

VADOVĖLIS

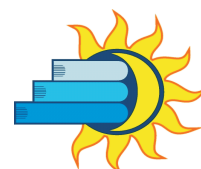
PROFESINIO ORIENTAVIMO TOBULINIMAS

modulinis mokymo kursas
profesinio orientavimo
paslaugų teikėjams

www.impro-f.eu



Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateiktą informacijos naudojimą.



Telšių suaugusiųjų mokykla



TURINYS

ImPro-F kurso įvadas	p. 5
1 Modulis – Teoriniai pagrindai Telšių suaugusiųjų mokykla, Lietuva	p. 8
1. ĮVADAS	p. 12
1.1 Modulio programos pristatymas	p. 12
1.2 Susipažinimas ir karjeros kompetencijų išaiškinimas	p. 12
1.3 PO sistemų Europoje pristatymas	p. 13
1.4 PO sistemų privalumai ir trūkumai	p. 15
2. PO PASLAUGŲ TEIKĖJAI, TIKSLINĖS GRUPĖS, BŪDAI IR METODAI	p. 16
2.1 PO paslaugas teikiančios institucijos	p. 16
2.2 PO tikslinės grupės	p. 17
2.3 Būdai ir metodai	p. 17
3. PO SOCIALINĖS ATSKIRTIES RIZIKOS GRUPĖMS	p. 18
3.1 Socialinės atskirties ir rizikos grupės	p. 18
3.2 Metodai ir būdai, taikomi šių grupių profesiniam orientavimui	p. 18
3.3 Stiprybės ir silpnybės, ES šalių patirties palyginimas	p. 20
1 MODULIO MOKOMOJI MEDŽIAGA	p. 22
NUORODOS	p. 25
2 Modulis–Kompetencijų vertinimas ttg team training GmbH, Vokietija	p. 26
1. ĮVADAS	p. 30
1.1 Apžvalga	p. 30
1.2 Terminų apibrėžimai	p. 30
1.3 Kompetencijų vertinimo kokybės standartai	p. 32
1.4 Schema „Gebėjimas veikti“	p. 33
2. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO INSTRUMENTAI	p. 34
2.1 Kompetencijų įsivertinimas: Kompetencijų pusiausvyros lentelė	p. 34
2.2 Kompetencijų vertinimas profesiniame mokyme ir konsultavime, padedant mokytojams, instruktoriams, konsultantams	
2.3 Kitų atliekamas kompetencijų vertinimas	p. 37
2.4 Praktiniai kompetencijų vertinimo pratimai	p. 38
3. IŠVADA	p. 40
2 MODULIO MOKOMOJI MEDŽIAGA	p. 40
NUORODOS	p. 46

3 Modulis – Vienodos patirties grupių konsultavimas ttg team training GmbH, Vokietija	p. 47
1. ĮVADAS	p. 53
1.1 Požiūris į vienodos patirties grupių konsultavimą – perkėlimas iš ESF-Finansuojamo projekto „OPTIMA“	p. 53
1.2 Vienodos patirties grupių konsultavimo sudedamosios dalys ir apibūdinimai	p. 53
2. VIENODOS PATIRTIES GRUPIŲ KONSULTANTŲ PRITRAUKIMAS	p. 55
2.1 Reikalingi bruožai	p. 55
2.2 Pasinaudojimas esamais pasiūlymais	p. 55
2.3 Ekskursas – vienodos patirties grupių konsultavimas internetu	p. 56
3. VIENODOS PATIRTIES GRUPIŲ KONSULTANTŲ MOKYMAS	p. 57
3.1 Informacijos šaltiniai ir naudingos nuorodos	p. 57
3.2 Pagrindinė informacija apie konsultavimą	p. 57
3.3 Pavyzdinė vienodos patirties grupių konsultavimo programa	p. 58
4. BENDRADARBIAVIMAS SU VIENODOS PATIRTIES GRUPIŲ KONSULTANTU	p. 58
4.1 Paruošiamieji žingsniai	p. 58
4.2 Klausimyno pirmajam susitikimui paruošimas	p. 58
4.3 Galimi tolimesni žingsniai	p. 58
5. IŠVADA	p. 59
NUORODOS	p. 59
3 MODULIO MOKOMOJI MEDŽIAGA	p. 60
 4 Modulis – Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą Carinthian International Club, Austrija	 p. 66
1. ĮVADAS	p. 73
1.1 Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą	p. 73
2. KUR ESAME DABAR?	p. 73
2.1 Esamos situacijos įvertinimas	
2.2 Austrijos praktikos pavyzdžiai	
3. KUR NORIME BŪTI?	p. 74
3.1 Ateities planai	
4. KAIP TAI ĮGYVENDINSIME?	p. 74
4.1 SMART tikslų nustatymas	
5. IŠVADA	p. 75
5.1 Mokymo modulio apibendrinimas: turinys, veiklos ir mokymosi rezultatai	
MOKOMOJI MEDŽIAGA	p. 77
NUORODOS	p. 83

5 Modulis – Ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos aplinkos prevencija ir tėvų įtraukimas

p. 85

Europeace Youth Ltd., Jungtinė Karalystė

1. EPISTEMINĖ KULTŪRA	p. 95
1.1 Konstruktyvus grįžtamasis ryšys	p. 95
1.2 Žmogiškosios savybės	p. 95
2. SAVĖS SUVOKIMAS	p. 97
2.1 Gyvenimo spiralė	p. 97
2.2 Reflektyvi praktika	p. 98
2.3 Claude Steiner emocinio raštingumo skalė (1999)	p. 99
2.4 Kultūrinės tapatybės teorija	p. 100
2.5 Atvejo analizė – spaudimo ir patirties palikimas	p. 100
3. IŠGYVENIMO / TOBULĖJIMO ĮGŪDŽIAI	p. 101
3.1 Mokymosi stiliai - klausimynas „Kaip aš mokausi?“	p. 101
3.2 Klausymosi įgūdžiai	p. 103
3.3 Prisirišimo teorija	p. 104
3.4 Daugiakultūrinės konsultavimo ir terapijos teorijos (DKTT)	p. 104
4. RYŠYS SU TĖVAIS	p. 105
4.1 Partnerystės dvasia	p. 105
NUORODOS	p. 106

6 Modulis – Viešojo administravimo paramos priemonės profesiniam švietimui

p.107

General Directorate of Immigration of the Community of Madrid, Ispanija

1. PROFESINIS ŠVIETIMAS IR MOKYMAS –INOVACIJŲ VAROMOJI JĖGA	p. 112
1.1 Profesinis švietimas – pagrindinis ES strategijos darbotvarkės elementas	p. 112
1.2 Tęstinės investicijos ir atsakomybės paskirstymas efektyvioms profesinio švietimo strategijoms	p. 113
2. FINANSINIAI PASKATINIMAI VIEŠAJAM ADMINISTRAVIMUI, TĘSTINIAM PROFESINIAM ŠVIETIMUI IR MOKYMAMS (TPŠM)	
2.1 Paskatinimo ir finansavimo mechanizmų TPŠM efektyvumo akivaizdumas	p. 113
2.2 Finansiniai paskatinimai individualiems asmenims	p. 113
2.3 Finansiniai paskatinimai darbdaviams	p. 115
3. GERIAUSIOS ADMINISTRACIJOS PARAMOS PRIEMONĖS MADRIDE IR PAVYZDŽIAI IŠ LIETUVOS, JUNGTINĖS KARALYSTĖS, VOKIETIJOS IR AUSTRIJOS	p. 116
3.1 Pradinės profesinės kvalifikacijos programos	p. 117
3.2 Švietimo tarpininkai	p. 117
3.3 Švietimo projektas CEPI	p. 117
3.4 Įdarbinimo iniciatyvos jauniems žmonėms	p. 118
3.5 Pavyzdžiai iš Lietuvos	p. 118

3.6	Pavyzdžiai iš Jungtinės Karalystės	p. 119
3.7	Pavyzdžiai iš Vokietijos	p. 120
3.8	Pavyzdžiai iš Austrijos	p. 121
	MOKOMOJI MEDŽIAGA	p. 122
	NUORODOS	p. 132

ImPro-F kurso įvadas

Šis mokymo vadovas yra vienas iš pagrindinių „Leonardo da Vinci“ perkėlimo ir inovacijų projekto „ImPro-F – Profesinio orientavimo tobulinimas – darbo galimybės kiekvienam“ rezultatų. ImPro-F apjungia partnerių iš Austrijos, Vokietijos, Lietuvos, Ispanijos ir Jungtinės Karalystės žinias bei patirtį profesinio švietimo ir mokymo srityje. Projekte dalyvaujančios šalys siekia tobulinti profesijos mokytojų, patarėjų ir konsultantų profesinę veiklą ir plėtoti jų įgūdžius bei kompetencijas. Būdami pagrindine ImPro-F mokymo kurso tikslinė grupe, šie asmenys gali sužinoti apie įvairias perspektyvas, susijusias su profesinio orientavimo tema.

ImPro-F mokymo vadovas, susidedantis iš šešių modulių, atlieka pagrindinį vaidmenį lektorių parengimo kursuose. Patyręs profesijos patarėjas gali naudotis ImPro-F kurso medžiaga tolimesniam profesijos patarėjų, mokytojų ir konsultantų mokymui. Naudodamiesi pažangiomis technologijomis ir praktinėmis žiniomis, įgautomis kursų metu, profesijos patarėjai galės teikti kokybiškesnę paramą paaugliams, ieškantiems profesinio kelio.

Modulių struktūra suteikia galimybę nusistatyti mokymo prioritetus, priklausančius, pavyzdžiui, nuo dalyvių žinių ir poreikių. Todėl, kai kurie mokymo skyriai gali būti sujungiami arba tik trumpai apžvelgiami, o kiti – išanalizuojami detalai. Didžioji dalis ImPro-F mokymo vadove pateiktų pratimų, mokomosios medžiagos, klausimynų ir pan., gali būti naudojama kaip informacinės medžiagos rinkiniai mokymams ir konsultacijoms. Asmuo, dirbantis su paaugliais, turi galimybę pasirinkti, priklausomai nuo tam tikros situacijos arba grupės sudėties ir t.t., tinkamiausią informacinę medžiagą.

Kuriant mokymo programą, ypatingas dėmesys skirtas socialinės atskirties rizikos grupėms.

Iš ko susideda ImPro-F – mokymo kursas?

Pirmajame modulyje pateikiamas temos įvadas ir daug papildomos informacijos. Jame apžvelgiama Europos šalių, dalyvaujančių šiame projekte, palyginamoji ataskaita apie profesinį orientavimą, kurią ImPro-F projekto partnerių konsorciumas pateikė pirmaisiais projekto metais. Be to, pirmame modulyje pateikiamos įdomios priemonės ir pratimai mokymams ir konsultacijoms.

Antrajame modulyje pagrindinis klausimas yra, kaip jauni žmonės, ieškantys profesinio orientavimo, gali nusistatyti savo (profesinius) įgūdžius ir kompetencijas ir, kaip šiame procese gali pasitarnauti profesijos patarėjai, mokytojai ir konsultantai. Vienodos patirties grupių konsultavimo požiūris yra pristatomas trečiajame modulyje – jame kalbama, kaip jauni žmonės gali padėti kitiems jauniems žmonėms. Taip pat čia aptariami įgūdžiai, kurių reikia, norint tapti vienodos patirties grupių konsultantu. Ketvirtajame modulyje pristatomos idėjos ir galimybės įmonių įtraukimui į profesinio orientavimo procesą. Šiame skyriuje analizuojami trys svarbūs klausimai ir pateikiami atsakymai. Ankstyvo pasitraukimo iš mokymosi aplinkos prevencija ir tėvų įtraukimas yra pagrindinė penkto modulio tema. Čia taip pat aptariamos svarbios sąlygos, reikalingos episteminės kultūros kūrimui ir akcentuojamas savęs pažinimas kasdieninėje praktikoje.

Šeštasis modulis pristato Europoje taikomas viešosios administracijos paramos priemones tiek profesijos konsultantams, tiek ir savo profesinio kelio ieškantiems jauniems žmonėms.

Brian de Lord „EuroPeaceYouth“ valdybos direktorius glaustai apibendrina projekto ImPro-F partnerių konsorciumo požiūrį: „Šis projektas surinko skirtingus specialistus iš įvairių Europos šalių, tam, kad perteiktų atitinkamą mokymosi visą gyvenimą švietėjų patirtį. Ši patirtis, įgyta dirbant su visą gyvenimą besimokančiais pažeidžiamais asmenimis, yra naudinga kitos grupės, profesijos mokytojų, patarėjų ir konsultantų, informavimui ir kompetencijų tobulinimui, siekiant pagerinti projekto veiklą veiksmingumą.

Pagrindinis bet kokios grupės bendradarbiavimo aspektas, kuris paveiks jos darbo rezultatus, yra procesas, kurį grupė naudoja užduočiai įgyvendinti. Galimus proceso rezultatus gali paveikti vadovavimo stilius, kiekvieno dalyvaujančio nario galimybės būti išgirstami ir pasitikėjimo lygis. Apibūdinant mūsų „proceso kelionę“ pagrindinis tikslas yra padėti besinaudojantiems šiais moduliais atrasti skirtingus būdus, kaip naudotis ir pritaikyti mūsų rekomendacijas.

Svarbiausias dalykas kiekviename bendradarbiavime yra nustatyti bendrų vertybių mastą. Domėjimasis švietimu nebūtinai reiškia bendras vertybes, daug svarbiau kuriant tam tikrų vertybių bazę yra išsiaiškinti, iš kur atsiranda susidomėjimas ir, kaip jis yra pristatomas.

Kitas partnerystės vystymosi žingsnis yra susitarti dėl individualios patirties reikšmės ir pereiti prie bendros praktikos pozicijos. Daugeliui partnerysčių įprasta tenkintis šiais pasiekimais. Ši partnerystė tapo dar įdomesnė dėl noro peržengti šį klausimą ir ištirti bei nustatyti mūsų skirtumus. Skirtumų tyrimas ir aptarimas gali tik praturtinti mokymosi aplinką, kurioje dalyviai pasitiki vieni kitais.“

Žemiau pateikta diagrama, panaudota gavus EPY asociacijos darbuotojo Peter Wild leidimą, vaizduoja žmonių, dirbančių su pažeidžiamais jaonais žmonėmis profesinę aplinką. Tai vyksta dėl visų susijusių asmenų ir organizacijų turinio ryšio ir sąveikos, kuri užtikrina veiksmingų ir naudingų paslaugų teikimą.

Turiningas ryšys

- Sinergijos kūrimas, sujungiant strateginį planavimą su realia veikla.
- Politikos ir praktikos suderinimas.
- Finansavimo maksimizavimas, siekiant norimų rezultatų.
- Jautrus pokyčiams holistinis požiūris.
- Tvarus vystymasis, suteikiant laiko augti ir įsitvirtinti.

Asocialios normos

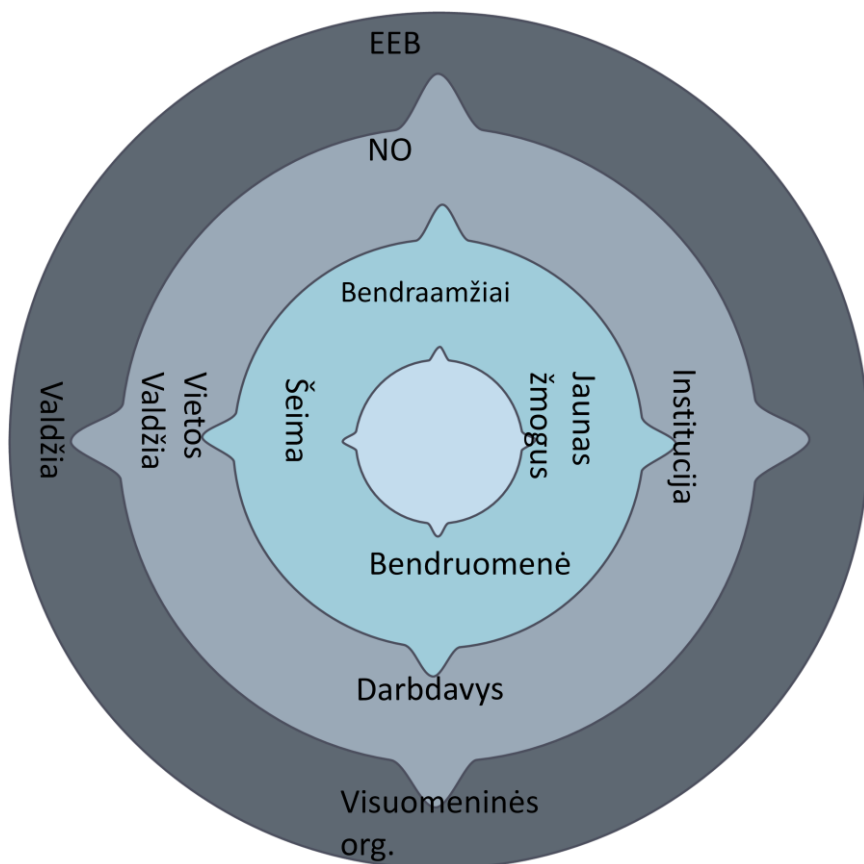
- Politika nustatoma ir vykdoma iš aukščiau.
- Gali įvykti perdėtas atjungimas nuo klientų grupės.
- Konfliktai iškyla dėl prioritetinių tikslų, netgi tada jei viskas yra susitarta.

Jaunimo nedarbas

- Tarptautinio masto susirūpinimas jaunimo nedarbu arba įgūdžių neatitikimas profesinei paklausai.
- Politikų, darbdavių ir būsimų darbuotojų nesusikalbėjimas.
- NEET – nedirbantys, pasitraukę iš švietimo sistemos asmenys. Bendrasis terminas apimantis 16 – 25 metų amžiaus asmenis.

Barjerų įveikimas

- Jei atsiranda abipusis ryšys ir įsikalusoma į jaunų žmonių nuomonę, politikos kryptį galima pakeisti.
- Tokia užduotis padeda panaikinti kliūtis ir supaprastina teisės aktų derinimą.
- Tai gali vykti etapais tol, kol pasiekiamas žemiau diagramoje pavaizduotas derinimas.



- Sinergija atsiranda, kai derinimas vyksta per turiningą ryšį.
- Strategijų rengėjai ir klientų grupės yra sujungiamos per tarpininkus, kurie palaiko stiprius ryšius ir veiksmingą bendravimą, siekiant išlaikyti derinimą.
- Epistemologinė kultūra palengvina klientų priėjimą prie paslaugų teikėjų.
- Epistemologinė kultūra skatina prasmingą dalyvavimą.

© Peter Wild – visos teisės saugomos. Leidimas Europeace Youth ir

ImPro-F suteiktas naudotis tik švietimo tikslams. Komercinis kopijavimas, perleidimas arba nuomojimas yra draudžiamas.
wild.peter54@gmail.com

Daugiau informacijos apie „Leonardo da Vinci“ inovacijų perkėlimo projektą ImPro-F tokios, kaip santrauką visomis projekto kalbomis, informaciją apie visas projekte dalyvaujančias organizacijas, projekte vykdomas veiklas ir jų rezultatus, galite rasti apsilankę adresu www.impro-f.eu. Prašome atkreipti dėmesį, kad informacijos apie kai kuriuos šiame mokymo vadove paminėtus įrankius galite rasti ImPro-F tinklapio nuorodoje „Rezultatai“.

Pirmajame kiekvieno modulio puslapyje rasite trumpus pokalbius su studentais (santraukas), kursų dalyviais arba darbuotojais iš kiekvienos projekto partnerių organizacijos, kuriuose jie kalba apie savo asmeninę patirtį ir profesinio mokymosi kelią.

1 Modulis – Teoriniai pagrindai

1. ĮVADAS

- 1.1 Modulio programos pristatymas
- 1.2 Susipažinimas ir karjeros kompetencijų išsiaiškinimas
- 1.3 PO sistemų Europoje pristatymas (tikslai, atsakingos institucijos, veiklą reglamentuojantys dokumentai)
- 1.4 PO sistemų privalumai ir trūkumai

2. PO PASLAUGŲ TEIKĖJAI, TIKSLINĖS GRUPĖS, ĮRANKAI IR METODAI

- 2.1 PO paslaugas teikiančios institucijos
- 2.2 PO tikslinės grupės
- 2.3 Įrankiai ir metodai

3. PO SOCIALINĖS ATSKIRTIES RIZIKOS GRUPĖMS

- 3.1 Socialinės atskirties ir rizikos grupės
- 3.2 Metodai ir būdai, taikomi šių grupių profesiniam orientavimui
- 3.3 Stiprybės ir silpnybės, ES šalių patirties palyginimas

Aušra, 39, Lietuva

Aš esu iš Telšių. Mokiausi vidurinėje mokykloje ir likus vieneriems metams iki jos baigimo sukūriau šeimą. Po trejų metų pertraukos vidurinį išsilavinimą įgijau Telšių suaugusiųjų mokykloje. Iš karto po baigimo, šioje mokykloje man buvo pasiūlytas darbas. Tuo pačiu metu dirbau ir studijavau kolegijoje. Darbą su studijomis nebuvo sudėtinga derinti net tada, kai pradėjau studijuoti universitete. Dabar jau 16 metų dirbu dailės mokytoja. Mokslas man nieko nekainavo, todėl svarbiausia parama buvo darbdavių pasitikėjimas manimi ir jų padėrinimas. Esu tikrai dėkinga už suteiktą galimybę suderinti mokslą ir darbą vienu metu.

Šiuo metu jaučiuosi taip, lyg būčiau pasiekusi daugumą savo tikslų, todėl ieškau naujų iššūkių. Planuoju išbandyti save kiek kitokioje veikloje. Ketinu skirti daugiau dėmesio ir laiko savo kūrybiniais darbams. Neseniai pradėjau organizuoti seminarus suaugusiems. Mano karjeros kelias tęsiasi.

Skyrius	Turinys	Metodai /įrankiai	Laikas	Priemonės / Resursai
1	Įvadas Modulio programos pristatymas Susipažinimas Karjeros sričiai svarbios kompetencijos Susipažinimas su PO sistemomis Europoje (tikslai, atsakingos institucijos, veiklą reglamentuojantys dokumentai) PO sistemų privalumai ir trūkumai	Pristatymas, pratimas "Figūros" Užduotis "Kompetencijų medis" Paskaita Žaidimas "Žaibas"	55 min.: 15 min. 10 min. 15 min. 15 min.	ImPro-F mokymo vadovas Skaidrių demonstravimo įranga Trijų skirtingų spalvų lipnūs lapeliai, rašikliai Stendinio popieriaus lapai Kompetencijų sąrašas Šviesūs ir tamsūs kamuoliukai
Mokymosi rezultatas	Žinios Susipažins su PO sistemomis ES šalyse Žinos pagrindinius, profesinį orientavimą reglamentuojančius, Europos Komisijos ir ES šalių teisės aktus	Gebėjimai Gebės įžvelgti PO sistemų trūkumus ir privalumus Išmoks tvarkyti bei teikti informaciją apie europines ir nacionalines profesinio orientavimo sistemas, jų tikslus, struktūras ir funkcijas Sukurs jaukią bendravimo atmosferą	Kompetencijos Supras šiuolaikinės karjeros tendencijas ir valdymo struktūrą Gebės informaciją analizuoti, apibendrinti Demonstruos tarpasmeninės sąveikos gebėjimus Kels PO srities klausimus nacionaliniame lygmenyje	

		Gebės įžvelgti ir apibūdinti pagrindinius įgūdžius, būtinus sėkmingai karjerai	Demonstruos bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius mokantis	
Skyrius	Turinys	Metodai /įrankiai	Laikas	Priemonės / Resursai
2	PO paslaugų teikėjai, gavėjai, priemonės bei metodai 2.1 PO paslaugas teikiančios įstaigos 2.2 PO paslaugų gavėjai 2.3 Priemonės ir įrankiai	Darbas porose Pristatymas Skaitymas – diskusija „Karjeros informavimo šaltiniai“	55 min.: 30 min. 10 min. 15 min.	ImPro-F mokymo vadovas Skaidrių demonstravimo įranga Speciali skaitymui paruošta medžiaga, rašikliai, stendinio popieriaus lapai
Mokymosi rezultatas	Žinios Susipažins su profesinio orientavimo paslaugas teikiančiomis institucijomis bei šių paslaugų gavėjais Pagilins žinias apie karjeros ugdymui naudojamus įrankius bei priemones Sužinos apie šioje srityje naudojamus metodus	Gebėjimai Naudosis informacija apie PO paslaugas teikiančias institucijas savo kvalifikacijos tobulinimui bei tikslinių grupių nukreipimui Gebės savo veikloje panaudoti įvairias informacijos pateikimo formas ir priemones	Kompetencijos Išmanys atsakingų institucijų funkcijas Įgus naudoti informacinių technologijų, interneto bei kitas informacines priemones profesinio orientavimo tikslams pasiekti Patobulins gebėjimą mokytis	

Skyrius	Turinys	Metodai /įrankiai	Laikas	Priemonės / resursai
3	PO socialinės atskirties rizikos grupėms Socialinės atskirties ir rizikos grupės Priemonės ir metodai, taikomi šių grupių profesiniam orientavimui Stiprybės ir silpnybės lyginant ES šalių patirtį Asmeninio mokymosi įvertinimas	Žaidimas „Tinklas“ Paskaita - pristatymas SSGG analizė Diskusija „Mano sprendimai ir veiksmai“ Pratimas–mokymosi rezultatų įvertinimas, apibendrinimas	70 min.: 10 min. 15 min. 10 min. 20 min. 15 min.	ImPro-F mokymo vadovas, virvė Skaidrių demonstravimo įranga SSGG analizės užduočiai skirti lapai; rašikliai; dideli popieriaus lapai;klausimų, skirtų diskusijai, sąrašas Žali lipnūs lapeliai
Mokymosi rezultatas	Žinios Mokės charakterizuoti socialinės atskirties ir rizikos grupes Sužinos apie šių grupių profesinį orientavimą ES	Gebėjimai Gebės kūrybiškai motyvuoti Analizuos ir susistemins informaciją Gebės atlikti situacijos analizę PO srityje Savo darbe naudos modulio metu išbandytus metodus	Kompetencijos Pažins socialinę aplinką ir socialinius vaidmenis Demonstruos tarpasmeninės sąveikos gebėjimus Demonstruos informacijos valdymo gebėjimus Patobulins planavimo įgūdžius	

1 Modulis Teoriniai pagrindai

1 Skyrius Įvadas

Modulio tikslas – padėti profesinio orientavimo (PO) paslaugų teikėjams suprasti šalies profesinio orientavimo sistemą: pristatyti teorinius PO pagrindus, apžvelgiant PO teikimo situaciją asmenims, esantiems rizikos grupėse ir patiriantiems socialinę atskirtį, bei tobulinant karjeros proceso valdymo kompetencijas.

