinio mokymo įmonėje kokybei ir pateikti siūlymus jos tobulinimui.

**Uždaviniai.**

1. Išanalizuoti pirminio profesinio rengimo kokybę nusakančius veiksniai;
2. Apibrėžti socialinės partnerystės pasireiškimą pirminiame profesiniame rengime;
3. Išnagrinėti Kauno miesto įmonių pasirengimą vykdyti praktinį mokymą;
4. Nustatyti darbdavių įtaką praktinio mokymo kokybei darbdavių ir mokyklos požiūriu;

**Hipotezės:**

**H1.** Darbdaviai neatlieka visų jiems įstatymiškai deleguotų dalyvavimo profesiniame rengime funkcijų.

**H2.** Darbdaviai įtakoja profesinio mokymo kokybę: investuodami į praktinio mokymo organizavimą, suteikdami kokybiškas praktikos vietas, kvalifikuotai vykdydami praktinį mokymą, skirdami kompetentingus praktinio mokymo vadovus, derindami praktinio mokymo programą su mokykla, stebėdami ir konsultuodami mokinius praktinio mokymo metu, aiškiai apibrėždami jų užduotis, atsakomybės ribas, skatindami mokinių iniciatyvas.

**H3.** Dalis įmonių nėra tinkamai pasirengę kokybiškai vykdyti praktinį mokymą.

**Tyrimo metodika ir organizavimas.** Siekiant išspręsti tyrimo problemą bei pagrįsti hipotezes, buvo atliekama mokslinės literatūros šaltinių ir dokumentų lyginamoji analizė bei empirinis tyrimas. Empirinis tyrimas buvo atliekamas naudojantis kiekybinio ir kokybinio tyrimų metodais: anketine apklausa ir struktūrizuotu interviu. Tyrimo duomenų analizė atlikta naudojant aprašomosios statistikos metodus, skaičiuotas respondentų charakteristikų procentinis pasiskirstymas. Kokybinio tyrimo duomenys apdoroti taikant Content analizės metodą. Duomenims apdoroti buvo naudota programa MS EXCEL.

Šiuo tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti socialinių partnerių (darbdavių) požiūrį į jų dalyvavimą profesiniame rengime, bei jų įtaką vienam iš svarbiausių profesinio rengimo etapų - praktiniam mokymui įmonėse. Kiekybiniame tyrime dalyvavo 66 respondentai - įvairių Kauno miesto įmonių, kurios bendradarbiauja su profesinėmis mokyklomis, atstovai. Kokybiniame tyrime dalyvavo 16 atsitiktine tvarka parinktų profesijos mokytojų, vadovaujančių mokinių praktikai, dirbančių įvairiose profesinėse mokyklose. Renkant duomenis kiekybiniam tyrimui buvo pateikta anketa, kurią sudarė 22 atviri ir uždari klausimai.

Kokybinis tyrimas buvo atliktas apklausiant profesijos mokytojus, siekiant išsamiau ir giliau patyrinėti praktinio mokymo įmonėse veiklą, užčiuopti jos specifiškumą ir išsiaiškinti mokyklos nuomonę apie praktinio mokymo kokybės būklę. Profesijos mokytojų buvo paprašyta raštu išsamiai atsakyti į anketoje pateiktus atvirus klausimus, kad jie geriau galėtų apgalvoti savo atsakymus. Klausimynas buvo pateiktas kelių Kauno miesto profesinių mokyklų profesijos mokytojams, turintiems ne mažesnę kaip vyr. profesijos mokytojo kvalifikacinę kategoriją, keletą metų palaikantiems ryšius su įmonėmis, vadovaujantiems moksleivių praktiniam mokymui.

**Gautų rezultatų reikšmingumas:** teoriniu požiūriu buvo siekiama sukurti praktikos atlikimo kokybės vertinimo parametrus, bei juos patvirtinti empiriniu tyrimu. Tyrimas parodė, kad reikia daug aktyviau ieškoti būdų įtraukti socialinius partnerius į dalyvavimą profesiniame rengime. Tai pagerintų profesinio rengimo kokybę. Reikia tobulinti praktinio mokymo kokybės vertinimo procesą. Tai daryti reiktų visų pirma valstybiniu lygiu, sukuriant vieningą profesinio mokymo kokybės vertinimo sistemą, patvirtinant praktinio mokymo kokybės vertinimo standartą, vieningą visoms profesinio rengimo įstaigoms. Šiuo metu kiekviena profesinio mokymo įstaiga savarankiškai vykdo kokybės vertinimą, pagal pačių nusistatytus vertinimo



kriterijus. Man asmeniškai išryškėjo situacija, kad nei darbdaviai, nei mokyklos dar neskiria pakankamai dėmesio šiai sričiai.

# 1. PIRMINO PROFESINIO RENGIMO KOKYBĖ

## 1.1. Pirminis profesinis rengimas

Ugdymo moksle *profesinis rengimas* yra nepertraukiamas žmonių ugdymo ir ugdymosi procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kvalifikacijas. Profesinis rengimas – tai žmogaus profesinių gebėjimų (kompetencijų) įgijimo mokymosi būdų procesas, kurio metu pasiekama ir tobulinama profesinė kvalifikacija (Laužackas R., 2005a, p. 71).

Pagal profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodyną (2007, p. 11), profesinis rengimas – tai mokymo/studijų institucijos suteikiamos sąlygos besimokančiojo asmenybės saviugdai ir pasirengimui konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, įvertinant apibrėžtus išorinius reikalavimus, institucijos tikslus ir vartotojų poreikius. Sąvoka profesinis rengimas reiškia tam tikrą savęs tobulinimą, nuolatinį žmogaus kaip asmenybės ugdomųjų vertybių, svarbių jo profesinei veiklai, įgijimą. Lyginant su ugdymu, kuris reiškia bendrųjų žmogaus fizinių, psichinių ir protinių galių įgijimą, rengimo sąvoka reiškia didesnę išorinį kryptingumą bei formalumą, bei žmogaus profesiją apibūdinančių atitinkamų žinių, mokėjimų ir įgūdžių bei asmeninių požiūrių visumą (Laužackas R., 2005a, p. 70).

Sąvoka profesinis rengimas labiau tinkama naudoti, kai kalbama plačiau, apie sudėtingą procesą, apimančią veiklos pasaulio poreikius, jų nustatymo mechanizmą, reglamentuotas organizacijas, specialią infrastruktūrą ir pan. Kai kalbama apie tam tikrų gebėjimų įgijimą siauriau, mokymo programos arba didaktinio proceso apskritai lygmenyje, tinka vartoti *profesinio mokymo (mokymosi)* sąvoką, kuri reiškia žmogaus sąveikos su profesiskai reikšmingomis žiniomis ir patirtimi organizavimą, grindžiamą konkrečiais tikslais, mokymosi turiniu, metodais, priemonėmis ir kt.

Profesinis rengimas – tai mokymo ir mokymosi procesas, susidedantis iš trijų nuoseklių, tarpusavyje suderintų ir savarankiškų per visą žmogaus gyvenimą besitęsiančių etapų (Laužackas R., 2005a, p. 72):

- *iki profesinio ugdymo*, kai žmogus pažįsta darbo pasaulio bei savo potencialias ir galimybes, laiduojančias sąmoningą optimalų veiklos srities pasirinkimą;

- *pirminis profesinis rengimas*, kai yra įgyjamas sistemingas pasirengimas tam tikrai profesinei veiklai;

- *tęstinis profesinis rengimas*, kada yra išplečiama, pagilinama ar atnaujinama anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija.

Pirminis profesinis rengimas yra profesinio rengimo etapas, kurio metu asmuo įgyja pirmąją specialybę, kvalifikaciją darbui konkrečiose profesijose (Laužackas R., 2005a, p. 92). Jis gali būti skaidomas į du tipus: *vidurinį profesinį rengimą*, kuris įgyjamas profesinėse mokyklose ir *aukštąjį profesinį rengimą*, kuris įgyjamas aukštosiose mokyklose.

Aukštesnė kvalifikacija užtikrina didesnes įsidarbinimo galimybes, todėl jaunimui būtina sudaryti sąlygas įgyti atitinkantį darbo rinkos poreikius pirminį profesinį pasirengimą pirminio profesinio rengimo sistemoje. Yra susiformavę kai kurie bendri profesinio rengimo organizavimo principai, kurių privalu laikytis norint, kad profesinio rengimo sistema būtų šiuolaikiška:

- profesinis rengimas turi būti prieinamas visiems, nepriklausomai nuo socialinės padėties, lyties, tautybės, rasės;

- profesinis rengimas turi būti orientuotas į darbo rinkos poreikius ir į ūkio plėtrą;

- profesinis rengimas turi tarnauti užimtumo didinimui, turi parengti jauną žmogų darbui, turi padėti dirbančiajam išlikti darbe arba vėl susirasti darbą, jį praradus. Tokiu būdu profesinis rengimas prisideda prie ekonominės ir socialinės sanglaudos stiprinimo;

- profesinis rengimas turi būti vykdomas glaudžiai bendradarbiaujant valstybei, darbdaviams ir profesinėms sąjungoms.

Lietuvoje tiesiogiai profesinį mokymą reglamentuoja šie įstatymai:

- *LR Švietimo įstatymas* (1991, nauja įstatymo redakcija priimta 2003 m.) nustato švietimo tikslus, švietimo sistemos principus, švietimo sistemos sandaros, veiklos, švietimo santykių pagrindus bei valstybės įsipareigojimus švietimo srityje. Naujasis Švietimo įstatymas apima visą švietimo sistemą, įteisina mokymosi visą gyvenimą galimybes ir yra bendrasis („skėtinis“) švietimą Lietuvoje reglamentuojantis įstatymas. Jame apibrėžta, kad Lietuvos švietimo sistema apima formalųjį švietimą (pradinį, pagrindinį, vidurinį ugdymą, profesinį mokymą, aukštesniąsias ir aukštojo mokslo studijas), neformalųjį švietimą (ikimokyklinį, priešmokyklinį ugdymą ir kitą neformalųjį vaikų bei suaugusiųjų švietimą), savišvietą, pagalbą mokiniui ir mokytojui (informacinę, psichologinę ir pan.).

- *LR Profesinio mokymo įstatymas*, (1997, nauja įstatymo redakcija priimta 2007 m. ir įsigalios nuo 2008-01-01), nustato profesinio mokymo sistemos sandarą bei valdymą, grindžiamą valstybės institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimu. Jis reglamentuoja profesinio mokymo organizavimą, reguliuoja profesinį mokymą, kuris įgyvendinamas Studijų ir mokymo programų registre apibrėžtomis sąlygomis. Šis įstatymas nustato pirminio ir darbo rinkos profesinio mokymo valdymo nuostatas. Dėl pastarųjų metų nacionalinių ir ES pokyčių atsirado būtinybė peržiūrėti profesinio regimo teisinę bazę. Buvo parengta ir 2004 m. patvirtinta Naujos redakcijos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo koncepcija, kuri įsigalios nuo 2008-01-01.

LR Švietimo įstatyme (2003) yra pristatoma pirminio profesinio rengimo koncepcija: „Profesinio mokymo paskirtis – padėti asmeniui įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ir pasirengti dalyvauti kintančioje darbo rinkoje. Pirminis profesinis mokymas yra formalusis, visuotinis ir skirtas įgyti pirminę kvalifikaciją. Jis teikiamas mokiniams, įgijusiems pagrindinį arba vidurinį išsilavinimą. Mokiniam, įgijusiems pagrindinį išsilavinimą, jis gali būti teikiamas kartu su viduriniu ugdymu. Pirminis profesinis mokymas gali būti teikiamas ir pagrindinio išsilavinimo neįgijusiems ne jaunesniems kaip 14 metų mokiniams“. Pagal tarptautinę standartizuotą švietimo klasifikaciją ISCED, pirminio profesinio rengimo sandara patekta 1 lentelėje (Pirminio profesinio rengimo sistema Lietuvoje, 2005).

**1 lentelė. Pirminio profesinio rengimo sandara pagal tarptautinę klasifikaciją ISED**

Pirminis profesinis rengimas pagrindinio ugdymo lygmeniu ( <i>angl. lower secondary education</i> )	
<i>1-osios pakopos</i> profesinio mokymo Programos [ISCED 2]	Skirtos moksleiviams, ne jaunesniems kaip 14 metų amžiaus, neįgijusiems pagrindinio išsilavinimo. Moksleivių amžius: 15 -18 metų. Programų trukmė: 2-3 metai. Jas baigus išduodamas kvalifikacijos pažymėjimas [ISCED 2]. Suteikiama profesinė kvalifikacija atitinka antrą profesinio išsilavinimo lygį. Pageidaujantiems sudaroma galimybė gauti pagrindinio išsilavinimo pažymėjimą. Turintys pagrindinio išsilavinimo pažymėjimą gali tęsti mokymąsi vidurinėse bendrojo lavinimo arba profesinėse mokyklose.
Pirminis profesinis rengimas vidurinio ugdymo lygmeniu ( <i>angl. upper secondary education</i> )	
<i>2-osios pakopos</i>	Skirtos moksleiviams, baigusiems pagrindinę bendrojo lavinimo mokyklą (10

<p>profesinio mokymo programos [ISCED 3]</p>	<p>klasių ir turintiems pagrindinio išsilavinimo pažymėjimą) ir norintiems įgyti tik profesinę kvalifikaciją.</p> <p>Moksleivių amžius: 15/16 - 17/18 metų. Programų trukmė yra 2 metai.</p> <p>Jas baigus išduodamas <i>profesinio mokymo diplomas [ISCED 3]</i>. Suteikiama profesinė kvalifikacija atitinka antrą profesinio išsilavinimo lygį. Baigusieji 2-osios pakopos profesinio mokymo programas negali tęsti mokymosi aukštesniame švietimo lygmenyje. Jiems būtina įgyti bendrąjį vidurinį išsilavinimą.</p>
<p>3-čiosios pakopos profesinio mokymo programos [ISCED 3]</p>	<p>Skirtos moksleiviams, baigusiems pagrindinę bendrojo lavinimo mokyklą (10 klasių ir turintiems pagrindinio išsilavinimo pažymėjimą) ir norintiems įgyti profesinę kvalifikaciją ir bendrąjį vidurinį išsilavinimą.</p> <p>Moksleivių amžius: 15/16 - 19/20 metų. Programų trukmė yra 3 metai.</p> <p>Jas baigus išduodamas <i>profesinio mokymo diplomas (ISCED 3)</i> bei <i>brandos atestatas</i>. Suteikiama profesinė kvalifikacija atitinka trečią profesinio išsilavinimo lygį. Profesinių mokyklų absolventams, turintiems brandos atestatą, tolimesnio mokymosi galimybės aukštesiose mokyklose yra tokios pat, kaip ir bendrojo lavinimo vidurinių mokyklų absolventams. Į aukštąsias mokyklas priimama pagal brandos atestato pažymius; kai kuriais atvejais laikomi specialūs stojamieji egzaminai.</p>
<p>Pirminis profesinis rengimas povidurinio mokymo (neaukštojo mokslo) lygmeniu (angl. post-secondary (non-tertiary) level)</p>	
<p>4-tosios pakopos profesinio mokymo programos [ISCED 4]</p>	<p>Skirtos turintiems brandos atestatą ir norintiems įgyti profesinę kvalifikaciją.</p> <p>Studentų amžius: 18-21 metai. Priklausomai nuo specialybės sudėtingumo, studijų trukmė: 1-2 metai.</p> <p>Baigusiems išduodamas <i>profesinio mokymo diplomas [ISCED 4]</i>. Suteikiama profesinė kvalifikacija atitinka trečią arba ketvirtą profesinio išsilavinimo lygį. Absolventų tolimesnio mokymosi galimybės yra tokios pačios kaip bendrojo lavinimo vidurinių mokyklų absolventų. Į aukštąsias mokyklas priimama pagal brandos atestato pažymius; kai kuriais atvejais laikomi specialūs stojamieji egzaminai.</p>

Pirminis profesinis rengimas aukštojo mokslo pagrindinių studijų lygmeniu (angl. tertiary)	
Aukštojo mokslo neuniversitetinių studijų programos [ISCED 5B]	Skirtos turintiems brandos atestatą ir norintiems įgyti aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Studentų amžius: 18-22 metai. Studijų trukmė: 3-4 metai. Baigusiems išduodamas <i>aukštojo mokslo diplomą [ISCED 5]</i> ). Suteikiama profesinė kvalifikacija atitinka penktą profesinio išsilavinimo lygį. Studijų programas teikia aukštojo mokslo institucijos, kolegijos.

Profesinės kvalifikacijos yra apibrėžtos profesinio rengimo standartuose, kurie rengiami III, IV ir V profesinio išsilavinimo lygiams, remiantis LR Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų patvirtinta tvarka. Standartų rengimą organizuoja Profesinio mokymo metodikos centras; specialiai kiekvienam rengiamam standartui įteisinama Standarto rengimo grupė. Standartų projektus aprobuoja atitinkamos ūkio šakų ekspertų grupės (ŪŠEG), sudarytos trišalės partnerystės principu. Vėliau standartų projektus tvirtina Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir Darbo ministrai.

Profesiniam rengimui ir jo organizavimui bei valdymui labai svarbus yra profesinio išsilavinimo (pasirengimo) skirstymas į tam tikrus lygmenis. Visos profesinio rengimo įstaigos ir programos skiriasi tam tikrais parametrais, kurie nulemia jų priklausomybę konkrečiam profesinio išsilavinimo lygiui. Europos šalys jau nuo praeito šimtmečio pabaigos naudojo penkių profesinio išsilavinimo lygių struktūrą. Lietuvoje taip pat įvesti 5 profesinio išsilavinimo lygiai (pateikti 2 lentelėje), kuriuos 2001 m. patvirtino Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministrai (Pirminio profesinio rengimo sistema Lietuvoje, 2005).

**2 lentelė. Lietuvos profesinio išsilavinimo lygiai**

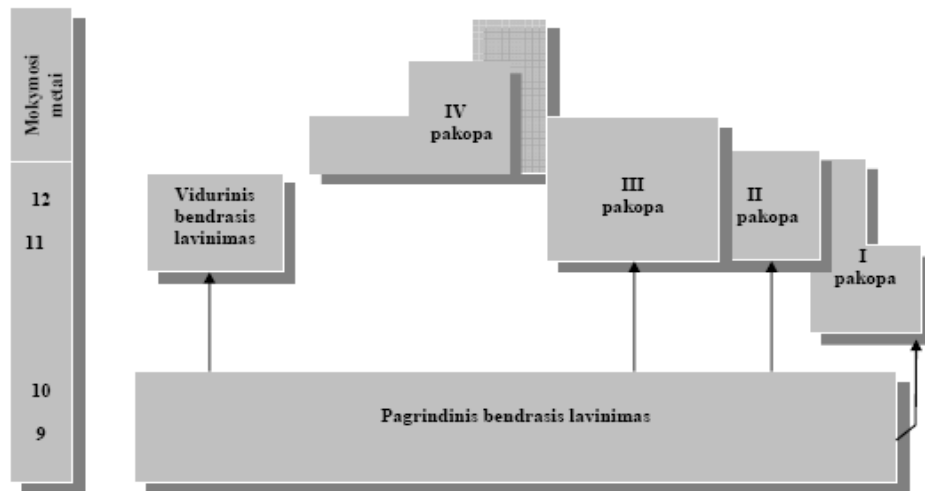
<b>Profesinio išsilavinimo lygis</b>	<b>Profesinio išsilavinimo lygio apibūdinimas</b>	<b>Minimalus bendrojo išsilavinimo cenzas</b>
Pirmas	Kompetencija atlikti nesudėtingas, pasikartojančias darbo operacijas	Žemesnis už pagrindinį
Antras	Kompetencija atlikti principinių savarankiškų sprendimų nereikalaujantį specializuotą darbą.	Pagrindinis
Trečias	Kompetencija atlikti sudėtingą darbą pakankamai atsakingų ir savarankiškų sprendimų reikalaujančiose veiklos srityse.	Vidurinis

	Igyjamas gebėjimas derinti grupės veiklą.	
Ketvirtas	Kompetencija atlikti sudėtingą darbą atsakomybės, savarankiškumo, gilių žinių ir specifinių gebėjimų reikalaujančiose veiklos srityse. Igyjamas gebėjimas organizuoti ir administruoti grupės veiklą.	Aukštasis
Penktas	Kompetencija savarankiškai atlikti kūrybinį atsakomybės reikalaujantį darbą konkrečiose veiklos srityse. Išsamiais žiniomis pagrįsti gebėjimai leidžia planuoti ir vertinti darbą, vykdyti valdymo funkcijas.	Aukštasis

Galimybė įgyti aukštesnį profesinio išsilavinimo lygį priklauso nuo turimo minimalaus bendrojo išsilavinimo cenzo. Trečio profesinio išsilavinimo lygio atveju (3-čiosios pakopos profesinio mokymo programos) absolventai įgyja profesinę kvalifikaciją ir brandos atestatą. Brandos atestatas užtikrina galimybes tęsti studijas aukštojo mokslo lygmeniu.

Profesinėse mokyklose yra teikiamos 4 pakopų mokymo programos (žr. 1 pav.). Paminėtos 4 profesinio mokymo pakopos apima tris ISCED lygius – 2, 3 ir 4 (Pirminio profesinio rengimo sistema Lietuvoje, 2005).

Baigiamųjų kvalifikacijos egzaminų organizavimas profesinėse mokyklose yra deleguotas Prekybos, pramonės ir amatų bei Žemės ūkio rūmams. Sėkmingai išlaikiusiems baigiamuosius egzaminus absolventams Kvalifikacijos egzaminų komisijos sprendimu suteikiamos profesinės kvalifikacijos.



**1 pav. Mokymo programų pakopos profesinėse mokyklose**

Apibendrinant profesinio rengimo sistemos analizę, galima sakyti, kad pirminis profesinis rengimas yra viena iš trijų nuoseklių, tarpusavyje suderintų ir savarankiškų per visą žmogaus gyvenimą besitęsiančių etapų. Lietuvoje profesinis rengimas yra suskirstytas į keturias profesinio mokymo programos pakopas, taip pat pirminis profesinis rengimas vykdomas aukštojo mokslo pagrindinių studijų lygmeniu, kai įgyjamas aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas. Lietuvos profesinio išsilavinimo lygiai yra penki, studentų amžius 14-22 metai.

## **1.2. Teorinio ir praktinio mokymo vienovės principas pirminiame profesiniame rengime**

Savo struktūra profesinio rengimo sistema yra organizuota taip, kad atitiktų dvejopą, pačioje profesijos sąvokoje esančią dviejų pusių vienybę: iš vienos pusės, ji privalo turėti visas veiklos pasauliui reikalingas profesines kvalifikacijas teikiančias programas ir institucijas, iš kitos pusės – tos institucijos turi tenkinti žmonių interesus, polinkius ir sugebėjimus įgyti norimą kvalifikaciją, laiduojančią jų asmenybės plėtrą (Laužackas R., 2005a, p. 73).

Profesiniame rengime veikia dvi nevienalytės, bet viena kitą papildančios sistemos: iš vienos pusės švietimo sistema, iš kitos pusės – veiklos sistema. Taip derinami dvejopi interesai –



valstybės, bei darbdavių. Pagrindinis vaidmuo profesiniame rengime tenka darbdaviams, per juos atstovaujančias organizacijas – pramonės, prekybos ir amatų rūmus.

Pasak V. Dienio ir A. Pundzienės (2003, p. 41), darbo pasaulio ir švietimo sąveika susideda iš tokių tarpusavyje sąveikaujančių dedamųjų:

- besimokantysis – dirbantysis;
- mokykla – darbovietė (įmonė, įstaiga);

Idealu, kai pirminio rengimo teorija ir praktika yra derinama pariteto principu, taip pat kaip ir darbas bei mokymas(sis) darbo pasaulyje. Tačiau priklausomai nuo ekonomikos plėtros (klestėjimo lygio) ir dominuojančios rinkos pobūdžio (standartizuota ar „nišinė“), aplinkos stabilumo (stabili ar nuolat kintanti), šių dedamųjų tarpusavyje santykis keičiasi. Standartizuotos stabilios rinkos sąlygomis, laikotarpis mokinis/ mokykla tampa ilgesnis ir skiriamas mažesnis dėmesys praktikai, nes gamybos procesai yra labiau standartizuoti. Todėl žinių, įgūdžių ir gebėjimų perkėlimas neužima tiek daug laiko ir pastangų. Tačiau „nišinė“, į klientą orientuotos rinkos sąlygomis, kai žinių ir įgūdžių bei gebėjimų poreikis nuolat kinta, laikotarpis mokinis/mokykla turėtų trumpėti, o pagrindinis dėmesys turėtų būti kreipiamas į laikotarpį mokinis/darbovietė, kuris užtikrina konkrečios kompetencijos, atitinkančios momentinę paklausą, tam tikroje organizacijoje įgijimą. Šiuo laikotarpiu turėtų trumpėti teorinio parengimo trukmė, į organizaciją ateis jaunesnė, turinti mažiau teorinių specifinės srities žinių, tačiau pakankamai mokymosi įgūdžių turinti darbo jėga. Tokie darbuotojai turėtų greitai ir efektyviai prisitaikyti prie konkrečios darbo vietos reikalavimų ir nuolatos atnaujinti savo žinias, įgūdžius ir gebėjimus, keičiantis paklausai. Vadinasi, didesnę atsakomybę už darbuotojų praktinį mokymą/si turėtų prisiimti darbo pasaulis, darbdaviai.

Sekant profesinio mokymo turinio projektavimo metodologija, teorinio ir praktinio mokymo santykį apsprendžia konkretūs profesinio rengimo standartai, apibrėžiantys kiek ir kokias praktinių gebėjimų kompetencijas turi įgyti besimokantieji konkrečiame mokymo turinyje. Tuomet išskyla svarbiausias klausimas – kaip tai padaryti turint galvoje konkrečias ir dažnai nepakankamas praktinio mokymo galimybes, reikalingus resursus (technologijas ir medžiagas) bei reikiamą pedagogų potencialą. Tuomet silpną praktinio mokymo bazę gali atstoti glaudi sąveika su darbdaviais, pagrįsta ne tik socialinės partnerystės principo įgyvendinimu, bet ir materialiniu darbdavių suinteresuotumu.

Teorinio ir praktinio mokymo vienovės principas reiškia vieną svarbiausių profesinio rengimo turinio nuostatų. Šių dviejų mokymo pusių tarpusavio santykį nusako tikslų, t.y. siekiamų kompetencijų charakteristikos, o įgyvendinimo formas ir būdus – išorinės aplinkybės: profesinio rengimo patirtis ir tradicijos, vyraujantis profesinio rengimo modelis, profesinio rengimo socialinių partnerių vaidmuo, valstybės prioritetų apspręsti resursai ir t.t. (R. Laužackas, 2005a, psl. 169).

Profesinis mokymas yra specifinė švietimo sistemos dalis, vientisai sujungianti visas organizacines mokymo turinio darbinės charakteristikas. Profesinio rengimo branduoliu galima laikyti praktinį profesinį mokymą, praktikų pedagogų vadinamą tiesiog praktiniu mokymu. Per teorinį ir praktinį mokymą mokiniams formuojamos žinios, mokėjimai ir įgūdžiai, kurie leidžia užsiimti konkrečia profesine veikla ir įgyti tam tikrą kvalifikacijos lygį. Praktinio mokymo metu yra sukonkretinamos ir praktiškai realizuojamos visos žinios, visi mokėjimai ir įgūdžiai, įgyti mokantis kitų mokomųjų dalykų, o tai leidžia teigti apie ypatingą praktinio mokymo reikšmę bendroje profesinio rengimo proceso struktūroje (Adamonienė R. ir kt., 2001, p. 153).

Praktinis mokymas – tai didaktikai suskaidytų ir tvarkingai atgaminamų atskirų darbininko profesinės veiklos komponentų procesas, akcentuojantis pagrindinį tikslą, kad mokiniai tvirtai ir nuosekliai juos išmoktų (Adamonienė R. ir kt., 2001, p. 153). Praktinis mokymas profesinėje mokykloje daugiau negu teorinis mokymas yra priklausomas nuo materialinių – techninių priemonių, praktinės veiklos sąlygų ir organizavimo formų, nes profesinis mokymas gali būti organizuojamas tiek mokyklose, tiek ir gamybinėmis sąlygomis (Adamonienė R. ir kt., 2001, p. 154).

Praktinio mokymo organizavimas turi didelę reikšmę specialistų rengimo kokybei. Kadangi Profesinio rengimo Baltojoje knygoje teigiama, kad darbdaviai yra profesinio rengimo sistemos dalyviai, vadinasi jie taip pat atsako už profesinio rengimo kokybę. Jie turėtų dalyvauti vertinant profesinio rengimo kokybę, padėti organizuoti praktinį profesinį mokymą, remti, prižiūrėti ir koordinuoti profesinį mokymąsi, atsakyti už profesinį rengimą, vykdomą įmonėse ir organizacijose (Baltoji knyga: Profesinis rengimas, 1999).

Švietimo įstaigų finansavimas nėra pakankamas tam, kad mokymo įstaigos galėtų įgyti naujos ir modernios mokymo įrangos. Todėl dalis įgūdžių formuojama praktikos įmonėse metu. Įtraukti įmones į aktyvų bendradarbiavimą organizuojant moksleivių praktiką šiuo metu nėra lengva. Profesinio rengimo išteklių - intelektualiniai, finansiniai, materialiniai, laiko ir kiti

ištekliai, reikalingi institucijos mokymo/ studijų bei tyrimų kokybei užtikrinti. Intelektualiniams ištekliams priskiriamas institucijos pedagoginis/akademiniškas personalas; finansiniams ištekliams – iš įvairių šaltinių surinktos lėšos; materialiniams ištekliams – patalpos, įrengimai, aparatūra, laboratorijos, leidiniai ir kitos mokymo priemonės bibliotekose ir padaliniuose; laiko ištekliams – institucijos veikloje dalyvaujančių asmenų paskirtas laikas institucijos misijai ir vizijai realizuoti.

Teoriškai galima pagrįsti didesnę teorinio ir praktinio mokymo atskyrimą, kuomet profesinio mokymo įstaigose būtų užtikrinamas teorinių žinių suteikimas, o praktinių įgūdžių lavinimas paliekamas labiau savarankiškam etapui, kai absolventas pradeda dirbti tam tikroje organizacijoje. Tokiu atveju profesinis rengimas mokymo įstaigoje neužsibaigia kvalifikacijos pripažinimu, kas nukeliama į ateitį. Tačiau net ir šiuo atveju neišvengiama ne tik kokybės problemų, bet ir padidėjusių mokymo išlaidų ir sudėtingos vadybos.

Apibendrinant galima teigti, kad teorinis ir praktinis profesinis rengimas yra du vienas su kitu glaudžiai susiję dalykai. Nesant pakankamiems resursams, kurių užtektų kvalifikuoto darbuotojo parengimui, švietimo institucijoms padėti turėtų praktikos įmonės. Vadovaujantis teorinio ir praktinio mokymo vienovės principu pirminiame profesiniame rengime, mokyklos ryšys ir darbovietės veikla turėtų būti viena kitą papildanti, nes tik jų glaudus ryšys gali užtikrinti pakankamą kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą atsižvelgiant į šalies ekonomikos reikalavimus bei galimybes.

### **1.3. Pirminio profesinio rengimo kokybės samprata**

Kokybė - sudėtinga sąvoka, tapusi viena iš visuotinai patraukliausių visoje vadybos teorijoje. Paskutiniaisiais XX a. dešimtmečiais kokybės judėjimas iš gamybos sferos išplito švietime ir jame įsitvirtino. Kokybė laikoma prioritetu praktiškai visose Europos šalyse, o kartu ir Europos Sąjungoje. Šiandien kiekvienas verslas nori turėti kokybiškus produktus ir paslaugas, o tai yra suprantama kaip geresni už vidutinius, produktai ir paslaugos, atitinkantys reikalavimų lygį, ir kuriuos vartotojas pajėgia įsigyti (Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R.Jr., 2001, p.204). LR ŠMM 1998 metais kokybę paskelbė vienu iš švietimo reformos prioritetų.

Pats žodis „kokybė“ yra labai subjektyvus ir skirtingai apibrėžiamas. Dažniausiai tai suprantama kaip „atitikimas poreikiams“ ir „nuolatinis tobulėjimas/plėtra“. Stebint reformų procesus švietimo srityje krinta į akis, jog dominuoja apibrėžimas - „atitikimas poreikiams“.

Žymus kokybės vadybos teoretikas C.C. Barczyk (1999) teigia, kad kokybės apibrėžimų yra daugybė, tačiau daugelį jų galima sutraukti į kurį nors vieną iš dviejų sakinių:

- Specifikacijų atitikimas. Kokybė apibrėžiama kaip santykinis ydų nebuvimas;
- Vartotojo reikalavimų tenkinimas. Kokybės lygis yra vartotojo pasitenkinimo gaminio parametrais ir ypatybėmis lygis.

L. Jovaiša „Pedagogikos terminuose“ (1993) kokybę apibrėžia kaip esminį procesų, daiktų ir reiškinių apibrėžtumą, apibūdinantį jų visybinių skirtingumą nuo kitų objektų, savybių, visybės, žyminti objektų esmę.

Švietimo kokybė - tai požymių visuma, leidžianti spręsti, kaip švietimo įstaiga, regionas, švietimo sistema arba atskiri jos posistemiai vykdo savo paskirčiai būdingus bei nacionalinius ugdymo tikslus, atitinka nacionalinius reikalavimus ir normas, Europos Sąjungos, pasaulio šalių švietimo siekius, pasižymi naujovių ir nuolatinio tobulėjimo siekimu esamomis sąlygomis ir geba tas sąlygas gerinti. Bendriausia prasme švietimo kokybe laikytini švietimo klientų (švietime dalyvaujančių asmenų, visuomenės), profesionalų (pedagogų, švietimo įstaigų vadovų, švietimo valdymo lygmenų specialistų, švietimą aptarnaujančios infrastruktūros specialistų, mokslininkų) ir politikų susitarimai dėl švietimo tikslų (vertybių, modelių, kurių įkūnijimo siekiame), jų siekimo būdų (kaip, kokiais ištekliais, darbų paskirstymas ir jų atlikimo laikas ir pan.) ir pasiekimų įvertinimo kriterijų (laukiamų rezultatų) bei sutartinių tikslų pasiekimo laipsnis (Ališauskas R., 2000a).

Europos valstybių ministrai, atsakingi už profesinį mokymą, Europos socialiniai partneriai ir Europos Komisija, susirinkę į Kopenhagą 2002 m. lapkričio 29-30 d., pasirašė Kopenhagos deklaraciją ir tuo patvirtino profesinio mokymo sistemos strategiją, įgyvendinant Lisabonoje išskeltus tikslus, pagal kurią vienu iš prioritetų akcentuojamas kokybės užtikrinimas.

2004 m. gruodžio 14 d. Maastrichte įvyko ministrų konferencija, kurioje buvo patvirtinti ir papildyti Kopenhagos deklaracijos prioritetai. Vienas iš Maastrichto prioritetų turėtų būti profesinio rengimo kokybės ir tinkamumo didinimas, sistemingai įtraukiant visus svarbiausius partnerius. Svarbiausieji partneriai, įskaitant socialinius, šiame procese turi vaidinti pagrindinį vaidmenį“.

Sparčios ekonomikos plėtros laikotarpiu žemas švietimo lankstumo ir prisitaikomumo laipsnis gali tapti vienu didžiausių tolesnio ekonomikos modernizavimo stabdžių. Švietimas turi prisitaikyti prie kintančio darbo rinkos pobūdžio. Švietimo ir mokslo ministerijos parengtoje 2-ojo švietimo reformos etapo strategijoje (2003) vienu iš prioritetų numatomas švietimo kokybės užtikrinimo sistemos sukūrimas visose grandyse. Kadangi nėra profesinio mokymo valdymo sistemos ir aiškių kokybės vertinimo kriterijų, todėl profesinio mokymo atitiktis darbo rinkos poreikiams kelia susirūpinimą. Nors bandoma darbdavius įtraukti į profesinio rengimo standartų ruošimą ir aprobavimą, tačiau socialinių partnerių dalyvavimas profesinio mokymo sistemos kokybės valdyme tebėra nominalus.

Pasaulio banko ekonomistai pažymi, kad ir Lietuvoje esama neatitikimo tarp to, ko profesinės mokyklos moko, ir to, ko reikalauja naujoji šalies ekonomika bei kintanti darbo rinka. Šiuo metu profesinio rengimo institucijos ne visada gali reikiamai reaguoti į rinkos poreikius (Epping R. C., 1995). Galima išskirti tris pagrindines problemas:

- profesinio rengimo prieinamumas;
- mokymo atitikimas darbo rinkos poreikiams;
- profesinio mokymo kokybė.

Susitarimus dėl švietimo kokybės dabartinėmis sąlygomis apsprendžia trys esminės veiksmų grupės (Ališauskas R., 2000b):

1. Asmens švietimo poreikiai : dabartiniai poreikiai, ateities - artimos ir tolimos - lūkesčiai.
2. Lietuvos visuomenės, valstybės, kultūros dabarties poreikiai, ateities - artimos ir tolimos - lūkesčiai, visuomenės ir valstybės tikslai ir raidos kryptys.
3. Europos, pasaulio švietimo raidos dabartinės tendencijos ir ateities iššūkiai.

Nors kokybės užtikrinimo politikoje paprastai stengiamasi derinti visas tris minėtas kategorijas, įvairiose šalyse gali būti nevienodai sudėlioti akcentai. Jie paprastai priklauso nuo požiūrio į švietimo misiją ir švietimo sistemos centralizacijos laipsnio. Pavyzdžiui, labiau centralizuotose švietimo sistemose pirmenybė paprastai teikiama standartams ir išoriniam vertinimui. Tokiu keliu eina Lietuva. Decentralizuotose sistemose labiau atsižvelgiama į vietos poreikius ir klientų reikmes.

Profesinio rengimo kokybė - mokymo/studijų institucijos suteikiamos sąlygos besimokančiojo asmenybės saviugdai ir pasirengimui konkuruoti kintančioje darbo rinkoje,

įvertinant apibrėžtus išorinius reikalavimus, institucijos tikslus ir vartotojų poreikius (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas, 2006).

Profesinio mokymo įstatyme (1997) profesinio mokymo kokybės terminas apskritai nebuvo naudojamas. Įstatyme buvo naudojamas terminas „valdymas“, kuris apima ir kokybės užtikrinimo sistemos reglamentavimą. Realiai kokybės užtikrinimo klausimai buvo reglamentuojami institucijų, kurioms pavestos atitinkamos valdymo funkcijos, išleistais įstatymais. Tačiau visa eilė šio įstatymo straipsnių kalba apie kokybės užtikrinimą. Pavyzdžiui teigiant, kad vienas iš pagrindinių profesinio mokymo sistemos uždavinių yra „suteikti asmeniui profesinį ir bendrąjį kultūrinį išsilavinimą, atitinkantį šiuolaikinį mokslo, technikos ir kultūros lygį bei pasirinktai veiklos sričiai keliamus reikalavimus“ (1997), turimas galvoje atitinkamo lygio mokymo kokybės pasiekimas (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo Lietuvoje ir kitose šalyse studija, 2006).

P. Grootings (1995) siūlo tris būdus, kaip švietimui prisitaikyti prie pakitusių darbo rinkos poreikių:

- *Modernizavimas* - tai ugdymo turinio atnaujinimas. Einant šiuo keliu, būtina glaudžiau sieti akademinį mokymą su praktika, skatinti universalių, pamatinių gebėjimų formavimą, atsisakyti pernelyg siauros specializacijos pradinuose profesinio rengimo etapuose, siūlyti specifines programas socialiai remtiniams ir neįgaliems moksleiviams, sukurti profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą. Kai kurios iš šių žingsnių Lietuva jau žengė, tačiau iki patenkinamo rezultato dar toli.

- *Struktūrinis būdas* – tai profesinio ir bendrojo lavinimo sanglaudos didinimas. Siekiant įveikti tradiciškai didelę prarają tarp tradiciškai akademiškai orientuoto bendrojo lavinimo ir praktinio profesinio rengimo. Tam taikoma keletas strategijų. Pirmoji – stengtis, kad kuo daugiau jaunimo siektų bendrojo vidurinio išsilavinimo ir jau tada įgytų specialybę profesinėse, aukštesniosiose ar aukštosiose mokyklose. Antroji – bandyti sutelkti akademinį ir profesinį rengimą vienoje ugdymo įstaigoje, plačiai taikyti modulinę mokymosi sistemą. Tokių mokyklų yra Čekijoje, panašiomis nuostatomis paremta technologinių gimnazijų idėja Lietuvoje.

- *Sisteminis būdas* – tai tiesioginių ryšių du darbo rinka stiprinimas. Ekspertai siūlo žengti tokius sisteminio pobūdžio žingsnius: atsisakyti struktūrinio segmentavimo, kai įvairios profesinio mokymo įstaigos priklauso skirtingoms ministerijoms, ir sukurti bendrą darbo rinkos poreikių tenkinimo strategiją, pakeisti valstybinio profesinio mokymo įstaigų finansavimo

principus ir skatinti įmones prisidėti finansuojant profesinio rengimo sistemą, decentralizuoti profesinį rengimą, kad jis lanksčiau tenkintų vietos poreikius, sukurti bendras su svarbiausiais socialiniais partneriais sprendimus priimančias struktūras, sudaryti tikslesnę ir patikimesnę darbo rinkos monitorinio ir informacinę sistemą.

Apibendrinant galima sakyti, kad kokybės sąvoka atsirado palyginti neseniai ir jos apibrėžimas yra gana sudėtingas. Švietimo kokybė - tai požymių visuma, kuri leidžia spręsti, kaip švietimo įstaiga, regionas, švietimo sistema arba atskiri jos posistemiai vykdo tikslus, būdingus savo misijai bei nacionaliniam ugdymui, atitinka nacionalinius reikalavimus ir normas, Europos Sąjungos, pasaulio šalių švietimo siekius, pasižymi naujovių ir nuolatinio tobulėjimo siekimu esamomis sąlygomis ir geba tas sąlygas gerinti. Profesinio rengimo kokybė - mokymo/studijų institucijos suteikiamos sąlygos besimokančiojo asmenybės saviugdai ir pasirengimui konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, įvertinant apibrėžtus išorinius reikalavimus, institucijos tikslus ir vartotojų poreikius. Kadangi nėra profesinio mokymo valdymo sistemos ir aiškių kokybės vertinimo kriterijų, todėl profesinio mokymo atitiktis darbo rinkos poreikiams kelia susirūpinimą. Tačiau kokiais parametrais vadovautis vertinant pirminio profesinio rengimo kokybę?

#### **1.4. Pirminio profesinio rengimo kokybės vertinimas**

Mokymo kokybei laiduoti kuriama kokybės vertinimo ir priežiūros sistema. Tokios sistemos atsiradimą ir plėtotę skatina kvalifikuotų darbuotojų poreikis, o mokyklų – konkurencija.

Įvairios Europos šalys turi skirtingas kokybės užtikrinimo sistemas, kurios kartu yra ir kokybės užtikrinimo standartai. Vienos iš jų yra labai biurokratinės, brangios, kitos labiau demokratinės, remiasi savivalda, institucijos atsakomybe. Švietimo sektoriuje labiausiai paplitusios kokybės užtikrinimo sistemos yra ISO-9000, visuotinės kokybės vadyba (TQM), Europos fondo kokybės vadybos modelis (EFQM), palyginamumo modelis (benchmarking), investavimas į žmones (Investment in People) ir kt. (Misiūnas M., Savickienė I., 2002).

Palyginus kokybės sistemas, paaiškėja, kad visos jos remiasi institucijos savęs vertinimu ir tobulinimu, „lyginant savo ir konkurentų veiklą tam, kad būtų nustatyti jos privalumai ir trūkumai“ (Misiūnas M., Savickienė I., 2002).

Lietuvoje kokybės sistemos profesinio mokymo įstaigose pradėtos kurti vykdant ES Phare programas. Vykdant šiuos projektus buvo padaryti pirmieji žingsniai diegiant vidines kokybės

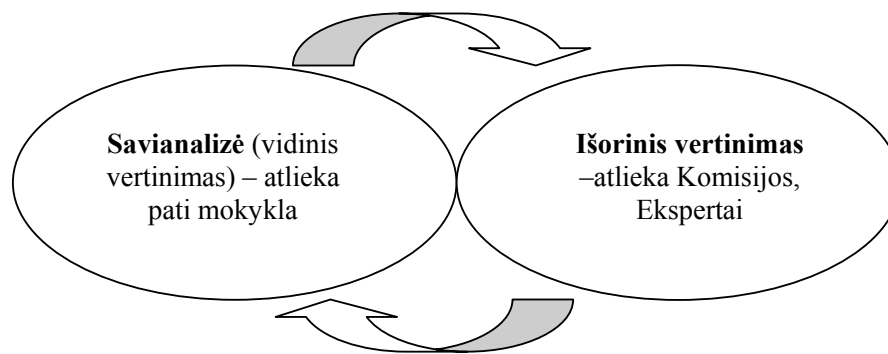
užtikrinimo sistemas. Lietuvos profesinio rengimo kokybės vertinimo ir priežiūros sistema remiantis ISO 9000 standartų reikalavimais (Baltoji knyga, 1999, p. 50).

Mokymo kokybė priklauso nuo daugelio faktorių: šalies ekonominės padėties; tinkamos mokymo įstaigos materialinės mokymo bazės, pedagogų kvalifikacijos bei mokymo organizavimo ir besimokančiųjų kontingento. 2001 m. ŠMM parengė mokymo kokybės vertinimo profesinėse mokyklose tvarką, kuria nustatyta, kad už mokymo institucijos veiklą ir mokymo kokybę atsako šios institucijos steigėjas, t.y. pati mokykla. Tačiau profesinio rengimo kokybės klausimas lieka neapibrėžtas. Nėra kriterijų ir išorinio vertinimo sistemos. Lieka neaiški profesinio mokymo programų kokybė ir jų vertė darbo rinkai. Nors darbdavių organizacijos turėtų turėti lemiamą vaidmenį kokybės užtikrinimo sistemoje, tačiau mokymo institucijų ryšiai su darbdaviais tebėra silpni. Darbdaviai menkai yra įtraukti į mokymo programų rengimą. (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo Lietuvoje ir kitose šalyse studija, 2006).

Profesinio mokymo kokybės valdymą valstybės lygmenyje pagrindinio profesinio mokymo klausimais reguliuoja valstybė, t.y. Švietimo ir mokslo ministerija. Profesinio mokymo įstatyme (1997) suteikiama teisė darbdavius atstovaujančioms konfederacijoms, asociacijoms ir Prekybos, pramonės ir amatų bei Lietuvos žemės ūkio rūmams teikti siūlymus dėl nustatomų profesinio mokymo programų bei kvalifikacinių egzaminų reikalavimų, o taip pat teisę dalyvauti šiuose egzaminuose. Analogiškas teises turi ir darbuotojams atstovaujanti profesinės sąjungos, kurių interesus atstovauti pavesta Profesinio mokymo metodikos centrui (PMMC) ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai (LDRMT) (Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo Lietuvoje ir kitose šalyse studija, 2006).

Nors profesinio mokymo įstatyme (1997) teigiama, kad už profesinio mokymo kokybę atsako profesinio mokymo teikėjas, t. y. profesinio mokymo įstaiga, tačiau veikiančiuose Švietimo (2003) ir Profesinio mokymo (1997) įstatymuose daugiau dėmesio skiriama mokymo institucijų priežiūrai, o ne kokybės užtikrinimo klausimams.





**2 pav. Profesinio rengimo kokybės vertinimas (pagal Rasimavičienė D., Kizienė D., Žibėnienė G., 2004)**

Lietuvos Vyriausybės 2004 m. gegužės 31 d. nutarimu patvirtino naujos redakcijos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo koncepciją, kurioje teigiama, kad mokymo kokybė turi būti vertinama. Kokybės vertinimo pagrindiniais elementais yra savianalizė, vidinė kontrolė, bei išorinis vertinimas. Profesinio mokymo kokybei užtikrinti vykdomas profesinio mokymo įstaigų vadybinės ir pedagoginės veiklos vidinis ir išorinis vertinimas bei stebėseną. Išskiriamas institucijos ir programos kokybės vertinimas, kurių kiekvienas dar skaidomas į savianalizę (vidinį vertinimą) ir išorinį vertinimą. Vertinimą sudaro dvi dalys (žr. 2 pav.):

Savianalizė - tai išoriniam vertinimui svarbi dalis, leidžianti išoriniams vertintojams geriau pažinti vertinamą objektą (pvz. mokymo programą) bei nuoširdžiai ir kruopščiai ją atlikus, puiki pagalba mokymo institucijai pamatyti savo privalumus ir trūkumus.

Vidinę kokybės priežiūrą vykdo mokyklos administracija. Svarbiausias kriterijus kokybės vertinimo rodikliams nustatyti yra vartotojų poreikių tenkinimas. Mokykla gali tirti mokinių, darbuotojų, darbdavių poreikius ir siekia tobulinti savo veiklą, atsižvelgdama į juos. Savianalizės metu renkama informacija gali būti įvairi (kiekybinė ir kokybinė). Savianalizės rezultatai yra patvirtinami įvairiais dokumentais: duomenimis, nutarimais, išvadomis, ataskaitomis ir pan.

Išorinis vertinimas atliekamas jau ne mokymo institucijos bendruomenės, o vertinimą organizuojančios institucijos paskirtų ekspertų. Vertinimo principas, ne bausti, o patarti ir padėti mokymo institucijai pasiekti būtinas, ekspertų rekomenduojamos kokybės, padėti atskleisti vertinamo objekto privalumus ir trūkumus. „Vidinio ir išorinio vertinimo rezultatų lyginimas parodo, ar mokyklos savianalizės ataskaitoje pateikti duomenys yra teisingi ir atitinka vertinimo tikslą (Misiūnas M. ir kt., 2002, p. 10).

Kokybės vertinimas paremtas matavimu. Tai yra siekiant aiškumo, objektyvesnio vertinimo darbo ir palengvinti mokymo institucijos pasiruošimą vertinimui, kokybės vertinimas skaidomas į mažesnes dalis, vertinimo sritis, kurios vertinamos tam tikrais aspektais ir kurių suma aiškiai

parodo kokybę. Taigi objektyvesniam vertinimui, vertinimo aiškumui būtinos vertinimo sritys, aspektai – konkretesni *kokybiniai*, paremti turinio vertingumu ir, ar *kiekybiniai*, paremti skaitine išraiška matai, pasirinkto objekto kokybei išmatuoti.

Švietimo sistemai svarbūs visi profesinio rengimo kokybės aspektai (žr. 3 pav.):

1. Profesinio rengimo **ištekliai kokybė**. Mokymo institucijos, norinčios teikti formaliojo profesinio rengimo programas, turi turėti atitinkamos programos tikslams pritaikytą ir kitus įstatymų nustatytus reikalavimus atitinkančią infrastruktūrą, kvalifikuotus mokytojus bei dėstytojus ir kt.
2. Profesinio rengimo **procesų kokybė**. Mokymo institucijos turi būti įdiegusios vidinės kokybės užtikrinimo sistemas – užtikrinti grįžtamąjį ryšį su besimokančiais, bendradarbiauti su darbdaviais ir vadovautis jų poreikiais nustatant mokymo turinį ir pan.
3. Profesinio rengimo **rezultatų kokybė**. Formaliojo profesinio rengimo programos, norint jas akredituoti, turi būti pagrįstos darbo rinkos poreikiais – kiek, kokio lygmens ir kokios pasirengimo kokybės specialistų reikia šalies įmonėms ir įstaigoms (Pasirengimo optimaliai profesinio rengimo infrastruktūros plėtrai galimybių studija, 2006, p. 14).



### 3 pav. Profesinio rengimo kokybės veiksnių grupės

Mokymo įstaigoms svarbūs visi šie kokybės aspektai, tuo tarpu šalies ekonomikai ir darbo rinkai svarbiausias yra profesinio rengimo rezultatų kokybės aspektas, t.y. kad profesinio rengimo tinklas parengtų jiems reikalingą skaičių tinkamo išsilavinimo lygmens ir reikalingų žinių bei įgūdžių turinčių specialistų.

Apibendrinant šį poskyrį galima pabrėžti, kad siekti kokybės pirminiame profesiniame rengime reikia nuo pat pradžių, pradedant rengti specialistą. Mokymo kokybė priklauso nuo daugelio faktorių: šalies ekonominės padėties; tinkamos mokymo įstaigos materialinės mokymo bazės, pedagogų kvalifikacijos bei mokymo organizavimo ir besimokančiųjų kontingento. Kokybės vertinimo pagrindiniais elementais yra savianalizė, vidinė kontrolė, bei išorinis vertinimas, kurie fiksuojami duomenimis, išvadomis, ataskaitomis. Kokybės vertinimas paremtas matavimu, kai siekiama sužinoti, ar kokybiški ištekliai, procesai padeda pasiekti kokybiškų

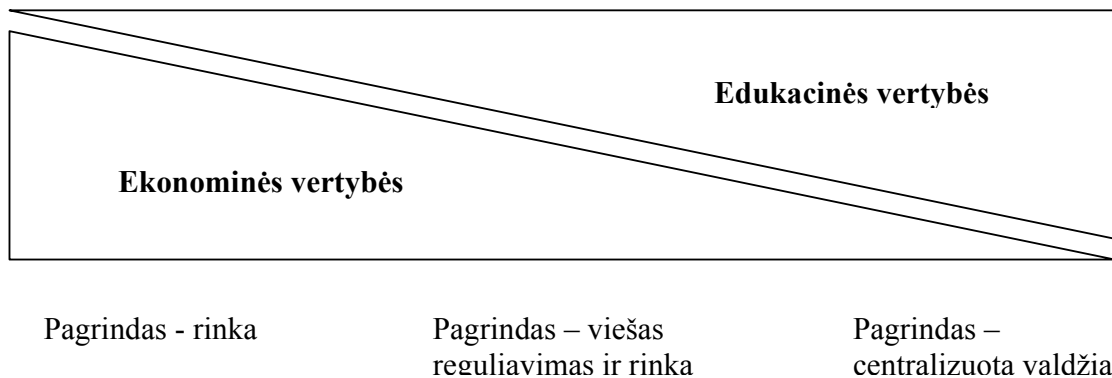
rezultatų. Tik turint pakankamai gerus išteklius mokykloje, esant tvirtiems ir perspektyviems santykiams su būsima darboviete, galima paruošti geros kvalifikacijos darbuotojus darbo rinkai.