Pati modulio programa yra sukurta remiantis Europos šalių palyginamąja ataskaita, kurią sudarė šio projekto dalyviai. Kurso modulis padės dalyviams susipažinti su įvairių šalių PO sistemomis Europos lygmenyje. Modulio metodika žadins kūrybiškumą, gebėjimą bendrauti ir daryti sprendimus, susijusius su karjeros valdymu, o taip pat dalyviai šią metodiką ateityje galės pritaikyti dirbant su PO paslaugų dalyviais.

1.1 Modulio programos pristatymas: tikslai, turinio apžvalga, ugdomos kompetencijos (mokymo programos medžiaga).

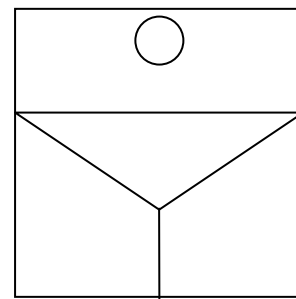
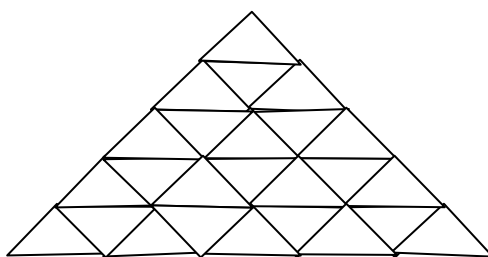
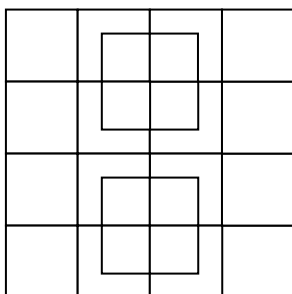
1.2 Susipažinimas ir karjeros kompetencijų išsiaiškinimas. Pratimas, parodantis dalyvių, turinčių bendrą tikslą, skirtingus požiūrius.

Instrukcijos mokytojui

Dalyviai išsiskaičiuoja 1-ais – 3-iais;

Kiekvienai grupei pateikiamas klausimas apie skirtingas figūras (skaidrėje arba ant didelio popieriaus lapo):

I – kiek matote keturkampių, II – kiek matote trikampių, III – ką matote šiame piešinyje?



Kiekvienas dalyvis pasako savo vardą ir atsakymą. Po to, skirtingi dalyvių atsakymai ir jų mintys yra apibendrinamos: „Jei mus supantį pasaulį matytume vienodai, prarastume atradimo džiaugsmą“. (Valantinas, 2011)

Užduotis „Kompetencijų medis“ (cf. www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, p.66) skirta dalyvių patirties išsiaiškinimui.

Instrukcijos mokytojui

Dalyviai gauna lapus, kuriuose nurodytos karjeros specialistų kompetencijos (1.3.1). Dalyvių prašoma surašyti savo kompetencijas ant skirtingų spalvų lipnių lapelių:

- Žalių – jau egzistuojančias ir pakankamas kompetencijas
- Geltonų – kompetencijas, kurias vis dar reikia tobulinti
- Raudonų – kompetencijas, kurias yra būtina įgyti

Ant didelio popieriaus lapo nupiešiamas medis be lapų. Lipnūs lapeliai, pagal spalvas, priklijuojami prie skirtingų medžio šakų. Jei grupėje yra daug dalyvių, gali būti nupiešiami ir keli medžiai.

1.3 PO sistemų Europoje pristatymas (Paskaita su skaidrių demonstravimu). Pažintis su PO sistemomis Europoje (tikslai, atsakingos institucijos, veiklą reglamentuojantys dokumentai), PO sistemų privalumai ir trūkumai.

Mokytojas, naudodamasis vadovėlio skyriumi „Pagrindinė informacija“, paruošia skaidrių demonstraciją, kurioje nurodomi pagrindiniai teiginiai, lentelės, schemos ir/arba paveikslėliai, kurie padėtų pristatyti informaciją.

Pagrindinė informacija:

Pirmąkart valstybių narių vyriausybės atstovai profesinio orientavimo tobulinimo svarbą Europos Sąjungoje aptarė 2008 m. lapkričio 21 d. Taryboje posėdžio rezoliucijoje – „Geresnis orientavimo integravimas į švietimo ir mokymosi visą gyvenimą strategijas“ (2008/C 319/02).

Europos Sąjungos Taryba ir Taryboje posėdžiavę valstybių narių vyriausybės atstovai,

ATSIŽVELGDAMI Į TAI, KAD:

1. dėl švietimo ir mokymo srityje augančios mainų globalizacijos ir pratęsto profesinės veiklos laikotarpio, šiuo metu, labiau negu kada nors, reikia nuolat derinti individualias kompetencijas, siekiant geriau pasirengti numatomiems ar būtiniems pokyčiams ir tokiu būdu užtikrinti profesinės veiklos apsaugą;
2. dėl Europos Sąjungos plėtros atsiranda vis daugiau judumo galimybių švietimo ir mokymo srityje bei darbo rinkoje, todėl natūraliai išaugo poreikis parengti ES piliečius tam, kad jie savo mokymąsi ir profesinę veiklą planuotų geografiniu požiūriu platesnėje erdvėje;
3. ES piliečiai per savo gyvenimą pereina vis daugiau lygmenų: iš mokyklos į profesinio švietimo ir mokymo, aukštojo mokslo, užimtumo lygmenį arba iš užimtumo lygmens į nedarbo lygmenį, papildomo mokymo lygmenį arba pasitraukia iš darbo rinkos. Šiuo atžvilgiu, orientavimas padeda asmenims užtikrintai orientuotis profesinėje srityje šių dienų darbo rinkos sąlygomis ir geriau suderinti savo asmeninį bei profesinį gyvenimą;
4. tam tikruose darbo rinkos sektoriuose yra sutrikusi nuolatinio nedarbo ir įdarbinimo pusiausvyra, tačiau orientavimas yra viena iš priemonių, padedančių efektingai reaguoti į darbo rinkos poreikius;
5. socialinė aprėptis ir lygios galimybės išlieka svarbiausiais švietimo, mokymo ir užimtumo politikos aspektais;

PATVIRTINA:

orientavimo, kaip tęstinio proceso, apibrėžtį. Orientavimas bet kokio amžiaus piliečiams visą gyvenimą padeda nustatyti jų asmeninius gebėjimus, kompetencijas ir interesus; priimti su švietimu, mokymu ir užimtumu susijusius sprendimus; organizuoti savo asmeninę veiklą, atsižvelgiant į švietimo, mokymo, darbo ar kitą aplinką, kurioje galima įgyti šiuos gebėjimus ir kompetencijas bei jomis naudotis. Orientavimas apima įvairių rūšių individualią ir kolektyvinę veiklą, susijusią su informacijos teikimu, konsultavimu, kompetencijų nustatymu, parama, sprendimų priėmimo bei profesinio orientavimosi gebėjimų mokymu.

Šalių, dalyvaujančių šiame projekte, tikslai:

- Karjeros konsultavimo tikslai – konsultuoti jaunas žmones pagal jų įgūdžius, pomėgius, charakterio bruožus ir asmeninius talentus (DE);
- Nacionalinė Karjeros Tarnyba teikia informaciją bei konsultacijas, siekiant padėti žmonėms priimti mokymosi, mokymo ir darbo galimybių sprendimus. Tarnyboje dirbantys kvalifikuoti karjeros konsultantai teikia patikimus ir nešališkus patarimus (UK);
- Konsultantai turi patarti įvairaus amžiaus žmonėms, darantiems reikšmingus gyvenimo sprendimus, pirmiausia, dėl visaverčio darbo, karjeros, išsilavinimo ir dalyvavimo socialiniame gyvenime, taip pat konsultantai turėtų padėti žmonėms įgyvendinti šiuos pokyčius (AT);
- Teikti Lietuvos žmonėms tikslią informaciją apie švietimo ir darbo galimybes bei kokybiškas karjeros konsultavimo paslaugas. Karjeros konsultavimas apima informacijos, konsultavimo ir orientavimo paslaugas, padedant skirtingo amžiaus žmonėms pasirinkti jų mėgstamą švietimo, mokymosi ar darbo sritį ir aktyviai siekti savo pačių profesinės karjeros tobulėjimo (LT);
- Skirtingų viešųjų švietimo sistemos įstaigų politika siekia: perduoti informaciją apie esančius švietimo išteklius, karjeros orientavimą; konsultuoti apie įvairias paramos programas, skirtas švietimo integracijos, laisvalaikio ir rekreacijos veikloms skatinti; perduoti informaciją pasirinktoms šeimoms, mažumoms ir visai mokyklinei bendruomenei; sukurti intervencijas ir veiklas, užkertančias kelią ankstyvam mokyklos metimui privalomo mokymo procese; imtis specifinių veiksmų, siekiant visapusiškos studentų integracijos į etninę, kultūrinę arba socialinę aplinką (ES).

Dokumentai, reglamentuojantys atsakingos institucijos veiklą:

Karjeros konsultavimas ES yra reglamentuojamas šiais dokumentais: Mokymosi visą gyvenimą strategija (2004); Lisabonos strategija ir jos tolesnė politika (Tarybos rezoliucijos 2004m., 2008m., Bordeaux Communiqué 2008); Paskutinė ES 2020 strategija ir Bruges Communiqué.

Vokietijoje: Karjeros klausimais pagrindinai konsultuoja įdarbinimo agentūros (jos yra teisiškai įpareigosos socialinės apsaugos kodu §29, SGB III). Vokietijoje konsultavimo ir orientavimo paslaugų teikimas yra apibrėžtas tiek bendrojoje įdarbinimo strategijoje, tiek švietimo sektoriuje.

Jungtinėje Karalystėje: Nacionalinė karjeros tarnyba, kurią Jungtinės Karalystės vyriausybė įkūrė 2012 m. balandį, apjungė anksčiau viešai veikusią karjeros paslaugų suaugusiems ir jauniems žmonėms teikimo organizaciją „Next Step and Connexions“ ir tai buvo naujo informacijos, patarimų ir konsultacijų skyriaus pradžia.

Austrijoje: Buvo įkurta nacionalinė valdymo grupė, kurią sudaro atstovai iš švietimo, mokslo ir socialinių reikalų ministerijų, socialiniai partneriai, darbo agentūra ir IBW valdybos direktorius Mag. Thomas Mayr. AMS (Austrijos viešo įdarbinimo tarnyba), kuri vaidina svarbų vaidmenį Austrijos karjeros konsultavimo sektoriuje, per projektus ir priemones, kurias finansuoja viešoji darbo tarnyba, sukūrė vidinę reglamentavimo schemą, skirtą konsultantams.

Ispanijoje: Nacionalinio lygio administravimas pagal 1978m. Ispanijos Konstitucijos 27 straipsnį visiems suteikia teisę į išsilavinimą; Švietimo ministerija kartu su Bolonijos Deklaracija (1999) reglamentuoja informaciją universitetui ir švietimo mokymo centrams; Darbo ministerija – viešoji valstybinė darbo sistema suteikia būtinas rekomendacijas visai Ispanijos teritorijai, įgaliojant savo kompetencijas regionuose.

Lietuvoje: Karjeros konsultavimo sistemos formavimas ir tobulinimas Lietuvoje yra reglamentuojamas dviejų pagrindinių Lietuvos Respublikos vyriausybės institucijų – Švietimo ir

mokslo ministerijos bei Socialinių reikalų ir darbo ministerijos. Karjeros konsultavimą ir orientavimą Lietuvoje reglamentuoja: nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2007); Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (1997); Profesinio orientavimo strategija (2003); Mokymosi visą gyvenimą strategija (2004) ir Profesinio mokymo įgyvendinimo tvarkos aprašas (2012).

1.4 PO sistemų privalumai ir trūkumai

PO sistemų stiprybės ir silpnybės

Kiekvienoje šalyje karjeros konsultavimas yra įgyvendinamas gana sėkmingai. Nepaisant to, kad Europos šalių palyginamojoje ataskaitoje dauguma projekto dalyvių nurodo daugiau PO sistemos stiprybių, deja, egzistuoja ir nemaža dalis silpnųjų.

<i>Stiprybės</i>	<i>Silpnybės</i>
- Profesijos informavimo taškų (PIT) tinklas ir AIKOS sistema pagrindinėse ir profesinėse mokyklose, karjeros centruose ir universitetuose. Profesinio orientavimo svarba yra akcentuojama ne tik ES, bet ir Lietuvos teisiniuose aktuose bei strateginiuose dokumentuose. Lietuvoje galima naudotis ES struktūrine parama profesinio orientavimo sistemos ir paslaugų tobulinimui (LT). - Iki 16 metų amžiaus mokslas yra privalomas. Nemokamas visų mokinių švietimas ir konsultavimas. Lengvas priejimas prie švietimo išteklių pagal specifines programas lengvai pažeidžiamoms grupėms (imigrantams) (ES). - Bendradarbiavimas tarp kompanijų ir institucijų. Trijų lygių koncepcija mokyklose: profesinio orientavimo švietimas, karjeros konsultavimas, mokyklos psichologija. Profesinio orientavimo švietimas yra privalomas (AT). - Nacionalinės karjeros tarnybos duomenimis 83% klientų yra patenkinti tarnybos teikiamomis paslaugomis, 75% visų besikreipiančių klientų pradėjo mokytis ir/arba dirbti, 74% klientų dalyvavę pokalbiuose „akis į akį“ pradėjo mokytis ir/arba dirbti, 81% skambinusių klientų pradėjo mokytis ir/arba dirbti, taip pat sukurta 125,000 mokymosi visą gyvenimą paskirų (UK). - Nemokamas karjeros konsultavimas teikiamas visiems darbo agentūrose ir kitose institucijose; nemokama asmeninio tyrinėjimo ir konsultavimo galimybė	- Skirtingas profesinio orientavimo ir karjeros konsultavimo interpretavimas ir įgyvendinimas, neveiksmingi profesinio orientavimo administravimo mechanizmai, profesinio orientavimo sistemos trūkumai bei neveiksmingas bendradarbiavimas ir veiklų koordinavimas tarp atsakingų institucijų ir paslaugų teikėjų (LT). 2013m. sumažintas biudžetas (apribotos stipendijos), todėl sumažėjo žmogiškieji ir techniniai ištekliai. Pedagoginė ir profesinė kontrolė yra netolygiai taikoma visuose Ispanijos regionuose ir mokyklose. CVET (profesinis mokymas darbui) yra savanoriškas, todėl yra mokytojų, kurie negauna naujų žinių, įgūdžių ir technikos (ES). - Priklausymas nuo vieno mokytojo. Nepakanka laiko mokiniui, todėl tik keletui mokinių gali būti suteikiamas individualus patarimas. Profesinio orientavimo mokytojų švietimas yra nelygiavertis ir per trumpas. Informacija dažniausiai yra skirta gamintojams, bet ne vartotojams. Suaugusiųjų švietimo karjeros konsultantams nėra jokių įstatų, taip pat trūksta konsultantų kokybės kriterijų (AT). - Biudžeto ir darbo vietų trūkumas (UK). - Ar pasiūlymai pasiekia tikslines grupes, ypatingai paauglius, esančius socialinės atskirties rizikos grupėje? Karjeros konsultantų kvalifikacija įdarbinimo agentūroje yra vertinama nepastoviais būdais (DE).

profesinio informavimo centruose; specialūs jauniems žmonėms skirti tinklalapiai (DE).	
--	--

Žaidimas „Žaibas“ leidžia greitai patikrinti, ką dalyviai įsiminė bei sužinoti momentinę nuomonę.

Instrukcijos mokytojai

Du kamuoliukai, tamsus ir šviesus, perduodami iš rankų į rankas. Dalyvis, gavęs šviesų kamuoliuką, įvardija PO sistemos privalumą, gavęs tamsų kamuoliuką – trūkumą.

Dalyvių pasisakymai sugrupuojami dideliame lape. Apibendrinama, diskutuojant apie trūkumų egzistavimo priežastis bei nurodant institucijas, atsakingas už trūkumų šalinimą.

2 Skyrius PO paslaugų teikėjai ir tikslinės grupės; būdai ir metodai

Augančiu mastu profesinis tobulėjimas susideda iš procesų, pokyčių ir perėjimų, kurie be pagrindinių kvalifikacijų, reikalauja kintamų ir papildomų kompetencijų bei žinių. Taigi daugelio institucijų bendradarbiavimas įgauna didžiulę svarbą, siekiant geriausių rezultatų. Dėl šios priežasties, kiekviena organizacija, kuri užsiima karjeros konsultavimu, turėtų pagalvoti apie efektyviausias, bendradarbiavimą skatinančias, priemones.

Darbas porose

Instrukcijos mokytojai

Klausimai pristatomi skaidrėje:

- Kas aš esu ir kokioje institucijoje dirbu?
- Kokios mano pareigos PO srityje?
- Kam reikalingos mano paslaugos?
- Kokiomis karjeros ugdymui skirtomis priemonėmis naudojuosi?

Dalyviai porose pateikia vienas kitam atsakymus į šiuos klausimus. Kiekvienas dalyvis papasakoja visiems, ką sužinojo apie porininką.

Paskaita su skaidrių demonstravimu: PO paslaugas teikiančios įstaigos, PO paslaugų gavėjai, įrankiai ir priemonės. Mokytojas naudojasi vadovėlio skyriumi „Pagrindinė informacija“ ir paruošia skaidrių demonstraciją, kurioje nurodomi pagrindiniai teiginiai, lentelės, schemos ir/arba paveikslėliai, kurie padėtų pristatyti informaciją.

Pagrindinė informacija

2.1 PO paslaugų teikėjai

WIFI Ekonominio vystymosi institutas, BFI Profesinio mokymo institutas ir kiti AMS subrangovai, Austrijos darbo tarnybos, pvz.: VHS, Mädchenzentrum (AT).

Regioninė švietimo ministerija, privalomos pradinės ir vidurinės mokyklos, universitetai ir profesinės mokyklos, vietinės organizacijos, socio-educaciniai centrai, darbo biržos, Darbo Portalas ir įdarbinimo įstaigų tinklas, EURES Europos darbo mobilumo tinklo paslaugos (ES).

Įdarbinimo agentūra, profesinio informavimo centrai (BIZ-Berufsinformation-szentren), privatūs institutai (taip pat viešos institucijos) (DE).

Nacionalinė karjeros tarnyba, švietimo institucijos ir vietinė valdžia. Be to, valdžia tikisi, kad tai bus platus komercinių produktų ir paslaugų tinklas, kuris padės žmonėms pasirinkti karjerą (UK).

Profesinio informavimo taškai (PIT), pedagoginiai-psichologiniai centrai, Karjeros planavimo centras prie moksleivių techninės kūrybos rūmų, universitetų karjeros centrai, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, Lietuvos darbo birža, privačios institucijos (LT).

2.2 PO paslaugų gavėjai

Profesinio orientavimo paslaugos teikiamos visiems žmonėms ES šalyse nepriklausomai nuo jų profesijos, amžiaus, negalios, lyties, rasės, etninės kilmės: mokiniams, studentams, tėvams, mokytojams, darbdaviams, karjeros konsultantams ir t.t.

2.3 Egzistuojantys karjeros konsultavimo įgyvendinimo įrankiai ir metodai

Pirminės profesinės kvalifikacijos programos yra nukreiptos į asmenis, kuriems yra daugiau nei 16 metų, ir, kurie nėra įgiję vidurinio išsilavinimo; Švietimo kompensavimo veiklos, privalomos pradinėse ir vidurinėse mokyklose, taikomos kartu su skirtingo dėmesio programomis: išorinės kompensavimo programos – atviros klasės, dėmesys užsienio studentams taikant vertimo ir interpretavimo paslaugas, dėmesys sergantiems studentams; tinklalapis – www.madrid.org, kuriame galima rasti visą informaciją apie mokymus ir darbą, taip pat pirmojo darbo aktyvavimo forumas (ES).

Instrumentai ir procesai padedantys nustatyti ateities kvalifikacijų reikalavimus (numatymas), įgūdžių poreikio studijos, Kvalifikacijos Barometras, Austrijos viešojo įdarbinimo paslaugų tyrimo tinklas (AT).

Pagalba „akis į akį“ sulaukė apie milijoną telefoninių skambučių; tinklalapis, teikiantis priėjimą prie: informacijos apie įvairias karjeros ir profesijos galimybes, darbo rinką, kursus; CV konstrukcija; sveikatos patikrinimo įrankiai; mokymosi visą gyvenimą paskyra, kuri padeda žmonėms tvarkyti mokymosi ir karjeros planus; galimybė parašyti elektroninį laišką karjeros konsultantui ir gauti patarimą arba išreikšti savo nuomonę (UK).

Diagnostiniai metodai, kurie teikia tinkamą informaciją klientams, atsižvelgiant į jų socialinę ir kultūrinę aplinką, skiriant atitinkamus įvertinimo metodus, kompetencijų įvertinimą, taip pat organizuojami renginiai: Girl's day (mergaičių diena), Education Pilot („Bildungslotsen“), tinklalapis „Job Planet“ („Planet Beruf“) (DE).

PLOTEUS portalas prie AIKOS (atviro informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema) konsultavimo sistemos, kuri teikia informaciją apie išsilavinimą, statistiką ir darbą www.aikos.smm.lt, Karjeros planavimo žingsniai – internetinis Euroguidance įrankis www.euroguidance.lt, internetiniai testai, internetiniai karjeros pasirinkimo pratimai, profesijos pasirinkimo gidas – internetinis produktas, kuris turi ir spausdintą versiją www.profesijupasaulis.lt (LT).

Skaitymas – diskusija

Instrukcijos mokytojui

Dalyviams išdalunami lapai „Karjeros informavimo šaltiniai“ (2.3.1). Susipažinus su informacija, diskutuojama, kuriai priemonei ir kokiais atvejais teiktume pirmenybę konsultuojant atitinkamas tikslines grupes ar klientus.

3 Skyrius PO socialinės atskirties rizikos grupėms

Pasak paskutinių duomenų pateiktų Eurostat, ES vidutiniškai 22% jaunų žmonių nuo 16 iki 24 metų amžiaus, 2011m. priklausė socialinės atskirties arba skurdo rizikos grupėms. 2010 m. birželio mėnesį Europos Taryba pasirinko socialinio įtraukimo objektą Europos 2020 strategijai: iki 2020m. perkelti mažiausiai 20 milijonų žmonių ES iš socialinės atskirties ir skurdo rizikos grupių. (Eurostat Publication).

Žaidimas „Tinklas“ padeda atskleisti socialinio tinklo esmę ir prasmę.
(cf. www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html p.74).

Instrukcijos mokytojui

Dalyviai sustoja ratu. Užduodamas klausimas: „Ar galėtumėte pakelti žmogų vienu pirštu?“ Audžiamas tinklas, užkabinant virvę ant dalyvių rankų pirštų. Tinklas nuleidžiamas ant grindų. Vienas dalyvis atsigula tinklo viduryje ir sutartinai keliamas aukštyn.

Paaškinama, kad tinklas – socialinio tinklo modelis. Tikrovėje pagalbos reikia ieškoti artimiausioje socialinėje aplinkoje.

Paskaita – pristatymas. Socialinės atskirties ir rizikos grupės, jų poreikiai; šių grupių profesiniam orientavimui taikomos priemonės ir metodai; stiprybės ir silpnybės, palyginant ES šalių patirtį šioje srityje. Mokytojas naudoja vadovėlio skyriumi „Pagrindinė informacija“ ir paruošia skaidrių demonstraciją, kurioje nurodomi pagrindiniai teiginiai, lentelės, schemos ir/arba paveikslėliai, kurie padėtų pristatyti informaciją.

Pagrindinė informacija

3.1 Socialinės atskirties ir rizikos grupės

Projekto partneriai nurodė egzistuojančias paauglių, patiriančių socialinę atskirtį, grupes: vyresni nei 14 metų vaikai, socialinės atskirties rizikos grupėje ir (arba) likę be tėvų; asmenys, kurie anksti metė mokyklą; esami ir buvę globos namų auklėtiniai (14 – 29 metų); migrantai; paaugliai, gyvenantys skurdžiose šeimose; persikėlėliai; paaugliai su negalia; jauni žmonės, kurie neturi išsilavinimo, darbo ir nesimoko (NEET); išmesti iš privalomojo mokymosi proceso mokyklose, ypatingai, mažumos ir atstumtieji (imigrantai, romai ir t.t.); jauni žmonės pasitraukę iš profesinio mokymo sistemos dėl asmeninių arba šeimyninių aplinkybių, neturintys jokios specializacijos ir negalintys įžengti į darbo rinką; lytis; žmonės su negalia.