## 2. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ PIRMINIAME PROFESINIAME RENGIME

### 2.1. Socialinė partnerystė skirtinguose veiklos ir švietimo sistemų sąveikos modeliuose

Veiklos ir švietimo sistemų sąveika dažniausiai nusako profesinio rengimo modelį bei socialinių partnerių vaidmenį valstybėje. Subjektyviojo ir objektyviojo profesijos pradų prieštaravimas reiškiasi visame profesinio rengimo procese, įgyjant žmogui reikiamą kvalifikaciją. Prieštaravimo pobūdis turi mokymo autonomiškumo charakteristiką, atspindinčią santykį tarp subjektyvių asmens ugdymo ir objektyvių veiklos pasaulio diktuojamų prioritetų.

Sloane (1998) teigimu, yra trys bazinės profesinio rengimo sistemos ir jas atitinkantys profesinio rengimo modeliai (4 pav.):



#### 4 pav. Vyraujančias profesinio rengimo sistemas atitinkantys modeliai (Sloane, 1998, p. 64)

1. *Decentralizuota rinkos sistema*, kuri orientuota į profesinių įgūdžių tobulinimą (Jungtinė Karalystė, JAV, Japonija). Jai būdingi griežti įstatymai (numatantys teises ir atsakomybę) bei standartai; informacijos prieinamumas, reakcija į rinkos pokyčius; tęstinumo ir prieinamumo užtikrinimas, pabrėžiamas pedagogų kvalifikacijos tobulinimas, mobilumas, lankstumas, įvairovės būtinybė; privalomas popamokinis mokymas(is); ypatingas dėmesys socializacijos problemoms.

2. *Centralizuota administravimo sistema*, orientuota į edukacinę sistemą, turinčią griežtai organizuotą hierarchinę sistemą (Prancūzija, Pietvakarių Europa, Skandinavija). Ji pasižymi unifikuota valstybine sistema, griežti įstatymai ir gera techninė-technologinė bazė; ypatingu dėmesiu bendriesiems gebėjimams, vengiant siauros specializacijos ir pabrėžiant tęstinumo ir

perimamumo būtinybę; informacijos prieinamumu, užtikrinančiu mobilumą ir lankstumą esamoje ugdymo(si) institucijų įvairovėje.

3. *Viešo reguliavimo rinkos sistema*, kuri orientuota į mokyklas ir mokymo centrus (Vokietija, iš dalies Prancūzija, Austrija). Ji pasižymi griežtais įstatymais ir standartais, sistemai būdingas vietinis ir silpnas centrinis koordinavimas; siaura mokymo(si) specializacija, pabrėžiant specifinių gebėjimų ugdymą(si) pratęsiant mokymosi laiką bendrojo lavinimo mokykloje; pedagogų kvalifikacijos tobulinimu; tęstinumo ir perimamumo realizavimu, akcentuojant mobilumo ir lankstumo bei įvairovės būtinybę.

Kiekvieną šią sistemą atitinka skirtingai įvairių autorių įvardijami organizaciniai modeliai, turintys jiems būdingų požymių. R. Laužackas išskiria tris profesinės veiklos ir švietimo sistemų sąveikos modelius (Laužackas R., 2005a, p. 63):

- *paklausos*;
- *pasiūlos*;
- *koordinacinis*.

**Paklausos** modelis yra orientuotas į edukacinę sistemą, atspindi tokius profesinės veiklos ir švietimo sistemos santykius, kada aktyvesnė yra veiklos sistema. Jo bruožų galima aptikti pereinamuju iš vienos ekonomikos sistemos į kitą laikotarpiu, t. y. kintant nuosavybės ir ūkininkavimo formoms, taip pat besivystančiose šalyse (W. Georg, U. Sattel, 1995, p. 123-142).

Santykių pobūdį lemia veiklos sistemos kvalifikaciniai poreikiai. Profesinis rengimas šiuo atveju yra organizuotas taip, kad ne tik patenkintų reikiamas kvalifikacijas, bet ir vystytųsi priklausomai nuo veiklos sistemos pokyčių. Paklausos modelis ypač patrauklus veiklos sistemai: darbdaviui pirmiausia svarbu, kad būtų kuo tiksliau patenkinami konkretūs profesiniai reikalavimai. Modelis buvo būdingas Vakarų Europos šalyse pokario laikotarpiu ir iki 8-ojo dešimtmečio pradžios. Jo požymiai buvo ryškūs ir buvusiose sovietinėse šalyse, tik santykiai tarp veiklos pasaulio ir švietimo sistemos čia buvo realizuojami ne per darbo rinką, o per centralizuoto ekonomikos valdymo institucijas.

Paklausos modelis realiai efektyvus tik stabilioje situacijoje. Vykstant pokyčiams, jis neišsprendžia profesinio rengimo problemų jau vien dėl to, kad pati veiklos sistema nėra stabili. Pereinamojo laikotarpio ekonomikos sąlygomis įmonėms svarbesnis išlikimo klausimas.

**Pasiūlos** modelis yra priešingas paklausos modeliui. Jis orientuotas į rinkos poreikius ir tobulinamas atsižvelgiant į jos pokyčius. Čia profesinės veiklos ir švietimo sistemos yra

atskirtos, mažai susaistytos tam tikrais ryšiais bei mažai koordinuojamos. Šiam modeliui yra būdinga tai, kad mokymas orientuotas visų pirma į subjektyvius, individualius, o ne į objektyvius veiklos sistemos poreikius. Tokia orientacija dažniausiai paremiama trumpalaikiu vienokių ar kitokių ir kvalifikacijų populiarumu ar visuomeniniu įvaizdžiu bei pateisinama tikėjimu, kad suteiktos kvalifikacijos bus reikalingos ateityje. Pasiūlos modelio bruožus nesunku pastebėti nestabilaus politinio, ekonominio ir socialinio gyvenimo sąlygomis. Jis yra priimtinesnis mokymo sistemai, kadangi teikia jai laisvumo ir autonomijos. Vykstant švietimo sistemos restruktūrizacijai, švietimo sistema tam tikra prasme nutolsta nuo veiklos sistemos, nespėja deramai adaptuotis prie sparčiai kintančių objektyvių veiklos sistemos parametrų. Iš kitos pusės, neorganizuota ir nestabili veiklos sistema nesuvokia švietimo galimybių jų pačių problemoms spręsti, naudojasi perteklinės darbo rinkos teikiamomis sąlygomis gauti pigią darbo jėgą ir pan. Modelis labiausiai atspindi paskutinio XX a. dešimtmečio Lietuvos situaciją. Švietimo sistema labiau tenkino bendras jaunimo orientacijas negu besivystančios veiklos sistemos poreikius. Valstybinės švietimo įstaigos, pripratusios veikti centralizuotų direktyvų pagrindu ir staiga jų netekę, pačios pradėjo spręsti teikiamų kvalifikacijų struktūros ir kitus jų veiklai svarbius uždavinius. Šio modelio didžiausias trūkumas, kad veiklos atstovų dalyvavimas yra ribotas ir formalus, o rengiamų įvairių sričių specialistų kiekis ir kokybė (kvalifikacija) neatitinka objektyvaus poreikio. Mokykla tarsi atsiveria nuo realaus veiklos pasaulio ir parengia specialistus, kurie neatitinka šiandieninių reikalavimų, nesugeba prisitaikyti prie kintančių sąlygų, kurios atsiranda dėl inovacijų atsiradimo, globalizacijos procesų, informacinių technologijų plėtros ir kt.

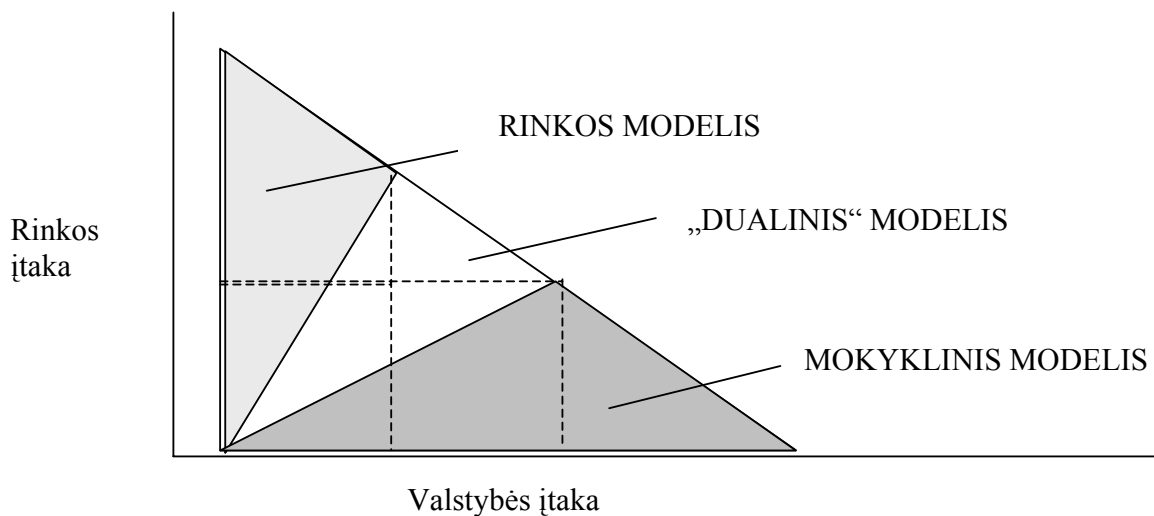
Šiandieniniai profesinio rengimo reformos procesai rodo, kad sąveika tarp socialinių partnerių (valstybės, darbdavių ir profesinių sąjungų) įgauna labiau konkrečias formas, o besikurianti profesinio rengimo infrastruktūra randa valdymo būdus, atitinkančius ne tik veiklos sistemos, bet ir valstybės interesus. Konkrečiais požymiais galima laikyti profesinio rengimo standartų kūrimą, specialistų poreikio tyrimus ir kt.

Tokiomis pat savybėmis kaip ir paklausos modelis pasižymi **rinkos, arba liberalus**, modelis (A. Schelten, 1991). Jis orientuotas į rinkos poreikius, todėl profesinis rengimas sukoncentruotas darbdavio rankose.

**Koordinacinis** modelis reiškia tam tikrą kompromisą tarp paklausos ir pasiūlos modelių, t.y. tarp švietimo ir veiklos sistemų (R. Dubsas, 1995; D. Martenas, 1989). Jam būdingi minėtų

modelių pranašumai ir trūkumai: tai didesnės besimokančiųjų galimybės, atsirandantis profesinis lankstumas ir pasirengimas tęstiniam ugdymui(si). R. Laužackas (2005a, p. 63) jį pavadino siektinu bet kurioje šalyje, kultūroje ar patirtyje ir turinčiu idealaus modelio pobūdį. Švietimo sistema stengiasi ne tik patenkinti esamus veiklos sistemos poreikius, bet ir formuoti tam tikrą kvalifikacijų perteklių (perteklines kvalifikacijas), turintį strateginę prasmę, išplečiant besimokančiųjų galimybes, laiduojant jų profesinį lankstumą bei pasirengimą nuolatiniam mokymuisi. Šio modelio perspektyvumą apsprendžia bendrųjų kompetencijų reikšmingumo augimas. Profesinio rengimo įstaigos šalia mokymo prisiima ir nuolatinio veiklos sistemos poreikių tyrimo ir prognozavimo funkciją. Jos tam tikra prasme yra atsakingos už savo absolventų įsidarbinimą, seka jų profesinę karjerą ir t.t. Koordinacinis modelis yra siektinas, tačiau dėl ekonominių problemų Lietuvoje šiandien labiau orientuojamasi į paklausos modelį.

Realios socialinių partnerių veiklos formos priklauso nuo daugelio aplinkybių, tačiau svarbiausia yra konkrečioje šalyje vyraujantis profesinio rengimo sistemos modelis. Pasak R. Laužacko, dažniausiai išskiriami trys charakteringi atsakomybės pasidalinimo tarp valstybės ir darbdavių tipai, kurie pateikti 5 paveiksle (R. Laužackas, 2005a, p. 95).



**5 pav. Pirminio profesinio rengimo modelių schema. (R. Laužackas, 2005a, p. 95)**

- **mokyklinis tipas**, kai mokymas yra vykdomas daugumoje profesinio mokymo institucijų ir praktiškai visą atsakomybę už mokymą prisiima valstybė. Charakteringiausių tokios sistemos

atstovu yra Švedija. Šis mokymo tipas taip pat vyrauja Ispanijoje, Italijoje bei Suomijoje. Šiuo atveju yra pavojus, kad profesinis mokymas gali neatitikti darbo rinkos poreikių.

- **dualinis (pameistrystės) tipas**, kai atsakomybę už teorinį mokymą prisiima valstybė, o praktinį mokymą vykdo darbdaviai, prisiimdami ir atitinkamą finansavimo našą. Vienu iš pagrindinių šios sistemos trūkumų yra reikiamo pameistrystės vietų skaičiaus užtikrinimas, nes jis labai priklauso nuo ūkio plėtros tendencijų. Šio mokymo tipo tėvynė yra Vokietija. Jis taip pat vyrauja Austrijoje bei Danijoje. Visa eilė kitų Europos Sąjungos valstybių (Belgija, Prancūzija, Norvegija, Airija, Nyderlandai) yra įteisinę pameistrystę, nors šis mokymo tipas nėra vyraujančiu;
- **rinkos tipas**, kai įmonės pačios pasirengia sau darbuotojus. Šis mokymo tipas būdingas Jungtinėms Valstijoms bei Japonijai. Pagrindinis tokio mokymo organizavimo trūkumas - mokymo skaidrumo stoka, nes valstybėje nesuformuojama vieninga kvalifikacijų sistema. Nė vienoje Europos valstybių šis profesinio mokymo tipas nėra vyraujančiu.

Nuo to, koks yra mokymo tipas, stipriai priklauso įstatymų sistema, nes tenka skirtingai reguliuoti valstybės ir darbdavių santykius. Lietuvoje vyrauja mokyklinis modelis, kuriam būdingas profesinio rengimo koncentravimas valstybės įtakos srityje, nėra labai palankus socialinei partnerystei. Partnerių interesų ir jų veiklos koordinavimas reikalauja sudėtingo ir subalansuoto vadybinius sprendimus laiduojančio valdymo mechanizmo. Šią tezę pagrindžia patirtis: nepaisant profesinio mokymo, įstatyme numatytų formų socialinis dialogas profesiniame rengime nėra tamprus. Jis parengtas įvertinant Europos šalių patirtį ir realią Lietuvos situaciją, laikantis svarbiausio – socialinės partnerystės profesiniame rengime principo bei socialinių partnerių interesų suderinamumo.

Modelyje atskiriami du lygmenys. Politiniame lygmenyje dominuoja partnerystės principas (paritetinis) - socialinių partnerių atstovavimas visose valdymo struktūrose. Techninis lygmuo grindžiamas ne partnerystės, bet kompetentingumo principu. Pagrindiniai mokyklinio profesinio rengimo modelio bruožai būtų šie (R. Laužackas, 1999):

- aiškus valstybinių institucijų dominavimas profesinio rengimo sistemoje, tokiu būdu vykdam valstybinę švietimo, socialinės apsaugos politiką;
- profesinio rengimo teorinė ir praktinė pusės yra sukoncentruotos mokykloje;
- didesnis dėmesys teoriniam mokymui bei bendrajam lavinimui;
- sunkiau motyvuojamas yra įmonių dalyvavimas profesinio rengimo sistemoje.



Rinkos profesinio rengimo modelis savaime sprendžia praktinio mokymo problemą. Įmonėse ir organizacijose vykdomas profesinis rengimas tuomet susiduria su teorinio mokymo spragomis ir praktinių gebėjimų lavinimo pervertinimu. Šia prasme labiausiai išbalansuotas yra dualinis modelis, kuriame sėkmingai yra derinamas teorinis mokymas profesinio rengimo įstaigose ir praktinis įmonėse bei organizacijose.

Mokyklinis profesinio rengimo modelis egzistuoja ne tik Lietuvoje, taip pat Latvijoje, Švedijoje. Pavyzdžiui Švedijoje, kur profesinis mokymas yra integruotas į bendrojo lavinimo programas, laipsniškai didėjo atotrūkis tarp mokyklų ir įmonių, todėl Vyriausybės sprendimu buvo nutarta skirti minimaliai 15% laiko praktiniams užsiėmimams (Vocational Education in the Countries of the European Union, p. 108).

Mokyklinis profesinio rengimo modelis, būdingas Lietuvoje, visuomet kelia ypač daug problemų organizuojant praktinį profesinį mokymą. Pirminio profesinio rengimo įstaigų praktinio mokymo bazė beveik visais atvejais turi tendenciją atsilikti nuo to, kokią įrangą ir technologijas randa jų absolventai pradėdami dirbti darbdavių organizacijose.

Vertinant Lietuvos profesinio rengimo modeliavimo perspektyvų įgyvendinimo galimybes Lietuvoje, Sloane (1998) siūlomas bendrasis profesinio rengimo modelis analizuojamas keturiais lygiais: nacionaliniu, mokyklos, pedagoginės sąveikos, individo. Nacionaliniu lygmeniu, remiantis europine patirtimi, tai yra politika, nustatanti ir derinanti profesinio rengimo kriterijus, t. y. biudžetą, koncepciją, strategiją, tikslus ir uždavinius, kurie įtraukiami į konceptualius dokumentus. Tik išsprendus šiuos uždavinius, įmanomas profesinio rengimo kokybės vertinimas, kurį lemia didėjantis ar mažėjantis nedarbas. Atsižvelgiant į tai, galima kalbėti apie konkrečios valstybės mokyklos veiklos ir nacionalinės politikos atitikimą. Mokyklos lygmeniui priskiriamas mokymo(si) sąlygų, t. y. mokymo(si) aplinkos (struktūros ir kultūros), formavimas.

Apibenrinant šį poskyrį galima teigti, kad Lietuvoje vyraujantis mokyklinis profesinio rengimo modelis nėra tas modelis, kuris pakankamai parengtų optimalių gebėjimų ir kompetetingų specialistų besikeičiančiai rinkai. Mano nuomone, vyriausybei reiktų pareiti prie "dualaus" profesinio rengimo modelio, kuris Lietuvoje yra, tačiau daugiau formalaus pobūdžio. Darbiai dalyvauja profesiniame ugdyme, tačiau jų indėlis nėra pakankamas, ir atsakomybė už kokybiškų rezultatų pasiekimą paliekama mokyklai (mokyklinis profesinio rengimo modelis).

## 2.2. Socialinės partnerystės principas pirminiame profesiniame rengime

Socialinės partnerystės principas apibrėžia juo suinteresuotų pusių – valstybės, darbdavių ir dirbančiųjų – sąveikos būtinumą. Realiai ši sąveika pasireiškia nustatant valstybės (švietimo institucijų ir įstaigų), darbdavius atstovaujančių susivienijimų (pramonės, prekybos, amatų, žemės ūkio ir kt. rūmų) bei dirbančiųjų (profsąjungų ir kitokių susivienijimų) pareigų ir atsakomybės ribas planuojant, organizuojant, vykdant ir įvertinant profesinio rengimo priemones ir programas, taip pat deleguojant kai kurias valstybines funkcijas nevyriausybinėms organizacijoms. „Svarbiausia šių uždavinių kokybės laidavimo sąlyga yra skirtingų profesinio rengimo interesų įvertinimas ir derinimas“ (Baltoji knyga, 1999).

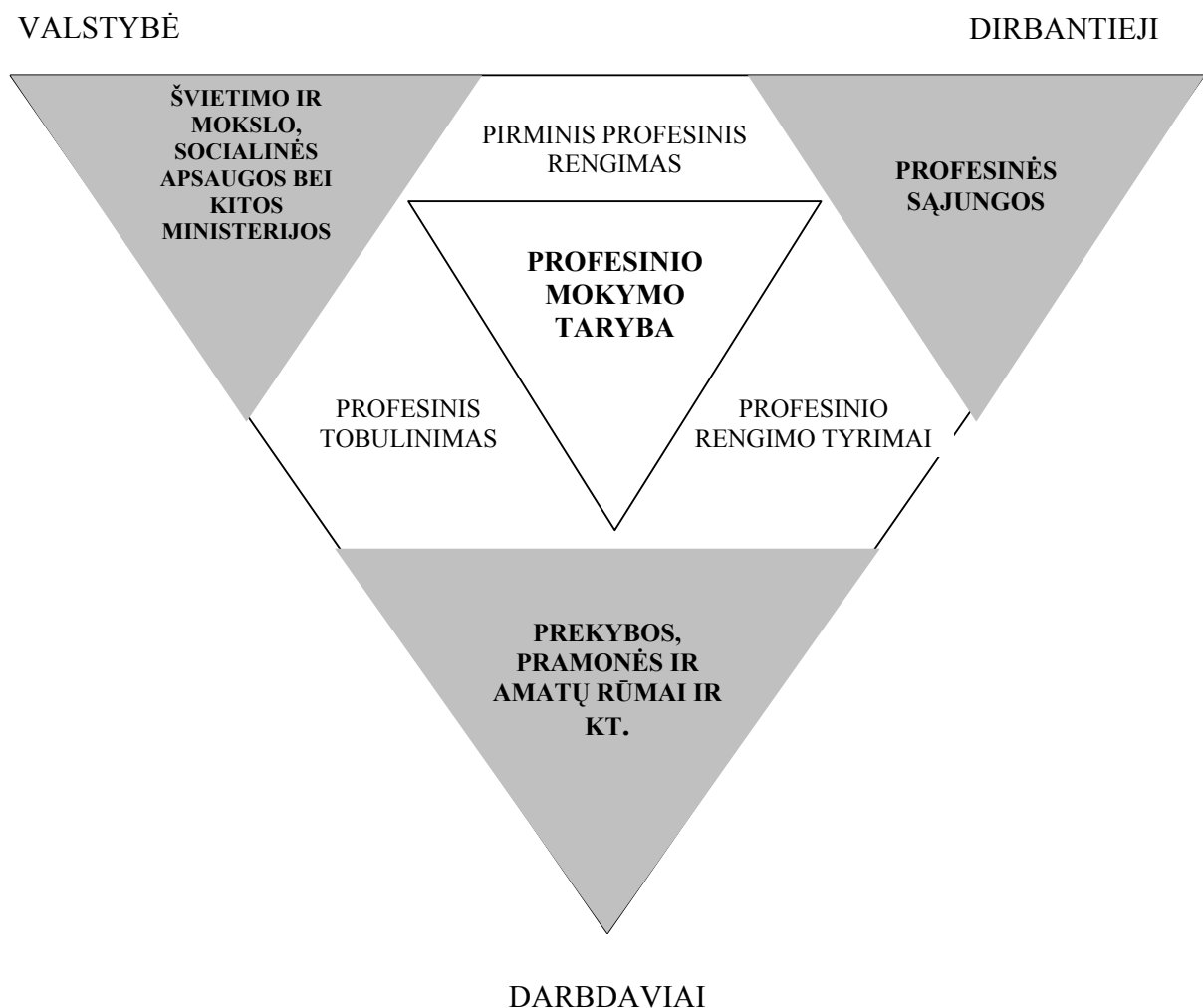
Plačiąja prasme socialinė partnerystė yra apibūdinama kaip valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų sąveika bei bendradarbiavimas įvairiuose lygiuose – ekonomikoje, politikoje ir švietime. Priimant svarbius sprendimus aktyviai dalyvauja darbdaviai ir dirbančiuosius atstovaujanti organizacija, kurios iš savo pozicijų ne tik reiškia savo nuomonę, bet ir per sukurtas struktūras tiesiogiai ir netiesiogiai įtakoja sprendimus (visų pirma įstatymų ir poįstatyminių aktų leidybą). Toks principas (įtakojimas arba lobizmas) dažniausiai reiškiasi politikoje ir ekonomikoje, tačiau jis reikšmingas ir profesiniame rengime. Pavyzdžiui Austrijoje socialinė partnerystė yra laikoma efektyvia, kai visi socialiniai partneriai (valstybė, darbdaviai ir darbuotojai) mato bendrus tikslus ir yra įvaldę konfliktų sprendimo meną (konfliktų sprendimo kultūrą).

Socialinė partnerystė yra viena iš profesinio rengimo sistemos variklių, kuris užtikrina nuolatinį jos atsinaujinimą, reaguojant į realius veiklos sistemos pokyčius; per socialinį dialogą yra išgryninami veiklos sistemos poreikiai, sprendžiant užimtumo ir bedarystės problemas, rengiant profesijų standartus. Ji charakterizuojama kaip diskusijų ir derybų kultūra, bei jos dalyvių noras ieškoti kompromisų, atstovaujant tiek vidinius, tiek išorinius interesus ilgalaikių visuomenės tikslų perspektyvoje. Socialinės partnerystės pagrindas – diskusija ir nuolatinis pasikeitimas informacija (The Austran Way, 1996).

Socialinės partnerystės principas taikomas ne tik profesinio rengimo standartų kūrimo, bet ir praktinio mokymo, mokymo turinio atnaujinimo, įvertinimo procesuose. Negalima teigti, kad socialinių partnerių dalyvavimas profesinio rengimo procese yra aktyvus ir reikšmingas. Socialinei partnerystei turėjo įtakos sudėtinga pereinamojo į rinkos ekonomiką ekonominė bei

politinė teisinė situacija. Darbdaviams atstovaujančios organizacijos daugiau orientavosi į ekonominių ar politinių savo interesų gynimą bei atstovavimą. Didesnis poslinkis įvyko 1997 metais, priėmus Profesinio mokymo įstatymą, taip pat parašius Profesinio rengimo baltąją knygą (1999).

Kaip pavaizduota 6 paveiksle, Lietuvos profesinio rengimo sistemos valdymo modelis apjungia tris pagrindines sritis: *valstybę, darbdavius ir dirbančiuosius*. Jų sąveiką nusakantys valdymo sprendimai reiškia trikampį (Laužackas R., 2005a).



**6 pav. Lietuvos profesinio rengimo sistemos valdymo modelis  
(pagal R. Laužacką, 2005a, p. 196)**

Remiantis „Pranešimu apie profesinio rengimo sistemą Lietuvoje socialiniame – ekonominiame kontekste“ (1998), socialinis dialogas Lietuvoje vykdomas trimis lygiais:

- *Valstybinis politinis* – Lietuvos profesinio mokymo taryba glaudžiai bendradarbiauja su Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijomis. Ši taryba sudaryta trišaliu paritetiniu principu, t.y. į jos sudėtį įeina valstybės institucijų, darbdavių ir darbuotojų organizacijų (profsajungų) atstovai. Lietuvos profesinio mokymo taryba yra koordinuojantis organas, kuris užtikrina visų socialinių partnerių interesų derinimą. Nors darbdaviai tiesiogiai šioje struktūroje nedalyvauja, jų interesus atstovauja tokios organizacijos kaip prekybos, pramonės ir amatų rūmai, pramonininkų konfederacija ir kt.

- *Profesinis politinis* – Ūkio šakų ekspertų grupės, taip pat sukurtos trišaliu principu (tam tikrose ūkio šakose profesinio rengimo institucijos, darbdaviai, profsajungų atstovai). Šių grupių tikslas – formuoti profesinio rengimo politiką. Ūkio šakų ekspertų grupės yra sudėtinė profesinio rengimo standartų sistemos dalis. Jos sudaromos specifinei veiklos sričiai, atsižvelgiant į Lietuvos profesinio mokymo tarybos bei Centrinės ūkio šakų ekspertų grupės sprendimus.

- *Profesinis praktinis* – darbo grupės, kuriančios konkrečių profesijų profesinio rengimo standartų projektus. Jose šiuo metu dominuoja profesinio mokymo įstaigų atstovai, jos jungia ir darbdavių ekspertus. Darbo grupės parengia reikalingų standartų struktūros projektus bei profesinio rengimo standartus.

Iš socialinio dialogo dalyvių šiandien pajėgiausi dalyvauti profesiniame rengime prekybos, pramonės ir amatų rūmai bei pramonininkų konfederacija. Nuo nepriklausomybės atkūrimo, kaip darbdaviams atstovaujančios organizacijos, profesinės sąjungos ilgą laiką skyrė mažai dėmesio profesiniam rengimui. Daugiau dėmesio jos skyrė darbuotojų socialinėms garantijoms užtikrinti. Socialinės partnerystės patyrimas stokojo kryptingumo ir supratimo. Aktyviausiai socialinių partnerių kooperavimasis vyko šalies lygmenyje, o regioniniame bei įmonių lygmenyje jis buvo labai pasyvus, stokojo informacijos apie profesinį mokymą ir socialinės partnerystės galimybes. Profesinio rengimo organizatoriai nerado efektyvių būdų partnerystei stiprinti (Sysas A., 2002).

Kadangi Lietuvoje dominuoja mokyklinis profesinio rengimo modelis, kuriame pagrindinį vaidmenį organizuojant profesinį rengimą, atlieka vyriausybės institucijos bei mokyklos, socialinių partnerių funkcijos buvo formalizuotos priėmus profesinio mokymo įstatymą, pagal kurį socialinė partnerystė plėtojama šiose srityse:

- švietimo strategijos ir politikos formavimas;
- mokymo standartų ir reglamentų rengimas, ugdymo turinio formavimas;
- praktinis rengimas;

- baigiamųjų rezultatų vertinimas;
- mokymo institucijų valdymas.

**Apibendrinimas.** Socialinė partnerystė yra viena iš profesinio rengimo sistemos variklių, kuris užtikrina nuolatinį jos atsinaujinimą, reaguojant į realius veiklos sistemos pokyčius, kai pagrindas yra diskusija ir nuolatinis pasikeitimas informacija. Manau, kad socialinės partnerystės principas yra būtinas norint pasiekti visų socialinių partnerių - valstybės, darbdavių ir dirbančiųjų - tikslus, iš kurių vienas yra parengti kompetetingą, darbo rinkos poreikius tenkinantį specialistą. Tačiau kaip suprasti sąvoką “socialinis partneris”?

### 2.3. Socialinės partnerystės dalyviai

Profesinio rengimo kokybė, efektyvumas, ryšys tarp profesinio rengimo ir darbo rinkos, neišvengiamai apima konkrečius ugdymo proceso dalyvius. Remiantis ekspertų nuomone, paaiškėjo, kad profesinio rengimo ir darbo rinkos (darbdavio) ryšys yra linkęs stagnuoti, yra laukimo būsenos. Tai reiškia, kad dalyviai linkę prisibijoti vienas kito, bendradarbiavimo motyvaciją užgožia interesų skirtingumai, nors akivaizdu, kad interesas yra tas pats – darbo rinkos poreikius tenkinanti specialisto kompetencija (Juozaitienė L., Ruškus J., Tiškutė S. 2005, p. 74).

Labiausiai suinteresuotos šiuo tarpusavio bendradarbiavimu – profesinės mokyklos. Jos teigia, kad be darbdavio dalyvavimo, profesinis rengimas nėra adekvatus darbo rinkos poreikiams ir iš principo yra ydingas. Darbdavys užima šioje sąveikoje savotišką egoistinę, sau naudos siekimo poziciją, kuri reiškia, kad daugiau reikalaujama, nei duodama. Darbdaviai kol kas mato mažai bendradarbiavimo su mokyklomis prasmės, nelabai tiki investicijų į profesinio rengimo sistemą tiesiogine nauda (Juozaitienė L., Ruškus J., Tiškutė S. 2005, p. 74).

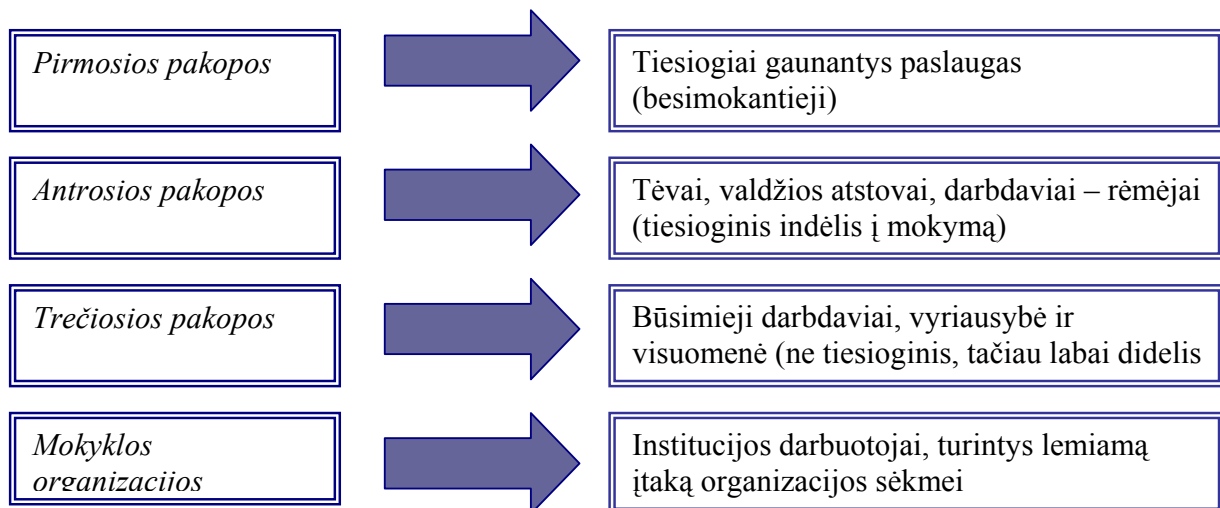
Pasak V. Šileikio (2002), kita socialinio dialogo pusė – įmonės, įvairios asociacijos, kitos darbdaviams ir dirbantiesiems atstovaujančios organizacijos, daugiausiai orientuojasi į pačios švietimo sistemos pasiūlą, nei į savo poreikius. „Tačiau šakose, kur yra juntama aštresnė konkurencija, smulkaus verslo atstovai pajunta, kad personalo profesinio pasirengimo lygis tampa reikšmingu jų verslo sėkmei užtikrinti“.

Svarbu apibrėžti, kas yra socialinis partneris švietimo kontekste. Pagal profesinio mokymo įstatymą, (1997) socialiniai partneriai – darbdavių ir darbuotojų interesams atstovaujančios organizacijos, kartu su valstybės valdymo institucijomis atliekančios profesinio mokymo

įstatymo numatytas funkcijas. Tai įvairios visuomeninės ir verslo organizacijos, kurios bendradarbiauja su mokymo/studijų institucija gerinant rengiamų specialistų kokybę, bet nėra socialiniai dalininkai. Socialiniais partneriais gali būti vadinami fiziniai ir juridiniai asmenys. Jie gali padėti mokymo/studijų institucijai pasiekti numatytus tikslus, atlikti konsultacinę funkciją ar dalyvauti jos veiklų kokybės vertinime, jei to pageidauja pati institucija.

Suinteresuotos grupės (*angl. stakeholders*) - asmenys ar jų grupės, suinteresuotos mokymo/studijų institucijos veiklos kokybe ir galinčios ją įtakoti: institucijos administracinis ir pedagoginis/akademinis personalas, mokiniai/studentai, jų tėvai, absolventai, darbdaviai, profesinių asociacijų atstovai, steigėjai, profesinių sąjungų atstovai ir pan. Suinteresuotos grupės dalyvauja nustatant mokymo/studijų programos išdavoje siekiamas įgyti kompetencijas, diplomu pripažinimą darbo rinkoje, padeda tobulinti mokymo/studijų programų realizavimo (aprūpinant materialiniais ištekliais, sudarant galimybes atlikti mokymo/studijų praktikas ir pan.) kokybę.

Profesinio mokymo teikėjo lygmeniu pagrindinėmis suinteresuotomis grupėmis yra institucijos personalas, įmonės, socialiniai partneriai ir mokiniai, o pirminio profesinio mokymo atveju ir jų tėvai. Išskiriamos profesinės mokyklos suinteresuotos grupės pateiktos 7 paveiksle (Visuotinės kokybės vadybos pagrindai mokyklai, 2006):



**7 pav. Profesinės mokyklos suinteresuotos grupės**

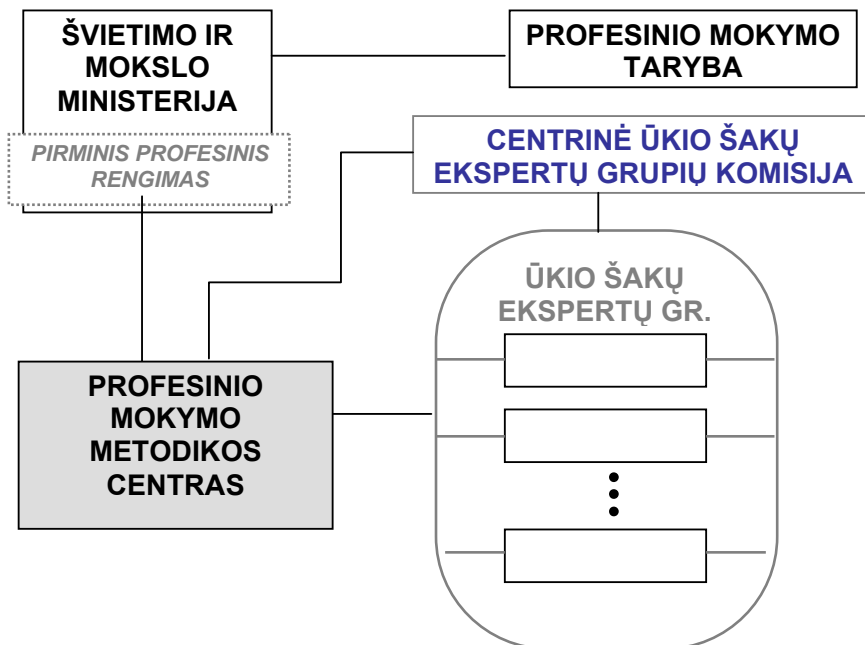
Paslaugų srityje sunku garantuoti sėkmingus rezultatus ir produktyvumą. Vienintelis reikšmingas veiklos rodiklis yra kliento pasitenkinimas, todėl sėkmingai veikiančios organizacijos palaiko glaudžius ryšius su klientais. Nežiūrint į tai, kad įvairių klientų, vidinių ar

išorinių, grupių poreikiai ir požiūriai ne visada sutampa, tačiau visų suinteresuotų grupių nuomonė turi būti išgirsta ir į ją tinkamai atsižvelgta. Į mokymo kokybės tobulinimo veiklas ir kokybės užtikrinimo sistemos kūrimą siekiama įtraukti visas suinteresuotas grupes. Kartais netgi pavyksta pasiekti, kad iniciatyvos imasi pačios suinteresuotos grupės. Tačiau daugumoje atvejų vidinių kokybės užtikrinimo sistemų kūrimą inicijuoja profesinio mokymo institucijos administracija.

Remiantis LR Profesinio mokymo įstatymu (1997), už profesinį mokymą yra atsakingos šios valstybinės bei valstybės kuruojamos institucijos (8 pav.):

- Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos;
- Lietuvos profesinio mokymo taryba;
- Kitos ministerijos, departamentai, apskričių viršininkai ir savivaldybės;
- Profesinio mokymo metodikos centras prie Švietimo ir mokslo ministerijos;
- Ūkio šakų ekspertų grupės;
- Darbo rinkos mokymo tarnyba;
- Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos;
- Trišalė komisija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos;
- Ekspertų taryba prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo rinkos mokymo tarnybos.

tarnybos.



8 pav. Socialinė partnerystė pagal LR Profesinio mokymo įstatymą (1997)

Vienas iš pagrindinių principų, įgalinančių sukurti efektyvią kokybės užtikrinimo sistemą, yra visų suinteresuotų šalių aktyvus dalyvavimas šiame procese, ir tai turi būti įgyvendinta visuose lygmenyse, pradedant nacionaliniu ir baigiant teikėjo. Nacionaliniame lygmenyje pagrindinėmis suinteresuotomis šalimis greta valstybės yra socialiniai partneriai – asocijuotos darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos. Jų efektyviam bendradarbiavimui paprastai yra sukuriamos taip vadinamos trišalės struktūros, kuriose kiekvieną suinteresuotą šalį atstovauja vienodas skaičius atstovų. Socialiniam dialogui bendraisiais profesinio mokymo politikos klausimais yra įkurta Lietuvos profesinio mokymo taryba. Jos nuostatus ir sudėti tvirtina Vyriausybė. ŠMM bei SADM privalo su šia taryba konsultuotis prieš priimdamos su profesinio mokymo plėtra susijusius sprendimus. Tokios konsultacijos buvo vykdomos ruošiant Profesinio mokymo įstatymą, Licencijavimo taisykles, Mokymosi visą gyvenimą strategiją ir kitus strateginės reikšmės dokumentus.

Darbdavius atstovaujančios organizacijos palyginus yra jaunos, susikūrusios prasidėjus demokratizavimo procesui. Reikėtų paminėti Prekybos, pramonės ir amatų rūmus (1992), Lietuvos pramonininkų konfederaciją (1993), Lietuvos verslo darbdavių konfederaciją. Darbdaviams atstovaujančios organizacijos daugiau orientavosi į ekonominių ar politinių interesų gynimą bei atstovavimą. 1997 metais, priėmus Profesinio mokymo įstatymą, darbdavius atstovaujančios organizacijos buvo įtrauktos į tokias struktūras, kaip Lietuvos profesinio mokymo taryba, ūkio šakų ekspertų grupės ir kt.

Ūkio šakų ekspertų grupės (ŪŠEG) yra pagrindinės Švietimo ir mokslo ministerijos patarėjos įteisinant profesinio rengimo standartus bei formuojant profesinio rengimo turinį. Jose lygiomis dalimis profesinio rengimo socialiniai partneriai: darbdaviai, profesinės sąjungos ir mokymo įstaigos. Prie Profesinio mokymo metodikos centro įsteigta 14 Ūkio šakų ekspertų grupių, kurios sudarytos tik iš atitinkamos ūkio šakos specialistų. Siekiant užtikrinti vieningą absolventų profesinio pasirengimo praktinei veiklai vertinimą, kvalifikacijos vertinimo funkcija yra deleguota socialiniams partneriams (Prekybos, pramonės ir amatų bei Žemės ūkio rūmams). Apskritis profesinio mokymo tarybos veikia kaip patariamasis institucijos vykdančios ekspertizės, konsultavimo ir koordinavimo funkcijas, sprendžiant apskritis profesinio mokymo klausimus. Apskritis profesinio mokymo tarybos įsteigtos visose Lietuvos apskrityse. Ypatingai skatinamas



bendradarbiavimas instituciniame lygmenyje, t.y. darbdavių dalyvavimas mokymo įstaigų valdyme, nustatant mokymo poreikius ir kuriant konkrečias mokymo programas.

Išvardintų institucijų bei tarnybų skaičius akivaizdžiai liudija apie aktyvų valstybės vaidmenį profesinio rengimo sistemoje. Iš vienos pusės tai teigiamas ir džiuginantis faktas, liudijantis apie valstybės rūpinimąsi švietimu, iš kitos pusės toks centralizuotas valstybinis sistemos valdymas apsunkina kelią kitiems socialinio dialogo partneriams – darbdaviams, darbuotojams bei jiems atstovaujančioms organizacijoms. Be to valstybė, prisiimdama atsakomybę už didžiąją dalį profesinio rengimo sistemos sričių, turėtų įsipareigoti, kad sukurtos struktūros veiktų, jų veikla nesidubliuotų, jų pagalba būtų sprendžiami, o ne vilkinami profesinio rengimo klausimai. Tokia struktūrų koordinacija ganėtinai sudėtinga. Kita vertus, deleguodama kai kurias funkcijas socialiniams partneriams, valstybė turi rūpintis ir finansiniais tų funkcijų atlikimo aspektais.

Šiandien darbdaviams dar trūksta informacijos, kuri padėtų jiems suprasti ne tik profesinio rengimo naudą konkrečiai įmonei, bet ir randant savo vietą šioje sistemoje.

Apibenrinant šį poskyrį, galima teigti, kad visas suinteresuotąsias puses galima vadinti profesinio rengimo klientais, kur ir jie patys dalyvauja kokybiškų paslaugų kūrime bei vartojime. Didelis dėmesys į darbdavių, kaip socialinio partnerio, vaidmenį pirminiame profesiniame rengime kreipiamas ir dėl to, kad jų poreikių tenkinimas didins iš šalies ekonomikos augimą, užimtumą, mažins atitrūkimą tarp mokymo(si) ir darbo rinkos. Nors už socialinę partnerystę yra daug atsakingų institucijų ir tai reglamentuojama ne vienu normatyviniu dokumentu, tačiau realybėje socialinės partnerystės procesas stringa tiek iš mokyklos, tiek iš darbdavių pusės.

#### **2.4. Socialinė partnerystė, kaip praktinio mokymo kokybės užtikrinimo veiksnys**

Kadangi pirminio profesinio rengimo kokybė gali būti vertinama įvairiais aspektais, šiame darbe ji bus vertinama viena iš profesinio rengimo sistemos dalyvių sąveikos dedamųjų: darbdavys – mokykla aspektu. Jų požiūriu vertinama vienos iš svarbiausių profesinio rengimo dalių – praktinio mokymo įmonėje kokybė.

Darbdaviai akcentuoja, kad jų netenkina jaunimo profesinis, ypač praktinis, pasirengimas. Darbdavių apklausos duomenimis (LDB projektas “Darbo jėgos profesinio parengimo tenkinimas ir būsimiems darbuotojams reikalingos savybės”, 1997), esant įmonėje laisvai darbo

vieta net 84 proc. darbdavių įdarbintų darbuotoją turintį praktinę patirtį. Tačiau šios darbuotojų savybės neįgyjamos vien mokymosi proceso metu, o formuojamos dažniausiai dirbant. Rezultatai parodė, kad įmonėje pradėjęs dirbti naujas darbuotojas kvalifikacijos požiūriu prisitaiko per tris mėnesius, todėl darbdaviai dažniau renkasi specialistus, jau turinčius darbo patirtį (Čėsnaite, Dilba, Šlekys, 1999). Susidaro savotiškas užburtas ratas. Jaunimas, nors ir turintis profesinį pasirengimą, dažnai netenkina darbdavio, nes neturi praktinių darbo įgūdžių, o šiuos jis gali įgyti tik dirbdamas. Todėl gamybinės praktikos organizavimas įmonėje turėtų tapti viena iš pagrindinių darbdavių ir profesinio mokymo įstaigų (visų lygių) bendradarbiavimo formų. Profesinio mokymo įstaigose turėtų būti numatytos lėšos gamybinei praktikai įmonėse organizuoti.

Profesinio mokymo institucijos bendradarbiavimas su įmonėmis yra ypač svarbus siekiant aukštos mokymo kokybės. Geras darbo rinkos poreikius atitinkantis specialistas negali būti parengtas atsietai nuo gamybos dėl šių priežasčių:

- mokykla turi žinoti apie gamyboje diegiamas naujas technologijas, naujas medžiagas, įrengimus ir atitinkamai koreguoti savo mokymo programas.
- mokykla negali labai greitai įsigyti visus gamyboje pasirodžiusius naujausius įrengimus, mokymui reikalingus naujausių medžiagų kiekius, suspėti operatyviai apmokyti savo profesijos mokytojus dirbti su jais.

Dėl šių priežasčių būtina pasitelkti įmonių specialistus. Pagrindiniu kontaktų su įmonėmis kanalu profesinės mokyklos įvardija gamybinės praktikas. Ilgą laiką bendravimas su įmonėmis buvo problemiškas ir dažniausiai buvo inicijuojamas vien profesinių mokyklų. Tik maždaug prieš dvejus metus, atsiradus rimtam kvalifikuotos darbo jėgos stygiui, situacija pasikeitė, ir bendradarbiavimas palaipsniui tampa realiai abipusiu.

Pirminio profesinio mokymo programose praktiniam mokymui yra skirta 60-70 procentų profesijai įgyti numatyto laiko. Specialybės dalykai skirstomi į tris grupes: bazinius specialybės dalykus (modulius), specializacijos dalykus (modulius) ir gamybinę praktiką (praktinį profesijos mokymą). Todėl vertinant mokyklos veiklos kokybę, kartu vertinamas ir teorinis, ir praktinis mokymas.

Didžioji praktinio mokymo dalis Lietuvoje vykdoma mokymo institucijoje ir pati institucija yra atsakinga už praktinio mokymo, vykdomo savo dirbtuvėse, kokybę. Programas rengia mokymo įstaigos pagal atitinkamus profesinio rengimo standartus, pagrindinio profesinio

mokymo programų bendruosius reikalavimus bei pagrindinio profesinio mokymo įstaigų mokymo planus, kuriuos kasmet patvirtina švietimo ir mokslo ministras. Mokyklos pačios imasi iniciatyvos tobulinti praktinį mokymą.

Kita dalis praktinio profesinio mokymo vyksta įmonėse. Gamybinė praktika gali būti ištisinė arba suskaidyta į atskiras dalis. Tačiau nustatyta, kad I, II ir III pakopos mokymo programų baigiamajame kurse 15, 12 arba 8 savaitės turi būti skiriamos praktiniam profesijos mokymui, įgyvendinamam įmonėje arba mokykloje, jeigu joje yra bazė, atitinkanti realias darbo sąlygas.

Praktikos įmonėje laikotarpiui sudaroma trišalė sutartis tarp mokymo institucijos, mokinio ir įmonės (Profesinio mokymo įstatymas, 1997). Sutarties pagrindiniam profesiniam mokymui forma yra patvirtinta Švietimo ir mokslo ministro įsakymu. Sutartis registruoja Prekybos, pramonės ir amatų rūmai, kurie taip pat vykdo jų sudarymo ir vykdymo bendrąją priežiūrą (Profesinio mokymo įstatymas, 1997). Pagal šį įstatymą, įmonės, atliekančios profesinio mokymo įstaigų mokinių praktinį mokymą, privalo turėti leidimą praktiniam mokymui, išduotą Rūmų ar kitos kompetentingos įstaigos.

Pagal šią sutartį:

Įmonė įsipareigoja:

- suteikti praktikos vietą;
- sudaryti sąlygas mokymo programoje numatytiems užduotims įvykdyti ir vengti mokinio atitraukimo kitiems darbams;
- paskirti mokiniui praktikos vadovą iš patyrusių darbuotojų;
- organizuoti būtinus saugos darbe ir priešgaisrinės saugos instruktažus.

Profesinio mokymo įstaiga įsipareigoja:

- užtikrinti mokinio, siunčiamo praktikai į įmonę pirminį profesinį parengimą, saugos darbe bei priešgaisrinės saugos taisyklių reikalavimų žinojimą;
- kontroliuoti mokinio praktikos eigą ir, prireikus, kartu su įmonės atsakingais darbuotojais operatyviai spręsti iškilusias problemas, suteikiant mokiniui reikalingą pagalbą.

Mokymo įstaiga turi teisę atšaukti mokinį iš praktikos įmonėje jeigu:

- įmonė nesuteikia jam praktikos vietos įgalinančios įvykdyti mokymo programą;
- mokinys daro priverstines pravaikštas arba yra naudojamas nekvalifikuotam darbui;
- neužtikrinami saugos darbe reikalavimai.

Siekiant, kad profesinis mokymas geriau atitiktų darbo rinkos poreikius ir būtų sudarytos optimalios jo vykdymo sąlygos, Prekybos Pramonės ir Amatų rūmai 2006 m. parengė praktikos mokymo vietų ir praktinio mokymo vykdymo bendruosius nuostatus, kuriuose apibrėžti reikalavimai įmonėms, kurios priima moksleivius praktiniam mokymui, mokiniams, atliekantiems praktiką įmonėse, ir mokykloms, siunčiančioms mokinius praktikai. Šie nuostatai turėtų padėti pagerinti praktinio mokymo kokybę, padidinti visų suinteresuotų pusių – įmonės, mokinio ir mokyklos – atsakomybę, organizuojant, vykdant ir įvertinant mokinio praktinį mokymą (<http://www.chamber.lt>).

Prekybos pramonės ir amatų rūmų internetinėje svetainėje veikia mokinių praktikos vietų internetinė duomenų bazė. Joje kiekviena įmonė gali skelbti informaciją apie laisvas praktikos vietas, kur teiks informaciją apie pageidaujamą profesiją, pasirinktą veiklos sritį, datą, iki kada galioja skelbimas, laisvų vietų skaičių, detalų darbo apibūdinimą.

Kalbant apie praktiką įmonėse reikia pripažinti, kad šis veiklos baras susilaukia mažai valstybės dėmesio. Mokymo kokybės problemų sprendimas yra paliktas pačių įmonių nuožiūrai. Tenka pažymėti, kad valstybė nėra ėmusis jokių žingsnių padedant įmonėms darbui su mokiniais parengti praktikos vadovus, apie tai nekalbama jokiam švietimo teisiniame ar strateginiame dokumente. Dauguma įmonių dar nėra pasirengę efektyviam praktiniam mokymui, ir vis dar laikosi nuomonės, kad mokinius turi parengti pačios profesinės mokyklos.