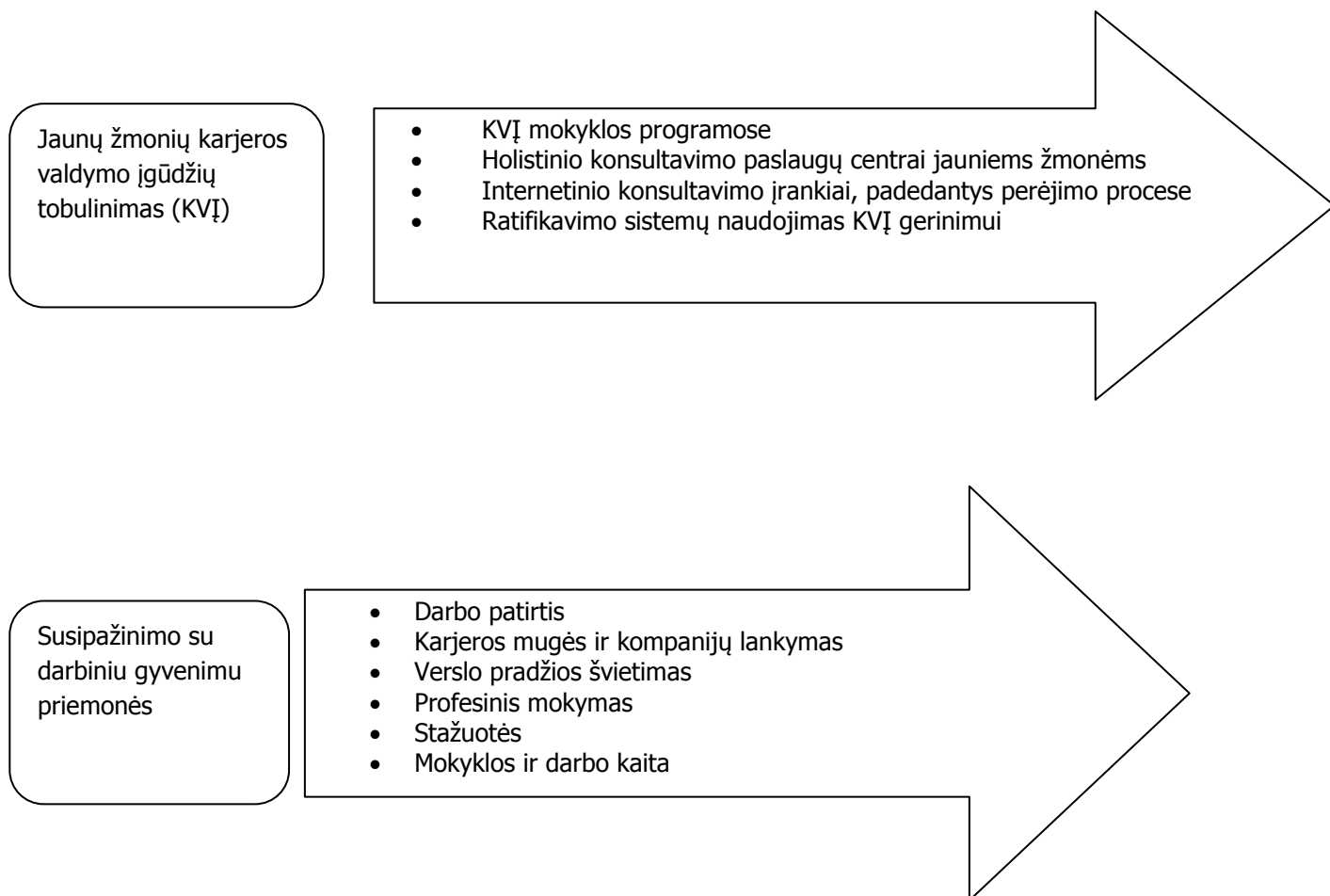
3.2 Metodai ir būdai taikomi šių grupių profesiniam orientavimui

Svarbu, kad mokytojai ir dėstytojai sugebėtų padėti jauniems žmonėms tobulinti karjeros valdymo įgūdžius ir taikyti juos tiek pereinant į darbo rinką, tiek įvairiose gyvenimo situacijose. Suvokimą apie karjeros valdymą reikia integruoti į visą švietimo ir mokymo sistemą, suteikiant atitinkamus įgūdžius kaip pagrindinę produkciją. Karjeros valdymo įgūdžiai taip pat turi būti įtraukti į profesinio mokymo programas arba programas skirtas jauniems žmonėms, esantiems rizikos grupėse (Europos Sąjungos leidinių biuras, 2010).

Vis dažniau pripažįstama, kad karjeros konsultavimo praktikai būtina atsiriboti nuo paprastos pagalbos jauniems žmonėms, priimantiems sprendimus dėl darbo ar kursų, ir pereiti prie daug

platesnės užduoties – karjeros valdymo įgūdžių suteikimo ir tobulinimo (CMS) (OECD, 2004a; Sultana, 2009a).

Perėjimo politikos tipai



(GHK Consulting, 2009)

Priemonės ir metodai taikomi šių grupių konsultavimui

Pagalba, įgyjant profesinius įgūdžius, (čia gali dalyvauti visi žmonės, priklausantys socialinės rizikos ir socialinės atskirties grupėms, jei jie ką tik įgijo profesiją, bet dar neturi jokios patirties, ir dėl šios priežasties juos ignoruoja darbdaviai; taip pat čia gali dalyvauti žmonės, kurie ilgą laiką neturi darbo arba turi profesiją, bet nedirbo šioje srityje ir prarado darbinius įgūdžius) (LT).

„Perspektive Berufsabschluss“ – Švietimo ir tyrinėjimų federalinės ministerijos parengta perspektyvios profesinės kvalifikacijos programa, kurios tikslas – sumažinti paauglių, nebaigusių mokyklos skaičių; „Nacionalinis integracijos veiksmų planas“ – šios programos tikslai yra susiję su švietimu, profesiniu ir tęstiniu mokymu ne tik jauniems migrantams, bet visiems jauniems žmonėms, kuriems reikalinga speciali pagalba; informacija apie specifinius profesinius pasiūlymus neįgaliesiems paaugliams teikiama internetu www.planet-beruf.de (DE).

Švietimo departamentas remia ankstyvosios intervencijos dotacijas. Tai suteikia galimybes vietinei valdžiai gauti įvairių veiklų, įskaitant jų nustatytą įstatymo pareigą skatinti, įgalinti ir padėti jauniems žmonėms dalyvauti švietimo procese arba mokymuose, padėti pažeidžiamiems jauniems žmonėms, ir vykdyti ankstyvą intervenciją tiems, kurie turi elgesio sutrikimų. Departamentas

išbandė dvi iniciatyvas, veiklos sutartis ir įstojimą į mokymąsi, siekiant išsiaiškinti skirtingus jaunų žmonių požiūrius, kuriems reikalinga pagalba pakartotiniam pritraukimui. Nacionaliniame lygmenyje, švietimo departamentas artimai dirba su darbo ir pensijų departamentu bei verslo, inovacijų ir įgūdžių departamentu. Verslo, inovacijų ir įgūdžių departamentas vaidina labai svarbų vaidmenį keldamas įgūdžių lygį ir mažindamas jaunų žmonių (nuo 18 iki 24 metų), esančių rizikos grupėje skaičių, o darbo ir pensijų departamentas padeda jauniems žmonėms (nuo 18 iki 24 metų) grįžti atgal į darbą (UK).

Tyčinio mokyklos nelankymo prevencijos ir kontrolės programos, popamokinės programos; „Klajojančios“ paramos pagalba užsienio studentams (SAI); švietimo kompensavimo klasės; skirtingo dėmesio programos studentams, kur juos vertina psicho-edukacinės tarybos komanda; programos diferencijavimo sistema studentams, kurie turi specialiųjų poreikių; mokyklų paramos skyriai ligoninėse; mokymo namuose paramos tarnybos (SAED) (ES).

Specialios programos, tokios kaip MELDA ir panašios, kurias finansuoja AMS, bando pašalinti ankstyvą paauglių pasitraukimo iš mokyklos spragą arba nesimokymą profesinio mokymo įstaigose ar koledžuose. Vienas iš pagrindinių programos tikslų yra darbas su tėvais bei pasitikėjimo ugdymas. Tai ypač reikšminga mergaitėms, kurios gali lankyti tolimesnes programas ir patekti į darbo rinką (AT).

3.3 Europos Sąjungos šalių patirties palyginimo stiprybės ir silpnybės

Stiprybės	Silpnybės
• Individualus konsultavimas, asmeninių charakteristikų tyrimas, patarimas apie sprendimus susijusius su darbo birža (LT). • Nemokamas švietimas nuo 6 iki 16 metų, 15 imigrantų centrų dalyvavimas ir integravimas į Madrido regioną, įvairios paslaugos ir švietimo bei laisvalaikio šaltiniai, švietimo/profesinės pagalbos programos (ES). • Programos, kurios padeda paaugliams įeiti į darbo rinką; programos, kurios skatina pasitikėjimą savimi ir garantuoja tėvų paramą mokantis profesijos (AT). • 2008 m. Švietimo ir įgūdžių įstatymo 72 straipsnis reikalauja, kad visos mokyklos teiktų atitinkamą informaciją apie mokinius vietinės valdžios paramos institucijoms. Mokyklos taip pat turėtų dirbti išvien su vietine valdžia ir užtikrinti, kad jauni žmonės žinotų apie tai, kur ir kokios paslaugos yra teikiamos. Nuo 2013m. mokyklos privalės pranešti vietinės valdžios institucijoms, jei 16 – 17m. vaikai pasitrauks iš mokyklos (UK). • Daug skirtingų nemokamų pasiūlymų ir galimybių (DE).	• Kompetetingų specialistų, dirbančių su nepasiturinčiais žmonėmis, trūkumas (LT). • Lėšų stygius, administracinis biurokratizmas, brangūs mokykliniai vadovėliai ir priemonės privalomam švietimui, nepakankamos stipendijos (ES). • Kai kada programos yra per trumpos (tik keletas savaitės) siekiant atitinkamų pokyčių (AT). • Finansavimo ir biudžeto trūkumas, biurokratija, nepakankamas bendradarbiavimas tarp skirtingų agentūrų, kuriose dalyvauja jauni žmonės. Per daug tikslų, kurių neįmanoma pasiekti, ypatingai tiems, kuriems to labiausiai reikia. Paslaugos turėtų būti užsakomos, o ne taikomos visiems, taip pat jos turėtų būti neišblaškytos ir ne per trumpos (UK). • Per mažai dedama pastangų tam, kad būtų pasiektos tikslinės grupės; skirtinga karjeros konsultavimo kokybė; karjeros konsultantų kvalifikacija (LT).

Užduotis – SSGG analizė

Instrukcijos mokytojų

Dalyvių grupėms išdalinami užduoties lapai (3.3.1.). Dalyvių prašoma, remiantis išgirsta informacija apie ES šalių arba jų šalies patirtį (išoriniai faktoriai), bei remiantis jų patirtimi ir organizacijos vykdoma veikla (vidiniai faktoriai), užpildyti SSGG lentelę. Tada jų prašoma bandyti įžvelgti savo vietą esamoje situacijoje, nusistatant artimiausius tikslus, susijusius su socialinės atskirties ir rizikos grupių ugdymu karjerai.

Diskusija „Trys mano žingsniai“ po atliktos analizės.

Instrukcijos mokytojų

Dalyvių paprašoma grupėse aptarti SSGG analizės rezultatus ir pagal pateiktus klausimus įvardinti tris artimiausius veiksmus, kurių galėtų imtis dalyviai po šių apmokymų.

Skaidrėje pateikiami klausimai diskusijai:

- Kas labiausiai trukdo teikti kokybiškas paslaugas socialinės atskirties ir rizikos asmenims?
- Kokiomis stiprybėmis galėtume pasinaudoti šioje srityje atrandant naujas galimybes?
- Kokių veiksmų turėtume imtis?

Dideliame popieriaus lape „Trys mano žingsniai“ užrašomi dalyvių pasiūlyti teiginiai.

Įsivertinimas

Įsivertinimas ir mokymosi rezultatų apibendrinimas

Instrukcijos mokytojų

Grįžtama prie lūkesčių lapo. Dalyvių paprašoma suklijuoti geltonus arba mėlynus lipnius lapelius prie lūkesčių, priklausomai nuo to, ar lūkestis pasiektas ar dar tebesiekiamas.

Mokomoji medžiaga

1.3.1. Karjeros specialistų kompetencijos

1. Gebėjimas savo veikloje vadovautis ir demonstruoti profesinės etikos principus
2. Gebėjimas rodyti laiko planavimo ir valdymo įgūdžius
3. Gebėjimas sukurti teigiamą emocinę aplinką ir užmegzti konstruktyvų ryšį su konsultuojamu asmeniu
4. Gebėjimas demonstruoti aktyvaus klausymosi įgūdžius
5. Gebėjimas efektyviai taikyti konfliktų sprendimo strategijas
6. Gebėjimas tikslingai valdyti informaciją apie bendrojo lavinimo, profesinio rengimo ir darbo rinkos būklę
7. Gebėjimas naudotis informacija apie profesijos turinį, kuri gauta įvairiais informacijos paieškos kanalais
8. Gebėjimas analizuoti ir apibendrinti informaciją
9. Gebėjimas konstruktyviai bendrauti ir bendradarbiauti su socialiniais partneriais
10. Gebėjimas plėtoti santykius su asmenimis bei visuomenės grupėmis, turinčiomis įtaką profesijos pasirinkimui bei karjeros perspektyvai
11. Gebėjimas pastebėti ryšį tarp teorijos ir praktikos
12. Gebėjimas nusistatyti asmeninius tikslus, pripažinti spragą tarp tikslo ir esamos situacijos
13. Gebėjimas dalintis informacija ir žiniomis
14. Gebėjimas priimti pokyčius, prisitaikyti prie situacijų ir iššukių
15. Gebėjimas nuolat tobulinti asmenines kompetencijas ir mokymosi įpročius

(cf. www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html)

Mokomoji medžiaga 2.3.1. **Karjeros informacijos šaltiniai**

Šaltinio pavadinimas	Privalumai	Trūkumai
Pažįstami žmonės, artimieji	Gerai išmanydami profesinės srities subtilybes, neslepia informacijos.	Didelė neobjektyvumo tikimybė (gali skatinti pasirinkti tam tikrą profesiją arba raginti atsisakyti planuojamos karjeros).
Informaciniai interviu su srities profesionalais	Informacija pateikiama remiantis ilgamete profesine patirtimi. Aptariami privalumai ir trūkumai. Gali būti užmegztas naudingas profesinis kontaktas.	Savo srities profesionalai turi mažai laiko. Kandidatai gali būti įvertinti kaip potencialūs konkurentai.
Darbdaviai	Objektyviai apibūdina specialistams keliamus reikalavimus.	Karjeros galimybes mato iš organizacijos, o ne iš asmens pozicijų.
Profesijos patarėjai/ specialistai, dirbantys profesinio informavimo taškuose (PIT)/ aukštųjų mokyklų karjeros centrų darbuotojai/ darbo biržos darbuotojai	Turi didelę patirtį, kaip ieškoti informacijos. Naudoja skirtingus informacijos paieškos šaltinius, tačiau daugiausia dėmesio skiria oficialiems šaltiniams. Padeda įsivertinti asmenines karjeros galimybes.	Konsultacijų laikas ribotas. Gali likti nepastebėtos aktualios karjeros informacijos sritys (pvz., pareigų paaugstinimas, galimybės tobulinti profesinius gebėjimus ir t. t.).
Internetas	Pateikia daugybę naudingos informacijos apie skirtingas karjeros galimybes. Atveria galimybę gauti kontaktinius darbdavių duomenis. Suteikia progą patikrinti ne tik oficialias duomenų bazines, bet ir profesionalų tinklaraščius, darbuotojų atsiliepimus, profesinių sąjungų teikiamą informaciją.	Dėl informacijos gausos sudėtinga atrasti prioritetinę informaciją. Atrankos procesas užtrunka.
Žiniasklaida (spauda, televizija, radijas)	Sėkmės istorijos, interviu su profesionalais sudaro sąlygas geriau suprasti planuojamos pasirinkti karjeros ypatybes.	Informacija ne visada būna objektyvi; dažnai reportažuose hiperbolizuojama tam tikromis emocijomis.

(cf. www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.htmlp.97)

Mokomoji medžiaga 3.3.1. **SSGG lentelė**

Vidiniai veiksniai	<u>Stiprybės</u> • Asmeninės charakteristikos • Kompetencijos • Sėkmingi santykiai ir kontaktai	<u>Silpnybės</u> • Neišlavinti gebėjimai • Neigiamos asmeninės charakteristikos
Išoriniai veiksniai	<u>Galimybės</u> • Teigiamos tendencijos šalies politikoje • Asmeninio tobulėjimo galimybės • Palanki geografinė vieta • Pokyčiai darbo rinkoje	<u>Grėsmės</u> • Kliūtys karjeros kelyje (mokymų trūkumas, pinigų stygius) • Kompanijų nesuinteresuotumas • Nepalanki politika

(cf. <http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.115>)

Nuorodos

Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012): Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga, Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.

Junimo karjeros centras (2012): Career Guidance Services in the Educational System in Lithuania, Łódź, Konferencija „Od szkoły do kariery”.

Juozaitytė, Roma ir Juozaitis, Aurimas (2008): Andragogų klausimai. Praktiniai suaugusiųjų mokymo aspektai, Vilnius, LSŠA.

Lukošūnienė, Vilija ir Bėkšta, Arūnas (2005): Mokomės dialogo. Kaip susikalbėti piliečiams, organizacijoms ir kultūroms. Knyga mokytojui, Vilnius, LSŠA.

Nalivaikienė, Jūratė ir Katinaitė, Renata, kt. (2011): Profesinio orientavimo paslaugos socialinės atskirties ir rizikos grupėms, Vilnius.

Švietimo mainų paramos fondas (2008): Profesinio konsultavimo metodai ir technikos, I ir II dalys.

Pukelis, Kęstutis (2008): Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, I-III tomiai, Vytauto Didžiojo universitetas.

Publications Office of the European Union (2010): Guiding at-risk youth through learning to work. Lessons from across Europe, Luxembourg.

National programme of professional orientation in education system (2007). Available at http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Strategijos_ir_dokumentai/nacionaliniai%20dok/NPO_sviet_sist_programa_2008.pdf

Vocational Guidance Strategy (2003). Available at <http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai> ;

Lifelong Learning Strategy (2004). Available at <http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai>

Recent EU 2020 strategy and the Bruges Communiqué (2011). Available at http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_en.pdf

Procedure schedule of professional training implementation (2012). Available at <http://www.euroguidance.lt/euroguidance.lt/priemones/leidiniai/euroguidance-leidiniai>

<http://www.euroguidance.lt/naujiena/konferencija-karjeros-valdymo-kompetencijos-koncepcija-ir-tarpsektorinis-tolydumas-konferencijos-ismados>

http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15534.aspx>

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf

http://www.ecvet-team.eu/sites/default/files/guidelines_for_describing_units_of_learning_outcomes.pdf

http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Naujienos/KVK_koncepcija_Konferencijos_ismados_2012.pdf

http://www.tavokarjera.eu/uploads/documents/Dokumentai/KS_Prof_tobulejimo_programa%20%282%29.pdf

<http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.115>

2 Modulis–Kompetencijų vertinimas

1. ĮVADAS

- 1.1 Apžvalga
- 1.2 Terminų apibrėžimai
- 1.3 Kompetencijų vertinimo kokybės standartai
- 1.4 Schema „Gebėjimas veikti“

2. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO INSTRUMENTAI

- 2.1 Kompetencijų įsivertinimas: kompetencijų pusiausvyros lentelė
- 2.2 Kompetencijų vertinimas profesiniame mokyme ir konsultavime, padedant mokytojams, instruktoriams, konsultantams
 - 2.2.1 Bendrasis vertinimo įrankis „Kompetencijų nustatymas“
 - 2.2.2 Pasiruošimas darbui I: mano stipriosios pusės, pomėgiai
 - 2.2.3 Pasiruošimas darbui II: mano karjeros orientavimo planas
- 2.3 Kitų atliekamas kompetencijų vertinimas
 - 2.3.1 Profesijos mokytojų, instruktorių, konsultantų vertinimas
 - 2.3.2 Vienodos patirties grupių vertinimas
- 2.4 Praktiniai kompetencijų vertinimo pratimai

ttg team training GmbH, Vokietija mokymų jauniems, darbo ieškantiems žmonėms „Flow“ dalyvis:

Vardas: Marco T.

Šalis: Vokietija

Amžius: 21

Marco gimė Bad Waldsee mieste, esančiame netoli Bodeno ežero Vakarų Vokietijoje. Jis lankė mokyklą, kur jam buvo suteiktas vidurinio išsilavinimo pažymėjimą (CSE). Lankydamas mokyklą, jis nesulaukė jokios paramos iš kitų, smarkiai pykosi su savo šeima, ypač su mama. Jis buvo nusikaltėlis – vogė mašinas ir dėl to kurį laiką jis praleido jaunimo įkalinimo įstaigoje. Dabar, sulaukęs 21 metų, jis gyvena Roitlingene ir aktyviai dalyvauja ttg projekte FLOW, kurio pagrindinis tikslas – pagalba paaugliams. Marco lanko vakarines pamokas tam, kad gautų vidurinio išsilavinimo diplomą (GCSE). Baigęs mokyklą jis norėtų tapti mechaniku ir specializuotis transporto priemonių srityje.

3. IŠVADA

<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai/Įrankiai</u>	<u>Laikas mažiausiai 45 min</u>	<u>Resursai</u>
1 Įvadas	Pagrindinė informacija apie temą Terminų apibrėžimai Kokybės standartai	<u>Instrukcijos mokytojui:</u> 1) Paklausti dalyvių apie jų lūkesčius ir poreikius 2) Pristatyti tris kompetencijų vertinimo požiūrius, taikomus šiame mokymo kurse 3) „Kompetencijos“ apibrėžimo (žiūrėti 1.2) ir kokybės standartų poreikio diskusija (kaip 1.3) 4) Paskaita/ diskusija arba grupinis darbas: * Kompetencijų vertinimas mano darbe su paaugliais yra naudingas ... (žiūrėti 1.3) * Kompetencijų vertinimo tikslas mano darbe yra... (žiūrėti 1.3) Viską galima užrašyti lentoje 5) Sukurti/ apibūdinti lentelę „gebėjimas veikti“ (žiūrėti 1.3)	5 min 5 min 10-15 min 20 min 5-10 min	ImPro-F mokymo vadovo spausdinta kopija mokymo vadovo kompiuterinė versija projektorius demonstracinė lenta
Mokymosi rezultatas 1 Skyrius	Žinios - Žinos pagrindinę informaciją apie temą - Žinos svarbiausius temos apibrėžimus - Gebės apibūdinti kokybės standartų svarbą kompetencijų vertinimui	Gebėjimai - Gebės trumpai pristatyti temą - Gebės apibūdinti pagrindinius terminus - Supras kokybės standartų svarbą	Kompetencijos - Mokydamas gebės taikyti savo žinias - Galės nuspręsti, kuri informacija apie kompetencijas yra reikalinga - Gebės taikyti kokybės standartus kompetencijų įvertinimui savo darbe	

<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai/Įrankiai</u>	<u>Laikas</u> 1 val 50 min	<u>Resursai</u>
2 Kompetencijų vertinimo instrumentai	Trys skirtingų rūšių vertinimo instrumentai Klausimynai Mokomoji medžiaga Praktiniai kompetencijų įvertinimo pratimai	Pristatymas, pagrindinė informacija, įrankio pristatymas, diskusija apie privalumus/trūkumus, įmanomas pritaikomumas <u>Instrukcijos mokytojui:</u> 1) Aptarti skirtingus savęs vertinimo metodus, vertinimas grupėje/kurse ir kitų vertinimas - privalumai, trūkumai? 2) Pristatyti 2.1 Kompetencijų pusiausvyros lentelę: struktūra; skirtingi pratimai ir įrankio mokomoji medžiaga, jei įmanoma taikyti įvertinimo galimybes: patarti dalyviams išbandyti grupinio darbo pratimus, aptarti pasirinkimo galimybes, įrankio privalumus ir trūkumus 3) Pristatyti 2.2 Vertinimą konsultavime ir mokyme: pristatyti/paaiškinti visus tris įrankius 2.2.1 Bendrasis vertinimo įrankis „Kompetencijų nustatymas“ 2.2.2 Pasiruošimas darbui I: mano stipriosios pusės, pomėgiai 2.2.3 Pasiruošimas darbui II: mano karjeros orientavimo planas Patarti dalyviams išbandyti visus įrankius	10-15 min 25-30 min 15 min 30 min	ImPro-F mokymo vadovo spausdinta kopija Mokymo vadovo kompiuterinė versija projektorius Demonstracinė lenta Kompetencijų vertinimo įrankių padalomoji medžiaga (pratimų kopijos, klausimynai ir t.t.)

		(priklausomai nuo grupės dydžio, darbas grupėmis) per atitinkamą laiko tarpą 4) Aptarimas su visais dalyviais * patirtis, susijusias su įrankiu (iais), kas jiems patiko, kas nepatiko, privalumai/trūkumai * Kokių instrukcijų gali prireikti studentams, norint dirbti su šiais įrankiais ir kokios apimtys jie turėtų būti?	10 min 10 min 15 min	
Mokymosi rezultatas 2 Skyrius	Žinios - Žinos skirtingus kompetencijų vertinimo įrankius skirtingiems reikalavimams ir lygiams - Gebės prisiminti pagrindinę informaciją apie įrankius - Žinos kaip padėti studentams vertinti kompetencijas	Įgūdžiai - Galės atskirti skirtingus vertinimo įrankius ir žinos jų privalumus - Gebės perteikti teorines žinias - Turės praktinių žinių apie įrankius ir bus juos išbandę	Kompetencijos - Gebės taikyti vertinimo įrankius - Galės padėti paaugliams savo praktinėmis žiniomis - Galės nuspręsti, kuris įrankis/įrankiai yra tinkamiausi, padedant studentams tam tikrose aplinkybėse	

2 Modulis "Kompetencijų vertinimas"

1 Skyrius Įvadas

Padėdami jauniems žmonėms ieškoti tinkamo darbo mokytojai, profesijos patarėjai ir konsultantai turi suprasti, kad svarbu yra ne tik kalbėti apie klientų karjeros norus ir idėjas, bet taip pat yra svarbu išanalizuoti jų asmenines ir su darbu susijusias kompetencijas. Tai darydami paaugliai gali atrasti savo stipriąsias puses ir kompetencijas, apie kurias jie anksčiau nieko nežinojo, ypač iš darbinės pusės. Kompetencijų nustatymas yra naudingas stiprinant savivertę ir pasitikėjimą savimi.

„Team training“ yra nevyriausybinių švietimo organizacija, dirbanti su daugeliu profesijos mokytojų, instruktorių ir konsultantų. Taip pat čia organizuojami profesinio orientavimo mokymai paaugliams. Štai todėl moduluose (2 ir 3) atsispindi praktinis orientavimas. Svarbūs anksteni Europiniai projektai „Kaučerio kompetencija“ ir „OPTIMA“ buvo perkelti į šį ImPrO-F projektą. Šios organizacijos darbe svarbiausia – pagarbus požiūris į paauglius. Jų tikslas – padėti šiems jauniems žmonėms tapti aktyviais, kuriant savo ateitį.

Parengta medžiaga, ypač 2 modulio pratimai ir įrankiai, bus naudojami tolimesniems mūsų vykdomiems mokymams ir konsultavimams.

1.1 Apžvalga

Kompetencijų vertinimas gali būti atliekamas skirtingais būdais. Šio kurso medžiagoje pristatomi keturi skirtingi požiūriai:

- Savęs įvertinimo galimybės jauniems, darbo ieškantiems žmonėms.
- Jaunų, darbo ieškančių žmonių kompetencijų vertinimas profesinio mokymo ir konsultavimo įstaigose (komandinis darbas).
- Kitų asmenų kompetencijų vertinimas: profesijos konsultantai, mokytojai, instruktoriai ir lygių grupių nariai (t.y. to paties amžiaus grupės, pvz.: draugai).
- Praktiniai kompetencijų vertinimo pratimai.

Mokomojoje medžiagoje kiekvienam požiūriui yra pateikiama keletas įrankių, kurie gali būti naudojami jaunų žmonių kompetencijų vertinimui. Skyriuje „Savęs vertinimo požiūris“ pristatomas kompetencijų pusiausvyros įrankis (2.1), kurį jauni žmonės gali naudoti dirbdami savarankiškai. Be klausimyno (2.2.1), susijusio su metodo kompetencija, asmenine arba socialine kompetencija, 2.2.2 konsultavimo ir mokymo užsiėmimams sukurti pratimai ir profesinio orientavimo laiko lentelė (2.2.3), kurių tikslas yra kompetencijų nustatymas. Naudodami klausimyną 2.3.1 profesijos konsultantai, mokytojai ir instruktoriai gali įvertinti jaunų, darbo ieškančių žmonių kompetencijas. Galiausiai, naudodami klausimyną 2.3.2, paaugliai gali kreiptis į gerą draugą ir paprašyti įvertinti jo kompetencijas, kurios susijusios su darbu. Tada, siekiant pristatyti kiek kitokį kompetencijų vertinimo būdą, pristatomi keli praktiniai pratimai.

1.2 Terminų apibrėžimai

Visų pirma reikia apibrėžti bendras naudojamų terminų definicijas ir apibūdinti kontekstą.

Siekiant tai padaryti, pateikiama nuoroda į modulį „Kompetencijų nustatymas“, kuris yra aprašytas „Leonardo da Vinci“ naujovių perkėlimo projekto metodiniame leidinyje „Kaučerio kompetencija“ (2008 - 2010).

Kadangi egzistuoja daug kompetencijų apibrėžimų, prasmingiausia juos išskirti iš anksto tam, kad būtų aišku, ką šiais terminais norėta pasakyti projekte.

Partnerių konsorciumas ImPro-F terminų žodyne pateikia šį „**Kompetencijų**“ apibrėžimą:

Kompetencijos – gebėjimas tam tikrame kontekste (švietime, darbe, asmeniniame arba profesiniame tobulėjime) adekvačiai taikyti mokymosi rezultatus.

Kompetencija yra kur kas daugiau nei žinios ar įgūdžiai. Ji apima gebėjimą patenkinti tam tikrus poreikius, naudojantis psichosocialiniais ištekliais (įskaitant įgūdžius ir požiūrį) atitinkamame kontekste. Pavyzdžiui, gebėjimas efektyviai komunikuoti yra kompetencija, kuri apima žmogaus kalbines žinias, praktinius IT įgūdžius ir požiūrį į komunikacijos objektą.

Kompetencijas projekto partneriai apibūdina kaip žmogaus gebėjimą savarankiškai veikti atitinkamoje situacijoje. Tai reiškia, kad svarbiausia ne tai, ką žmogus žino, jaučia, galvoja, kas jį motyvuoja arba kas jam atrodo normalu, bet tai, kaip jis sugeba taikyti savo žinias, emocijas, nuostatas ir standartus. (www.good-practice.de/2925.php)

Jei žmogus yra kompetentingas, jis gali pasiekti užsibrėžtus tikslus, pasinaudodamas savo patirtimi, gebėjimais, žiniomis ir susidoroti su atitinkamomis situacijomis (Hutter 2004). Kompetencijų vertinimas taip pat didelį dėmesį skiria „socialiniams įgūdžiams“ arba „socialinei kompetencijai“, kuri apima bendravimo įgūdžius, kūrybiškumą, komandinę dvasią, laiko planavimą ir t.t.

Būtina žinoti, kaip atskirti **kompetencijas** nuo **kvalifikacijų**. Jei kompetencijos nusako, kaip konkrečiose situacijose yra naudojami formaliai ir neformaliai įgyti įgūdžiai, kvalifikacijos yra formaliai apibrėžto mokymosi proceso rezultatai ir įgyti dokumentai, kurie įrodo, kad mokymosi standartai buvo pasiekti. (Fietz et al. 2006)

Formalų mokymąsi, kuris paprastai yra sutinkamas mokymosi institucijose ir, kurio baigimą patvirtina pažymėjimas, renkasi besimokantysis. Tas pats yra ir **neformaliame mokyme**, kuris pritaikomas suaugusiųjų švietime arba projektų metu, tačiau kurio pabaigoje nėra suteikiamas pažymėjimas. **Laisvas (neoficialus) mokymasis**, vyksta netyčia ir bet kur. Jis neturi tikslo, griežtos struktūros ir jo tikslas nėra pažymėjimo gavimas.

(http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_en.html, Fietz et al. 2006)

Kompetencija – mokymosi rezultatas

Bendrasis terminas, kuris apibūdina mokymosi proceso pasekmes yra mokymosi rezultatas. Jis apibendrina besimokančiojo įgytas žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Šiame kontekste žinios apibrėžia faktus, principus, teoriją ir praktiką, kuri yra susijusi su darbo arba studijų kryptimi. Įgūdžiai, susiję su gebėjimu taikyti žinias, siekiant susidoroti su tam tikromis užduotimis, yra skirstomi į kognityvinius ir praktinius. Kompetencija yra gebėjimas naudotis žiniomis, įgūdžiais ir asmeniniais, socialiniais ar metodiniais gebėjimais darbe arba studijuojant. Su šia tema susiję terminai yra atsakomybė ir autonomija (Kuessner ir Polk, 2011)

1.3 Kompetencijų vertinimo kokybės standartai

Kompetencijų nustatymas apima suplanuotą pedagoginį pasiruošimą, kuris suteikia progą jauniems žmonėms, pereinant iš lavinimo įstaigos į darbo rinką, patiems nusistatyti savo kompetencijas ir pademonstruoti jas išoriniams stebėtojams, pvz.: profesijos patarėjams ar konsultantams. Kompetencijų nustatymo rezultatai sudaro pagrindą tolesniam kompetencijų vystymuisi, naudojant individualios pagalbos priemones.

Be tiesioginio stebėjimo rezultatų, išvados apie egzistuojančias kompetencijas gali būti daromos, pvz.: naudojant savirefleksijos ir savęs vertinimo metodus arba savęs charakterizavimo metodą, kurį gali panaudoti ir mus supantys asmenys. (www.good-practice.de/2925.php)

Kompetencijų nustatymas darbo paieškos metu apima:

- Kompetencijų įvertinimą
- Stiprybių nustatymą
- Įgūdžių taikymą
- Naujų perspektyvų demonstravimą

Tikslas yra **motyvuoti** paauglį, kuris ieško darbo: vietoje silpnųjų pusių ir trūkumų nurodymo, yra nustatomos stiprybės ir jos toliau tobulinamos. Pedagoginė pagalba visada turėtų padėti stiprinti jau esamus įgūdžius ir kompetencijas. Be to tyrimai turėtų akcentuoti, kaip šie įgūdžiai ir kompetencijos yra naudojami. Galiausiai, kompetencijų vertinimas sudaro galimybę konsultantams sužinoti esamas kompetencijas, bei stiprinti tikslinių grupių pasitikėjimą savimi. (Bylinski 2008)

Nepaisant daugelio Europoje naudojamų metodų, skirtų kompetencijų vertinimui, dėl tam tikrų vietinių aplinkybių egzistuoja keletas vienodų reikalavimų.

Kompetencijų nustatymo kokybės standartai žmonėms, pereinantiesiems iš mokyklos į darbo rinką

Įrankiai ir procedūros turėtų būti orientuotos į išteklius ir procesą ir laikytis pagrindinių pedagoginių principų tokių, kaip orientavimasis į asmenį, skirtumų valdymas, tiesioginis ryšys su gyvenimo ir darbo aplinka, kompetencijų taikymas ir aiškumo principas. Jie turėtų būti pritaikyti skirtingoms tikslinėms grupėms ir situacijoms. Bendrosios būtinos sąlygos bet kuriam iš pateiktų kontekstų yra: įgudęs personalas, atitinkama situacija stebėjimui, įvertinimas, naudojant skirtingus kriterijus ir rašytiniai dokumentai. (cf. Bylinski 2008)

Siekdami stiprinti objektyvumą, konsultantai turėtų žinoti, kad jų subjektyvus suvokimas gali paveikti įvertinimo rezultatus. Be to kur tik įmanoma, įvertinimo procedūros turėtų būti atliekamos keletu patarėjų, kurie galėtų vienas kitą patikrinti. Atlikus įvertinimo procedūras, reikia suteikti grįžtamąjį ryšį. Taip pat svarbu, kad visos procedūros ir rezultatai būtų įforminti raštu, kaip tikras įvertinimo dokumentas (Bylinski 2008). Dėl visiško aiškumo, paaugliai iš anksto turėtų būti informuoti apie procedūras ir jų tikslą.

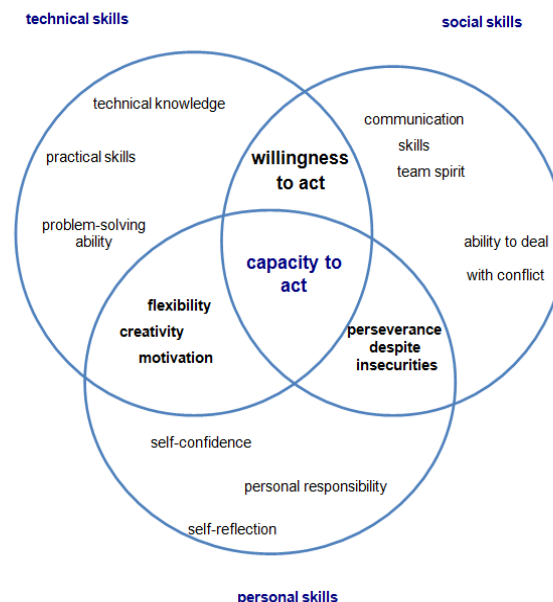
Apibendrinant, vertinimo procedūros turėtų atitikti objektyvumo, patikimumo ir kokybės kriterijus:

- Objektyvumas: asmeniniai iškreipimai ir išorinis poveikis turi būti minimalizuoti elgesio, vertinimo ir interpretavimo taisyklių pagalba.
- Patikimumas: įvertinimo tikslumas gali būti pasiektas kartojant procedūrą arba lyginant su nepriklausomais įvertinimais.
- Kokybė: įvertinimo procedūra užtikrina, kad vertinimas iš tikrųjų įvertina tas kompetencijas, kurios ir turi būti įvertintos. (Hutter 2004)

1.4 Schema „Gebėjimas veikti“

Paaugliai, kurie siekia susirasti darbą, pirmiausiai palaipsniui turi patys tapti aktyviais. Viena iš kompetencijų, reikalingų savęs aktyvinimui, yra gebėjimas veikti. Šiuo atveju profesijos patarėjai, mokytojai ir konsultantai gali padėti jauniems žmonėms, teikdami jiems savo konsultacijas ir patarimus.

Pagrindinė „gebėjimo veikti“ kompetencija susideda iš įvairių komponentų (cf. Schrodin, Hörter 2007):



Darbinis gyvenimas yra sudėtingas ir iš jaunų žmonių, ieškančių profesinio orientavimo, reikalauja daug įgūdžių: techninių, socialinių, asmeninių ir kt. Šiame mokymo vadove pristatyti metodai daugiausia dėmesio skiria socialinių, asmeninių įgūdžių ir kompetencijų įvertinimui.

ImPrO-F siekia atskleisti holistinį požiūrį. Studentai nėra vien tik studentai, jie taip pat yra sūnūs, dukros, vienminčiai, draugai, kurso kolegos ir daugiau. Jie yra tokių sistemų, kaip šeima, klasė, bendraamžių grupė ir pan. dalis, jie turi savo viltis, baimes, lūkesčius, nežinojimą, pasidavimą, pyktį, tačiau tuo pačiu ir savo individualius įgūdžius ir kompetencijas, apie kurias net patys nežino.

Paaugliai, esantys socialinės atskirties rizikos grupėje, gali būti ypatingai suvaržyti tam tikrų kliūčių – nesėkmės mokykloje, netinkamas išsilavinimas, kalbos barjeras, kitų žmonių požiūris, pvz. darbdaviai gali būti kliūtis dėl savo pačių vertinimo.

Profesijos patarėjai, mokytojai ir konsultantai, dirbantys su jaunais, darbo ieškančiais žmonėmis, turėtų:

- pamatyti/ suprasti savo studentų stiprybes ir jas ugdyti
- įvardinti šias stiprybes ir tai darant motyvuoti paauglius
- padėti paaugliams sunkiame perėjimo iš mokyklos į darbinį gyvenimą laikotarpyje, suvokiant darbinio pasaulio poreikius ir greitus jo pokyčius
- padėti įveikti visas kliūtis, su kuriomis susiduria jauni žmonės, bandantys įeiti į darbo rinką
- padėti tinkamo, realaus ir pasitenkinimą teikiančio karjeros kelio paieškose

Šio mokymo vadovo tikslas yra prisidėti prie gebėjimo susidoroti su šiomis ugdymo užduotimis.

2. Kompetencijų vertinimo įrankiai

Šis vadovas pateikia keletą vertinimo įrankių, kuriais gali naudotis profesijos patarėjai skirtingiems tikslams ir skirtingoms studentų grupėms. 2-ame skyriuje pristatoma informacija, kaip naudotis skirtingus vertinimo įrankius, taip pat čia pateikiami klausimynai ir pratimai.

Vertinimo įrankiai skyriui 2.2 „Profesinis mokymas ir konsultavimas“ yra klausimynas 2.2.1 ir pratimai 2.2.2, taip pat 2.2.3 mokomoji medžiaga yra pridėta prie modulio. Savęs vertinimo įrankis 2.1 „Kompetencijų pusiausvyros lentelė“ ir 2.3 „Profesijos konsultantų ir lygių grupių vertinimo“ (2.3.1 ir 2.3.2) klausimynus galima parsisiųsti iš ImPrO-F tinklalapio www.impro-f.eu, skilties „Rezultatai“.

2.1 Kompetencijų savęs vertinimas: kompetencijų pusiausvyros lentelė

Kompetencijų pusiausvyros lentelė yra perkelta iš projekto LdV TOI „Kaučerio kompetencija“. Joje prašoma pateikti pagrindinius savęs vertinimo įgūdžius tokius, kaip, pvz.: lankstumas ir gebėjimas dirbti komandoje.

Kadangi pirminis šio įrankio variantas buvo sukurtas *suaugusiems*, ieškantiems (naujo) profesinio orientavimo, todėl kompetencijų pusiausvyros lentelė šiame vadovėlyje buvo truputį pakeista ir pritaikyta pagal poreikius, aplinką ir kalbą šio projekto tikslinei grupei - *paauglius*. Pusiausvyros lentelę sudaro keletas dalių, ji yra gana aiški, bet taip pat reikalauja pastangų. Kai kurie studentai galės dirbti su šiuo įrankiu savarankiškai, kitiems jis bus labiau naudingas, jei bus naudojamas klasėje/kursuose, padedant profesijos patarėjui. Tolimesnis darbas su pusiausvyros lentelės rezultatais ir jos įvertinimu turėtų vykti grupėje su konsultantui.

Tolimesnio darbo su rezultatais / vertinimu pasirinkimai (visi pratimai pateikti įrankyje):

- trumpai aptarkite asmeninius pasirinkimus ir elgesį
- atlikite įvertinimą pridėdami tam tikras idėjas iš kompetencijų sąrašo
- apmąstykite ir užsirašykite „Kaip aš demonstruoju savo stiprybes ir gebėjimus?“
- užpildykite pusiausvyros lentelę ir ją aptarkite
- aptarkite įvairius atsakymus į klausimą „Kas galėtų būti toliau?“
- užpildykite ir aptarkite (jei taikytina) „Veiksmų planą“

Kompetencijų pusiausvyros lentelę rasite adresu www.impro-f.eu, skiltyje „Rezultatai“.

2.2 Profesijos patarėjų, mokytojų ir konsultantų kompetencijų vertinimas mokymo procese

Toliau mokomojoje medžiagoje apibūdinti metodai gali būti naudojami klasėje arba (profesinio orientavimo) kursuose, dirbant su jaunais žmonėmis, kurie pereina iš mokyklos į darbo rinką. Jie dažniausiai yra taikomi darbui ir konsultavimui grupėse, tačiau juos truputį pakeitus, puikiai pritaikomi ir individualiam darbui.

Vis dėlto egzistuoja prielaida, kad kai grupė apibrėžia savo ir išsiaiškina skirtingų rūšių kompetencijas, atsiranda tiesioginis jų ryšys su karjeros pasirinkimu (1.2 apibrėžimai). Taip pat jauniems žmonėms naudinga būtų įsivertinti savo kompetencijas iš anksto tam, kad jie turėtų bendrą supratimą apie temą.

2.2.1 Bendrasis vertinimo įrankis „Kompetencijų nustatymas“

Įrankis 2.2.1 „Kompetencijų nustatymas“ yra gana trumpas klausimynas, pateiktas paprasta kalba ir naudojamas profesiniam mokymui bei konsultavimui. Jį sudaro trys dalys, studentai gali įsivertinti savo metodo, socialines ir asmenines kompetencijas pasirinkdami variantą, kuris jiems labiausiai tinka. Pasirinkimo variantai yra šie: man tai sekasi labai gerai/ man tai sekasi/ man tai nelabai sekasi/ sekasi ne visada/ aš to negaliu atlikti/ nieko apie tai negaliu pasakyti/ aš nežinau. Prieš studentams pradėdant pildyti klausimyną, profesijos patarėjas, mokytojas arba konsultantas gali aptarti variantus su klase ir, jei būtina, pateikti paaiškinimus.

Tolimesnio darbo su rezultatais / vertinimu pasirinkimai

Lentelėje, padalintoje į tris dalis, yra klausimai, į kuriuos atsakę jauni žmonės gali bendrai save įsivertinti (žr. mokomosios medžiagos 2.2.1 antrą puslapį). Klausimai yra sudaryti taip, kad jauni žmonės mąstytų apie tai, kaip jie jautėsi žymėdami tam tikrus langelius, kuriuos dalykus buvo lengva įvertinti, kuriuos ne, kurie dalykai juos nustebino ar nuliūdino, kurie dalykai, jų manymu, gali būti svarbūs jų profesiniam orientavimui ir pan.

Galvodami ir atsakydami į šiuos klausimus, studentai gali patirti mintis skatinančius akstinus vėlesnėms diskusijoms su profesijos patarėju, mokytoju ar konsultantu apie jų atradimus.

Mokomoji medžiaga 2.2.1 bendrasis vertinimo įrankis „Kompetencijų nustatymas“ yra pridėtas prie modulio.

2.2.2 Pratimas „Tinkamumas darbui I – mano stipriosios pusės, pomėgiai“

Pagrindinis šio metodo principas buvo pasiskolintas iš karjeros orientavimo pamokų tinklalapio www.planet-beruf.de. Tai specialiai Vokietijos Darbo tarnybos sukurtas tinklalapis paaugliams, kurie ieško profesinio orientavimo. Šio pratimo tikslas – paskatinti paauglius, kurie yra karjeros pasirinkimo procese, nuodugniau padirbėti su savo įgūdžiais ir kompetencijomis, ypač tomis, kurios yra įgytos neformaliai. Jų užduotis yra pagalvoti apie tai, kaip jie galėtų panaudoti savo įgūdžius ir kompetencijas, ieškodami savo karjeros kelio.

Instrukcijos profesijos patarėjams / mokytojams

Kiekvienam studentui išdalinkite mokomąją medžiagą 2.2.2 „Kokios yra jūsų stipriosios pusės ir pomėgiai“ ir paaiškinkite šio įrankio idėją, kaip aprašyta mokomojoje medžiagoje.

- 1) Studentams yra paskiriamas atitinkamas laiko tarpas pagalvoti apie tai, kokius pomėgius ir asmenines charakteristikas jie turi, bei kokios stipriosios jų pusės iš to atsiranda (žr. pavyzdį mokomojoje medžiagoje).
- 2) Toliau studentams patariama nustatyti, kokie profesijai reikalingi įgūdžiai gali atsiskleisti iš šių stiprybių.
- 3) Pabaigoje studentų prašoma pagalvoti, ar šie įgūdžiai (ar bent jau keli iš jų) atitinka reikalavimus, keliamus profesijai, kuri juos domina. Čia gali būti naudingas grupinis darbas, pvz.: diskusija apie tai, kas buvo išsiaiškinta.
- 4) Rezultatai gali būti pristatomi individualiai, grupėse arba vizualizuoti pagal grupės dydį (ir laiko sąnaudas).

(www.planet-beruf.de: Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ ueber_Staerken_und_Interessen_1)

Mokomoji medžiaga 2.2.2 pratimas „Pasiruošimas darbui I – mano stipriosios pusės ir pomėgiai“ yra pridėta prie modulio.

2.2.3 Pratimas „Tinkamumas darbui II: Mano karjeros orientavimo planas“

Pagrindinė šio įrankio idėja taip pat yra iš www.planet-beruf.de ir ji buvo pritaikyta prie šio mokymo vadovo poreikių. Pratimas sukurtas kursams, seminarams ir pan., kurių tikslas – padėti studentams ir dalyviams surasti savo karjeros kelią. Prieš atliekant šį pratimą, būtų naudinga, jeigu jauni, darbo ieškantys žmonės, jau būtų aptarę savo pomėgius ir stiprybes, pvz.: naudodami savęs vertinimo kompetencijų įrankį (žr. 2.1) ir pratimą „Mano stipriosios pusės ir mano pomėgiai“ (2.2.1).

Tikslai:

- Studentai turėtų apžvelgti savo tikslus ir siektinų veiksmų chronologinę seką, siekiant savo karjeros kelio.
- Jie turėtų suprasti, kad karjeros pasirinkimas yra procesas.
- Studentai turėtų sudaryti savo „Karjeros veiksmų planą“ ir apmąstyti savo karjeros pasirinkimo procesą.

Instrukcijos profesijos patarėjams / mokytojams

1. Idėjų rinkimas

Mažose grupelėse studentai pasidalina savo mintimis bei nuomonėmis, atsakydami į klausimą „Ką Jūs tikėtės sužinoti apie karjeros orientavimą šiuose kursuose?“. Tai turėtų atrodyti, kaip „Minčių lietus“ nesigilinant į tokius aspektus, kaip chronologinė seka ir pan. Svarbiausias idėjas jie turėtų užrašyti ant kortelių. Galiausiai rezultatai pristatomi visai grupei. Galimų rezultatų pavyzdžiai: *informaciją apie profesijas, praktinius mokymus, pasitreniruoti darbo pokalbiams, aplankyti kai kurias įmones.*

2. Grupavimas

Kortelės išskirstomos pagal turinį ir priskiriamos šiems klausimams (jei būtina su profesinio patarėjo pagalba):

Nuo ko aš pradedu?

Kokia kryptimi aš einu/koks mano galutinis taškas?

Ką galiu padaryti pats?

Kokios pagalbos man reikia?

(Idėja: siekiant, kad geriau matytųsi, naudokitės stovu, siena ir pan. Klausimams rašyti naudokite didesnes korteles, o dalyvių idėjas surašykite ant mažesnių kortelių.)