Šiame darbe skiriamas dėmesys vienai vertinimo sričiai - praktinio mokymo įmonėje kokybės vertinimui, kadangi „Mokymo kokybės vertinimo profesinėse mokyklose tvarkoje“ kaip tik ir siūloma viena iš savianalizės dalių pasirinkti minėtą vertinimo sritį. Praktinio mokymo kokybės vertinimas bus atliekamas pagal kriterijus, padėsiančius įvertinti socialinės partnerystės įtaką praktinio mokymo kokybei darbdavių ir profesijos mokytojų požiūriu. Pamatuoti praktinio mokymo įmonėje kokybės parametrus galima pagal apsibrėžtus rodiklius, kurie pateikti 3 lentelėje. Rodiklius pamatuoti ir palyginti su standartu padės empirinio įrankio - anketos klausimai.

### 3 lentelė. Praktinio mokymo kokybės vertinimo parametrai ir rodikliai, naudojami tyrime

Eil. Nr.	Parametrai	Rodikliai	Privaloma užtikrinti, remiantis galiojančiais dokumentais	Klausimyno klausimai
1.	Praktinio mokymo sąlygos ir ištekčiai	Reikalavimai praktinio mokymo vietai	<ul style="list-style-type: none"> <li>suteikti praktikos vietą įgalinančią pasiekti mokymo programoje numatytus tikslus;</li> </ul>	Ar Jūsų atstovaujamą įmonę priima profesinės mokyklos mokinius profesinei praktikai?

Eil. Nr.	Parametrai	Rodikliai	Privaloma užtikrinti, remiantis galiojančiais dokumentais	Klausimyno klausimai
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• sudaryti sąlygas mokymo programoje numatytoms užduotims įvykdyti;</li> <li>• vengti mokinio atitraukimo kitiems darbams;</li> <li>• organizuoti būtinus saugos darbe ir priešgaisrinės saugos instruktažus.</li> </ul>	<p>Kokia įmonės pagrindinė veikla?</p> <p>Kokių specialybių mokinius priimate praktikai?</p> <p>Koks maksimalus priimamų praktikantų skaičius?</p>
		Reikalavimai įmonės materialinei bazei, reikalingai praktinio mokymo organizavimui	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tinkama įmonės materialinė bazė praktikos organizavimui;</li> <li>• tinkamos patalpos praktikantams;</li> <li>• laisvi gamybiniai pajėgumai;</li> <li>• modernūs pagrindiniai įrengimai;</li> <li>• papildoma įranga ir įrankiai;</li> <li>• reikalingos praktikos darbui medžiagos;</li> <li>• aprūpinti mokinį praktinio - gamybinio mokymo užduotimis, šių užduočių vykdymui reikalinga dokumentacija.</li> </ul>	<p>Kokia įmonės materialinė bazė praktikos organizavimui?</p> <p>Ar yra įmonėje tinkamos patalpos praktikantams (nuosava mokymo klasė ar pan.)?</p> <p>Ar yra laisvi gamybiniai pajėgumai?</p> <p>Ar leidžiama naudotis praktikantams pagrindiniais įrengimais?</p> <p>Ar suteikiama papildoma įranga ir įrankiais?</p>
		Reikalavimai asmenims, vykdantiems praktinio mokymo priežiūrą įmonėje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skiriamas praktikos vadovas iš patyrusių įmonės darbuotojų;</li> <li>• gali būti vykdomas mokymas prie specialisto (pameistrystės principas);</li> <li>• praktikos vadovu gali būti fiziniai asmenys turintys aukštąjį arba aukštesnįjį (specialųjį vidurinį) išsilavinimą, o juridiniai asmenys turi būti registruoti Juridinių asmenų registre;</li> <li>• fiziniai ir juridiniai asmenys turi turėti ne mažesnę kaip vienerių metų veiklos patirtį pagal atitinkamą sritį, kuriai priklauso profesinio mokymo programa, pagal kurią mokinys atlieka gamybinę praktiką.</li> </ul>	<p>Jūsų pareigos įmonėje, kuriai atstovaujate?</p> <p>Jūsų vadovavimo moksleivių praktikai įmonėse patirtis?</p> <p>Jūsų išsilavinimas?</p> <p>Nurodykite, kokių specialybių mokinių praktikai vadovaujate?</p> <p>Nurodykite savo specialybę ir turimą kvalifikaciją?</p> <p>Koks mokinių praktikos vadovo įmonėje vaidmuo?</p>

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Parametrai</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Privaloma užtikrinti, remiantis galiojančiais dokumentais</b>	<b>Klausimyno klausimai</b>
2.	Praktinio mokymo eiga	Reikalavimai praktikos atlikimo priežiūrai	<ul style="list-style-type: none"> <li>kontroliuoti mokinio praktikos eigą ir, prireikus, operatyviai spręsti iškilusias problemas, suteikiant mokiniui reikalingą pagalbą.</li> </ul>	<p>Kaip įmonėje organizuojama ir stebima mokinių praktikos eiga?</p> <p>Ko, Jūsų nuomone, reikėtų darbdaviams, kad galėtų tinkamai vadovauti moksleivių praktikai įmonėje?</p>
		Reikalavimai praktikos programos parengimui	<ul style="list-style-type: none"> <li>praktikos programa turi užtikrinti mokymo programoje numatytų tikslų ir kompetencijų įgyvendinimą;</li> <li>praktikos programa turi atspindėti visų suinteresuotųjų socialinės partnerystės dalyvių: darbdavių, mokyklos ir mokinių interesus.</li> </ul>	Kas dalyvauja parengiant mokinių praktikos programą?
		Mokinių įdarbinimo galimybės praktikos metu	<ul style="list-style-type: none"> <li>moksleivių įdarbinimas praktikos metu</li> </ul>	Ar mokiniai įdarbinami praktikos metu?
				Ar sudaromos su mokiniais sutartys praktikos metu?
3.	Praktinio mokymo rezultatai	Praktinio mokymo vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>turi būti sudaryti vertinimo kriterijai, pagal kuriuos įvertinama, ar mokinys tinkamai atliko praktiką įmonėje;</li> <li>mokinio praktinio mokymo dienyne žymima praktikos pradžia, eiga, pabaiga, pateikta mokinio praktinio mokymo charakteristika</li> </ul>	<p>Kaip įmonėje organizuojama ir stebima mokinių praktikos eiga?</p> <p>Kaip stebima ir dokumentuojama mokinių pažanga praktikos metu ir pasibaigus praktikai?</p>
		Praktinio mokymo įvertinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>įvertinama ar mokinys atliko visas užduotis, numatytas praktikos programoje</li> <li>mokinio praktinio mokymo dienyne žymima pateikiama mokinio praktinio mokymo charakteristika, įvertinama mokinio pažanga ir pasiekimai</li> </ul>	Kaip stebima ir dokumentuojama mokinių pažanga praktikos metu ir pasibaigus praktikai?
		Absolventų įsidarbinimas įmonėje	<ul style="list-style-type: none"> <li>ne mažiau 50% mokyklos absolventų įsidarbina toje įmonėje, kurioje atliko praktiką.</li> </ul>	Ar absolventai įdarbinami įmonėje pasibaigus praktikai?

### **3. TYRIMAS: DARBDAVIŲ ĮTAKA PRAKTINIO PROFESINIO MOKYMO KOKYBEI**

#### **3.1. Kiekybinio tyrimo apibūdinimas**

Profesinei mokyklai deleguota rūpintis profesinio mokymo kokybe, todėl natūralu, kad į šį procesą mokykla įtraukia ir kitus suinteresuotus asmenis. Norint nustatyti, ar darbdaviai įtakoja profesinio mokymo kokybę, svarbi abiejų pusių, darbdavių ir mokyklos nuomonė.

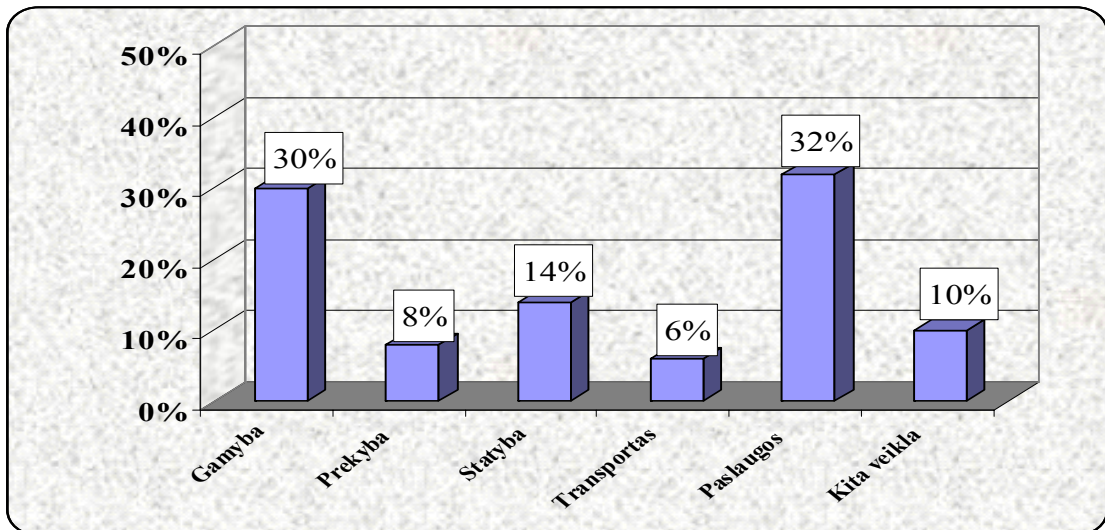
Kiekybiniu tyrimu buvo siekiama nustatyti profesinio mokymo kokybę darbdavių vertinimo aspektu. Tyrime buvo taikytas anketavimo metodas, kuris leidžia gauti aiškų tiriamosios respondentų grupės (darbdavių) požiūrį į tyrinėjamą reiškinį – socialinės partnerystės įtaką profesinio mokymo kokybei, įvertinti egzistuojančias problemas, darbdavių interesus. Anketa – tai tam tikru būdu sudarytas klausimų rinkinys, kurio kiekvienas klausimas logiškai susijęs su apklausos tikslu. Anketos klausimai gali būti atviri (kai atsakymą turi parašyti respondentas) ir uždari (kai respondentas pasirenka jam tinkantį atsakymą).

Populiacija - įmonės, dalyvaujančios Kauno miesto profesinio rengimo procesuose. Įmonės ir mokyklas pasirinkau laikantis teritorinio principo, kad lengviau būtų galima jas apklausti. Parenkant įmones buvo pasinaudota kelių profesinių mokyklų ir Kauno Prekybos pramonės ir amatų rūmų turimais ryšiais su įmonėmis.

Analizės vienetu paimtas įmonės vadovas arba kitas atsakingas įmonėje asmuo, dalyvaujantis mokymo programų vertinime, mokinių priėmimo į valstybės finansuojamas vietas planavime, atsakingas už mokinių gamybinę praktiką įmonėje, dalyvaujantis moksleivių kvalifikaciniuose egzaminuose, ar kitokiu būdu palaikantis partnerystę su profesinio mokymo įstaigomis. Pateikiant klausimynus jiems buvo paaiškintas tyrimo tikslas, siekiama sukelti motyvaciją sąžiningai ir atsakingai atsakinėti į pateiktus klausimus. Buvo akcentuotas atsakymų svarbumas ir reikšmė tyrimui. Tyrimo metu buvo laikomasi etikos principų, dalyviai buvo informuoti apie konfidencialumo ir anonimiškumo išlaikymą. Duomenys rinkti 2007 metų rugpjūčio- rugsėjo mėnesį. Anketų duomenys apdoroti Excel programa. Gauti duomenys aprašyti, pateikti grafikuose, diagramose.

Tyrimo metu buvo apklaustos 66 Kauno miesto įmonės (iš jų 39 uždarnosios akcinės bendrovės, 15 akcinių bendrovių, 5 individualios įmonės, 1 bendroji įmonė, 3 kito pobūdžio įmonės). Iš tyrimo dalyvavusių 66 įmonių - 5 (7,6%) labai mažos, kuriose dirba iki 10

darbuotojų, 11 (16,7%) mažų įmonių su darbuotojų skaičium nuo 11 iki 50, 30 (45,5%) vidutinių įmonių, kuriose darbuotojų nuo 51 iki 250 ir 20 (30,3%) didelių įmonių, kuriose dirba virš 251 darbuotojų. Skirtinga ir apklaustų įmonių patirtis veikloje: 6 įmonių patirtis pagrindinėje veikloje – nuo 1 iki 5 metų, 25 įmonių – nuo 6 iki 10 metų, ir 35 įmonių - virš 10 metų. Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos rūšis pateiktas 9 paveiksle.



**9 pav. Įmonių, dalyvavusių tyrime, pasiskirstymas pagal veiklos rūšis**

Anketas užpildžiusių respondentų pareigos skirtingos - nuo įmonės vadovo, vadovo pavaduotojo, padalinio vadovo, vadovaujančio specialisto iki eilinio darbuotojo, kurie atsakingi už mokinių praktinį mokymą įmonėse. Detalūs duomenys pagal procentinį rodiklį pasiskirstymą, apie tyrime dalyvavusias įmones pateikti 3 priede.

### **3.2. Socialinės partnerystės pirminiame profesiniame rengime tyrimo analizė**

Klausimyno 6 – 10 klausimai skirti nustatyti socialinės partnerystės pobūdį. Jų tikslas atlikti žvalgomąjį tyrimą ir nustatyti, kaip realiai socialinė partnerystė pasireiškia profesinio rengimo procese, kokie yra darbdavių interesai, kokias darbdaviai mato problemas, trukdančias kokybiškam jų ir mokyklų bendradarbiavimui, numatyti jų sprendimo galimybes. Analizuojant šiuos duomenis galima atskleisti, kokia socialinės partnerystės Kauno apskrityje realybė.

Pirmiausiai respondentų buvo klausama, ar įmonė apskritai bendradarbiauja su kuria nors profesine mokykla? Didžioji dauguma respondentų (84,62%) atsakė, kad bendradarbiauja, 6,15%



kad nebendradarbiauja ir 9,23% respondentų atsakė, kad planuoja bendradarbiauti ateityje. Rezultatai pateikti 4 priede.

Respondentų buvo klausiama apie socialinės partnerystės pobūdį, t.y. kokio pobūdžio yra įmonių ir mokyklų bendradarbiavimas. Klausimai buvo uždari, respondentams pateikti galimi atsakymai, remiantis profesinio mokymo įstatymo (1997) 28 straipsnyje numatytomis socialinių partnerių funkcijomis:

- profesinio mokymo politikos formavimas;
- dalyvavimas mokymo programų rengime ir atnaujinime, rengiant ir teikiant siūlymus ir rekomendacijas, kokių kvalifikacijų reikia tam tikros srities darbuotojams,
- dalyvavimas profesijų ir profesinio rengimo standartų kūrimo darbo grupėse,
- dalyvavimas planuojant moksleivių priėmimą į valstybės finansuojamas profesinio mokymo programas,
- dalyvavimas vertinant asmens įgytas kompetencijas,
- dalyvavimas vykdant profesinį orientavimą,
- dalyvavimas įvertinant kvalifikacinių egzaminų klausimus,
- dalyvavimas atliekant profesinės mokyklos vadybinės ir pedagoginės veiklos išorinį vertinimą,
- dalyvavimas Lietuvos ir apskričių profesinio mokymo tarybų, Kvalifikacijos tarnybos komitetų veikloje.

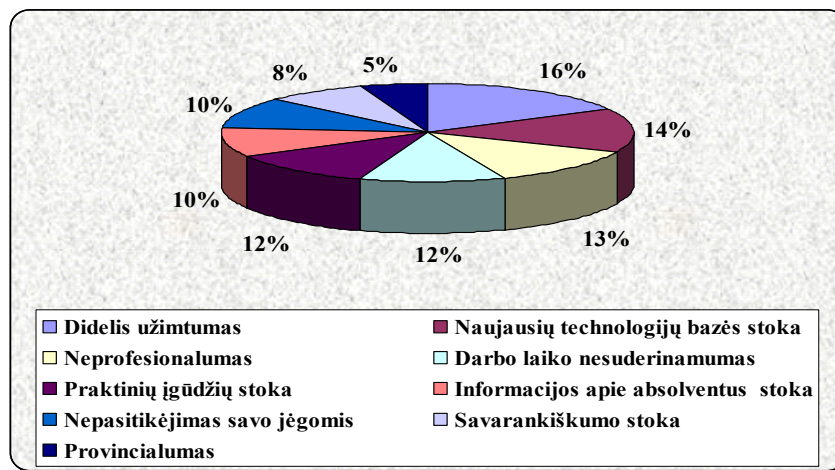
Paprašius įvardinti bendradarbiavimo pobūdį, respondentai dažniausiai paminėjo, kad priima mokinius praktiniam mokymui (87%), deleguoja savo įmonės atstovus į baigiamųjų kvalifikacijos egzaminų komisijas (87%), kiek mažiau nurodė, kad peržiūri mokymo programas, pateikdami pasiūlymus ir rekomendacijas(65%), vykdo bendrus projektus (23%) ir labai mažai respondentų dalyvauja ūkio šakų ekspertų grupėse (3%) (žr. 3 priedą).

Taigi, iš atsakymų matyti, kad didžioji dalis įmonių vysto tik vieną ar dvi galimas socialinės partnerystės formas, kada pagal profesinio mokymo įstatymą, socialiniams partneriams deleguoti žymiai platesni įgaliojimai. Tik kelios įmonės nurodė, kad dalyvauja ūkio šakų ekspertų grupėse ar įvairiose trišalėse tarybose.

Sekančiu anketos klausimu paprašyta patikslinti, koku būdu įmonė dalyvauja profesiniame mokyme. Rezultatai pateikti 3 priede. Mėlyna spalva pažymėta veikla, kurioje įmonės dalyvauja, o raudona, kurioje nedalyvauja. Iš diagramos matyti, kad įmonės aktyviai dalyvauja

kvalifikaciniuose egzaminuose, vertinant ir atnaujinant programas, įvertinant kvalifikacijos egzaminų užduotis, tačiau visiškai nedalyvauja tokiose veiklose, kaip profesinio rengimo politikos formavimas, moksleivių priėmimo į profesines mokyklas planavimas, profesinis orientavimas, dalyvavimas išoriniame profesinės mokyklos vertinime.

Siekiant nustatyti problemas, kurios trukdo bendradarbiavimui su profesinėmis mokyklomis, respondentų buvo paprašyta įvardinti tris pagrindines problemas. Dažniausiai pasikartojantys atsakymai apibendrinti 10 paveiksle. Galima teigti, kad panašūs darbdavių pastebėjimai nurodomi ir Profesinio mokymo informacinės tarnybos parengtoje studijoje „Profesinio rengimo modernizavimas“ (2000).



**10 pav. Pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria darbdaviai**

Paprašius įvardinti, ar palaikomas mokyklų ir įmonių partnerystės ryšys turi įtakos įdarbinant moksleivių įmonėje ir kodėl, didžioji dalis darbdavių atsakė teigiamai ir dažniausiai nurodė tokias teigiamas bendradarbiavimo priežastis:

- Mokyklos mokiniai papildo kvalifikuotų darbuotojų gretas įmonėse;
- Padidėja absolventų įsidarbinimo galimybės;
- Padidėja galimybės atlikti gamybinę praktiką darbo vietoje;
- Galima sužinoti apie mokyklų kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą ;
- Galima dalytis patirtimi;
- Galima vienodinti ir tobulinti mokymo tikslus, bei mokymo turinį;

Vadinasi, iš pastarųjų atsakymų galima daryti prielaidą, kad socialinės partnerystės ryšys turi įtakos profesinio rengimo kokybei, kadangi darbdaviai mielai priima mokinius praktiniam mokymui, kuriam pasibaigus, padidėja absolventų įsidarbinimo galimybės.

Aptariant pagrindines problemas, dėl kurių socialiniai partneriai negali ar nenori bendradarbiauti su profesinėmis mokyklomis, galima pastebėti:

- Dabartiniai profesinio rengimo ir darbdavių ryšiai yra stagnacinės būsenos, bendradarbiavimo motyvaciją užgožia interesų skirtumai, neakcentuojamas visų dalyvių bendrumas, bendrų rezultatų siekimas. Kiekviena pusė siekia naudoti tik sau, bendradarbiavimas neįteisintas sutartiniais teisiniais santykiais, kurie padėtų kurti abipusiai naudingus partnerystės santykius.

- Kitos priežastys, stabdančios organizacijų ir mokymosi institucijų bendradarbiavimą yra lėšų trūkumas, silpna mokyklų mokymosi bazė, egzistuojantis konservatyvus mokyklinis profesinio mokymo modelis, netinkama organizacijų kultūra, darbdavius netenkinanti mokymo paslaugų kokybė.

Tyrimas parodė, kad pasitvirtino pirmoji hipotezė, jog darbdaviai dar neatlieka visų jiems įstatymiškai deleguotų dalyvavimo profesiniame rengime funkcijų. Šiuo metu atlikti kai kurias jiems įstatymiškai deleguotas funkcijas trukdo laiko stoka ir motyvacijos trūkumas.

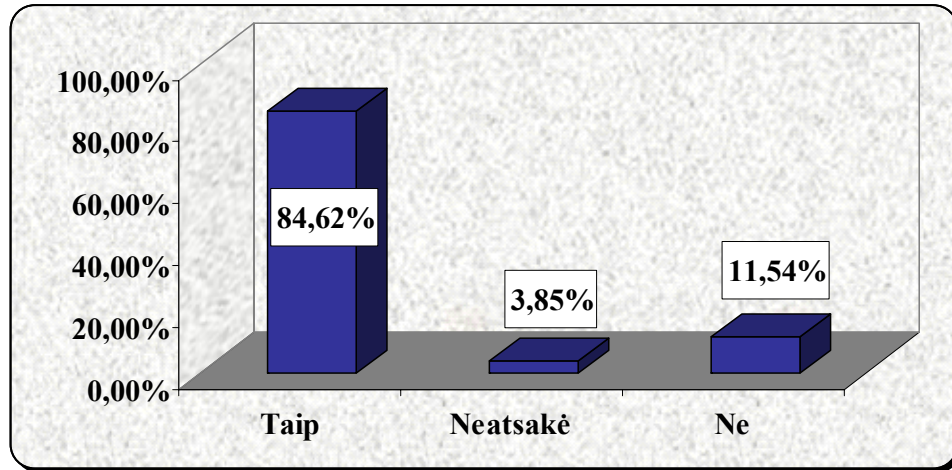
### **3.3. Praktinio mokymo kokybės vertinimo darbdavių požiūriu rezultatų analizė**

Antroji klausimyno dalis skirta nustatyti darbdavių pasirengimą vykdyti praktinį mokymą įmonėse, bei išryškinti egzistuojančias problemas.

Atlikus analizę, apie respondentų išsilavinimą ir kvalifikaciją išaiškėjo, kad daugumoje (35 % apklaustųjų) įmonių dirba virš 250 kvalifikuotų darbuotojų, kurie pagal įmonės specializaciją atspindi visas išsilavinimo grandis - aukštąjį universitetinį, neuniversitetinį, profesinį. Kiekvienoje šių išsilavinimo grandžių dirba virš 10 specialistų. Tik mažose įmonėse tokių specialistų pagal atskiras švietimo grandis yra mažiau. Tos įmonės (48 %), kuriose dominuoja virš 10 kvalifikuotų darbuotojų pagal įmonės specializaciją su aukštuoju universitetiniu ir profesiniu išsilavinimu, priima maksimalų mokinių skaičių į praktiką, tačiau mano, jog praktikos programos parengimas priklauso mokyklos darbuotojams.

Kaip teigiama Baltojoje knygoje (1999), darbdaviai yra profesinio rengimo sistemos dalyviai, vadinasi jie taip pat atsako už profesinio rengimo kokybę. Praktinio mokymo kokybės vertinimas atliekamas pagal išskirtus praktinio mokymo kokybės vertinimo parametrus, pateiktus 3

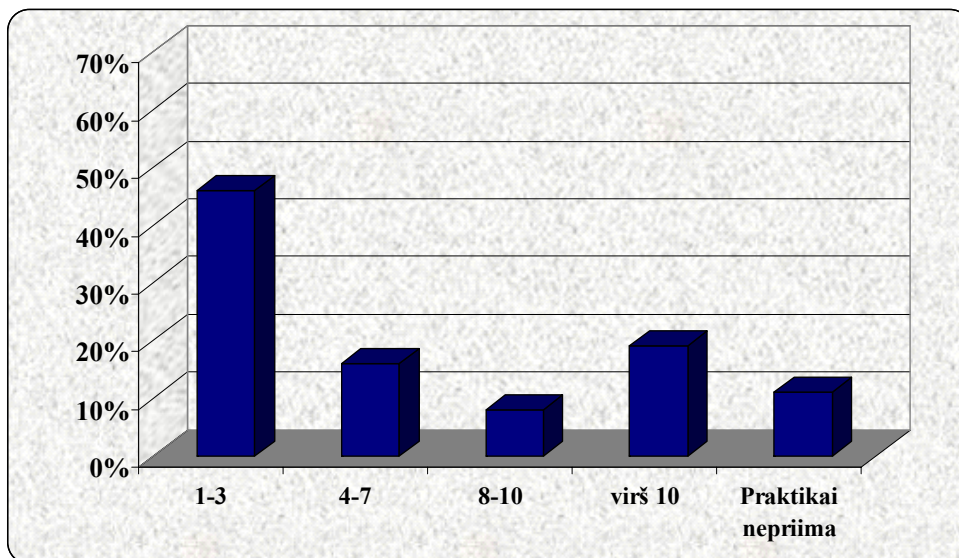
lentelėje. Pagal juos buvo sudaryti anketos, skirtos darbdaviams, antroji dalis, t.y. 11 – 20, klausimai.



#### **11 pav. Respondentų nuomonė apie profesinių mokyklų mokinių priėmimą praktikai**

Kalbant apie darbdavių ir profesinių mokyklų bendradarbiavimą rūpėjo sužinoti, ar darbdaviai yra linkę priimti profesinių mokyklų mokinius profesinei praktikai. Net 84,62% darbdavių atsakė, kad noriai priimantys moksleivius praktikai ir tik 11,54% darbdavių pasisakė neigiamai (žr. 11 pav.). Priežastys, dėl kurių darbdaviai noriai priima moksleivius į praktiką buvo įvardintos sekančios: geresnė įmonių techninė bazė, mokyklose dėstoma teorija skiriasi nuo praktikos, įmonėje galima objektyviau pažinti moksleivį, moksleiviai susipažįsta su realiomis darbo sąlygomis.

Paklausus, kiek mokinių įmonės priima praktikai, gauti atsakymai patekti 12 paveiksle. Kaip matyti, dažniausiai darbdaviai priima 5-4 po 1-3 moksleivius (46%). Tačiau nemažai įmonių (19%) gali suteikti praktikos vietas 10 ir daugiau moksleivių.