3. Laiko linija

Dalyviams išdalinami dideli, tušti „Laiko linijos“ lapai (pvz.: ant pailgų stendinio popieriaus lapų lentelės forma suskirstyti kursų trukmę, struktūrą žr. mokomąją medžiagą 2.2.2 „Laiko juosta“). Tada lapas naudojamas gautiems rezultatams pristatyti. Tam, kad geriau matytųsi, jis gali būti pakabintas ant sienos. Dabar įvykius reikia priskirti prie laiko juostos žymių (dirbkite mažose grupelėse ir/arba diskutuokite su visa grupe, jei būtina su konsultanto pagalba).

Pabaigoje „Laiko juostoje“ studentai gali matyti, kokia chronologine seka viskas vyksta ieškant karjeros kelio (pvz.: pirmiausia informacijos apie profesines sritis rinkimas, tada asmeninių stipriųjų pusių ir pomėgių apmąstymas, su darbu susijusių kompetencijų nustatymas, CV ir darbo prašymo laiškų rašymas, siekiant rasti tinkamą darbo vietą ir t.t.) – **Karjeros orientavimo planas.**

Be to kiekvienas dalyvis turėtų gauti savo „Laiko liniją“ (A4 formatu) ir užsipildyti asmeninį planą. Žinoma, šiame plane neturėtų būti griežtai apibrėžtos instrukcijos, čia turėtų būti lanksti struktūra, kuri galėtų pakeitis karjeros orientavimo procesą. Taip pat „Laiko juostos“ struktūra ir jos turinys turėtų būti tik pavyzdys, kuris pritaikomas bet kuriai klasei.

(www.planet-beruf.de: 14_BW_UI_Berufswahlfahrplan_AB)

Žr. mokomoji medžiaga 2.2.3 „Laiko juosta“, kuri yra pridėta prie modulio.

2. 3 Kitų atliekamas kompetencijų vertinimas

Trečia projekto ImPrO-F mokymo kurso vertinimo galimybė yra pateikta dviejuose klausimynuose, kuriuos vertina kiti asmenys. Šio tipo vertinimo tikslas yra supažindinti jaunus, darbo ieškančius žmones su tolesnėmis perspektyvomis ir paskatinti jomis naudotis. Kaip juos ir jų kompetencijas (susijusias su darbu) suvokia ir vertina kiti asmenys? Profesijos patarėjai ir konsultantai, atlikdami vertinimus, gali naudotis ilgąja versija. Čia vertinamos kompetencijos

daugiau yra techninės tokios, kaip skaitymo, rašymo įgūdžiai, matematinės ar ekonominės pagrindinės kompetencijos.

Trumpesnė klausimyno versija yra skirta kolegų vertinimui.

2.3.1 Profesijos patarėjų, mokytojų ir konsultantų vertinimas

Profesijos patarėjas arba konsultantas gali naudotis šiuo klausimynu vertindamas profesijai svarbias studentų kompetencijas, pvz.: prieš arba po konsultavimo pokalbio. Kita vertus, gali būti vertinami studentų lingvistinių, matematinių arba ekonomikos žinių pagrindai bei jo socialiniai įgūdžiai. Kita galimybė yra ta, kad mokytojas, matydamas, kad studentas gali įvertinti minėtus įgūdžius pats, leidžia studentui savarankiškai naudotis klausimynu savęs įvertinimui (galbūt ruošiantis konsultaciniam pokalbiui).

2.3.2 Vienodos patirties grupių vertinimas

Jauni, darbo ieškantys žmonės, gali paprašyti savo kolegų, pvz.: bendramokslių arba draugų, užpildyti šį klausimyną. Jie gali juo naudotis įvertindami vienas kito gebėjimus ir įgūdžius (susijusius su darbu) ir pateikti grįžtamąjį ryšį.

Klausimyne esantys teiginiai apibrėžia profesijai svarbius įgūdžius ir sritis, kurias jauni žmonės, pakankamai gerai pažįstantys vienas kita, gali efektyviai įvertinti, pavyzdžiui, kalbant apie konfliktų valdymą, saviorganizaciją ar atsakomybės jausmą.

Instrukcijos profesijos patarėjams / mokytojams

Įrankiu gali naudotis studentai vertindami vieni kitus, arba paaugliai, kurie gali paprašyti draugo užpildyti lentelę klausimyne apie juos.

Klausimyną prasminga naudoti grupėse, kuriose studentai pasitiki vieni kitais, kartu mokosi jau tam tikrą laiką ir gana gerai vieni kitus pažįsta. Šio klausimyno sėkmingo naudojimosi sąlyga yra ta, kad studentai turi būti motyvuoti jį atlikti ir pasirengę rimtai atsakinėti į klausimus.

Tolimesnio darbo su rezultatais / vertinimu pasirinkimai

Profesinio patarėjo ar mokytojo pagalba ir stebėjimas gali būti naudingi siekiant išsamiausio vertinimo. Be to klausimynas gali būti naudojamas mokymų arba patarimų sesijų metu. Paaugliai, kurie nori įvertinti klausimyno elementus patys, jį taip pat gali naudoti savęs vertinimui (galbūt ruošiantis darbo interviu).

Kreditų sistema sukurta klausimyno pabaigoje yra skirta vertinimo atlikimui (žr. įrankį 2.3.2).

2.3.1 ir 2.3.2 klausimynų ieškokite www.impro-f.eu, skiltyje „Rezultatai“.

2.4 Praktiniai kompetencijų vertinimo pratimai

Visi pratimai ir įrankiai nuo 2.1 iki 2.3 yra skirti darbui su klausimynais ir mokomąja medžiaga. Profesijos mokytojai, kurie nori pajvairinti savo darbą ir dirbti praktiškiau, gali įvairiai panaudoti šiuos pratimus. Pavyzdžiui, klausimynus galima naudoti, kaip gaires darbo pokalbiui garsiai

skaitant klausimus / teiginius ir tada su paaugliu aptariant atsakymus. Arba vietoj mokomosios medžiagos pildymo, galima ant kortelių nupiešti skirtingų emocijų veidus, o jauni žmonės atskindami gali pasirinkti atitinkamą kortelę.

Žinoma, yra daug galimybių vertinti kompetencijas be rašiklio ir popieriaus, pavyzdžiui, lektoriai gali naudoti įvairias veiklas patalpoje ir lauke, žaidimus ar pratimus.

Vedimas, palydėjimas, konsultavimas – praktinio pratimo pavyzdys

Išankstinė sąlyga: būtina abipusio pasitikėjimo atmosfera.

Aplinka (patalpa arba laukas):

Išdalinus visą grupę į mažesnes grupėles po du asmenis, vienam asmeniui poroje yra užrišamos akys. Kitas atlieka „vedlio“ vaidmenį: jis / ji turi palydėti savo partnerį iki tam tikro objekto niekur neatsitrenkus. Abiem partneriams leidžiama kalbėtis, o vedlys gali naudotis rankomis, siekdamas nukreipti kolegą tinkama linkme, pvz.: padėdamas partneriui ranką ant peties. Po kai kurio laiko visų porų partneriai pasikeičia vaidmenimis („vedlys“ ir „aklasis“ asmuo). Instruktorius (mokytojas, konsultantas) pradžioje paaiškina pratimą ir tyliai stebi, įsikiša tik jei būtina. Pratimo pabaigoje visa grupė susitinka išklausti grįžamojo ryšio, pasidalinti patirtimi bei įvertinimais.

Pakeitimas

„Vedlys“ nuveda asmenį užrištomis akimis prie tam tikro objekto, pvz.: prie lango, durų staktos ir t.t. arba lauke prie tam tikro medžio. Asmuo užrištomis akimis gali liesti, tyrinėti daiktą abiem rankomis, siekdamas jį pajauti ir atpažinti. Po to pratimas be asmens užrištomis akimis.

Pakeitimai susiję su poreikiu:

Keturiems (ar daugiau) studentų užrišamos akys ir jų prašoma palaikyti virvę. Tada jiems gali būti pateikta instrukcija iš virvės padaryti kvadratą (arba trikampį ir t.t.). Jiems leidžiama kalbėtis ir diskutuoti.

Pakeitimai susiję su vaidmenimis:

Kai kurie studentai atlieka stebėtojų vaidmenį, kurie negali kalbėti kai kiti vaikšto aplink ir bando sudaryti kvadratą. Po to jie turės pasidalinti savo įspūdžiais.

Šiame pratime paaugliai turi galimybę patobulinti daugelį kompetencijų tokių, kaip bendravimo įgūdžiai, lyderystės ir organizaciniai įgūdžiai, lankstumas, gebėjimas kritikuoti ir priimti kritiką bei konfliktų valdymas. Jie gali teikti ir sekti instrukcijas, veikti, kaip komandos dalis, tobulinti atsakomybę, demonstruoti pasitikėjimą savimi ir kitais.

3 Skyrius. Išvada

Šiame mokymo vadove pristatyti klausimynai ir pratimai yra sukurti aktyvinti paauglius, ieškančius profesinio orientavimo ir skatinti juos mąstyti apie profesijai svarbias kompetencijas, kurias jie turi. Vis dėlto siekiant geriausių rezultatų ir planuojant kitus žingsnius, vėlesnė konsultacija su kvalifikuotu asmeniu yra būtina. Padirbėjus su (savęs) vertinimo įrankiais patiems ar grupėje, studentai gali aptarti savo patirtį ir rezultatus su savo profesijos patarėju, konsultantu. Pavyzdžiui, galima aptari, kaip jie turėtų naudotis rezultatais, planuodami tolesnius žingsnius profesinio orientavimo procese.

Nurodydami savo kompetencijas, jauni žmonės, bandantys surasti savo karjeros kelią ir ateities darbo perspektyvas, turi būti teigiamai skatinami. Jie išmoksta, kad kompetencijas galima įgyti ir neformaliai, o tai itin svarbu paaugliams, kurie gana sunkiai užbaigė mokyklą ir neįgijo daugelio formalių kompetencijų. Kompetencijų analizė padeda jauniems žmonėms atrasti naują potencialą ir suteikia noro ieškoti tolimesnio kelio. Jie sulaukia įvertinimo, kuris suteikia galimybę žengti sunkų žingsnį į darbinį pasaulį.

Tam, kad išsamiai suprastume žmogaus potencialą ir kompetencijas, nepakanka atkreipti dėmesį vien tik į su darbu susijusias kompetencijas. Metodų analizavimui turėtų būti naudojamas holistinis požiūris, kuris atsižvelgia į visų tipų įgytas žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Be to profesijos patarėjai ir konsultantai visada turėtų atsiminti šio kurso tikslinę grupę, tai reiškia, kad paaugliai, ieškantys profesinio orientavimo, gali būti socialinės atskirties rizikos grupėje. Kokius pasirinkimus ir galimybes jie turi? Ką gali šie jauni žmonės patys pakeisti? Kokia parama jiems labiausiai padėtų? Kokios kliūtys jiems egzistuoja? Kaip jas įveikti? Ko jiems reikia, siekiant šias kliūtis įveikti?

2.2.1 Kompetencijų nustatymas

Žemiau esančiose lentelėse jūs rasite teiginius apie tam tikrus įgūdžius. Įvertindami juos, galite nustatyti savo stipriąsias puses. Perskaitykite sakinius kruopščiai ir pagalvokite, kuris įvertinimas (lentelės dešinėje) jums labiausiai tinka.

Įmanomi šie įvertinimai:

- ☺☺ → jums tai sekasi labai gerai
 ☺ → jums tai sekasi
 ☹ → jums tai nelabai sekasi / jums tai sekasi ne visada
 ☹☹ → jūs negalite to atlikti
 n.n. → nėra apibūdinimo – jūs negalite apie tai nieko pasakyti / nežinote
 Komentarai → čia jūs galite kažką pridėti

1. Kompetencijų vertinimas - Metodo kompetencija – Planavimas, organizavimas, struktūrizavimas, darbo technika, pristatymas						
	☺☺	☺	☹	☹☹	n.n.	Komentaras
Aš galiu suplanuoti tinkamą darbų/užduočių atlikimo seką.						
Aš žinau, kokių įrankių ir medžiagų man reikia darbui ir aš esu tikras, kad juos turiu.						
Aš suprantu, kokie yra kiekvieno darbo prioritetai.						
Aš nustatau tinkamiausią savo darbų seką.						
Aš galiu perkelti savo darbo metodus, kitiems darbams.						
Aš galiu numatyti žingsnius, reikalingus darbui užbaigti ir tinkamą darbo atlikimo seką.						
Aš žinau, kur gauti svarbios informacijos ir kaip ja naudotis.						
Aš galiu skaityti ir suprasti diagramas, schemas.						
Aš žinau, kaip pristatyti savo darbo rezultatus rašytine ir sakytine forma.						
Aš galiu pristatyti savo darbo rezultatus grupei, kurios nariu pats esu.						
Aš galiu pristatyti savo darbo rezultatus, naudodamasis kompiuterinėmis programomis (pvz. PowerPoint).						

2. Kompetencijų vertinimas - Asmeninė kompetencija – Susikonsultavimas, stropumas, patikimumas, sumanumas, darbo kokybė, iniciatyva						
	☺☺	☺	☹	☹☹	n.n.	Komentaras
Aš sugebu susikonsultuoti užduočiai.						
Aš esu dėmesingas ir ištvermingas.						
Aš nešvaistau medžiagų, kai dirbu savo darbą.						
Mano darbo vieta yra švari ir tvarkinga.						
Aš esu patikimas ir laikauosi to, ką esu pažadėjęs.						
Aš žinau, kad svarbu būti punctualiam ir atvykti sutartu laiku.						
Aš laikauosi susitarimų su kitais žmonėmis.						
Aš susidoroju su kasdieniniu darbinio krūviu.						
Aš galiu atsiminti tai, kas yra svarbu.						
Aš suprantu sakytines ir rašytines darbo instrukcijas.						
Aš suprantu paprastus techninius piešinius.						
Man sekasi spręsti ir sudėtingas užduotis.						
Aš galiu atlikti darbus, kurie reikalauja vikrumo (puikūs motoriniai įgūdžiai).						
Aš žinau, kurių įrankių man reikia skirtingiems darbams užbaigti ir kaip jais naudotis.						
Aš atlieku savo darbą pakankamai kruopščiai ir pasiekiu neblogų rezultatų.						
Aš galiu dirbti savo iniciatyva ir man dažniausiai nereikia sakyti, ką daryti.						
Netgi kritinėje situacijoje man dažniausiai nereikia pagalbos.						
Aš manau, kad galiu įvertinti savo darbą realistiškai (geras ar blogas).						

3. Kompetencijų vertinimas - Socialinės kompetencijos – Gebėjimas lengvai užmegzti kontaktą, gebėjimas dirbti komandoje, gebėjimas įveikti stresą, konfliktų valdymo įgūdžiai, tolerancija						
	😊😊	😊	😊	😊	n.n	Komentaras
Man patinka užmegzti kontaktą su kitais.						
Aš galiu pasakyti, ko aš noriu ir ko man reikia.						
Aš žinau, ką ir kaip aš galiu pasakyti kitiems .						
Aš galiu kritikuoti kitus (konstruktyvi kritika).						
Aš suprantu, kai žmonės nepriima mano nuomonės ir elgiasi skirtingai nei aš.						
Aš galiu pripažinti padaręs klaidą.						
Man patinka priežiūros reikalaujančios užduotys, kai aš galiu nurodinėti kitiems, ką daryti.						
Aš esu geras komandos narys ir prisidedu prie jos sėkmės.						
Kai darbas pasidaro įtemptas, aš galiu su juo susidoroti.						
Man nebaisu sulaukti kritinių komentarų iš kitų.						
Aš moku priimti kritiką.						
Aš galiu užbėgti sunkumams už akių.						
Aš priimu atsakomybę.						
Aš išlieku ramus ginčų ir konfliktų metu ir nesusijaudinu.						
Aš galiu teikti pasiūlymus, ieškant sprendimo.						
Aš galiu dirbti su kitais protingai ir draugiškai.						
Aš esu atviras naujoms idėjoms ir dalykams, kurie man atrodo keisti.						
Aš esu nešališkas kitų žmonių atžvilgiu.						

Įvertinimas

Tikrindamas šią lentelę, Jūs tikriausiai suvokėte savo (su darbu susijusias) kompetencijas iš bendresnės perspektyvos. Galbūt Jūs netgi pradėjote galvoti apie dalykus, apie kuriuos niekada nebuvote susimąstę, būtent, iš darbinės perspektyvos.

Štai dar keletas klausimų pasvarstymui

Kaip Jums sekėsi pildyti šias lenteles? Apie ką atsakinėti buvo lengva, apie ką – sunku?

Kuo Jūs didžiuojatės? Kas Jums patinka?

Kas padėtų ieškant darbo / mokymų?

Ar buvo kažkas, kas Jus nustebino?

Ką jūs norėtumėte pakeisti ieškant darbo? Kaip?

Ką Jūs galėtumėte padaryti / pakeisti pats? Kokios pagalbos Jums reikėtų?

Kas Jums galėtų būti naudinga?

Koks galėtų būti sekantis žingsnis?

(cf. Schrodin, Hörter 2007)

2.2.2 Mokomoji medžiaga pratimui „Tinkamumas darbui I – Mano stipriosios pusės ir pomėgiai“

Kokios yra jūsų stipriosios pusės ir pomėgiai?

Siekiant išsiaiškinti, kokio tipo darbas jums tiktų, svarbu žinoti savo stipriąsias puses. Šis pratimas padės jums išsiaiškinti daugiau apie jūsų asmenines stiprybes, pomėgius ir užfiksuoti rezultatus.

2.2.2 Jūsų stipriosios pusės

Pradėkite nuo analizavimo, ką jūs mėgstate veikti ir pabandykite išsiaiškinti, kokias asmenines stiprybes iš to galėtumėte įvardinti. Surašykite savo pomėgius \ arba dalykus, kuriuos jūs mėgstate daryti kairėje stulpelio pusėje. Dešinioje pusėje nurodykite įgūdžius, reikalingus mėgstamai veiklai atlikti.

Mano mėgstamas užsiėmimas/veika:	Tai man sekasi, nes aš žinau, kaip tai daryti/ turiu tam būdingų bruožų:
pvz.: kurti filmukus „YouTube“	Techninė patirtis, smagios idėjos, kantrybė, užsispyrimas atlikti darbą iki galo, gebėjimas dirbti kartu su kitais.
Rengti vakarėlius	Organizavimas, struktūrizavimas, planavimas, skaičiavimas.

Rezultatai, kuriuos jūs parašėte dešiniame stulpelyje, parodo jūsų stiprybes, kurias jūs naudojate savo mėgstamoje veikloje. *Prašau, tęskite kitame puslapyje.*

(cf.: Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ueber_Staerken_und_Interessen_1)

2.2.2 Profesijai svarbių įgūdžių išsiaiškinimas

Pagalvokite apie savo stipriasias puses, kurios būtų reikalingos darbiname gyvenime (taip pat pažvelkite į rezultatus iš kompetencijų nustatymo klausimyno). Įrašykite stipriasias puses, kurios yra jums svarbios ir kurias jūs nurodėte aukščiau dešiniojoje lentelės grafoje, taip pat ir kai kuriuos dalykus, kurie jums sekasi iš apačioje esančios kairiosios lentelės pusės. Tada, vienas arba su kurso kolegomis, pagalvokite apie įgūdžius, kuriuos jūsų stipriosios pusės galėtų apibrėžti. Štai keletas pavyzdžių:

Mano stipriosios pusės	Profesijai svarbūs įgūdžiai, atsirandantys iš mano stipriųjų pusių:
Man patinka dirbti su kitais komandoje	Gebėjimas dirbti komandoje, visuomeniniai įgūdžiai, konfliktų valdymas.

2.2.2 Su darbu susiję pomėgiai, karjeros kelias

Aukščiau esančioje lentelėje nurodyta keletas jūsų charakterio stiprybių. Tai galima panaudoti norint iširti, kur slypi jūsų pomėgiai, susiję su darbu arba, kurį karjeros kelią jūs norėtumėte pasirinkti. Darbe, kuris jums tinka, jūs turėtumėte žinoti savo su darbu susijusius pomėgius.

Puslapio viduryje nurodykite 3 – 5 profesijas, kurios jus domina ir, apie kurias jūs turite informacijos. Aplink jas surašykite prieš tai buvusio pratimo rezultatus, t.y. jūsų profesijai svarbias stiprybes. Tada nuspręskite, kurias savo stipriasias puses, kurioje profesijos srityje jūs galėtumėte panaudoti ir sujunkite jas linijomis. Ar galite sugalvoti, kokių nors papildomų charakteristikų ir stiprybių, kurių jums gali prireikti dirbant šiose profesijose?

Aptarkite rezultatus grupelėse. Ką kursų kolegų gali pridėti prie jūsų rezultatų?

(www.planet-beruf.de:
Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ueber_Staerken_und_Interessen_1)

2.2.3 Mokomosios medžiagos pavyzdys „Laiko juosta“ karjeros orientavimo planui

	1 – 2 savaitės	3 – 4 savaitės	5 – 6 savaitės	7 – 8 savaitės	9 – 10 savaitės
Veiklos, kurias aš turiu padaryti					
Kas man padeda					
Svarbūs susitikimai					
Kita					

(www.planet-beruf.de, 14_BWP_UI_Berufswahlfahrplan_AB)

Nuorodos:

Bundesagentur für Arbeit (2009): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Nürnberg

Bylinski, Ursula (2008): Kompetenzen feststellen – Kompetenzen entwickeln: Verfahren und Qualitätsstandards. BWP 3/2008, Bonn

Fietz, Gabriele et al. (2006): Promoting Visibility of Competences – The EXEMPLO Toolkit for SMEs. Impuls 25. NA beim BIBB, Bonn

G.I.B. NRW Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2003): Kompetenzbilanz NRW, Bottrop

Hutter, Jörg (2004): Verfahren zur Kompetenzfeststellung junger Menschen (Expertise). Bundesinstitut für Berufsbildung. Good Practice Center Benachteiligtenförderung. Bonn

Kuessner, Karin and Polk, Annett (2011): Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for Describing Units of Learning Outcomes by National Contact Point ECVET National Agency "Education for Europe" at the Federal Institute for Vocational Training, Bonn

Schrodin, Christine und Hörter, Elke (2007): Kompetenzen beobachten und reflektieren im Projekt Startpunkt Schule –BOBB Berufliche Orientierung: Bildungs- und Berufsbiografien entwickeln, Koblenz

Internetiniai puslapiai:

http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_en.html

www.good-practice.de/2925.php

www.planet-beruf.de:

14_BWP_UI_Berufswahlfahrplan_AB

Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ ueber_Staerken_und_Interessen

3 Modulis - Vienodos patirties grupių konsultavimas

1. ĮVADAS

- 1.1. Požiūris į vienodos patirties grupių konsultavimą. Perkėlimas iš ESF finansuojamo projekto „OPTIMA“
- 1.2. Vienodos patirties grupių konsultavimo sudedamosios dalys ir apibūdinimai

2. VIENODOS PATIRTIES GRUPIŲ KONSULTANTŲ PRITRAUKIMAS

- 2.1. Reikalingi bruožai
- 2.2. Pasinaudojimas esamais pasiūlymais
- 2.3. Ekskursas – vienodos patirties grupių konsultavimas internetu

3. VIENODOS PATIRTIES GRUPIŲ KONSULTANTŲ MOKYMAS

- 3.1. Informacijos šaltiniai ir naudingos nuorodos
- 3.2. Pagrindinė informacija apie konsultavimą
- 3.3. Pavyzdinė vienodos patirties grupių konsultavimo programa

4. BENDRADARBIAVIMAS SU VIENODOS PATIRTIES GRUPIŲ KONSULTANTU

- 4.1. Paruošiamieji žingsniai
- 4.2. Klausimyno paruošimas pirmajam susitikimui
- 4.3. Galimi tolimesni žingsniai

5. IŠVADA

ttg team training GmbH, „Optima“ projekto migrantams dalyvė, Vokietija:

Vardas: Sevim U.

Gyvenamoji vieta: Turkija

Amžius: 28

Gavusi vidurinio išsilavinimo pažymėjimą, Sevim pradėjo mokytis profesinėje mokykloje, tačiau jos neužbaigė, niekas jai nepadėjo. Tik dėl ttg vykstančio projekto „Optima“, ji įgijo darbo kompiuteriu įgūdžius ir gavo ECDL pažymėjimą. Sevim taip pat lankė vienodos patirties grupių konsultavimo mokymus. Mokymams pasibaigus Sevim sakė, kad įgavo daugiau pasitikėjimo savimi ir dabar gali drąsiau atsakinėti į klausimus apie save pokalbiuose dėl darbo.