**12 pav. Maksimalus priimamų praktikantų skaičius**

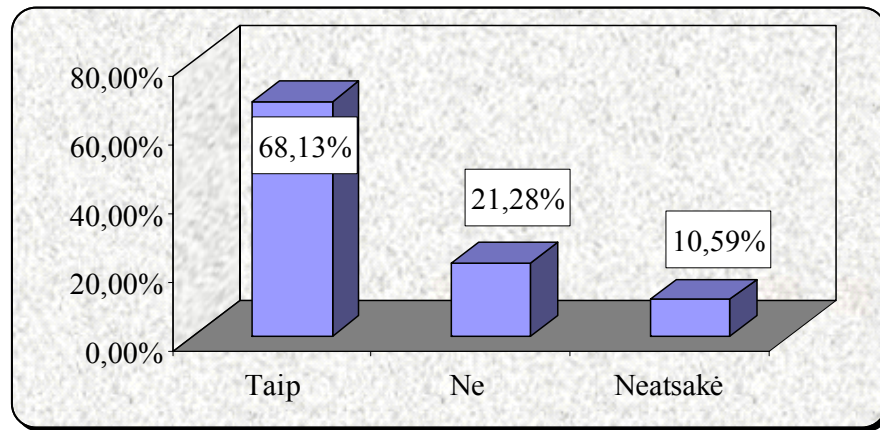
Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbdavių dažniausiai paminėti ir paklausiausiai į praktiką priimami šių specialybių moksleiviai:

- Virėjai, konditeriai, mėsininkai, maisto ruošimo darbuotojai (paminėjo 37 respondentai);
- Padavėjai – barmenai (paminėjo 15 respondentų);
- Kambarinės (paminėjo 12 respondentų);
- Auklės (paminėjo 5 respondentai);
- Higieninės kosmetikos kosmetikai (paminėjo 11 respondentų);
- Siuvėjai, avalynės gamintojai (paminėjo 24 respondentai);
- Šaltkalviai–remontininkai, suvirintojai, tekintojai–frezuotojai (paminėjo 18 respondentų);
- Staliai, baldžiai (paminėjo 9 respondentai);
- Automechanikai (paminėjo 14 respondentų);
- Kompiuteristai, maketuotojai, kompiuterinės grafikos projektavimo operatoriai (paminėjo 17 respondentų);
- Apskaitininkai-kasininkai (paminėjo 8 respondentai);
- Banko tarnautojai (paminėjo 9 respondentai);

Galima daryti prielaidą, kad paklausiausių specialybių moksleiviai turi geresnes sąlygas atlikti praktinį mokymą, bei po baigimo gauti darbą toje pačioje įmonėje.

Toliau respondentų buvo klausama, kaip įmonėse, kurios priima praktikantus, organizuojamas darbas su praktikantais ir kas už tai atsakingas. Kitaip tariant ar yra skiriamas

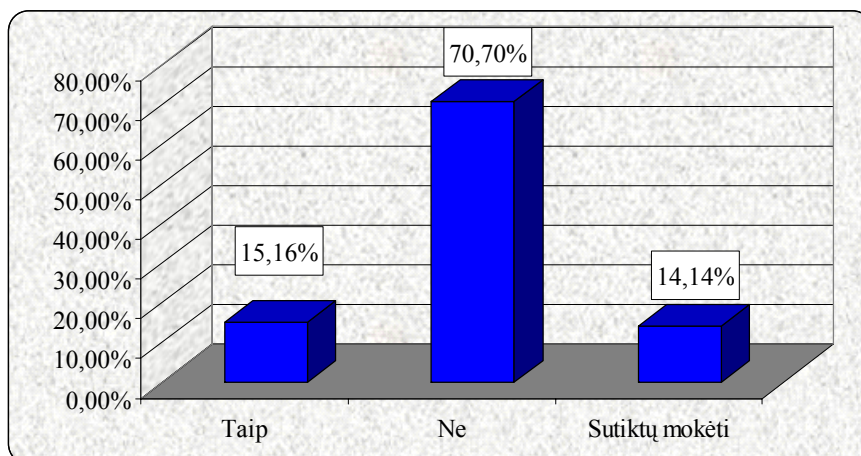
įmonėje praktikos vadovas, atsakingas už mokinių praktiką. Paaiškėjo, kad 68,13% įmonių turi praktikos vadovus. Daugumoje įmonių tai padalinio ar gamybos vadovai. Likęs 21,28% įmonių praktikos vadovo neskiria. 10,59% respondentų į šį klausimą neatsakė. (žr. 13 pav.).



**13 pav. Įmonių nuomonė, apie praktikos vadovo, atsakingo už praktikos įgūdžių tobulinimą, skyrimą**

Pagrindinėmis priežastimis, dėl kurių įmonės neturi praktikos vadovo, buvo įvardinta: personalo stoka, per maža įmonė, kad galima būtų skirti atsakingą žmogų už profesinių mokyklų mokinių atliekamą praktiką. Tyrimo rezultatai parodė, kad dažniausiai tos įmonės, kurios priima mokinius profesinei praktikai, turi ir praktikos vadovus, ar už mokinių praktiką atsakingą asmenį.

Darbuotojai nenoriai imasi vadovauti moksleivių praktikai, dėl šių priežasčių: papildomas krūvis, dažniausia nėra mokama už šį papildomą darbą. Nors, kaip matyti iš 14 paveikslo duomenų, didžioji dalis priimančių moksleivius praktikai įmonių turi praktikos vadovus, tačiau jų darbas dažnai būna formalus, kadangi jiems darbdaviai už darbą nemoka. Todėl praktikos vadovų motyvacija kokybiškai atlikti pavestą darbą, nėra didelė.



**14 pav. Respondentų nuomonė, apie atlyginimą už moksleivių, atliekančių praktiką, priežiūrą**

Siekiant išsiaiškinti, kokias pareigas užimantis darbuotojas dažniausiai skiriamas praktikos vadovu, gauti sekantys atsakymai:

- įmonės vadovai (paminėjo 18,7% respondentų);
- vadovo pavaduotojai (paminėjo 25,3% respondentų);
- atsakingi padalinių vadovai (paminėjo 31,4% respondentų);
- kvalifikuoti įmonės darbuotojai, kurių profesinė patirtis virš 5 metų (paminėjo 24,6% respondentų);

Kaip galima matyti, įmonės, kurios skiria praktikos vadovus, atsakingai žiūri į vadovų parinkimą. Vadovais skiriami kompetentingi, darbo patirtį turintys specialistai. Tai pagerina moksleivių praktinio mokymo kokybę.

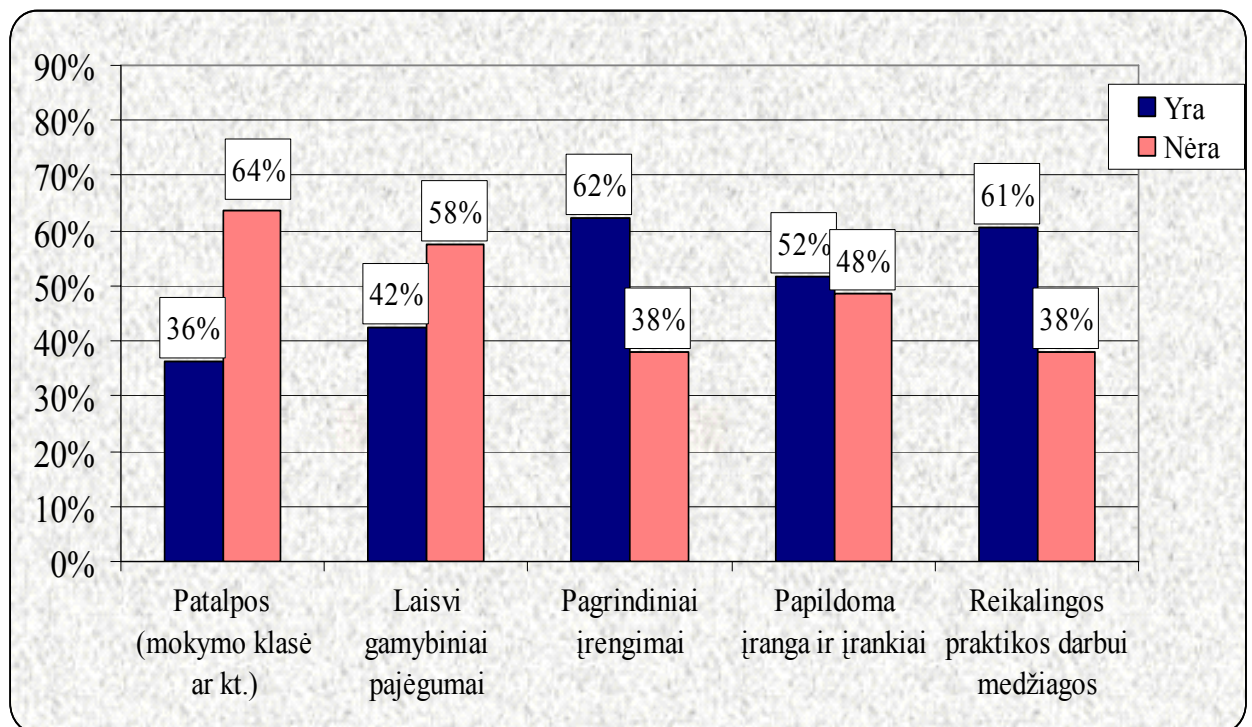
Atlikta tyrimo duomenų analizė rodo, kad priimant moksleivius profesinei praktikai dominuoja didžiosios įmonės. Didžioji dalis mokinių praktiką atlikinėja didesnėse įmonėse, kur darbuotojų skaičius siekia nuo 51 darbuotojo ir daugiau. Net 94,00% didžiųjų įmonių linkusios priimti profesinių mokyklų mokinius praktikos laikotarpiui. Net 80,36% didžiųjų įmonių turi praktikos vadovus ir tik 20,55% praktikos vadovų neturi. Šiek tiek kitokia situacija yra mažesnėse įmonėse, kur darbuotojų skaičius siekia nuo 1 iki 50 darbuotojų. 56,25% tokių įmonių turi praktikos vadovus ir beveik tiek pat mažųjų įmonių - 43,75% praktikos vadovų neturi.

Apklaustų įmonių atsakymuose dėl patirties pagrindinėje veikloje, dominuoja – virš 10 metų (64 proc.), šiose įmonėse dirba virš 250 darbuotojų (35 proc. nuo atsakymų), ir jos priima po 1-3 praktikantus praktikai. Tos įmonės, kurios veiklą vykdo iki 10 metų, priima praktikai daugiau

mokinių, nei tos, kurios veiklą vykdo virš 10 metų ir juose dirba mažiau darbuotojų. Tai rodo, kad darbuotojų skaičius įmonėje neįtakoja priimamų praktikantų skaičiaus.

Kitas svarbus klausimas – išsiaiškinti, ar tinkama įmonių materialinė bazė praktikos organizavimui, ar mokiniams praktikos metu suteikiamos reikiamos medžiagos, įrankiai ir gamybos priemonės. Gauti atsakymai pateikti 15 paveiksle.

Kaip galima matyti iš pateiktos diagramos, situacija nėra gera, kadangi ne visų įmonių materialinė bazė tinkama kokybiškam mokinių praktikos atlikimui. Tik mažesnė pusė įmonių turi mokinių praktiniam mokymui skirtas mokymo klases, bei praktiniam mokymui skirtus laisvus gamybinius pajėgumus. Materialinius resursus sudaro pagrindiniai įrengimai, su kuriais darbdaviai leidžia naudotis praktikantams, bei darbui reikalingos medžiagos. Tuo praktikantus aprūpina didesnė dalis, t.y. du trečdaliai apklaustųjų darbdavių. Bet, kaip galima matyti iš apklausos, beveik trečdalis priimančių į praktiką įmonių visiškai neskiria dėmesio praktikantams, nesuteikia jokių resursų, reikalingų praktikai atlikti. Iš to galima daryti išvadą, kad faktiškai didesnėje pusėje apklaustų įmonių mokinių praktika nėra kokybiška, nes mokiniai negali kokybiškai atlikti visų gamybinės praktikos programoje numatytų užduočių dėl išteklių stokos.



15 pav. Įmonės materialinė bazė praktikos organizavimui



Praktinis mokymas – tai didaktiškai suskaidytų ir tvarkingai atgaminamų atskirų darbininko profesinės veiklos komponentų procesas. Jo pagrindinis tikslas, kad mokiniai tvirtai ir nuosekliai išmoktų visus profesinės veiklos komponentus. Praktinio mokymo metu yra sukonkretinamos ir praktiškai realizuojamos visos žinios, visi mokėjimai ir įgūdžiai, įgyti mokantis teorinių dalykų mokykloje, kurie leidžia užsiimti konkrečia profesine veikla ir įgyti tam tikrą kvalifikacijos lygį. Todėl parengiant praktikos programą svarbu numatyti, kad mokinys įgytų visas mokymo programoje numatytas kompetencijas, atsižvelgiant į turimus gamybinius pajėgumus ir esamą mokslo ir technologijų pažangą. Pasidomėjus, kas parengia praktikos programą, 74,24% respondentų atsakė, kad praktikos programą parengia mokykla, 21,21% atsakė, kad programą parengia įmonė, ir tik 4,55% atsakė, kad praktikos programa parengiama suderinus su mokykla. Vadinas, darbdaviai dar nėra aktyvūs rengiant praktinio mokymo programas, vengia aktyviau įsijungti į mokymo procesą.

Respondentų buvo klausama apie mokinių įdarbinimą praktikos metu. Paaiškėjo, kad darbdaviai kol kas nesuinteresuoti įdarbinti mokinius praktikai, kadangi jie nenori prisiimti papildomų išpareigojimų ir atsakomybės, vengia papildomų rūpesčių, popierizmo. Iš visų apklaustųjų 39,39% atsakė, kad moksleivių neįdarbina ir nesudaro su moksleiviu darbo sutarties. 56,06% respondentų atsakė, kad sudaro darbo sutartį, tačiau moksleiviams nemoka už atliktą darbą. Ir tik 4,55% įdarbina moksleivius praktikos metu. Tai taip pat byloja apie blogesnę praktikos atlikimo kokybę, kadangi nemokamas darbas nemotyvuoja moksleivių, neskatina geriau atlikti mokymo programoje numatytų užduočių.

Didžioji dalis respondentų sutinka su teiginiu, kad profesinės mokyklos absolventai įsidarbinant turi privalumą prieš kitus, kadangi mokymasis mokykloje suteikia ne tik teorinių, bet ir praktinių žinių, moksleiviai jau susipažinęs su darbo vieta ir pobūdžiu.

Paprašyti nurodyti, kaip jų įmonėje organizuojamas darbas su praktikantais ir stebima praktikos pažanga, didžioji dalis respondentų įvardijo, kad praktikos metu vykdo tokias funkcijas:

- paskiria praktikos vadovą;
- vykdo moksleivių konsultavimą įvairiais klausimais;
- aprūpina praktikantus visomis darbui reikalingomis priemonėmis;
- atlieka užduočių atlikimo priežiūrą, kasdien pildydami praktikos dienyną;
- atlieka galutinį moksleivio praktikos vertinimą.

Pagal galiojančią tvarką, pasibaigus praktikai moksleivis turi pristatyti iš įmonės, kurioje jis atliko praktiką, praktikos vadovo atsiliepimą ir rekomendaciją. Praktikos vadovo atsiliepimas leidžia objektyviau įvertinti moksleivio praktinį pasirengimą tam tikrai profesijai. Su tuo sutinka ir patys darbdaviai. Tačiau daugelis jų vertina moksleivius labai formaliai, lakoniškai ir apibendrintai. Mokyklos moksleivių praktikos vertinime pasigenda informatyvumo, konkretumo.

Galima teigti, kad darbdaviai vadovaujasi mokyklos parengtomis praktikos užduotimis, atlieka tik konsultacinę, bei priežiūros funkcijas ir apibendrintai įvertina mokinio pasirengimą praktikos pabaigoje.

Trečioji grupė klausimų (18, 19 ir 20) buvo apibendrinančiojo pobūdžio, norint labiau išryškinti egzistuojančias problemas. Paklausus, ko trūksta darbdaviams, kad praktikos atlikimo kokybė būtų geresnė, buvo paminėtos šios priežastys:

- lėšų trūkumas;
- netinkamas moksleivių parengimo lygis;
- praktinių įgūdžių stoka;
- teorija skiriasi nuo praktikos;
- profesijos mokytojų pasenusios praktinės žinios;
- profesijos mokytojai dėsto daugiau teoriją;
- silpna mokyklos mokomoji bazė.

Iš gautų atsakymų matyti, kad mokyklų materialinė bazė, kai kurių mokytojų kvalifikacija atsilieka nuo to, kokią situaciją galima rasti įmonėse.

Pasiteiravus apie profesijos mokytojų vaidmenį, atliekant praktinį mokymą įmonėse, darbdaviai nurodė, kad svarbiausias profesijos mokytojų uždavinys:

- suteikti mokiniams teorinių žinių;
- tinkamai parengti praktinio mokymo programą;
- aprūpinti praktikantus užduotimis;
- kontroliuoti mokinių lankomumą;
- patarti, konsultuoti mokinius, iškilus neaiškumams.

Iš atsakymų matyti, kad darbdaviai nenori prisiimti jokių kitų funkcijų išskyrus tai, kad suteikia mokiniams praktinio mokymo vietą.

Dvidešimtuoju klausimyno klausimu buvo klausiama darbdavių nuomonės apie priemones praktinio mokymo kokybės gerinimui. Tačiau didžioji dalis darbdavių atsakė į šį atvirą klausimą

atmestinais, neišsamiais. Iš pateiktų atsakymų galima daryti prielaidą, kad darbdaviai nėra suinteresuoti aktyviai dalyvauti gerinant profesinio rengimo kokybę.

Apibendrinant kiekybinį tyrimą galima teigti, kad:

- didžioji dalis įmonių (85%) noriai priima praktikantus praktiniam mokymui;
- ne visos įmonės yra tinkamai pasirengę kokybiškai vykdyti praktinį mokymą, kadangi paaiškėjo, kad 50% įmonių neturi reikiamos materialinės bazės, 52% įmonių neturi laisvų gamybinių pajėgumų ir įrengimų, 54% nesuteikia praktiniam mokymui reikalingų priemonių;
- 88 proc. apklaustų įmonių teigė, kad praktikos atlikimui turi reikalingą įrangą ir įrankius, tačiau neskuba įdarbinti moksleivių praktikos laikotarpiui arba jiems baigus mokyklą;
- ne visos įmonės kokybiškai vykdo praktinio mokymo priežiūrą ir vertinimą: 21% įmonių neskiria praktikos vadovų, 74% nedalyvauja rengiant praktikos programas, 40% nestebi, nekontroliuoja praktikantų darbo, nesudaro su moksleiviais darbo sutarčių, nemoka už darbą, atmestinais vertina moksleivių pažangą praktikos eigoje.

Todėl galima daryti prielaidą, kad ne visi darbdaviai yra pasirengę vykdyti praktinį mokymą įmonėse, kad tam vis dėlto dar neskiriamas reikiamas darbdavių dėmesys. Vadinasi, trečioji hipotezė pasitvirtino. Taipogi pasitvirtino ir antroji hipotezė, kadangi kuo daugiau dėmesio darbdaviai skiria praktiniam profesiniam mokymui, tuo geresnė praktinio mokymo kokybė.

### **3.4. Praktinio mokymo kokybės vertinimo profesijos mokytojų požiūriu rezultatų analizė**

Kitu tyrimu buvo siekiama išsamiau ir giliau patyrinėti praktinio mokymo įmonėse veiklos kokybę mokyklos vertinimo aspektu. Todėl buvo atliktas kokybinis tyrimas ir apklausti profesinių mokyklų profesijos mokytojai, vadovaujantys mokinių praktikai. Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti profesijos mokytojų (mokyklos) požiūrį į įmonių pasirengimą dalyvauti mokinių praktiniame mokyme, kokie šio mokymo privalumai, kokios egzistuoja problemos, kas turi įtakos praktinio mokymo kokybei. Buvo naudojama struktūruoto interviu forma ir parengtas 8 atvirų klausimų klausimynas. Klausimynas atitinka 3 lentelėje pateiktas kokybės vertinimo sritis ir rodiklius: praktikos išteklių kokybė, praktikos veiklos kokybė, praktikos rezultatų kokybė.

Tyrimo imties charakteristika: tyrime dalyvavo 16 atsitiktinai parinktų Kauno miesto profesinių mokyklų profesijos mokytojų. Mokytojai į parengtus klausimus galėjo atsakinėti raštu, nes taip galėjo geriau įsigilinti į klausimų esmę ir apgalvoti atsakymus. Dalyvavusių profesijos

mokytojų kvalifikacija: 44% (7) mokytojų metodininkų, 50% (8) vyr. profesijos mokytojai, 6% (1) profesijos mokytojas. Mokytojų patirtis vadovaujant praktiniam mokymui: 6% (1) vadovauja praktiniam mokymui mažiau kaip 5 metus, 66% (11) mokytojų nuo 6 iki 10 metų ir 28% (4) virš 10 metų.

Kokybinio tyrimo duomenys analizuoti naudojant Content analizės metodą. Jie pateikti 4 lentelėje.

**4 lentelė. Profesijos mokytojų apklausos duomenys**

<b>Klausimas</b>	<b>Apklausos duomenys</b>
1. Kokiais kriterijais vadovaujantės parinkdami moksleiviams praktikos vietas?	<p>Į šį klausimą neatsakė 4 profesijos mokytojai. Iš likusių 12 atsakymų dažniausiai paminėti šie praktikos vietų parinkimo kriterijai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pasirašyta su įmone bendradarbiavimo sutartis;</li> <li>• lemia ilgalaikę partnerystę su įmonėmis;</li> <li>• įmonėje yra tinkama materialinė bazė moksleivių praktikai;</li> <li>• įmonėje modernūs įrengimai;</li> <li>• praktikantai įdarbinami praktikos metu;</li> <li>• įmonėje moksleiviai atlieka visas programoje numatytas užduotis;</li> <li>• įmonė skiria kvalifikuotus praktikos vadovus praktikos priežiūrai;</li> </ul>
2. Ar tinkama įmonės materialinė bazė praktikos organizavimui?	<p>Į šį klausimą teigiamai atsakė visi 16 respondentų, tačiau tik 1 respondentas paminėjo, kad įmonė pilnai aprūpinta visais įrengimais ir darbo priemonėmis, moksleivių kokybiškam praktiniam mokymuisi.</p> <p>Kiti atsakymai buvo sekantys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Į klausimą ar yra tinkamos patalpos praktikantams (nuosava mokymo klasė ar pan.) teigiamai atsakė 7 (43%), neigiami 9 (67%) praktikos vadovai;</li> <li>• Ar yra įmonėje laisvi gamybiniai pajėgumai teigiamai atsakė 4 (25%), neigiamai 12 (75%) mokytojų;</li> <li>• Ar tinkami pagrindiniai įrengimai, teigiamai atsakė 15 (94%), neigiamai atsakė 1 (6%);</li> <li>• Ar suteikiama praktikantams papildoma įranga ir įrankiai teigiamai atsakė 11 (69%), neigiamai atsakė 5 (31%);</li> <li>• Ar suteikiamos praktikos darbui reikalingos medžiagos teigiamai atsakė 16 (100%), neigiamų atsakymų nebuvo;</li> </ul> <p>Paklausus, kokių resursų trūksta tinkamam praktikos pravedimui, respondentai paminėjo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nieko (teigė 6 respondentai);</li> <li>• mokymo klasės įmonėse (paminėjo 4 respondentai);</li> <li>• modernios įrangos (paminėjo 4 respondentai);</li> <li>• mokymosi ir mokymo medžiagos (paminėjo 4 respondentai);</li> </ul>
3. Ar skiriamas įmonėje praktikos vadovas? Koks jo vaidmuo?	<p>Į šį klausimą atsakė 15 (94%) respondentų. Visi atsakiusieji paminėjo, kad praktikos vadovas yra skiriamas, tačiau paprašius nurodyti jo vaidmenį, atsakymai pasiskirstė sekančiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktiškai formalus (atsakė 1 mokytojas);</li> <li>• Kuruoja mokinių darbą (atsakė 9 mokytojai);</li> </ul>

Klausimas	Apklauso duomenys
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suteikia mokiniams pagalbą, konsultuoja (atsakė 7 mokytojai);</li> <li>• Palaiko ryšius su profesijos mokytojais (atsakė 4 mokytojai);</li> <li>• Informuoja mokyklą mokinių nelankymo atveju (atsakė 2 mokytojai);</li> <li>• Stebi ir dokumentuoja mokinių pažangą (atsakė 1 mokytojas);</li> <li>• Atsakingas už mokinių saugumą praktikos metu (atsakė 7 mokytojai);</li> <li>• Padeda mokiniui įsilieti į kolektyvą (atsakė 3 mokytojai);</li> </ul>
<p>4. Kokios teigiamos mokinių praktinio mokymo įmonėje pusės?</p>	<p>Išsamiai į šį klausimą atsakė 13 (81%) mokytojų, 3 (19%) mokytojai į šį klausimą atsakė lakoniškai – įgyja patirties.</p> <p>Iš kitų reikšmingų atsakymų dažniausiai buvo minima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moksleiviai susipažįsta su pasirinktos specialybės specifika (atsakė 10 mokytojų);</li> <li>• Ugdomas savarankiškumas ir atsakomybė (atsakė 4 mokytojai);</li> <li>• Darbas pagal specialybę tiesioginėje darbo vietoje (atsakė 9 mokytojai);</li> <li>• Įgyja patirties ir darbo įgūdžių (atsakė 14 mokytojai);</li> <li>• Mokosi dirbti komandoje (atsakė 3 mokytojai);</li> <li>• Įgyja ir tobulina bendravimo darbo kolektyve įgūdžius (atsakė 6 mokytojai);</li> </ul>
<p>5. Kokios neigiamos mokinių praktinio mokymo įmonėje pusės?</p>	<p>Išsamiai į šį klausimą atsakė 11 (69%) mokytojų, 3 (18%) mokytojai į šį klausimą atsakė, kad problemų nėra, 2 (13%) mokytojai neatsakė į šį klausimą iš viso.</p> <p>Kituose atsakymuose buvo dažniausiai paminėtos šios problemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktikos vieta nėra tinkama pagal specialybę (atsakė 2 mokytojai);</li> <li>• Nėra tinkamai organizuotas darbas su praktikantais (atsakė 10 mokytojų);</li> <li>• Moksleiviai neatlieka visų praktikos programoje numatytų užduočių (atsakė 9 mokytojai);</li> <li>• Moksleiviai dirba ne kvalifikuotą darbą (atsakė 4 mokytojų);</li> <li>• Moksleiviais nepasitikima (atsakė 4 mokytojų);</li> <li>• Moksleiviams nesuteikiamos konsultacijos (atsakė 4 mokytojų);</li> <li>• Už darbą neatlyginama, todėl silpna motyvacija (atsakė 3 mokytojų);</li> <li>• Praktikos vadovas nesirūpina praktikantų mokymu (atsakė 7 mokytojai);</li> <li>• Trūksta geranoriškumo ir supratimo (atsakė 5 mokytojai);</li> <li>• Darbdaviams priimti moksleivius į praktiką nėra naudinga. (atsakė 2 mokytojai);</li> </ul>
<p>6. Kaip stebima ir dokumentuojama mokinių pažanga praktikos metu ir pasibaigus praktikai?</p>	<p>Pažangos rezultatai fiksuojami praktikos dienynuose - atsakė 14 (88%) mokytojų;</p> <p>Vykdomi patikrinimai - atsakė 14 (88%) mokytojų;</p> <p>Atliekama praktikantų kontrolė - atsakė 14 (88%) mokytojų;</p> <p>Išsamiau, buvo tokie mokinių pažangos stebėjimo ir dokumentavimo žingsniai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudaromas mokinių praktikos lankymo grafikas (atsakė 1 mokytojas);</li> <li>• Pildomas mokinių praktikos dienynas, kuriame registruojamos atliktos užduotys (atsakė 13 mokytojų);</li> <li>• Dienynuose fiksuojami praktikos pažangos rezultatai (atsakė 3 mokytojai);</li> <li>• Mokiniai turi praktikos programą, žino už ką bus įvertinti, rašo užrašus,</li> </ul>

Klausimas	Apklauso duomenys
	demonstruoja įgūdžius patikrinamųjų darbų metu mokykloje ir praktikos vietose (atsakė 1 mokytojas); <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tikrinami gamybinės praktikos darbai (atsakė 1 mokytojas);</li> <li>• Pasibaigus praktikai, rašomas atsiliepiamas apie moksleivio praktiką, kur įvertinami jo pasiekimai, darbo drausmė (atsakė 7 mokytojai);</li> </ul>
7. Kas parengia praktikos programą?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parengia įmonė atsakė 2 (13%) respondentai;</li> <li>• Parengia mokykla atsakė 12 (75%) respondentų;</li> <li>• Parengiama suderinus su mokykla atsakė 2 (13%) respondentai.</li> </ul>
8. Kas galėtų suinteresuoti darbdavius aktyviau bendradarbiauti su profesinėmis mokyklomis?	Į šį klausimą atsakė 11 (69%) mokytojų, 5 (31%) į šį klausimą neatsakė iš viso. Profesijos mokytojai pateikė tokius pasiūlymus: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Įstatymu numatyti mokesčių lengvatas įmonėms, priimančioms mokinius praktikai (atsakė 4 mokytojai);</li> <li>• Suteikti daugiau lengvatų įmonėms, priimančioms moksleivius į praktiką (atsakė 4 mokytojai);</li> <li>• Skirti valstybės ar savivaldybės lėšas įmonei, kurioje atliekamas praktinis mokymas (atsakė 3 mokytojai);</li> <li>• Skatinti įmones ir moraliai, ir materialiai (atsakė 1 mokytojas);</li> <li>• Įtraukti daugiau darbdavių į mokymo programų kūrimą (atsakė 2 mokytojai);</li> <li>• Mokykla turi geriau parengti mokinius (atsakė 3 mokytojai);</li> <li>• Mokyklos turi rengti reikalingų specialybių darbuotojus, kurių šiuo metu darbo rinkoje trūkumas (atsakė 1 mokytojas);</li> </ul>

Vertinant profesijos mokytojų požiūrį apie įmonių pasirengimą dalyvauti mokinių praktiniame rengime, paaiškėjo, kad mokytojų nuomonė apie įmonių įtraukimą į profesinio rengimo procesą yra pozityvi. Dauguma mano, kad praktinis mokymas padeda geriau įsisavinti mokykloje įgytas teorines žinias, suvokti pasirinktos specialybės specifiką, įgyti profesinės patirties realiomis darbo sąlygomis, tobulinti bendrąsias ir profesines kompetencijas.

Paaiškėjo, kad parenkant moksleiviams praktikos vietas atsižvelgiama į turimą įmonių materialinę – techninę bazę, galimybę moksleiviams dirbti su modernia technika, įrengimais, praktikantų darbo sąlygas. Svarbus kriterijus – ar įmonėje skiriamas kompetetingas specialistas, kuris galėtų vadovauti mokinių praktikai, jo požiūris į vadovavimą praktiniam mokymui. Dažnai pasitaiko, kad praktikos vadovai atlieka savo funkcijas tik formaliai. Kitas kriterijus, kad moksleiviams būtų suteikiami reikalingi įrankiai ir įrengimai, kad moksleiviai atliktus darbus pagal savo įgyjamą specialybę ir atliktų visas mokymo programoje numatytas užduotis.

Dauguma apklaustųjų paminėjo, kad praktinio mokymo sąlygos ne visose įmonėse yra tinkamos. Dar daugelis įmonių naudojami pasenusiais įrengimais, nedaugelis įmonių turi mokymui skirtas klases, ne visose įmonėse praktikantams pakanka darbui reikalingų įrankių,

priemonių, medžiagų. Tik 6% galėjo teigti, kad praktikos atlikimui nieko netrūksta, įmonė viskuo aprūpina praktikantus.

Išsiskyrė nuomonės ir praktikos vadovų klausimu. Penktadalis atsakiusiųjų teigė, kad praktikos vadovas įmonėje paskiriamas tik formaliai. Šis darbas yra praktikos vadovui yra papildomas, už kurį neapmokama. Natūralu, kad kai kurie vadovai nesirūpina praktikantais, nesidomi jų veikla praktikos metu, mokiniai yra stumdomi iš vietos į vietą, atlieka nekvalifikuotus, su specialybe nesusijusius darbus. Tačiau didesnė dalis atsakė, kad vyksta puikus įmonės ir mokyklos bendradarbiavimas. Vadovai geranoriškai priima moksleivius, suteikia jiems reikalingą informaciją, konsultuoja visais iškilusiais klausimais, padeda įsilieti į kolektyvą, palaiko ryšius su profesijos mokytojais. Dažniausiai šiems vadovams už vadovavimą mokinių praktikai apmoka įmonė.

Pagrindiniu mokinių praktikos pažangos stebėjimo dokumentu buvo paminėtas mokinių praktikos dienynas. Praktikos dienyne moksleivis kiekvieną dieną pažymi atliktas užduotis. Dienyną nuolat tikrina praktikos vadovas įmonėje ir profesijos mokytojas. Be to, kad dienynas atlieka mokinių kontrolės funkciją, jame dar įrašomas atsiliepimas apie mokinį, jo elgesį, praktikoje įgytas žinias ir įgūdžius, įvertinamas jo pasirengimas profesinei veiklai, pasibaigus praktikai.

Praktikos programą dažniausiai parengia mokyklos pedagogai. Taip atsakė du trečdaliai mokytojų. Tik nedaugelis darbdavių patys rengia, arba prisideda parengiant praktikos programas. Vadinasi, darbdaviai dar nesuinteresuoti tiesiogiai įsijungti į specialistų praktinį parengimą, teikti pastabas pasiūlymus dėl mokymo programų tobulinimo. Jie dažniau atlieka tik kontrolės funkciją.

Apibendrinant kokybinį tyrimą, t.y. vertinant darbdavių įtaką praktinio mokymo kokybei mokyklos aspektu, galima teigti, kad:

- daugumos profesijos mokytojų nuomonė apie įmonių įtraukimą į profesinio rengimo procesą yra pozityvi (taip atsakė 75% profesijos mokytojų), kadangi praktinis mokymas įmonėje padeda geriau įsisavinti mokykloje įgytas teorines žinias, suvokti pasirinktos specialybės specifiką, įgyti profesinės patirties realiomis darbo sąlygomis, tobulinti bendrąsias ir profesines kompetencijas;
- įmonės nepakankamai aprūpina praktikantus reikiamomis medžiagomis ir priemonėmis (taip atsakė 94% respondentų);

- daugelis įmonių paskiria praktikos vadovus, konsultuoja mokinius įvairiais iškilusiais klausimais, stebi mokinių pažangą, vertina praktikos rezultatus, tačiau dažnai, šis vadovavimas iš įmonių pusės yra tik formalus;

- siekiant pagerinti situaciją ir labiau suinteresuoti darbdavius įsitraukti į praktinio rengimo procesą, mokytojai nurodė, kad turi būti abipusis darbdavių ir mokyklos suinteresuotumas. Pirmiausia skatinti turėtų valstybė, suteikdama ir įstatymiškai apibrėždama lengvatų sistemą, paramą darbdaviams. Iš kitos pusės pati mokykla turi būti labiau suinteresuota parengti kvalifikuotus, reikalingus šiuolaikinei darbo rinkai specialistus. Tai rodo, kad kol kas yra atotrūkis tarp darbo pasaulio ir profesinio mokymo.

### **3.5. Darbdavių įtakos profesinio mokymo kokybei vertinimas**

Galima teigti, kad įmonėse, kuriose skiriamas praktikos vadovas, praktikantams ir jų praktikos atlikimo laikotarpiui yra sudarytos palankios sąlygos: t.y. yra skiriamos reikalingos medžiagos praktikos atlikimui, yra tinkamos patalpos praktikantams, laisvi gamybiniai pajėgumai, pagrindiniai ir pagalbiniai įrengimai, įranga ir įrankiai (apie 68 proc. įmonių) gerėja praktinio mokymo kokybė.

Siekiant praktinio mokymo kokybės, kad praktinis mokymas atitiktų šiuolaikinio veiklos pasaulio keliamus reikalavimus, būtina ieškoti būdų aktyviau palaikyti ryšius su darbdaviais, aktyviau įtraukti juos į mokymo(si) procesą. Šiuo metu darbdavių vaidmuo praktiniame mokyme yra patariamasis – konsultacinis. Darbdaviai dar sunkiai įsitraukia į profesinio rengimo procesą. Nuo įmonėje priskirto globėjo ir nuo požiūrio į atėjusį praktikantą labai priklauso, kokios kokybės specialistu taps mokyklos absolventas ir ar pamils jis savo profesiją. Labai svarbi mokyklai ir darbdavių išsakoma nuomonė apie įsidarbinusių absolventų, ar į praktiką atėjusių mokinių paruošimo kokybę.

Tyrimas parodė, kad, darbdavių įtaka praktinio mokymo kokybei pasireiškia:

- suteikiant įmonėje praktinio profesinio mokymo vietas;
- suteikiant galimybę moksleiviams naudotis gamybos priemonėmis ir įrengimais;
- aprūpinant darbui reikalingomis priemonėmis ir įrankiais;
- paskiriant įmonėje kompetentingą, darbo patirtį turintį praktikos vadovą.



- visoms suinteresuotoms grupėms dalyvaujant parengiant praktinio mokymo programą;
- įdarbinant moksleivius praktikos laikotarpiui;
- kontroliuojant praktikos atlikimo eigą, informuojant mokyklą apie iškilusias problemas;
- atliekant visas praktikos programoje numatytas duotis;
- dirbant darbus pagal moksleivio įgyjamą specialybę;
- išsamiai vertinat mokinių pažangą praktikos metu ir pasibaigus praktikai.

Praktinio mokymo tyrimo analizė darbdavių ir profesijos mokytojų vertinimo aspektu, patvirtino tyrimo hipotezes. Pirmoji hipotezė, kad darbdaviai neatlieka visų jiems įstatymiškai deleguotų dalyvavimo profesiniame rengime funkcijų, patvirtino. Tyrimas parodė, kad socialiniai partneriai (darbdaviai) geriausiai įsitraukė į kvalifikacijos suteikimo ir egzaminavimo veiklą, noriai priima mokinius atlikti praktinį profesinį mokymą įmonėje, tačiau kitas jiems įstatymiškai deleguotas funkcijas darbdaviai nėra suinteresuoti vykdyti.

Antroji hipotezė, kad darbdaviai įtakoja profesinio mokymo kokybę taipogi patvirtino. Iš tyrimo analizės rezultatų matyti, kad praktinio mokymo kokybė geresnė tose įmonėse, kurios suinteresuotos naujų darbuotojų pritraukimu, daugiau investuoja į praktinio mokymo organizavimą, skiria praktinio mokymo vadovus, derina praktinio mokymo programą su mokykla. Tokios įmonės į praktikantus žvelgia kaip į potencialius darbuotojus, todėl jau praktinio mokymo metu mokiniai yra stebimi, aiškiai apibrėžiamos jų užduotys, atsakomybės, skatinamos iniciatyvos.

Trečioji hipotezė, kad dalis įmonių šiuo metu dar nėra tinkamai pasirengę kokybiškai vykdyti praktinį mokymą, taip pat patvirtino. Tik maža dalis respondentų galėjo teigti, kad praktikos atlikimui nieko netrūksta, įmonė viskuo aprūpina praktikantus, skiria kompetentingus praktikos vadovus, dalyvauja parengiant praktikos programas, stebi, pataria, konsultuoja mokinius visais iškilusiais klausimais, dalyvauja praktikos ir jos rezultatų vertinime.

Atliekant tyrimą neišvengta problemų, bei trūkumų. Viena iš tyrimo problemų, darbdavių neaktyvumas. Darbdaviai labai nenoriai dalyvavo tyrime. Jiems reikėjo nuolat priminti, kelis kartus prašyti, kad užpildytų anketą. Nepakankamas buvo respondentų įsigilinimas į atvirus klausimyno klausimus, dažnai pasitaikantys skuboti atsakymai, arba iš viso neatsakyti klausimai. Nors atviri klausimai vertingi, leidžia geriau įsigilinti į problemą, tačiau į juos respondentai atsakinėja nenoriai. Tokių klausimų reikėtų vengti, kadangi į šiuos klausimus dažnai pasitaiko atsakymai „nežinau“ arba „ne“.

Kita problema ta, kad tyrimo metu tik keliuose įmonėse vyko praktinis mokymas, kadangi jis pagal galiojančią tvarką įmonėse vyksta pavasarij, prieš kvalifikacijos egzaminus. Todėl tyrimo metu praktinis mokymas vyko nedidelėje dalyje įmonių. Tikslinga būtų apklausti didesnį skaičių įmonių ir mokyklos atstovų, tam, kad gauti tikslesnius duomenis. Šio tyrimo rezultatus ir apibendrinimus galima daryti tik pasirinktai tikslinei grupei.

## IŠVADOS

1. Profesinio mokymo įstaigos atsako už profesinio rengimo kokybę. Praktinis mokymas yra svarbiausia profesinio mokymo proceso dalis. Mokyklų turimi išteklių, dėl nepakankamo finansavimo, nėra visiškai tinkami kokybiškai vykdyti praktinį mokymą mokykloje, todėl, norint tinkamai parengti kvalifikuotus specialistus, didelis dėmesys turi būti skiriamas jų praktiniam profesiniam mokymui įmonėje. Todėl mokyklos skatina darbdavius aktyviau įsitraukti į visus profesinio mokymo veiklos etapus. Vertinant praktinio mokymo kokybę, buvo vertinamos praktinio mokymo sąlygos ir išteklių, praktinio mokymo eiga bei praktinio mokymo rezultatai.
2. Apibrėžiant socialinę partnerystę pirminiame profesiniame rengime nustatyta:
  - socialinė partnerystė profesiniame rengime pasireiškia, nustatant valstybės (švietimo institucijų ir įstaigų), darbdavius atstovaujančių susivienijimų (pramonės, prekybos, amatų, žemės ūkio ir kt. rūmų) bei dirbančiųjų (profsajungų ir kitokių susivienijimų) pareigų ir atsakomybės ribas planuojant, organizuojant, vykdančią ir įvertinant profesinio rengimo priemones ir programas, taip pat deleguojant kai kurias valstybines funkcijas nevyriausybinėms organizacijoms;
  - socialinė partnerystė yra viena iš profesinio rengimo sistemos variklių, kuris užtikrina nuolatinį jos atsinaujinimą, reaguojant į realius veiklos sistemos pokyčius; per socialinį dialogą yra išgryninami veiklos sistemos poreikiai, sprendžiant užimtumo ir bedarystės problemas, įtakoja profesinio rengimo kokybę.
  - yra trys profesinio rengimo modeliai: rinkos, dualinis ir mokyklinis. Lietuvoje vyrauja mokyklinis modelis, kuriam būdingas profesinio rengimo koncentravimas valstybės įtakos srityje, nėra labai palankus socialinei partnerystei;
3. Geriausiai socialiniai partneriai dalyvauja kvalifikacijos suteikimo ir egzaminavimo procese, bei vykdančią praktinį profesinį mokymą įmonėse. Kauno miesto įmonės jau turi bendradarbiavimo su profesinėmis mokyklomis patirtį, suteikia moksleiviams praktinio mokymo vietas, tačiau skirtingos įmonės nevienodai šiam bendradarbiavimui pasirengę:
  - pusė apklaustų įmonių neturi reikiamos materialinės bazės, didesnė pusė įmonių neturi laisvų gamybinių pajėgumų ir įrengimų, nesuteikia praktiniam mokymui reikalingų priemonių;

- įmonės praktikantams skiria kompetentingus, darbo patirtį turinčius pagal atitinkamą veiklos sritį, kuriai priklauso profesinio mokymo programa, praktikos vadovus, tačiau įmonėse nenumatytos praktikos vadovo pareigybės ir todėl vadovavimas yra tik formalus;

- praktikos programa turi atspindėti visų suinteresuotųjų socialinės partnerystės dalyvių: darbdavių, mokyklos ir mokinių interesus, tačiau dažniausiai praktikos programą parengia mokykla, nedalyvaujant darbdaviams;

- nėra užtikrinama, kad praktikos metu moksleivis įgys jam reikalingų įgūdžių, žinių ir gebėjimų;

- mokinio praktikos dienynas yra pagrindinis praktinio profesinio mokymo vertinimo dokumentas, kuriame fiksuojama moksleivio praktikos eiga ir pasiekta pažanga. Tačiau daugelis darbdavių nežino praktinio mokymo vertinimo kriterijų, todėl dažnai praktinis mokymas vertinamas atmestinais;

4. Atliktos darbdavių ir mokyklos atstovų apklausos duomenimis darbdavių įtaka praktinio profesinio mokymo kokybei labiausiai pasireiškia per praktinį profesinį mokymą. Labai svarbu kokybiškai vykdyti praktinį profesinį mokymą, kadangi jis padeda geriau įsisavinti teorines žinias, suvokti pasirinktos specialybės specifiką, įgyti profesinės patirties realiomis darbo sąlygomis, tobulinti bendrąsias ir profesines kompetencijas.

5. Tyrimas patvirtino iškeltas hipotezes. Kadangi darbdaviai nėra suinteresuoti gerinti bendradarbiavimą su profesinėmis mokyklomis, tai vadinasi jie dar neatlieka visų jiems įstatymiškai deleguotų dalyvavimo profesiniame rengime funkcijų. Darbdaviai gali įtakoti praktinio mokymo kokybę. Iš tyrimo analizės matyti, kad praktinio mokymo kokybė geresnė tose įmonėse, kurios suinteresuotos naujų darbuotojų pritraukimu, daugiau investuoja į praktinio mokymo organizavimą, skiria praktinio mokymo vadovus, derina praktinio mokymo programą su mokykla. Tokios įmonės į praktikantus žvelgia kaip į potencialius darbuotojus, todėl jau praktinio mokymo metu mokiniai yra stebimi, aiškiai apibrėžiamos jų užduotys, atsakomybės, skatinamos iniciatyvos. Trečioji hipotezė, kad dalis įmonių šiuo metu nėra tinkamai pasirengę kokybiškai vykdyti praktinį mokymą, taip pat pasitvirtino.

6. Tam, kad detaliau išsiaiškinti socialinės partnerystės įtaką praktinio mokymo kokybei, reikėtų išsamesnių tyrimų. Dauguma įmonių dar nėra pasirengę efektyvesniam praktiniam mokymui, ir vis dar laikosi nuomonės, kad pačios profesinės mokyklos turi parengti mokinius, tačiau įmonėms siekiant stipresnės savo veiklos plėtros ir didesnio konkurencingumo,

kečiasi įmonių vadovų dabartinis požiūris į nemokamą darbo jėgą, pradedama formuoti aktyvi personalo politika, vystosi bendradarbiavimas su mokymo įstaigomis abipusiai naudingomis sąlygomis. Darbdavio įtraukimas į profesinio rengimo procesą tampa inovacijų ir kokybės garantu. Tad profesinių reikmių sąvokoje telpa ne tik materialiniai, tačiau ir žmoniškieji bei partnerystės išteklių.

7. Tam, kad socialinė partnerystė įgautų greitesnę plėtrą, siūlau:

- Teikti valstybės finansinę paramą įmonėms, kuriose mokiniai atliko profesinį praktinį ugdymą, atitinkamai pagal mokinių skaičių per metus. Tokiu būdu padidės darbdavių motyvacija organizuoti tokio pobūdžio mokymą(si).

- Praktinį profesinį rengimą/praktiką skelti į dvi dalis. Vieną jų - iš paskutinių kursų perkelti bent jau į studijų vidurį. Ją atlikę, mokiniai, pastebėję kokių įgūdžių trūksta, po praktikos grįžę į mokyklą, dar turės laiko tiems įgūdžiams tobulinti ar paremti teoriniu mokymu bei jas tobulinti antroje praktikos dalyje. Tokių studijų programų reorganizavimą reiktų daryti šalies lygmeniu.

- Vidurinį išsilavinimą teikiančiose – vidurinio bei profesinio lavinimo – mokyklose įkurti profesinio orientavimo ir konsultavimo centrus, kurie padėtų absolventams pasirinkti specialybę. Ne visi mokiniai yra tiksliai apsisprendę ką studijuoti. Dėl to labai nukenčia pats mokymo procesas, kai mokiniai patys nežino, ar jiems teikiama informacija bus naudinga, ar jiems tai aktualu. Dažnai tokios “nesuprantamos” informacijos nepriėmimas sumažina profesinių žinių bagažą.

- Stiprinti mokyklos išteklius, skiriant daugiau lėšų informacinio centro plėtrai, mokytojų žinių atnaujinimui pagal rinkos dėsningumus, darbo profesiniame rengime patrauklumui didinti, pritraukiant jaunus mokytojus bei mokytojus su moksliniais laipsniais. Dėl lėšų stygiaus tokios kvalifikacijos mokytojų mokyklos turėti tiesiog negali.

- Visose pirminio profesinio rengimo institucijose įkurti simuliacines praktinio mokymo firmas. Kai kurios mokyklos Lietuvoje jas jau yra įkūrę, tačiau dauguma dar tik galvoja tai padaryti. Didžiausia kliūtis – lėšų stygius. Todėl čia reikia valstybės įsikišimo, suteikiant finansavimą.

## LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B., ir kt. (2001). Profesinio ugdymo pagrindai. Vadovėlis. Vilnius.
2. Ališauskas R. Švietimo kokybės matuokliai//Mokykla. 2000, nr.8. p.1-5.
3. Ališauskas R. Švietimo kokybės vadyba//Bendrojo lavinimo mokyklos audito metodika. Projektas. – Vilnius. 2000. p. 4-7.
4. Baltoji knyga: Profesinis rengimas. (1999). Vilnius: Profesinio mokymo reformos programos koordinavimo centras, 83 p.
5. Barczyk, C. C. (1999). Visuotinės kokybės vadyba. Vilnius: Eugrimas.
6. Brunevičiūtė R., Masaitytė R. (2001). Lietuvos profesinio rengimo modeliavimo galimybės. Vilnius: ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA
7. Čėsnaite B., Dilba R., Šlekys A. (1997). Darbdavių apklausa. Darbo ir socialinių tyrimų institutas vykdamas Lietuvos darbo biržos projektą.
8. Dienys, V., Pundzienė, A. (2003). Darbas ir mokymasis: darbo pasaulio ir švietimo sąveikos pobūdžio kaita.//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, p. 38-51.
9. Dubs R. School development and leadership // Control of educational processes – effectiveness and efficiency of vocational education and training. Sofia; Berlin, 1999.
10. Epping R. C. (1995). Pasaulio ekonomikos ABC. ALF.
11. Giniotis I., Žibėnienė G. (2006). Praktinio mokymo vidinės kokybės užtikrinimo sistemos kūrimas profesinėse mokymo institucijose.//Aukštojo mokslo kokybė Nr. 3, p. 173.
12. Grootings P. (1995). Rytų Europos švietimo sistemos pertvarkymas/Švietimo naujovės. Nr.1.
13. Internetinė svetainė <http://chamber.lt>, žiūrėta 2007-05-10.
14. Internetinė svetainė <http://www.pmmc.lt>, žiūrėta 2007-05-10.
15. Internetinė svetainė <http://www.smm.lt>, žiūrėta 2007-05-10.
16. Jovaiša, L. (1993). Pedagogikos terminai. Kaunas: Šviesa, 264 p.
17. Juozaitienė L., Ruškus J., Tiškutė S. (2005). Socialinė partnerystė profesinio rengimo procese: refleksijos analizė.//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 9 72-81.
18. Laužackas R. (1999). Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos. Kaunas, VDU.
19. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla.

20. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla.
21. Lietuvos 2004-2006 m. bendrasis programavimo dokumentas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 123-4486
22. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas (1997). Žin., 2000, Nr. 92-2877.
23. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (1991). Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras.
24. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2003). Vilnius
25. Merkys G. (1995). Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys. Šiauliai, Šiaulių pedagoginis institutas.
26. Misiūnas M., Savickienė I. (2002). Studijų kolegijoje kokybės užtikrinimo teoriniai ir praktiniai aspektai.//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5 72-81.
27. Mokymo kokybės vertinimo profesinėse mokyklose tvarka, žr. 2007-05-09, [www.smm.lt](http://www.smm.lt).
28. Naujos redakcijos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo koncepcija. LRV 2004-05-31 nutarimas Nr. 670 (Valstybės žinios., 2004, Nr. 88-3231)
29. Pasirengimo optimaliai profesinio rengimo infrastruktūros plėtrai galimybių studija. (2006). Parengta pagal Europos Sąjungos PHARE projektą. Vilnius: Viešosios Politikos ir Vadybos institutas.
30. Pirminio profesinio rengimo sistema Lietuvoje (2005). Detalus tematinis pranešimas. Pagal Europos profesinio mokymo plėtotės centro (CEDEFOP) struktūrą parengė Profesinio mokymo metodikos centras.
31. Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo Lietuvoje ir kitose šalyse studija (2006). Parengta įgyvendinant projektą „Vieningos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas“. Vilnius. Profesinio mokymo metodikos centras.
32. Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas (2006). Parengta įgyvendinant projektą „Vieningos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas“. Vilnius. Profesinio mokymo metodikos centras.
33. Rasimavičienė D., Kizienė D., Žibėnienė G. (2004). Profesinio mokymo programų išorinio vertinimo nuorodų vertinamai institucijai rinkinys. Parengta pagal PHARE projektą „Framework of qualification standards“. Profesinio mokymo metodikos centras, Studijų ir mokymo kokybės vertinimo skyrius.