Skyrius	Turinys	Metodai/ Įrankiai	Laikas 1val	Resursai
1 Įvadas	Temos pristatymas, vienodos patirties grupių konsultavimo požiūris ir apibūdinimas	Pristatymas, diskusija <u>Instrukcijos lektoriui</u> 1) Pristatyti vienodos patirties grupių konsultavimo idėją (1., 1.1) 2) Pristatyti/ diskutuoti apie vienodos patirties grupių konsultavimo sudedamąsias dalis, apibūdinimą bei konsultavimo apibrėžimą (žiūrėti 1.2) 3) Diskusija su dalyviais „Vienodos patirties grupių konsultavimo privalumai ir trūkumai, reikalavimai ir apribojimai“	10 min 15-20 min 20-30 min	Spausdinta ImPro-F mokymo vadovo kopija Skaitmeninė mokymo vadovo kopija versija Multimedia Lenta Padalomoji medžiaga
Mokymosi rezultatas 1 Skyrius	Žinios - Žinos „Vienodos patirties“ reikšmę ir turės žinių apie projekto perkėlimą - Žinos vienodos patirties grupių konsultavimo sudedamąsias dalis - Gebės perduoti kitiems vienodos patirties grupių konsultavimo apibūdinimą	Gebėjimai - Gebės pristatyti (pagrindinę) informaciją apie vienodos patirties grupių konsultavimo idėją - Galės apibrėžti esminius vienodos patirties grupių konsultavimo bruožus - Supras vienodos patirties grupių konsultavimo svarbą	Kompetencijos - Gebės mąstyti apie vienodos patirties grupių konsultavimo požiūrį ir jo privalumus - Galės studentams priimtinu būdu teikti informaciją apie vienodos patirties grupių konsultavimą	

Skyrius	Turinys	Metodai/ Įrankiai	Laikas 1val, 20 min	Resursai
2 Vienodos patirties grupių konsultantų pritraukimas	Galimybės pritraukti vienodos patirties konsultantus Reikalingi bruožai Esminių pasiūlymų panaudojimas Vienodos patirties grupių konsultavimas internetu – privalumai ir trūkumai	Pristatymas, pagrindinė informacija, diskusija <u>Instrukcijos lektoriui</u> 1) Galimybės dalyviams pritraukti vienodos patirties grupių konsultantus – paklausti dalyvių apie jų idėjas ir jas užrašyti, aptarti. 2) Reikalingi vienodos patirties grupių konsultanto bruožai: darbas grupėse šia tema, siekiant surinkti idėjas, diskusija – apibendrinti atradimus, pasinaudoti medžiaga iš ImPrO-F mokymo vadovo. 3) Pristatyti/ aptarti jau egzistuojančius pasiūlymus šalyje. Pristatyti internetinius vienodos patirties grupių konsultavimo pasiūlymus	20 min 30 min 10 min 20 min	Spausdinta ImPrO-F mokymo vadovo kopija Skaitmeninė mokymo vadovo kopijos versija Multimedia Lenta Interneto ryšys
Mokymosi rezultatas 2 Skyrius	Žinios - Žinos, kas yra svarbu, norint būti vienodos patirties grupių konsultantu - Žinos vienodos patirties grupių konsultavimo pasiūlymus ir, kaip jų	Gebėjimai - Gebės apibūdinti gerą vienodos patirties grupių konsultantą - Galės teikti informaciją apie esamus pasiūlymus	Kompetencijos - Galės įvertinti esamus vienodos patirties grupių konsultavimo pasiūlymus - Galės nuspręsti kur vienodos patirties grupių konsultavimas yra	

	ieškoti Galės informuoti savo studentus apie internetines vienodos patirties grupių konsultavimo galimybes		prasmingas	
<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai/ Įrankiai</u>	<u>Laikas</u> 1 val, 25 min	<u>Resursai</u>
3 Vienodos patirties grupių konsultantų mokymas	Mokymo svarba Šaltiniai ir naudingos nuorodos Pavyzdinė vienodos patirties grupių konsultanto mokymo programa	Pristatymas, pagrindinė informacija, diskusija <u>Instrukcijos lektoriui</u> 1) Aptarkite su dalyviais „Kodėl vienodos patirties grupių konsultantų mokymas yra svarbus?“ Pristatykite mokymo gaires (žr. mokymo vadovą) 2) Paklauskite dalyvių „Iš ko turėtų susidaryti mokymai?“ 3) Pavyzdinės vienodos patirties grupių konsultanto mokymo programos pristatymas/diskusija (3.3) Darbas grupėse: tinklalapių, kuriuose galima rasti reikalingos informacijos, ieškojimas (pvz.: apie prašymų rašymą, darbus ir t.t.) Diskusija	15 min 10 min 30 min 30 min	Spausdinta ImPro-F mokymo vadovo kopija Skaitmeninė mokymo vadovo kopijos versija Multimedia Lenta 3.3 Padalomoji medžiaga

Mokymosi rezultatas 3 Skyrius	Žinios ▪ Žinos, kodėl vienodos patirties grupių konsultantai privalo būti apmokomi ▪ Žinos apie pavyzdinę tokių mokymų programą ▪ Žinos, kur ieškoti pagrindinės informacijos „Profesinio orientavimo“ tema	Gebėjimai ▪ Galės atrasti ir nurodyti tinkamą informaciją susidomėjusiems jauniems žmonėms, kurie norėtų tapti vienodos patirties grupių konsultantais ▪ Gebės paruošti reikalingą informaciją ▪ Galės nurodyti svarbius vienodos patirties grupių konsultanto mokymo skyrius	Kompetencijos ▪ Galės atrinkti tinkamą pagrindinę informaciją vienodos patirties grupių konsultavimui ▪ Galės nuspręsti, kurie vienodos patirties grupių konsultanto mokymo programos elementai yra svarbiausi
--	--	--	--

<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai/ Įrankiai</u>	<u>Laikas</u> 1 val	<u>Resursai</u>
4 Pasiruošimas bendradarbiauti su vienodos patirties grupių konsultantu	Pasiruošimo žingsniai Klausimyno sudarymas Galimi tolesni žingsniai	Pristatymas, pagrindinė informacija, diskusija <u>Instrukcijos lektoriui</u> 1) Diskusija „Kaip pasiruošti padėti vienodos patirties grupių konsultantui“ 2) Darbas grupėse – pateikti idėjas apie tai, kaip sukurti pavyzdinį klausimyną pirmajam susitikimui 3) Pristatyti: Vienodos patirties grupių	15-20 min 15-20 min 20 min	Spausdinta ImPro-F mokymo vadovo kopija Skaitmeninė mokymo vadovo kopijos versija Multimedia Lenta 4.3.1 ir 4.3.2 padalomoji medžiaga

		konsultavimo informacinį lapą (4.3.1) Vienodos patirties grupių konsultavimo sutartį (4.3.2) Diskusija su dalyviais		
Mokymosi rezultatas 4 Skyrius	Žinios • Žinos apie paruošiamuosius darbus ir reikalingas sąlygas vienodos patirties grupių konsultavimui • Žinos, ką reikia apmąstyti sudarant klausimyną • Žinos informacinės mokomosios medžiagos ir pagrindinių konsultavimo kontraktų pavyzdžius	Gebėjimai • Galės taikyti žinias apie vienodos patirties grupių konsultavimo paramą • Žinos, kaip su savo studentais sudaryti klausimyną • Žinos, kodėl/ kada gali būti naudingi informaciniai lapai ir sutartys	Kompetencijos ▪ Gebės taikyti vienodos patirties grupių konsultavimą, dirbant su savo studentais/mokiniais ▪ Klausimyno pagalba galės paruošti vienodos patirties grupių konsultavimą savo kursui/ klasei ▪ Galės padėti žengti tolesnius žingsnius vienodos patirties grupių konsultavimo srityje	

3 Modulis. Vienodos patirties grupių konsultavimas

1 Skyrius. Įvadas

Vienodos patirties grupių konsultavimas yra ypatinga konsultavimo forma, kurioje besikonsultuojantys asmenys turi vienodą patirtį kaip ir konsultantas – t.y. asmenys turi būti vienas kitam lygūs. Šiuo atveju konsultantas nėra pilnai apmokytas patarėjas, tačiau jis / ji priklauso panašiam socialiniam sluoksniui, kaip ir konsultuojamas asmuo bei turi panašios patirties.

Vienodos patirties grupių konsultavimas gali būti naudojamas dirbant su įvairiausiomis grupėmis ir analizuojant pačias įvairiausias temas. Šiame mokymo vadove labiau akcentuojama informacija, susijusi su jaunų žmonių konsultavimu ir pagalba jiems pereinant į profesinį gyvenimą, t.y. bandant surasti sau tinkamą karjerą. Čia konsultantai ir konsultuojamieji ne tik yra lygūs, bet taip pat priklauso ir panašiai amžiaus grupei. Todėl ImPrO-F partnerių konsorciumas „Vienodos patirties grupių konsultavimo“ išsireiškimą patvirtino kaip tinkamiausią šiuo atveju.

1.1 Požiūris į vienodos patirties grupių konsultavimą. Perkėlimas iš ESF finansuojamo projekto „OPTIMA“

Vienodos patirties grupių konsultavimo idėja yra perkelta iš ESF finansuojamo projekto „Optima“ – žengiančių į darbo rinką migrantų orientavimas, individualus profiliavimas, mokymas ir integracija (2011-2013).

Migrantės moterys, dalyvaudamos „Optima“ projekte, gauna kompaktišką mokymo kursą, kuris trunka keletą savaičių. Šių kursų pabaigoje jos tampa vienodos patirties grupių konsultantėmis ir tai suteikia joms galimybę dirbti su kitomis grupėmis. Šių kursų metu jos gauna žinių apie gyvenimą Vokietijoje ir šios šalies švietimo bei sveikatos sistemas. Šias žinias jos gali perduoti kitoms migrantėms moterims ir jų šeimoms, kurios gyvena, pavyzdžiui, tame pačiame rajone.

Pagrindinė idėja yra ta, kad migrantės moterys gali lengvai prieiti prie kitų migrantų šeimų ir paprastai suteikti informaciją bei konsultacijas jų gimtąja kalba atitinkamai žmonių grupei, kurios išsilavinimas yra gana žemas. Šiuo požiūriu „Optima“ vienodos patirties grupių konsultavimas teikia tiesioginę ir nesudėtingą pagalbą socialinėje integracijoje.

Šis mokymo vadovas, kuris yra sukurtas trijų dienų mokymo kursui PSM mokytojams ir konsultantams, negali skirti daug laiko vienodos patirties grupių konsultavimo temai. Prieduose pateikta pavyzdinė mokymo programa yra skirta motyvuoti specialistus, kurie yra kvalifikuoti lektoriai, galintys mokyti jaunus žmones, siekiančius tapti vienodos patirties grupių konsultantais.

1.2 Vienodos patirties grupių konsultavimo sudedamosios dalys ir apibūdinimai

Kalbėjimas ta pačia kalba yra pagrindinė vienodos patirties grupių konsultavimo idėja. ImPrO-F mokymo kurse dialogas vyksta apie karjeros kelio paiešką – jauni valstybės tarnautojai informuoja ir pataria jauniems, darbo ieškantiems žmonėms. Čia, pagrindinė mintis nėra ta, kad suaugęs (patyręs) patarėjas, turintis solidžią karjerą, kalbasi su nepatyrusiu, galbūt net nesaugiai besijaučiančiu, paaugliu, bandančiu rasti savo karjerą. Priešingai, apsikeitimas informacija ir konsultavimas vyksta tarp lygių asmenų, o tai padeda jauniems žmonėms įveikti slopinimą ir būti pastebėtiems bei suprastiems.

Darbo ieškantiems jaunuoliams suteikiama galimybė iš pirmų lūpų išgirsti, kaip vienodą patirtį turintys jų bendraamžiai įveikė sunkumus ir pasiekė savo tikslus. Taip pat čia jie sužino, kad kiti karjeros pradžioje taip pat susidūrė su panašiomis problemomis ir turėjo įveikti nesaugumo bei neužtikrintumo jausmą. Jauni, vienodos patirties grupių konsultantai gali teigiamai nuteikti kitus

paauglius ir pateikti įtaigių, motyvuojančių pavyzdžių. Labai dažnai pagrindinis dėmesys bendraujant darbo ieškantiems jaunuoliams ir darbuotojams yra skiriamas informacijos perdavimui, apsikaitimui patirtimis bei mokymo įmonės ar profesinės mokyklos pristatymui.

Jei, vis dėl to, asmenims, siekiantiems tapti vienodos patirties grupių konsultantais, vėliau būtų reikalingas ilgesnis ir išsamesnis konsultavimo užsiėmimas, reikalinga organizuoti tolesnę, su konsultavimu susijusią diskusiją, kurioje įvairios temos būtų diskutuojamos plačiau.

Konsultavimo apibrėžimas

Konsultavimo terminas gali būti naudojamas apibūdinti skirtingas veiklas. Daugumoje apibrėžimų sutinkama, kad konsultavimas apima konsultanto pagalbą klientui.

Nors vienodos patirties grupių konsultavime, konsultantai nėra kvalifikuoti specialistai, būtina taikyti tam tikrus konsultavimo principus: konsultantai turėtų sukurti atitinkamas sąlygas, kurios palengvintų konsultuojamųjų perėjimo procesą; konsultantai turėtų žinoti, kad į konsultavimo situaciją jie atsineša savo vertybes ir savo mąstyseną. Šioje situacijoje ypač svarbu atidžiai klausytis ir suprasti konsultuojamuosius. Konsultavimas visada turi vykti abipusės pagarbos atmosferoje, o konsultavimo užsiėmimai reikalauja ypatingo diskretiškumo. Jeigu pradiniam etape užsiėmimams trūksta konfidencialumo ir privatumo, konsultantams bus sunku sulaukti konsultuojamųjų pasitikėjimo ir tai užkirs kelią atviram bendravimui (cf. Shepherd, 2000). Konsultavimas pakeičia konsultuojamųjų žmonių aplinką. Pokyčių procesai įtakoja esamas struktūras, todėl šie procesai turėtų vykti tokioje aplinkoje, kuri skatina tobulėjimą. Siekiant atitinkamai reaguoti ir teikti efektyvius pasiūlymus, svarbu atidžiai išklausyti ir suprasti jaunus žmones (cf. www.team-training.de). Vienodos patirties grupių konsultavimas siekia prisidėti prie paauglių skatinimo veikti individualiai.

Kaip jau minėta anksčiau, vienodos patirties grupių konsultavimas visų pirma yra kitoks, nes konsultantai ir konsultuojamieji yra labai panašūs. Konsultuojantis asmuo turi tokią pačią arba labai panašią patirtį ir/arba gyveno tokiomis aplinkybėmis, kurios yra labai panašios į konsultuojamojo. Šio konsultavimo efektyvumo rezultatai priklauso nuo šių veiksmų: žmonės ieško kitų žmonių, su kuriais galėtų pasikeisti tokia pačia patirtimi, su jais jie jaučia ryšį. Taigi dėl šių veiksmų tikėtina, kad konsultuojamieji labiau apmąstys ir pakeis savo elgesį. Kadangi patarėjai yra vienodos patirties grupės nariai ir patyrė panašius dalykus, kaip ir konsultuojamieji, jie gali geriau suprasti pastaruosius ir yra artimesni jų gyvenimo aplinkai nei patarėjai, mokytojai ar konsultantai. Be to patys vienodos patirties grupių konsultantai, siūlydami kitiems savo paramą, tuo pačiu gauna naudos, nes išmoka naujų dalykų ir sulaukia socialinio konsultuojamųjų ir kitų asmenų pripažinimo (cf. Salzer 2011).

Lankydami vienodos patirties grupių konsultavimo mokymo kursus, jauni konsultantai turi būti pasiruošę savo užduotims ir žinoti, kad konsultavimo aplinkoje nutinka neplanuotų situacijų.

2 Skyrius Vienodos patirties grupių konsultantų pritraukimas

Profesijos patarėjai, mokytojai ir konsultantai turintys atitinkamų žinių, patirties ir kvalifikaciją konsultavimo srityje gali patys apmokyti vienodos patirties grupių konsultantus. Yra įvairiausių būdų, kaip šie profesijos patarėjai pritraukia jaunus žmones, kurie galėtų tapti vienodos patirties grupių konsultantais. Svarbiausi faktoriai, kuriuos vertėtų apsvarstyti šiame kontekste, yra esamos situacijos šalyje įvertinimas ir darbo aplinka, su kuria susiduria konsultantai. Jeigu institucija, kurioje dirba patarėjas, organizuoja užsiėmimus ir kursus jauniems, darbo ieškantiems žmonėms, galima susisiekti su šiuos kursus jau baigusiais dalyviais. Patarėjai atsirenka ir susisiečia su tokiais paaugliais, kurie įtaigiai galėtų teikti informaciją ir motyvuoti savo bendraamžius. Jei šie jauni žmonės sugebėjo užbaigti kursą sėkmingai ir susirasti darbo vietą, jie gali pateikti asmeninės informacijos apie savo patirtį studentams, kurie vis dar ieško darbo.

Tolimesnės galimybės

Per mokyklos tarybą susisiekti su studentais iš profesinių mokyklų, taip pat kontaktuoti su įvairiomis institucijomis (pvz.: Prekybos ir pramonės rūmais, Amatų rūmais ir t.t.), darbdaviais, didesnėmis įmonėmis, kurios įdarbina praktikantus, jei įmanoma, paprašyti pagalbos viešųjų institucijų, tokių, kaip įdarbinimo agentūros, karjeros paslaugų centrai, ir su jais sutartis sudariusiomis švietimo institucijomis.

2.1 Reikalingi bruožai

Vienodos patirties grupių konsultantai turėtų pasižymėti šiais bruožais: svarbūs elementai yra atvirumas, autentiškumas, įsijautimas, pasitikinti išvaizda. Be to konsultantai turėtų būti pozityviai nusiteikę ir perteikti teigiamą energiją, tačiau nesiekti nupiešti visos situacijos per daug gražiomis spalvomis. Jie turėtų gebėti kelti susidomėjimą kitais ir patys būti smalsūs, susidomėję jaunais žmonėmis ir jų poreikiais karjeros orientavimo srityje. Svarbu, kad jauni vienodos patirties grupių konsultantai būtų iškalbingi ir nebijotų kalbėti prieš grupę žmonių. Jie turėtų gebėti keisti perspektyvas ir suprasti paauglių baimes jų neteisiant.

Naudinga, jei vienodos patirties grupių konsultantai prisimintų savo darbo paieškų kelią, kuris taip pat nebuvo lengvas, ir apie tai galėtų papasakoti savo grupėms. Taip pat reiktų paminėti, kad net vėlesniuose etapuose, t.y. jau gavus darbą, problemos taip pat gali iškilti, pvz.: bandant pritaikyti profesinėje mokykloje ar įstaigoje, dirbant su kitais komandos nariais, viršininkais ir t.t. Apie visus šiuos dalykus turėtų būti diskutuojama per vienodos patirties grupių konsultantų apmokymus. Taip pat vertėtų nepamiršti aptarti, kaip į juos gali reaguoti kiti besimokantieji, profesinių mokyklų studentai, jauni darbuotojai. Be to, dalyviai turėtų būti išmokyti, kaip elgtis ir reaguoti į atmetimą, pasyvumą ir taip vadinamas „žudančias frazes“ (pvz.: „Man niekas nepavyks“, „Aš niekada negausiu darbo“ ir t.t.).

Trumpai tariant, vienodos patirties grupių konsultantai privalo gebėti perteikti esminį dalyką: „Tai užtruko daug laiko, buvo nesėkmių ir kartais buvo tikrai sunku, bet aš sugebėjau tai padaryti.“

2.2 Pasinaudojimas esamais pasiūlymais

Dėl laiko stokos ar kitų priežasčių, ne kiekvienas profesijos patarėjas gali apmokyti vienodos patirties grupių konsultantus. Tokiu atveju būtų naudinga išanalizuoti esamus pasiūlymus. Kokios organizacijos siūlo vienodos patirties grupių konsultavimo paslaugas, kuriomis būtų galima pasinaudoti? Kurios iš jų jau įdarbina vienodos patirties grupių konsultantus, kurie galėtų lankytis klasėse ar kursuose ir teikti informaciją?

Vokietijos pavyzdys yra „Mokymo ambasadoriaus“ programa, kurią inicijavo Badeno-Viurtembergo prekybos ir pramonės rūmai. Mokymo ambasadoriai yra specialiai apmokyti praktikantai, kurie pristato savo tikrąjį darbinį gyvenimą ir profesinio mokymosi patirtį mokiniams mokyklose: „Mokiniai iš arti gali pažvelgti į profesijas ir naujas perspektyvas, kurios gali atsiverti po mokyklos baigimo. Jie gauna svarbų indelį, naudingą karjeros orientavimui. [...] Kontaktas su tikruoju darbinio gyvenimu mažina mokinių nesaugumą, skatina motyvaciją ir priverčia juos mokytis, dėl to jiems atsiveria naujos karjeros galimybės.“ (www.stuttgart.ihk24.de)

ImPrO-F projekto partnerių šalyse esantys pasiūlymų pavyzdžiai

Jungtinė Karalystė. Nors daug įmonių Jungtinėje Karalystėje siūlo savo vienodos patirties grupių konsultavimo ir pagalbos paslaugas, egzistuoja nacionalinė iniciatyva, prieinama žmonėms, kuriems reikia mokymų, nes jie savanoriškai pageidauja tapti vienodos patirties grupių konsultantais. „Co-Counselling International UK“ (CCI) yra vienodos patirties grupių konsultavimo tinklas, kuriame žmonės padeda vieni kitiems gyventi sveiką, racionalų ir kūrybišką gyvenimą. „CCI Co-Counselling“ žmonės dažnai dirba poromis, pamainomis kalbėdami vienodą laiką tarpą kaip „klientai“ ir „konsultantai“. Šis požiūris yra nukreiptas į klientą – už vykstantį pokalbį yra atsakingas klientas, tuo tarpu konsultantas atlieka tik padedančiojo vaidmenį. CCI siūlo mokymo kursus susidomėjusiems savanoriams. (<http://co-counselling.info/en/home>)

2.3 Ekskursas – vienodos patirties grupių konsultavimas internetu

Dar viena vienodos patirties grupių konsultavimo galimybė yra naudotis informacija ir teikti pasiūlymus internetu. Vokietijoje teikiama daug pasiūlymų paaugliams, ieškantiems informacijos, patarimo ar pagalbos karjeros orientavimo klausimais.

Vokietijos pavyzdys: www.kids-hotline.de

Internetinio vienodos patirties grupių konsultavimo pavyzdžiai ImPrO-F projekto partnerių šalyse:

Lietuva: http://ktusa.lt/Asmenines_karjeros_konsultacijos.html

Jungtinė Karalystė: Jungtinėje Karalystėje šiuo metu nesiūlomi vienodos patirties grupių konsultavimo kursai internetu, tačiau „Europeace Youth“ organizacija dabar veda derybas su IT įmone dėl internetinių kursų sukūrimo, kuriuose būtų mokomi tiek suaugę, tiek jauni žmonės, norintys tapti vienodos patirties grupių konsultantais.

Privalumai: anonimiškumas, greita pagalba, užklausas galima pateikti visą parą ir jos yra nemokamos, naudojimas nepriklauso nuo buvimo vietos.

Trūkumai: anonimiškumas, išsisukinėjimai, asmeninio kontakto nebuvimas, asmeninio bendradarbiavimo galimybės stoka, reikalingas interneto ryšys ir kompiuteris, reikalingi spausdinimo ir naudojimosi kompiuteriu įgūdžiai, gebėjimas aiškiai dėstyti mintis.

3 Skyrius. Vienodos patirties grupių konsultantų mokymas

Kai tik profesijos patarėjai turi galimybę pritraukti ir apmokyti jaunus valstybės tarnautojus, kaip tapti vienodos patirties grupių konsultantais, jie turėtų apsvarstyti, kokie dalykai yra būtini ruošiant juos šiai užduočiai. Norėdami puikiai pasiruošti, vienodos patirties grupių konsultantai iš anksto turėtų lankyti mokymo kursus. Čia taikomos šios bendrosios gairės:

“Vienodos patirties grupių konsultavimo idėja, kaip nuspręsta „OPTTIMA“ projekte, gali lengvai būti perkelta į kitas sritis ir taikoma kitoms tikslinėms grupėms. Pamokos visada turėtų būti vedamos taip, kad vyktų tiek teorinės medžiagos pristatymas, tiek praktinė grupės veikla. Taip pat žinias turėtų perteikti ne tik lektorius. Dalyviai taip pat turėtų gauti galimybę pasidalinti savo patirtimi ir požiūriu, sužinoti kažką naujo iš kitų dalyvių. Būsimieji vienodos patirties grupių konsultantai privalo jaustis pasitikintys savo srityje ir turėti pakankamai informacinės medžiagos, kad atitinkamoje situacijoje galėtų perskaityti dalyviams. Taip pat praverstų informaciniai lankstinukai arba brošiūros. Lėta ir, jei būtina, pradžia su pagalba, darbą tik palengvins, pvz.: žinomo asmens konsultavimas supaprastins jų norą tapti vienodos patirties grupių konsultantais.”

(Tarptautinis ESF projektas „OPTIMA“, komentarai apie perkėlimą, 2012)

Jauni konsultantai galėtų ir turėtų susieti tiek savo patirtį, kaip jie susidorojo su įžengimu į darbinį gyvenimą, tiek savo mintis apie kasdieninį darbą įmonėje ar mokymo institucijoje. Dar vienas privalumas yra tas, kad jie sužino apie kitų konsultantų patirtis ir tokiu būdu praplečia savo žinias.

3.1 Informacijos šaltiniai ir naudingos nuorodos

Vienodos patirties grupių konsultantų mokymas turėtų susidaryti iš šių dalykų:

- Vienodos patirties grupių konsultanto informacinio rinkinio: priėjimas prie informacinės medžiagos apie techninius dalykus:

Kur aš gaunu informaciją apie tam tikras profesijas/profesines sritis ir su tuo susijusius dalykus (pvz. reikalingas išsilavinimas)? Kur aš galiu gauti apibendrintos informacijos apie darbo prašymo rašymą ar interviu?

- Naudingų tinklapių apie karjeros orientavimą ir viešosios administracijos pagalbos galimybių pristatymas (pvz. www.planet-beruf.de Vokietijoje).

3.2 Pagrindinė informacija apie konsultavimą

Kurse taip pat išdėstoma pagrindinė informacija ir jame diskutuojama apie:

- bendruosius konsultavimo principus

- konsultavimo užsiėmimo struktūrą: laiką, paslaugas, turinį

- vienodos patirties grupių konsultavimą: kokius paruošiamuosius darbus aš turiu atlikti? Ką aš galiu pasiūlyti? Su kuo aš galiu susidurti? Su kokiais apribojimais aš susiduriu konsultuodamas kitus?

3.3 Pavyzdinė vienodos patirties konsultanto programa

Pavyzdinę 3.3 mokymo programą rasite modulio pabaigoje.

4 Skyrius Bendradarbiavimas su vienodos patirties grupių konsultantu

4.1 Paruošiamieji žingsniai

Siekiant, kad studentai gautų pačią didžiausią naudą, vienodos patirties grupių konsultantų vizitams klasėse ar kursuose turėtų būti gerai pasiruošta. Pirmiausia, konsultavimas vyks perduodant informaciją ir pasidalinant patirtimi. Žinoma, tai bus naudinga užmezgant pirmąjį kontaktą, kuriant pasitikėjimą. Toliau, asmeninis arba mažų grupelių konsultavimas gali vykti tik tokiu atveju, jei mokiniai to pageidauja.

Vienodos patirties grupių konsultantai pirmajam apsikeitimui informacija galėtų pasiruošti, atlikdami tam tikrą tyrimą arba parengdami trumpus pristatymus apie profesijas/ profesines sritis, įmonę arba organizaciją, kurioje jie atlieka praktiką. Šiame etape, paaugliam pirmiausia gali kilti techniniai ir su profesija susiję klausimai, kurių jie norėtų paklausti vienodos patirties grupių konsultantų.

4.2 Pirmojo susitikimo klausimyno kūrimas

Su profesijos patarėjo pagalba, mažos grupelės arba visa klasė/kursas galėtų sukurti klausimyną, kuris būtų naudojamas, kaip gidas pirmajam vienodos patirties grupių konsultanto vizitui. Kuriant tokį klausimyną, pirmiausia reikia surinkti visus grupės pateiktus klausimus, ir, jei būtina, juos suskirstyti į kategorijas:

- Techniniai klausimai apie profesijas
- Vienodos patirties grupių konsultanto kelias nuo profesinio orientavimo iki darbo susiradimo
- Kasdieninis darbinis gyvenimas įmonėje
- Susidorojimas su sunkumais darbiname gyvenime
- ...

4.3 Galimi tolimesni žingsniai

Po pirmojo vienodos patirties konsultanto vizito gali būti pageidaujama tolimesnių susitikimų. Jei toks pageidavimas atsiranda ir galimybės leidžia, vienodos patirties grupių konsultantai gali suplanuoti tolimesnius susitikimus, taip pat ir individualias konsultacijas susidomėjusiems kurso dalyviams.

Prieš susitikimus abi pusės turėtų aptarti savo idėjas, lūkesčius ir patikrinti galimybes, pvz.: dėl laiko ir priemonių prieinamumo. Profesijos patarėjas turėtų vis mažiau ir mažiau dalyvauti šiame procese tam, kad vienodą patirtį turintys dalyviai galėtų dirbti kartu. Vis dėlto būtų naudinga, jei lektorius pateiktų informacinį lapą, kuriame būtų nurodomi pagrindiniai konsultavimo principai (jie buvo išvardinti anksčiau). Taip pat verta pamąstyti paprastų konsultavimo sutarčių pasirašymą – tai suteiktų konsultavimui rimtumo. Jei būtina, šie dokumentai gali būti aptarti ir išsiaiškinti su lektoriumi, pvz.: jei dalyviai turi kalbinių sunkumų.

Pavyzdinis informacijos lapas (4.3.1) ir konsultavimo sutartis (4.3.2) yra modulio prieduose.

Dar viena galimybė – organizuoti ekskursijas bendradarbiaujant su tam tikra įmone. Čia vienodos patirties grupių konsultantai gali pristatyti savo darbo vietą ir aplinką, kurioje dirba. Tokių tiesioginių kontaktų metu gali atsirasti ir daugiau galimybių, pvz.: dalyviai gali susidomėti ir atlikti įmonėje praktiką. Netgi jei įmonėje nėra galimybės priimti praktikantus, tokia ekskursija vis tiek gali būti naudinga karjeros orientavimui ir jaunų žmonių motyvavimui.

5 Skyrius. Išvada

Vienodos patirties grupių konsultavimas, dirbant su paaugliais ir jaunais žmonėmis, kuriems reikalingas karjeros orientavimas, yra daug potencialo turinti iniciatyva. Toks konsultavimas suteikia sąsajas ir kitokias perspektyvas, kurių negali pasiūlyti įprasti profesijos patarėjai.

Vis dėlto nepaisant daugelio įmanomų būdų įdarbinti motyvuotus vienodos patirties grupių konsultantus, neturėtų būti pamiršta, kad vienodos patirties grupių konsultantai negali ir neprivalo pakeisti profesijos patarėjų ir konsultantų. Prižiūrintis mokytojas yra atsakingas už viską, kas vyksta kursų metu ir palaiko pastovų kontaktą su vienodos patirties grupių konsultantu. Profesijos patarėjas pats nusprendžia, kada leisti vienodos patirties grupių konsultantui dirbti nepriklausomai ir kada jam reikalinga pagalba.

Tinkamame kontekste vienodos patirties grupių konsultavimas gali labai prisidėti prie karjeros orientavimo ir pasiūlyti jauniems, darbo ieškantiems žmonėms naudingų patarimų.

Nuorodos:

Carter, Thomas (2000): Peer Counselling: Roles, Functions, Boundaries © ILRU, Houston, Texas

Salzer, Mark (2011): Peer Support in Behavioral Health Services, Temple University, Philadelphia

ttg team training GmbH (2012): Transnational ESF project OPTIMA, Comments on Transfer, Tuebingen

Internetiniai puslapiai:

www.kids-hotline.de

http://ktusa.lt/Asmenines_karjeros_konsultacijos.html

http://www.stuttgart.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/Wirtschaft_und_Schule/1548856/Ausbildungsbotschafter.html

www.team-training.de/beratung.php

3.3 ImPro-F pavyzdinė vienodos patirties grupių konsultantų mokymo programa

Skyrius	Tema	Laikas (apytiksl. pagal grupės dydį)	Medžiaga
1 Skyrius:	Profesijos patarėjo pasveikinimas, grupės susipažinimas	1 val., 10 min.	
	1.1 Pasveikinimas ir profesijos patarėjo prisistatymas Taip pat trumpas kurso pristatymas/mokymo turinio apžvalga	10 min.	
	1.2 Dalyvių prisistatymai Pritaikius atitinkamą metodą (pagal grupės dydį), pvz.: dalyviui apklausiant vieniems kitus, pvz.: pagal šiuos kriterijus: vardas, amžius, darbas, mokymosi istorija, trumpa informacija apie mokymosi vietą, kodėl norima tapti vienodos patirties grupių konsultantu	30 min.	Kortelės, rašikliai, lenta
	1.3 Trumpi apšilimo pratimai (jei būtina) pvz. kamuoliuko mėtymas vieni kitiems. Tas, kuris meta, pasako to, kuris gauda vardą ir mažiausiai vieną faktą, kurį jis prisimena iš dalyvio prisistatymo (pvz. darbas)	30 min.	Kamuoliukas
2 Skyrius:	Dalyvių lūkesčiai ir rūpesčiai	1,5 val.	
	2.1 Idėjosgalimam veiksmų planui: „Minčių lietus“ apie lūkesčius ir rūpesčius, rezultatai surašomi lentoje arba - Užduotis (individualiai arba mažose grupelėse) per paskirtą laiko tarpą dalyviai individualiai užbaigia šiuos sakinius: „Aš tikiuosi gauti... iš šių mokymų.“ „Aš norėčiau (konkrečios) informacijos apie...“ „Mokymai man bus pasisekę, jei...“ „Būti vienodos patirties grupių konsultantu man asmeniškai yra privalumas, nes...“ Rezultatų vizualizavimas (pvz. ant kortelių)	30 min.	Kortelės, rašikliai

	2.2 Pateikite rezultatus pagal 1) su turiniu susijusius (profesinius) aspektus (Apie ką aš galiu kalbėti/kalbėsiu?) 2) klausimus susijusius su patarimais/vienodos patirties grupių konsultanto darbu (Ką aš papasakosiu apie tai?)	20-30 min.	Lenta
	2.3 Rezultatų aptarimas Su visa grupe	20-30 min.	
3 Skyrius:	Informacija apie „Profesinį orientavimą“		
	3.1 Vienodos patirties grupių konsultanto informacijos rinkinio pristatymas: Informacinė medžiaga susijusi su techniniais klausimais: Kur aš galiu rasti apibendrintos informacijos - apie profesines kvalifikacijas ir darbą: Kur aš gaunu informacijos apie tam tikras profesijas/profesines sritis ir su tuo susijusius dalykus, pvz.: reikalingą mokyklos baigimo kvalifikaciją? - apie tai kaip rašyti darbo prašymą: kokių dokumentų man reikia, kaip rašyti CV, kaip rašyti motyvacinį laišką ir t.t. - apie darbo interviu: kaip man pasiruošti, ką man turėti su savimi, kokie klausimai dažniausiai užduodami ir t.t. - naudingų tinklalapių apie karjeros orientavimą pristatymą (pvz. www.planet-beruf.de Vokietijoje) ir viešosios administracijos paramos galimybės Šiame mokymų etape būtų gerai patalpoje turėti interneto ryšį, kad dalyviai turėtų progą iš arti susipažinti su kiekvienu iš siūlomų tinklalapių.	3 val.	Medžiagos rinkinys/ Informaciniai „Profesinio orientavimo“ lapai Kompiuteris Interneto ryšys
	3.2 Praktinis pratimas. Pristatymas „Tai mano darbas/mokymų vieta“ →Dalyviai grupei gali pristatyti savo darbą/darbo sritį ir ką jie ten veikia, arba vietą, kurioje jie mokosi . Tokiu būdu jie gali diskutuoti ir apibendrinti ir tada pristatyti informaciją visai grupei.	15 min. dalyviui, ir laikas pristatymui	Kompiuteris Interneto ryšys Spausdintuvas atspausdinti padalomajai medžiagai

	<i>Patarimas: profesijos patarėjas turėtų paruošti gerai apibendrintą padalomąją medžiagą kiekvienai temai, kurią analizuos vienodos patirties grupių konsultantai.</i>		
4 Skyrius:	Mokomoji medžiaga „Vienodos patirties grupių konsultavimas“	5 val., 30 min.	
	4.1 Ką mes turime omenyje, šiame kontekste vartodami terminą „konsultavimas“? <u>Siūlomas metodas</u> 1) Diskusija grupėje arba mažose grupelėse 2) Profesijos patarėjo medžiaga apie bendruosius konsultavimo principus: - profesinis diskretiškumas - konfidencialumas - asmuo, kuriam reikia patarimo, pats renkasi temas - bendroji konsultavimo užsiėmimo struktūra: laikas, galimybės, turinys Diskutuojama grupėje	30 min. 1 val.	Lenta Padalomoji medžiaga „Konsultavimo principai“
	4.2 Kokiomis savybėmis turi pasižymėti vienodos patirties grupių konsultantas <u>Siūlomas metodas</u> 1) Klausimai/diskusija grupėje arba mažose grupelėse 2) Profesijos patarėjo medžiaga apie „Vienodos patirties grupių konsultanto apibūdinimą“: - Atvirumas, autentiškumas, empatija ir pasitikinti išvaizda - Teigiamas požiūris ir teigiamos energijos perdavimas, nepagražinant realybės - Gebėjimas sužadinti smalsumą bei susidomėjimą, tuo pačiu metu būnant smalsiu ir susidomėjusiu - Iškalbingumas ir gebėjimas kalbėti prieš auditoriją - Gebėjimas susidoroti ir reaguoti į atmetimą, pasyvumą ir negatyvias frazes („Man nepasisėks“, „Aš niekada nerasiu darbo“ ir t.t.) - Gebėjimas keisti perspektyvas ir suprasti paauglių baimes bei rūpesčius jų neteisiant: jūsų asmenybė, požiūriai ir nuomonės visada įtakoja jūsų vertinimą, todėl kaskart būtina vertinti kitą asmenį kaip galima objektyviau.	30 min. 1,5 val.	Lenta Padalomoji medžiaga „Vienodos patirties grupių konsultanto savybės“

	Diskusija grupėje		
	4.3 Kaip konsultuoti vienodos patirties grupes <u>Siūlomas metodas:</u> 1) Klausimai/diskusija grupėje arba mažose grupelėse 2) Profesijos patarėjo medžiaga, pvz.: atsakymai į šiuos klausimus: - Kaip aš galiu pasiruošti? - Ką aš galiu pasiūlyti? - Su kuo aš galiu susidurti? - Su kokiais sunkumais aš galiu susidurti konsultuodamas kitus? Diskusija dialogo forma su grupe	30 min. 1,5 val.	Lenta Padalomoji medžiaga „Kaip vesti vienodos patirties grupių konsultavimą“
	<i><u>Patarimas:</u> profesijos patarėjas gali naudotis ImPro-F mokymo vadovo 3 ir 4 skyriais.</i>		

5 Skyrius:	Praktiniai pratimai: "Vienodos patirties grupių konsultavimas"	apytiksl. 1 val. dalyviui	
	Visi mokymo dalyviai turi turėti galimybę diskutuoti apie situacijas, kurios gali nutikti konsultacijos metu (bendrai grupėje arba mažose grupelėse). Taip pat patartina pasiūlyti dalyviams suvaidinti trumpas konsultacijos situacijas. Jei įmanoma, visi dalyviai bent kartą, turėtų atlikti tiek konsultanto, tiek konsultuojamojo vaidmenį. Profesijos patarėjas čia atlieka pagalbininko vaidmenį. Po to grupė gali apžvelgti darbą ir pateikti grįžtamąjį ryšį.		Padalomoji medžiaga: „Konsultavimo situacijų pavyzdžiai profesinio orientavimo kontekste“

Bendrosios pastabos:

Kiekviename skyriuje pateiktas laikas turėtų būti suvokiamas, kaip minimumas, ir, jei leidžia galimybės, turėtų būti išplėstas. Rekomenduojama mokymus organizuoti kelių dienų trukmės tam, kad dalyviai galėtų apmąstyti, ką išmoko ir turėtų daugiau laiko įsijausti į savo vienodos patirties grupių konsultanto vaidmenį.

4.3.1 Vienodos patirties grupių konsultavimo informacinio lapo studentams, paaugliams pavyzdys

Informacija apie vienodos patirties grupių konsultavimą

Kas yra vienodos patirties grupių konsultavimas?

Vienodos patirties grupių konsultantai yra motyvuoti jauni darbuotojai arba praktikantai, kurie nori jums padėti, ieškant savo karjeros kelio. Vienodos patirties grupių mokymas reiškia tai, kad jūs, pradėdami karjerą, galite gauti patarimų ir įkvėpimo iš žmogaus, kuris tai jau sėkmingai įgyvendino. Vienodos patirties grupių konsultantai buvo mokomi, kaip jus konsultuoti ir teikti patarimus. Jie padės jums savo žiniomis, asmenine patirtimi, idėjomis ir pabrėžimais profesinio orientavimo srityje.

Kaip tai veikia?

Vienodos patirties grupių konsultantai lankosi jūsų kurse (klasėje ir pan.), pristato save ir savo pasiūlymus jums. Jeigu jūs norite, kad jums padėtų vienodos patirties grupių konsultantas, jūs galite nustatyti datą, vietą ir laiką jūsų pirmam susitikimui. Jei jums atrodo reikalinga, jūs galite susitarti dėl kelių susitikimų ir tolimesnių pokalbių temų.

Konsultantas yra savanoris, konsultacija yra **nemokama**.

Viskas, ką pasakysite konsultavimo užsiėmimo metu yra **konfidencialu**. Visi duomenys išlieka privatūs, nebent būtų susitarta kitaip.

Pagrindinė konsultavimo tema yra profesinis orientavimas. Jūs sprendžiate, apie kokius dalykus ta tema norite kalbėti konsultacijos metu. Jūs galite sustoti bet kuriuo metu, t.y. jūs kalbate tik apie tuos dalykus, apie kuriuos norite kalbėti.

Susidomėjote? Turite daugiau klausimų?

Jūs galite pasikalbėti apie savo norus ir jus dominančias problemas su savo mokytoju.

Jums reikia tik pabandyti!

4.3.2 Vienodos patirties grupių konsultavimo sutarties pavyzdys studentams/ paaugliams

Sutartis

Tarp _____ (vienodos patirties grupių konsultanto) ir _____ (studento/konsultuojamojo)

Pagrindinės sąlygos

Vieta:

Kabinetas:

Suplanuotas laikas:

Data:

Diskutuojamos temos:

Vienodos patirties grupių konsultavimo principai:

Vienodos patirties grupių konsultantai yra paruošiami šiam darbui. Jie padės jums savo žiniomis, asmenine patirtimi, idėjomis ir padrąšinimais profesinio orientavimo srityje. Jie padės jums eiti profesinio orientavimo keliu.

Vienodos patirties grupės konsultantas nėra mokytojas, treneris ar pilnai apmokytas konsultantas. Jeigu jums kyla daugiau klausimų, kurie jus neramina, jūsų mokytojas visada gali jums padėti! Jis, kaip kvalifikuotas darbuotojas, visada yra atsakingas.

Konsultacijos yra **nemokamos**; konsultuojantis asmuo – savanoris. Susitikimų negalima praleisti prieš tai neinformavus konsultanto ir nepaskyrus kitos susitikimo datos. Viskas, kas yra pasakoma konsultavimo užsiėmimo metu, yra **konfidencialu**. Visi duomenys yra privatus, nebent būtų susitarta kitaip.

Konsultavimo kontekstas yra profesinis orientavimas. Asmuo, kuriam reikia patarimo, pats nusprendžia konsultavimo užsiėmimų temas. Jis gali viską sustabdyti bet kuriuo metu, t.y. jis kalba tik apie tai, apie ką nori kalbėti.

Mokinio/ konsultuojamojo parašas:

Konsultanto parašas:

4 Modulis

Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą

1. ĮVADAS

1.1 Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą

2. KUR ESAME DABAR?

2.1 Esamos situacijos įvertinimas

2.2 Austrijos gerosios praktikos pavyzdžiai

3. KUR NORIME BŪTI?

3.1 Ateities numatymas

4. KAIP TAI ĮGYVENDINSIME?

4.1 SMART tikslų nustatymas

5. IŠVADA

5.1 Mokymo modulio apibendrinimas: turinys, veiklos ir mokymosi rezultatai

Vardas: Kareem
Gyvenamoji šalis: Austrija
Amžius: 22

Kareem gimė Gaznio mieste, Afganistane, o būdamas 16 metų persikėlė į Austriją. Gyvendamas Afganistane Kareem šešis metus lankė pradinę mokyklą – tris iš jų jis praleido mečetėje, kur mokėsi skaityti ir rašyti. Kareem tėvas turėjo parduotuvę. Kareem pasakoja: „Mano vaikystė pasibaigė tada, kai buvo nušautas mano tėvas. Afganistane priešiškas paliečia visus šeimoje gyvenančius vyrus. Mano mama bijojo dėl mano gyvybės ir nusprendė, kad man bus geriau palikti Afganistaną. Taip aš atvykau į Austriją. „Pabėgėlių namuose, kur jis buvo apsistojęs, Kareem buvo mokomas vokiečių kalbos. Tada vaikinai pradėjo lankyti vakarinę mokyklą ir gavo vidurinio išsilavinimo pažymėjimą (CSE). Jam daug padėjo mokytojai ir draugai. Dalyvaudamas meno projekte *schau.Räume 11 | Räume – Migration*, Kareem pastebėjo, kad yra ir daugiau tokių žmonių, kaip jis. Tokioje situacijoje jis nebuvo vienas. Jis pasakė: „Čia aš žengiau pirmąjį savo gyvenime žingsnį.“ Netrukus Kareem gavo leidimą gyventi Austrijoje. Dabar jis dirba greito maisto restoranų tinkle ir norėtų tęsti savo mokslus, nes svajoja tapti bankininku. Kareem taip pat lanko terapijos kursus, kurie padeda jam kovoti su vaikystėje patirta pabėgėlio patirtimi.

Požiūris

Šio mokymo kurso 4 modulis akcentuoja įmonių įtraukimo į profesinį orientavimą svarbą. Įmonių įtraukimas yra svarbus dėl trijų priežasčių: visų pirma, tai gali padėti sukelti susidomėjimą ir entuziazmą, ieškant savo karjeros kelio; antra, tai gali padėti jauniems žmonėms atrasti geriausiai tinkančią jiems karjeros perspektyvą; trečia, tai gali panaikinti įgūdžių spragas.

Modulis prasideda klausimu „KUR ESAME DABAR?“. Čia dalyvių prašoma įvertinti situaciją savo bendruomenėje ir, siekiant palengvinti lygynamąją analizę, pateikiami praktikos pavyzdžiai. Kitas klausimas - „KUR NORIME BŪTI?“ yra skirtas dalyviams susiplanuoti ateitį. Tai vyksta organizuotos veiklos forma. Galiausiai, dalyviai, naudodami SMART tikslų nustatymo mnemotechniką, analizuoja temą „KAIP MES TAI ĮGYVENDINSIME?“.

Modulis užbaigiamas trumpa išdėstytos temos santrauka ir grupės diskusija apie jaunimo nedarbą ir su tuo susijusias problemas.

Autorinės teisės

Ypatingas ačiū „Ashoka's Youth Venture“[®] (www.youthventure.org), kurie suteikė leidimą naudotis YouTube vaizdo medžiaga apie S.M.A.R.T. tikslus.

Skyrius	Turinys	Metodai / Įrankiai	Laikas	Resursai
1	Įvadas • Jaunimo nedarbas Europoje – esami faktai ir skaičiai • Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą– kodėl tai svarbu?	Gupės diskusija. Apšilimas • Lektorius pradeda grupės diskusiją sakdamas: „Mes visi esame čia, nes žinome, kad kažkas turi būti daroma, siekiant sustabdyti jaunimo nedarbo augimą Europoje.“ • Lektorius kalba apie naujausią statistiką. • Lektorius cituoja Laszlo Andor kalbą (Užrašai: 1 Skyrius), „Jaunimo nedarbas turi potencialiai...“ ir paaiškina, kad šis modulis akcentuoja įmonių įtraukimą į profesinį orientavimą. • Lektorius klausia dalyvių: „Ar jūsų manymu yra svarbu įtraukti įmones? Kodėl? Ar jūs galite pateikti konkrečių pavyzdžių, kaip tai yra daroma jūsų bendruomenėje?“ • Lektorius paaiškina: „Šiame modulyje bus kalbama apie tris priežastis, kodėl reikia įtraukti įmones į profesinį orientavimą.“ • Lektorius trumpai pristato modulio struktūrą.	15 min	Kompiuteris, projektorius, lenta, rašikliai, naujausia statistika apie jaunimo nedarbą http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/news_releases http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends arba nuoroda į NYT straipsnį (2013 gegužės 10) http://www.nytimes.com/interactive/2013/05/10/business/Germany-Stands-Alone.html?emc=eta1, Laszlo Andor citata (Užrašai; 1 Skyrius)
Mokymosi rezultatas	Žinios • Gebės įvertinti jaunimo nedarbo Europoje problemos svarbą • Gebės paaiškinti, kodėl yra svarbu įtraukti įmones į profesinį orientavimą • Gebės išdėstyti modulio struktūrą			

Skyrius	Turinys	Metodai/Įrankiai	Laikas	Resursai
2	Kur esame dabar? - Esamos situacijos įvertinimas - Praktikos pavyzdžiai	Minčių lietus - Pagal grupės struktūrą (t.y. asmenys yra iš vienos bendruomenės ar ne) lektorius atlieka minčių lietaus pratimą (Užrašai; 2 Skyrius). - Dalyviai pristato rezultatus grupei. Praktikos pristatymas - Lektorius pristato gerosios praktikos pavyzdžius (Užrašai; 2 Skyrius).	90 min	Kompiuteris, projektorius, interneto ryšys (jei bus reikalinga dalyvių tyrimui), lenta, rašikliai, mokomoji medžiaga, skirta esamos situacijos įvertinimui, praktikos padalomoji medžiaga
Mokymosi rezultatas	Žinios - Gebės nurodyti bendruomenėje taikomą praktiką, kurioje įmonės įtraukiamos į profesinį orientavimą - Gebės nurodyti keletą praktikos pavyzdžių apie įmonių įtraukimą į profesinį orientavimą	Gebėjimai Gebės išskirstyti praktiką į tris kategorijas		Kompetencijos Gebės palyginti praktiką su geraisiais pavyzdžiais
Pritaikymas jaunimui Gerosios praktikos pavyzdžiuose, pristatytuose šiame skyriuje, pateikta nuoroda į programas / projektus (žiūrėti 1 ORGANIZACIJA). 5-ame mokslinio projekto ŽINGSNYJE jauni žmonės kalba apie savo patirtį ir atradimus. Pakeista dabartinės situacijos vertinimo mokomoji medžiaga gali būti naudojama refleksijai.	Kur esame dabar? Esamos situacijos įvertinimas	Minčių lietus Šiame skyriuje pristatyta esamos situacijos įvertinimo mokomoji medžiaga gali būti pritaikyta naudoti dirbant su jaunimu. Pavyzdžiui, galima klausti šių klausimų: Kokios profesijos man yra įdomios? Kokios profesijos atitinka mano asmenybę / gebėjimus? Kokių gebėjimų man reikia įgyti siekiant pasiruošti darbui, kurį aš norėčiau dirbti?	90 min	Pakeista esamos situacijos vertinimo mokomoji medžiaga: http://www.impro-f.eu