34. Sysas A. (2002). Reali socialinė partnerystė: profesinės sąjungos ir profesinis rengimas. //Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5 48-55.
35. Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., Gilbert, D.R.Jr. (2001). Vadyba. Kaunas.
36. Šileikis V. (2002). Darbdavių funkcijos pirminiame ir tęstiniame profesiniame rengime. //Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5 48-55.
37. Targamadžė V. (2001). Švietimo vadyba. Efektyvumas, struktūra, valdymas, strategija, konfliktai. Klaipėda.
38. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų įgyvendinimo programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 82, Žin., 2005, Nr. 12-391.
39. Vidinės kokybės užtikrinimo profesinėse mokyklose vadovas (2000). Parengta remiantis ES PHARE programa. Vilnius.
40. Visuotinės kokybės vadybos pagrindai mokyklai (2006). Socrates Comenius 2.1 projektas „Kokybė mokykloje“. Mokomoji knyga. Kaunas: Spalvų kraitė.
41. Nicole E.M. de Jager (1997). Educational attainment in Germany and Netherlands.
42. Erik Canton and Dinand Webbink (2002). The Dutch education system: Options for institutional reform.
43. Katherine Baicker, Nora Gordon (2006). The effect of state education finance reform on total local resources. Journal of Public Economics.
44. Marc van der Steeg (2005). Why should governments intervene in education, and how effective is education policy?/Literatūros apžvalga.



## SUMMARY

**V. Sakalauskiene.** “The influence of social partnership on the quality of initial vocational training”. Master’s Work in Public Sector Economics. Supervisor assoc. prof. dr. I. Macerinskiene. Vilnius: Faculty of Banking and Investments, 2007. 84 p.

The principle of social partnership emphasizes interaction between social partners, the state employers and employees which “manifests itself in defining the state’s (educational institution’s and offices’), employer’s represented by unions (chambers) of Commerce, Industry and Crafts, Chambers of Agriculture) and employee’s (trade unions and other unions) limits of duties and responsibilities planning, organizing, executing and evaluating means and programs of vocational training.

Since in the model of vocational training that exists in Lithuania the state delegated responsibility for the quality of vocational training to institutions of vocational training which maintain closest relations with employers, that’s why the number of social partners is restricted, having in mind, employers. A lot of problems exist in Lithuania concerning practical training since funding of educational institutions is not sufficient, bases of practical training at vocational schools fail to keep pace with equipment and technologies that students find when they come to enterprises after finishing schools. Poor bases of practical education can be substituted by close interaction with employers, qualitative practical training at enterprises.

The evaluation of quality of vocational training is executed during work. There’s no unified system of quality evaluation of vocational training, that’s why at work, referring to analysis of valid deeds and documents, indicators and criteria of evaluation of practical training quality are excluded. Referring to these parameters empirical research was carried out in order to evaluate the influence of employers on quality of practical vocational training from the point of view of employers and school’s representatives. The aim of research – to define the employer’s influence on quality of practical training at the enterprise.

Three hypotheses were revealed at the beginning of the research:

1. Employers don’t execute all functions of taking part in vocational training delegated to them by the law.
2. Employers influence the quality of vocational training investing in organization of practical training, letting have qualitative practical places, carrying out practical training in

qualitative way, appointing competent advisers of practical training, combining programs of practical training with the school, observing and consulting students during practical training, clearly describing their tasks, limits of responsibilities, inducing student's initiatives.

3. Some enterprises are not ready to execute practical training in qualified way.

The analysis of practical training research from the point of the view of employers and vocational teachers, confirmed hypotheses of research. Since employers are not interested in improving cooperation with vocational schools, it means that they still don't carry out all vocational training functions which are delegated to them by the law. Employers can influence the quality of vocational training. From analysis of the research one can see that quality of practical training is better in those enterprises which are interested in attracting new employees, invest more in organization of practical training, appoint practical training advisers, coordinate programs of practical training with schools. Such enterprises see trainees as potential employees, that's why during practical training students are observed, their tasks, responsibilities are clearly defined, initiatives induced. The third hypothesis, that some enterprises at the moment are not ready to carry out qualitative practical training, also was confirmed.

## SANTRAUKA

**V. Sakalauskiene.** *Socialinės partnerystės įtaka pirminio profesinio rengimo kokybei.* Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas. Vadovė **prof. dr. I. Mačerinskienė.** Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, bankininkystės ir investicijų katedra, 2007. - 84 p.

Socialinės partnerystės principas pabrėžia sąveiką tarp socialinių partnerių, valstybės, darbdavių ir darbuotojų, kuris pasireiškia apibrėžiant valstybės (švietimo institucijų ir įstaigų), darbdavių atstovaujama susivienijimų prekybos, pramonės ir amatų rūmų, (Žemės ūkio rūmų) ir darbuotojų (profsąjungų ir kitų sąjungų) pareigas ir atsakomybę planuojant, organizuojant, vykdamas ir įvertinant priemones ir profesinio rengimo programas.

Kadangi Lietuvos profesinio rengimo modelyje valstybė atidavė atsakomybę už profesinio rengimo kokybę profesinio rengimo institucijoms, kurios palaiko artimus ryšius su darbdaviais, štai todėl socialinių partnerių sąvoka yra ribota, turint galvoje, darbdavius. Yra daugybė problemų, susijusių su praktiniu rengimu Lietuvoje, kadangi švietimo institucijų finansavimas yra nepakankamas, praktinio rengimo bazė profesinėje mokykloje atsilieka nuo tų įrengimų ir technologijos, kurias studentai randa, kai ateina į įmones baigę mokyklas. Neturtingą praktinio mokymo bazę galima pakeisti glaudžiu bendravimu su darbdaviais, kokybišku praktiniu rengimu įmonėse.

Profesinio rengimo kokybės vertinimas yra vykdomas darbo metu. Nėra vieningos profesinio rengimo kokybės vertinimo sistemos, štai todėl darbe kalbant apie galiojančius aktus ir dokumentus praktinio rengimo kokybės vertinimo rodikliai ir kriterijai yra atskiri. Kalbant apie šiuos parametrus, empirinis tyrimas buvo atliktas tam, kad įvertinti darbdavių įtakos praktinio profesinio rengimo kokybei darbdavių ir mokyklos atstovų požiūriu. Tyrimo tikslas – apibrėžti darbdavių įtaką profesinio rengimo kokybei įmonėje.

Buvo iškeltos 3 hipotezės tyrimo pradžioje.

1. Darbdaviai nevykdo visų funkcijų profesiniame rengime priskirtų jiems pagal įstatymą.
2. Darbdaviai įtakoja profesinio rengimo kokybę investuodami į praktinio rengimo organizavimą, suteikdami kokybiškas darbo vietas, vykdydami praktinį rengimą kokybiškai, priskirdami kompetetingus praktinio rengimo patarėjus, derindami

praktinio rengimo programas su mokykla, stebėdami ir konsultuodami mokinius praktinio rengimo metu, aiškiai apibūdinami jų užduotis, atsakomybės ribas, skatindami mokinių iniciatyvą.

### 3. Kai kurios įmonės nepasirengę kvalifikuotam praktiniam rengimui.

Praktinio rengimo tyrimo analizė darbdavių ir profesijos mokytojų požiūriu, patvirtino tyrimų hipotezę. Kadangi darbdaviai nėra susidomėję gerinti bendradarbiavimą su profesinėm mokyklom, tai reiškia, kad jie vis dar nevykdo visų profesinio rengimo funkcijų, priskirtų jiems pagal įstatymą. Darbdaviai gali daryti įtaką profesinio rengimo kokybei. Iš tyrimo analizės galima matyti, kad praktinio rengimo kokybė yra geresnė tose įmonėse, kuriose siekia pritraukti naujus darbuotojus, investuoti daugiau į praktinio rengimo organizavimą, praktinio rengimo patarėjų skyrimą, korrduoti praktinio rengimo programas su mokyklomis. Tokios įmonės mato stažuotojus kaip potencialius darbuotojus, štai kodėl praktinio rengimo metu studentai yra stebimi, jų užduotys, atsakomybės yra aiškiai apibrėžtos, iniciatyvos skatinamos. Trečioji hipotezė, kad kai kurios įmonės dabar nėra pasiruošę vykdyti kokybiško praktinio rengimo, taip pat buvo patvirtinta.

# PRIEDAI

## 1 PRIEDAS

*Gerbiamieji respondentai,*

Mes visi, kurie dirbame profesinio rengimo sistemoje, atsakingi už tinkamą profesinės mokyklos mokinių pasirengimą būsimai profesinei veiklai, už jų kvalifikacijos atitiktį šalies ūkio poreikiams. Maloniai kviečiu Jus dalyvauti verslo ir profesinių mokyklų socialinės partnerystės įvertinimo tyrime, kurį atlieka Mykolo Romerio universiteto magistrantė Vaidė Sakalauskienė ir atsakyti į pateiktus klausimus, kurie padės įvertinti įmonių pasirengimą vykdyti profesinių mokyklų mokinių gamybinę praktiką, bei išryškinti egzistuojančias problemas. Anketa anoniminė, tyrimo rezultatai bus skelbiami tik statistiškai apibendrinti. Prašome pasirinkti ir pažymėti Jums tinkamą atsakymą ir, kur reikalinga, jį detaliau paaiškinti.

*Dėkoju už Jūsų išsamius atsakymus.*

1. Įmonės tipas:  UAB  AB  IĮ  BĮ  Kita (prašome įrašyti) \_\_\_\_\_

2. Įmonės pagrindinė veikla  
\_\_\_\_\_

3. Patirtis pagrindinėje veikloje  1-5 metai  6-10 metų  virš 10

4. Darbuotojų skaičius  iki 10  11-50  51-250  virš 250

5. Jūsų pareigos įmonėje, kuriai atstovaujate?  
\_\_\_\_\_

6. Ar Jūsų įmonė bendradarbiauja su profesine mokykla?

Taip  Ne  Planuoja  Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

*Jeigu į 6 klausimą atsakėte Taip, atsakinėkite į 7 klausimą. Jei atsakymas kitoks, 7 klausimą praleiskite*

➔ 7. Jeigu bendradarbiaujate, tai kokio pobūdžio yra bendradarbiavimas? (pažymėkite keletą tinkamų atsakymų)

- Priimant mokinius praktiniam mokymui
- Deleguojant savo įmonės atstovus į baigiamųjų kvalifikacijos egzaminų komisijas
- Dalyvavimas vertinant mokymo programas
- Dalyvaujant ūkio šakų ekspertų grupėse
- Dalyvaujant įvairiose trišalėse tarybose
- Vykdam bendrus projektus
- Kita (prašome pažymėti)

8. Su kokiomis problemomis susiduriate bendradarbiaudami su profesinio rengimo institucijomis? (Prašome nurodyti bent tris)

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

9. Nurodykite, kokio pobūdžio yra Jūsų įmonės dalyvavimas profesiniame rengime? (Prašome pažymėti vieną iš trijų atsakymų).

		Taip	Ne	Nežinau
1.	Formuojant profesinio rengimo politiką			
2.	Peržiūrint, rengiant ar atnaujinant profesinio mokymo programas			

3.	Rengiant ir teikiant siūlymus ir rekomendacijas, kokių kvalifikacijų reikia tam tikros srities darbuotojams?			
4.	Profesijų ir profesinio rengimo standartų kūrimo darbo grupėse			
5.	Planuojant moksleivių priėmimą į valstybės finansuojamas profesinio mokymo programas.			
6.	Vykdant profesinį orientavimą.			
7.	Vertinant asmens įgytas kompetencijas			
8.	Vertinant kvalifikacinių egzaminų klausimus			
9.	Atliekant profesinės mokyklos veiklos išorinį vertinimą?			

10. Ar Jūs tikite, kad mokymasis mokykloje yra teigiamas faktorius, įdarbinant moksleivį Jūsų firmoje? Kodėl?

Taip,

nes \_\_\_\_\_

Ne,

nes \_\_\_\_\_

Nežinau,

nes \_\_\_\_\_

11. Ar Jūsų atstovaujama įmonė priima profesinės mokyklos mokinius profesinei praktikai?

Taip

Ne

*Jei atsakėte taip*

Kokių specialybių mokinius priimate?	
Kas įmonėje skiriamas atsakingu už mokinių praktiką?	

*Jei atsakėte Ne*

Kokių specialybių mokinius galėtumėte priimti?	
Kas galėtų būti įmonėje paskirtas atsakingu už mokinių praktiką?	

12. Įmonės materialinė bazė praktikos organizavimui:

	Yra	Nėra
Tinkamos patalpos praktikantams (nuosava mokymo klasė ar pan.)		
Laisvi gamybiniai pajėgumai		
Pagrindiniai įrengimai		
Papildoma įranga ir įrankiai		
Reikalingos medžiagos (praktikos darbui)		

13. Maksimalus priimamų praktikantų skaičius  1-3  4-7  8-10  virš 10

14. Praktikos programos parengimas

parengia įmonė  parengia mokykla  parengiama suderinus su mokykla ir/ar moksleiviu

15. Įdarbinimo galimybės (praktikos metu):

sudaro su moksleiviu darbo sutartį  nesudaro sutarties (nemoka)  moka pagal atliktą darbą

16. Kas Jūsų įmonėje atsakingas už darbą su praktikantais? (Prašome paaiškinti plačiau)

\_\_\_\_\_

---

**17. Kaip Jūsų įmonėje organizuojama ir stebima mokinių praktikos eiga? (Prašome paaiškinti plačiau)**

---

---

**18. Ko, Jūsų nuomone, reikėtų darbdaviams, kad galėtų tinkamai vadovauti moksleivių praktikai įmonėje? (Prašome paaiškinti plačiau)**

---

---

**19. Nurodykite, koks profesijos mokytojų vaidmuo, atliekant praktinį mokymą įmonėje? (Prašome paaiškinti plačiau)**

---

---

**20. Ar manote, kad praktikos įmonėje metu moksleivius reikėtų rengti profesijai, mokyti kitaip? Kaip?**

Taip,

nes \_\_\_\_\_

Ne,

nes \_\_\_\_\_

Nežinau,

nes \_\_\_\_\_

**21. Jūsų išsilavinimas**  vidurinis  specialus vidurinis  aukštasis

**22. Jūsų**

**specialybė** \_\_\_\_\_

**Gerbiamieji respondentai,**

Mes visi, kurie dirbame profesinio rengimo sistemoje, atsakingi už tinkamą profesinės mokyklos mokinių pasirengimą būsimai profesinei veiklai, už jų kvalifikacijos atitiktį šalies ūkio poreikiams. Maloniai kviečiu Jus dalyvauti verslo ir profesinių mokyklų socialinės partnerystės įvertinimo tyrime, kurį atlieka Mykolo Romerio universiteto magistrantė Vaidė Sakalauskienė ir atsakyti į pateiktus klausimus, kurie padės įvertinti įmonių pasirengimą vykdyti profesinių mokyklų mokinių gamybinę praktiką, bei išryškinti egzistuojančias problemas. Anketa anoniminė, tyrimo rezultatai bus skelbiami tik statistiškai apibendrinti

**Dėkoju už Jūsų išsamius atsakymus.**

**1. Kokiais kriterijais vadovaujatės parinkdami moksleiviams praktikos vietas?**

**2. Įmonės materialinė bazė praktikos organizavimui**

	Yra	Nėra
Tinkamos patalpos praktikantams (nuosava mokymo klasė ar pan.)		
Laisvi gamybiniai pajėgumai		
Pagrindiniai įrengimai		
Papildoma įranga ir įrankiai		
Reikalingos medžiagos (praktikos darbui)		

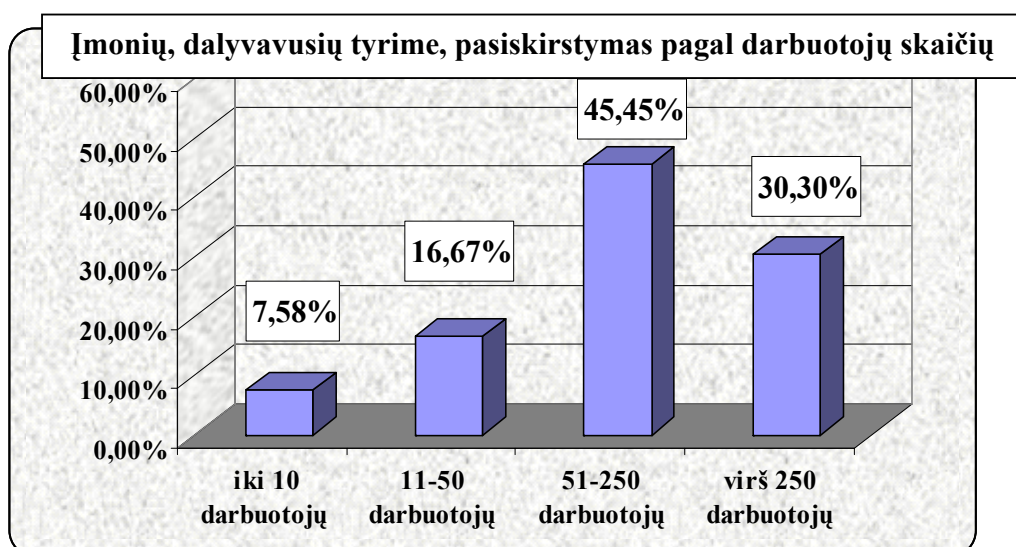
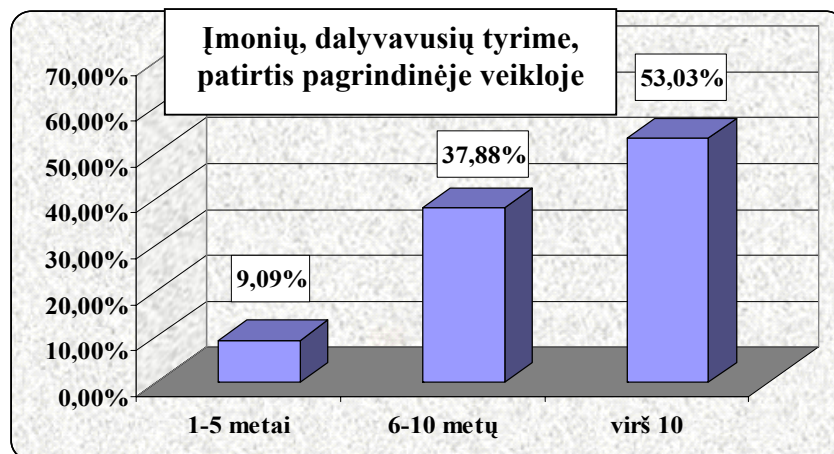
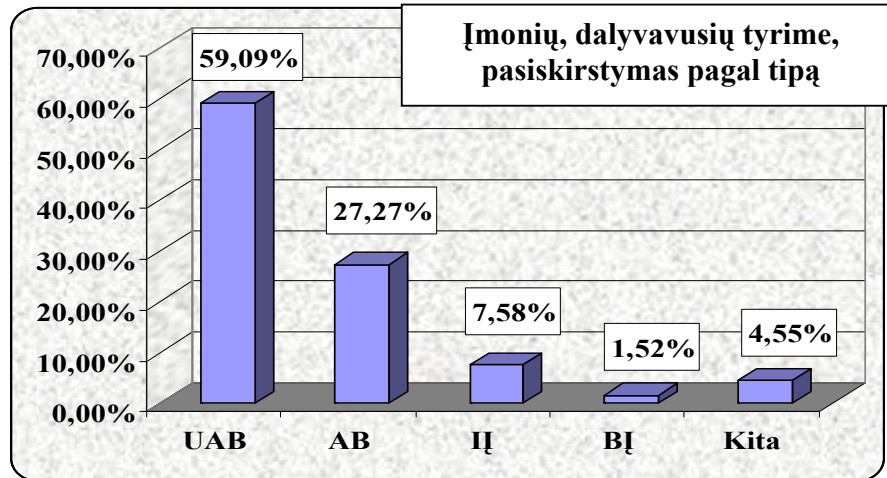
**Ko, Jūsų manymu, trūksta?**

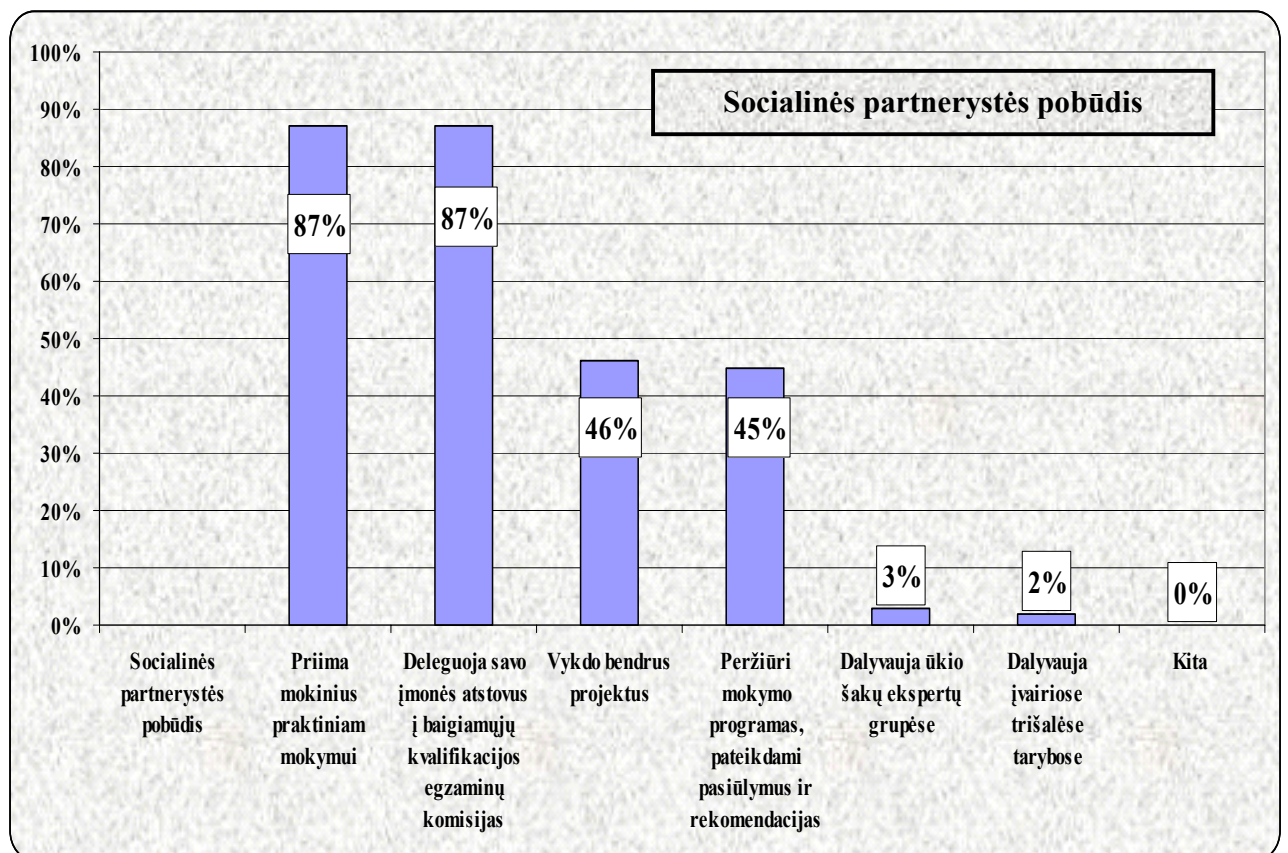
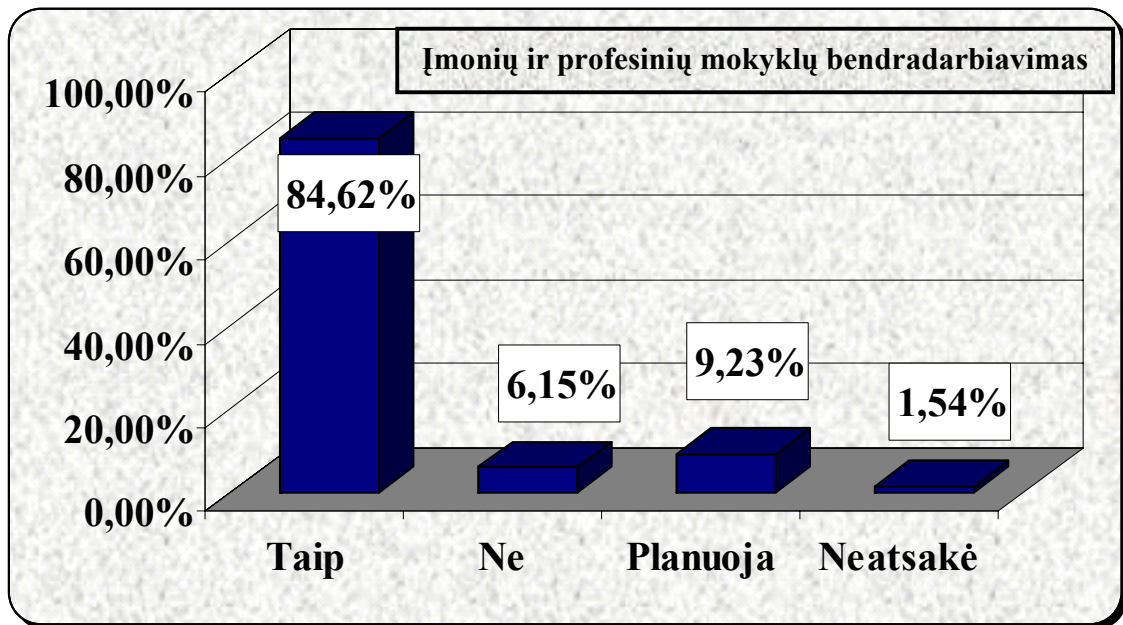
**3. Ar skiriamas įmonėje praktikos vadovas? Koks jo vaidmuo?**

**4. Kaip manote, kokios teigiamos mokinių praktinio mokymo įmonėse pusės? (Nurodykite bent tris)**



<p><b>5. Kaip manote, kokios neigiamos mokinių praktinio mokymo įmonėse pusės? (Nurodykite bent tris)</b></p>
<p><b>6. Kaip stebima ir dokumentuojama mokinių pažanga praktikos metu ir pasibaigus praktikai?</b></p>
<p><b>7. Kas parengia praktikos programą?</b></p>
<p><b>8. Kas galėtų suinteresuoti darbdavius aktyviau bendradarbiauti su profesinėmis mokyklomis?</b></p>
<p><b>9. Jūsų vadovavimo moksleivių praktikai įmonėse patirtis</b></p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> iki 5 metų     <input type="checkbox"/> 6-10 metų     <input type="checkbox"/> virš 10 </p>
<p><b>10. Jūsų turima kvalifikacija, vadovavimo praktiniam mokymui patirtis</b></p>





**Įmonių ir profesinių mokyklų bendradarbiavimo  
santykinė išraiška**