<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai / Įrankiai</u>	<u>Laikas</u>	<u>Resursai</u>
3	Kur norime būti? Ateities numatymas	Minčių lietus - Lektorius paaiškina: „Dabar mes geriau įsivaizduojame, kur esame ir kas yra daroma kitose Europos dalyse. Kokią praktiką jūs galėtumėte pritaikyti savo bendruomenėje? Galbūt tai jus įkvėpė pamąstyti, apie kažką naujo?“ - Pagal grupės struktūrą (t.y. asmenys yra iš vienos bendruomenės ar ne) lektorius atitinkamai pritaiko pratimus.	30 min	Kompiuteris, projektorius, lenta, rašikliai
Mokymosi rezultatas	Žinios Gebės apibrėžti naujos praktikos integravimą į jau esamą sistemą	Gebėjimai Gebės pasirinkti naują praktiką, kuri papildytų jau egzistuojančią		Kompetencijos Gebės perteikti kitiems, kaip nauja praktika gali papildyti jau egzistuojančią
Pritaikymas jaunimui Pasidalinę savo patirtimi, dabar jauni žmonės gali pradėti įsivaizduoti save darbe, kuris jiems įdomus. Pastaba: tai yra 5 ŽINGSNIO tęsinys pateiktas moksliniame projekte gerosios praktikos pavyzdžiuose (žiūrėti 1 ORGANIZACIJA).	Kur norime būti? Ateities numatymas	Minčių lietus Pagal grupės struktūrą lektorius atitinkamai pritaiko pratimus. Pavyzdžiui, jis gali pritaikyti grupės vizualizacijos pratimą, padalinti grupę į mažas grupes, turinčias panašių darbinių pomėgių arba suorganizuoti dviejų žmonių interviu.	30 min	Kompiuteris, projektorius, lenta, rašikliai

Skyrius	Turinys	Metodai/Įrankiai	Laikas	Resursai
4	Kaip tai įgyvendinsime? SMART tikslų nustatymas	Grupės diskusija. Apšilimas - Lektorius trumpai pristato skyrių ir paklausia: „Ar kada esate girdėję apie SMART tikslus?“ - Taip: lektorius apibrėžia terminus ir paaiškina kilmę. - Ne: lektorius apibrėžia idėjas, kokie galėtų būti SMART tikslai. SMART tikslų pristatymas - Dalyviai pažiūri 2-minučių trukmės filmuką ir/arba garsiai perskaito filmuko transkripciją. - Lektorius patikrina, ar dalyviai suprato. SMART tikslų nustatymo pratimas - Mažose grupėse dalyviai užpildo SMART tikslų nustatymo mokomąją medžiagą. - Grįžtamajam ryšiui dalyviai pristato savo tikslus didesnei grupei.	90 min	Kompiuteris, projektorius, lenta, rašikliai, „YouTube“vaizdo medžiaga apie S.M.A.R.T. tikslus: http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o , „YouTube“vaizdo medžiaga S.M.A.R.T. tikslų transkripcija, SMART tikslų nustatymo mokomoji medžiaga
Mokymosi rezultatas	Žinios Gebės apibūdinti SMART tikslą ir pateikti pavyzdžių	Gebėjimai - Gebės sukurti savo SMART tikslus - Gebės planuoti atitinkamus veiklos žingsnius, kurie padėtų pasiekti SMART tikslus		Kompetencijos - Gebės taikyti SMART tikslų nustatymo metodiką su darbu susijusioje veikloje - Gebės kritiškai įvertinti tikslų efektyvumą - Gebės padėti kitiems formuluoti SMART tikslus
Pritaikymas jaunimui Numatę, kur jie nori būti, jauni žmonės nusistato SMART tikslus, kurie padėtų to pasiekti. Pastaba: tai 6-as pateikto gerosios patirties mokslinio projekto žingsnis (žiūrėti 1 ORGANIZACIJA).	Kaip tai įgyvendinsime? SMART tikslų nustatymas	Grupės diskusija. Apšilimas - Kaip pristatyta aukščiau. SMART tikslų pristatymas - Kaip pristatyta aukščiau. SMART tikslų nustatymo pratimas - Kaip pristatyta aukščiau.	90 min	Kompiuteris, projektorius, lenta, rašikliai, „YouTube“vaizdo medžiaga apie S.M.A.R.T. Tikslus: http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o , „YouTube“vaizdo medžiaga S.M.A.R.T. tikslų transkripcija, SMART tikslų nustatymo mokomoji medžiaga

Skyrius	Turinys	Metodai/Įrankiai	Laikas	Resursai
5	Išvada Mokymo modulio santrauka	Grupės diskusija. Apšilimas - Lektorius paaiškina: „Šis modulis turi trigubą tikslą: pirma, pristatyti keletą priežasčių, kodėl įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą yra svarbus; antra, suteikti dalyviams galimybę kritiškai įvertinti savo bendruomenėje vykstančią veiklą; trečia, nustatyti tikslus šiai praktikai plėsti.“ - Lektorius sako: „Šiame modulyje jūs atlikote esamos situacijos vertinimą savo bendruomenėje, palyginote šią praktiką su geriausia praktika, nustatėte, kur jūs norite būti bei nubrėžėte savo veiksmų kelią, nustatydami SMART tikslus.“ - Lektorius paklausia: „Užbaigę šį modulį, kuo artimiausiu metu jūs tikėtės pasinaudoti savo darbe? Ar jūs tikėtės kokių nors iššūkių, jei taip, kaip jūs galitumėte su jais susidoroti?“	15 min	Kompiuteris, projektorius, interneto ryšys priėjimui prie „YouTube“ vaizdo medžiagos, lenta, rašikliai, „YouTube“ vaizdo medžiaga „Jaunimo Garantijos ir Europos Alijansas už praktikos gamybinės“: https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSFI8Q ir https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw, Laszlo Andor kalba „Jaunimo garantijos privalo būti prioritetas“ pasakyta Madride, 2013 gegužės 13 d.: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-400_en.htm
Mokymosi rezultatas	Žinios - Gebės paaiškinti modulio tikslą - Gebės apibūdinti modulyje pateiktus pratimus	Gebėjimai Gebės įvertinti lengvasias ir sunkiasias SMART tikslų nustatymo puses		Kompetencijos - Gebės atspindėti SMART tikslų nustatymo svarbą - Sąmoningai įsitrauks į diskusijas apie įmonių įtraukimą į profesinį orientavimą

1 Skyrius. ĮVADAS

2013 m. kovo mėnesį atlikti tyrimai parodė, kad eurozonoje 24% jaunų žmonių, kuriems yra daugiau nei 25 metai, buvo bedarbiai ir atitinkamai 23.5% 27 Europos Sąjungos šalyse, lyginant su praeitais metais, kai šie skaičiai siekė 22.5% ir 22.6%. Graikijoje šis skaičius dramatiškai pakilo iki 59.1% sausio mėnesį, o Ispanijoje kovo mėnesį siekė 55.9%, Italijoje – 38.4%, o Portugalijoje – 38.3% (AFP 2013).

ES Socialinių reikalų ir darbo komisaras Laszlo Andor teigia, kad: „Jaunimo nedarbas gali turėti siaubingų pasekmių, ypač, jei jis tęsiasi ilgiau, kadangi jauni žmonės gali būti išmesti ne tik iš darbo rinkos, bet taip pat ir iš visuomenės. ES institucijos ir valdžia, verslo ir socialiniai partneriai turi dėti visas pastangas siekdami išvengti „prarastos kartos“ reiškinio.“(AFP 2013)

Ketvirtas šio kurso modulis akcentuoja įmonių įtraukimą į profesinį orientavimą. Įmonių įtraukimas yra svarbus dėl trijų priežasčių: pirmiausia, tai gali padėti sukelti susidomėjimą ir žavėjimąsi tam tikra profesija; antra, tai gali padėti jauniems žmonėms padaryti geriausią sprendimą apie karjeros pasirinkimą; trečia, tai gali padėti įveikti įgūdžių spragas.

Modulis prasideda klausimu „KUR ESAME DABAR?“. Dalyvių yra prašoma įvertinti esamą situaciją bendruomenėje ir tada atlikti palyginamąją analizę, remiantis pateiktais praktikos pavyzdžiais. Kitas klausimas yra „KUR NORIME BŪTI?“. Padedant lektoriui, dalyviai bando išsikelti ateities tikslus. Galiausiai, naudodamiesi SMART tikslų nustatymo metodika, dalyviai diskutuoja tema „KAIP TAI ĮGYVENDINSIME?“.

Modulis užbaigiamas trumpa apžvalga ir grupės diskusija apie jaunimo nedarbą ir su juo susijusias problemas.

2 Skyrius. KUR ESAME DABAR?

Šiame skyriuje dalyvių prašoma įvertinti esamą situaciją savo bendruomenėje, apie tai, kaip įmonės yra įtraukiamos į profesinį orientavimą, siekiant kelti susidomėjimą ir žavėjimąsi tam tikra profesija, taip pat, kaip įmonės yra įtraukiamos į profesinį orientavimą, norint padėti jauniems žmonėms padaryti geriausią sprendimą apie karjeros pasirinkimą ir, kaip įmonės yra įtraukiamos į profesinį orientavimą, padedant įveikti įgūdžių spragas. Tada dalyvių prašoma atlikti lyginamąją analizę, pateikiant gerosios praktikos pavyzdžių, susijusių su visomis šiomis sritimis.

Lektorius, dėstydamas šį modulį, gali būti lankstus organizuodamas įvairias veiklas skirtinguose skyriuose. Visa tai priklauso nuo grupės demografijos (t.y. ar grupė yra vienoda ar ne). Pavyzdžiui, jei grupė yra vienoda (t.y. dalyviai yra iš tos pačios bendruomenės), ji gali būti suskirstyta į tris mažesnes grupes, kurios kiekviena atitinkamai aptaria vieną iš trijų klausimų. Jei grupę sudaro skirtingi asmenys, užduotis gali būti atliekama individualiai, bet aptariama visoje grupėje. Pastaba: kai kurios aptariamos idėjos gali sutapti su idėjomis iš 1-ojo skyriaus.

Esamos situacijos įvertinimo mokomoji medžiaga pateikta (2 skyrius; lentelė).

Gerosios praktikos pavyzdžių pristatymas taip pat gali būti atitinkamai lankstus. Pavyzdžiai pateikiami padalomojoje medžiagoje modulio mokomosios medžiagos priede, tačiau, kaip informacija bus pristatoma dalyviams, paliekama spręsti lektoriui. Pavyzdžiui, grupė gali būti padalinta į šešias

mažesnes grupes ir kiekvienai grupei yra pateikiamas gerosios praktikos pavyzdys. Siekdamas pasidalinti naujomis žiniomis, grupės paruošia trumpus savo pavyzdžio pristatymus.

3 Skyrius. KUR NORIME BŪTI?

Kai dalyviai jau aptarė situaciją, kur jie yra ir kas yra daroma kitose Europos šalyse, jų prašoma įsivaizduoti, kuriuos gerosios praktikos pavyzdžius jie norėtų taikyti savo bendruomenėje. Galbūt, tai juos įkvėpė sugalvoti naujų idėjų.

Lektorius gali būti lankstus organizuodamas veiklą, atsižvelgiant į grupės, su kuria dirba, pobūdį. Vis dėlto, jis/ji turi suvokti, kad aptariamos idėjos privalo tiesiogiai sietis su vienu iš trijų klausimų: kaip įmonės yra įtraukiamos į profesinį orientavimą siekiant padėti sukelti susidomėjimą ir žavėjimąsi tam tikra profesija; kaip įmonės yra įtraukiamos į profesinį orientavimą, norint padėti jauniems žmonėms padaryti geriausią sprendimą apie karjeros pasirinkimą; kaip įmonės yra įtraukiamos į profesinį orientavimą, padedant įveikti įgūdžių spragą.

4 Skyrius. KAIP TAI ĮGYVENDINSIME?

Nustačius „KUR JIE YRA“ ir „KUR JIE NORI BŪTI“, dalyviai pereina prie klausimo „KAIP TAI ĮGYVENDINSIME?“. Atsakymas gaunamas nustatant SMART tikslus. SMART yra akronimas, kuriame simboliškai užkoduoti penki esminiai tikslų formulavimo principai. Kiekviena raidė iš penkių žymi pirmąją anglų kalbos žodžio, apibūdinančio tam tikrą tikslui keliamą kriterijų raidę. Pirmą kartą šis terminas buvo pavartotas 1981 m. lapkričio mėnesį išspausdintame George T. Doran straipsnyje „S.M.A.R.T. vadybos tikslų nustatymo būdas“ ir čia SMART akronimas įgavo tokias reikšmes:

- Specific (*konkretus*) – tikslas turi būti labai konkretus.
- Measurable (*išmatuojamas*) – tikslas turi būti išmatuojamas, t.y. turi būti aiškiai įvardinta, kokius rodiklius ar kriterijus matuosime po numatyto termino.
- Assignable (*įgyvendinamas*) – turi būti nustatyti, kas tikslą įgyvendins.
- Realistic (*realus*) – tikslas turi būti prasmingas ir susijęs su lūkesčiais.
- Time-related (*apribotas laike*) – turi būti apibrėžta, kada rezultatas bus pasiektas.

Daugiau nei per trisdešimt metų S.M.A.R.T. akronimas įgavo įvairiausių variacijų, kurios gali būti taikomos skirtingose situacijose:

	Pagrindinis terminas	Šalutiniai terminai
S	Specific (konkretus)	Significant (reikšmingas), simple (paprastas), stretching (besitęsiantis)
M	Measurable (išmatuojamas)	Manageable (suvaldomas), meaningful (reikšmingas), motivational (motyvuojantis)
A	Attainable (pasiekiamas)	Acceptable (priimtinas), achievable (pasiekiamas), actionable (veikiantis), action-focused (orientuotas į veiksmą), adjustable (reguliuojamas), agreed (sutartas), aligned (vienalytis), ambitious (užsispyręs), appropriate (atitinkamas), aspirational (siekiamas), assignable (priskiriamas)
R	Relevant (aktualus)	result-based (pagrįstas rezultatu), results-oriented (orientuotas į rezultatą), resourced (aprūpintas), resonant (skambus), realistic (realus)
T	time-bound	Tangible (materijalus), time-based (pagal laiką), time-boxed (supakuotas laike), timed (laiku), time-framed (laiko rėmuose), time-limited (ribotos trukmės), time-oriented (orientuotas į laiką), time-specific (konkreto laiko), timetabled (nustatytas pagal tvarkaraštį), trackable (stebimas)
<i>SMART criteria.</i> Galima rasti: http://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria ; žiūrėta 2013.05.03.		

Šiame skyriuje yra naudojami šie terminai: specific (konkretus), measurable (išmatuojamas), actionable (įgyvendinamas), realistic (realus) ir time-related (apribotas laike). Naudojami metodai/įrankiai pateikiami 4-ame skyriuje, lentelėje.

5 Skyrius. IŠVADA

Šio modulio tikslas buvo trigubas: pristatyti keletą priežasčių, kodėl įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą yra svarbus dalykas; suteikti dalyviams galimybę kritiškai įvertinti savo bendruomenėje vykdomą veiklą; trečia, nustatyti tikslus ateičiai.

Dalyviai, įvertinę esamą situaciją savo bendruomenėje, atliko palyginamąją gerosios praktikos analizę ir nustatė, ko jie nori pasiekti bei apibrėžė savo kelią, išsikeldami SMART tikslus.

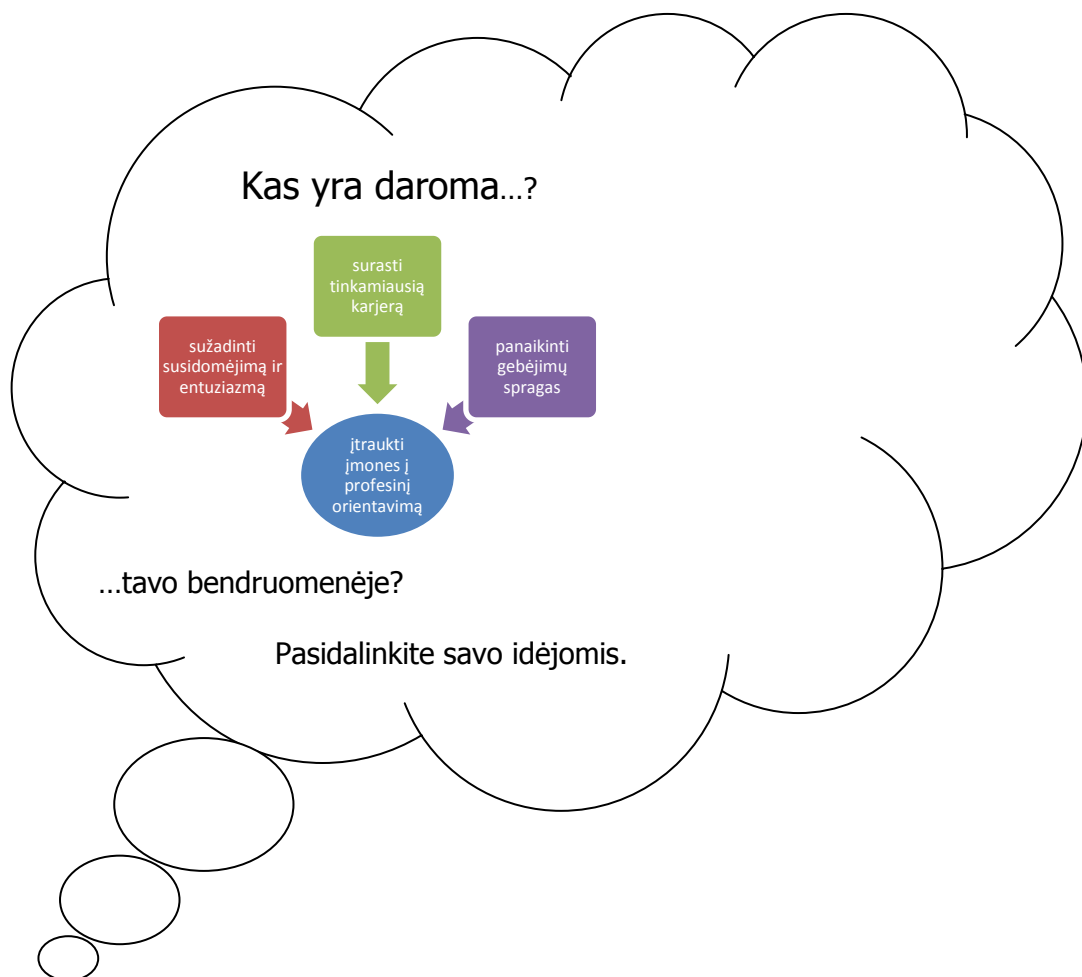
Pastaba: priklausomai nuo to, kaip vyks paskutinė diskusija, lektorius gali atkreipti dalyvių dėmesį į „Jaunimo garantiją“ ir „Europos alijancą“ už galimybę į praktiką. Tolesnė informacija apie šias programas: <https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSF18Q> ir <https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw> taip pat ir Laszlo Andor kalba „Jaunimo garantija privalo būti pačiu svarbiausiu prioritetu“ (5.0 Lentelė). Prireikus pateikiama papildoma padalomoji medžiaga „Bendradarbiavimas su įmonėmis. Pirmas žingsnis“.

Esamos situacijos įvertinimas . „Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą“ Mokomoji medžiaga

1 sužadinti susidomėjimą ir entuziazmą

2 surasti tinkamiausią karjerą

3 panaikinti gebėjimų spragas



Kas veikia gerai / ne taip gerai? Kodėl?

Gerosios praktikos pavyzdžiai

Įmonių įtraukimas į profesinį orientavimą

1 ORGANIZACIJA – CARINTHIAN INTERNATIONAL CLUB (CIC)(KARINTIJOS TARPTAUTINIS KLUBAS) WWW.CIC-NETWORK.AT

2009 m. Carinthian International Club (CIC) įkūrė aštuonios pelno siekiančios ir nepelno organizacijos, kurių tikslas buvo pagerinti užsienio darbuotojų išlaikymą. Jos siekė pasiūlyti aukštos kvalifikacijos užsieniečiams, gyvenantiems ir dirbantiems Karintijoje, geresnę gyvenimo kokybę, sukuriant tinklą, skatinantį tarpkultūrinius mainus ir integraciją. Organizacijoms nesunkiai pasisekė sukurti šitokį tinklą – dabar jame dalyvauja 33 įmonės ir beveik 400 individualių narių, tarptautinio klubo CIC darbas taip pat apima įvairius projektus, kurių tikslas – stiprinti komandos ir organizacinę veiklą, skatinant tarpkultūrinį supratimą, pvz.: nesenai sukurta priemonė Diversity Compass HRM. Tokių projektų kaip Diversity Compass sukūrimas ir įgyvendinimas reikalauja artimo bendradarbiavimo su vietos įmonėmis ir jų darbuotojais taigi tam, kad atsirastų toks bendradarbiavimas, pirmiausiai CIC įtraukia potencialius partnerius (t.y. visas suinteresuotas įmonės šalis, įskaitant žmogiškųjų išteklių skyriaus atstovus ir darbuotojų grupę, kurią jie remia preliminarioje diskusijoje, siekiant nustatyti sunkumus, kurie gali iškilti tam tikruose etapuose. Naudojant tiek uždarus, tiek atvirus klausimus, galima nustatyti, kas potencialiems partneriams yra svarbu. Ši informacija gali būti įtraukta į pasiūlymą bendradarbiauti, kuriame pagrindinis dėmesys skiriamas partnerius dominantiems dalykams.

PROJEKTŲ / PROGRAMŲ PASIRINKIMAS

Kalbant apie jaunų žmonių, esančių socialinės rizikos atskirties grupėje, profesinį orientavimą, CIC tiesiogiai taiko bendradarbiavimą su įmonėmis. Pavyzdžiui, lektorius, dirbantis su jaunais žmonėmis, savo grupėje atlieka tyrimą, kuris padeda nustatyti, kokių įgūdžių XXI a. iš aukštos kvalifikacijos darbuotojų reikalauja potencialus darbdavys. Toks projektas apimta: 1) įmonių identifikavimą gyvenamajame rajone 2) informacijos apie atitinkamus įmonės atstovus ir jų kontaktų rinkimą 3) studentų susitikimą ir pokalbį su įmonės atstovais 4) įmonės, ateities darbų, reikalavimų apmokymams ir CIC metodikos, anksčiau minėtoms „preliminarioms diskusijoms“ aptarimą 5) pasidalijimą patirtimi 6) SMART tikslų apie tolimesnius karjeros žingsnius išsikėlimą. Pastaba: mokymo medžiagą tiriamajam projektui galite rasti www.impro-f.eu.

2 ORGANIZACIJA – DIE BERUFS- UND BILDUNGSORIENTIERUNG KÄRNTEN (BBOK) EDUCATIONAL & PROFESSIONAL GUIDANCE CARINTHIA (EPGC) WWW.BBO-KAERNTEN.AT(KARINTIJOS ŠVIETIMO IR PROFESIJOS KONSULTAVIMAS)

Austrijos švietimo sistemoje, aštuonias klases pabaigę mokiniai turi priimti sprendimą, kuris labai stipriai įtakos jų ateities profesiją. Jie turi apsispręsti, ar toliau mokytis mokykloje, ar pasirinkti profesinį mokymą. Karintijos Švietimo ir Profesinio orientavimo (EPGC) iniciatyva yra padėti 7 ir 8 klasių mokytojams ir tėvams šio sprendimo procese. EPGC veikia kaip tarpininkas tarp mokyklos sistemos, darbo pasaulio ir tolesnio mokymosi. EPGC kuria ir organizuoja inovatyvius projektus ir renginius. Visų šių veiklų tikslas yra stiprinti orientavimo ir sprendimų priėmimo kompetenciją ir jaunuolių gebėjimą rasti tinkamą ateities profesijos kelią, tačiau pagrindinės EPGC tikslinės grupės yra mokytojai, darbdaviai, tėvai ir kitos organizacijos. Jie dalyvauja projektuose ir renginiuose, kuriuose taip pat dalyvauja ir jauni žmonės. Projektai apima labai daug įvairių temų, daug dėmesio skiria sąmoningam susidūrimui su žmogaus pomėgiais ir įgūdžiais, taip pat čia jaunuoliams leidžiama išbandyti profesijas realiomis sąlygomis. Visi šie jauni žmonės siekia patobulinti gebėjimą vertinti savo kompetencijas ir įvertinti, kuo skiriasi darbas įvairiose profesijose. EPGC personale dirba devyni konsultantai, iki šiol jie bendradarbiavo su 68 vidurinėmis mokyklomis ir 16 pagrindinių mokyklų, taip pat organizavo skirtingus renginius tėvams. Jie jau yra įgyvendinę 800 projektų. EPGC finansuoja Karintijos Federalinė Vyriausybė, Federalinė Įdarbinimo Tarnyba, Prekybos ir Pramonės Rūmų Asociacija. Be to Darbo rūmai ir Darbo sąjunga taip pat atstovauja kaip suinteresuotos šalys.

PROJEKTŲ/ PROGRAMŲ PASIRINKIMAS

Schnuppern Schau'n – Erfahrungsberichte Taster Days (Atvirų durų dienos) – mokiniai dalyvauja įmonių atvirų durų dienoje, kur tėvams ir vietinių įmonių atstovams, vakarinio pasirodymo metu, pristato naujai įgytus įgūdžius ir žinias. Šis forumas suteikė puikią aplinką mainams tarp tėvų, mokinių ir įmonių.

Aktivmesse: Lern was Gescheit's! im Gailtal *Aktyvi mugė: sužinok kas naujo Gailtal.* Ši aktyvi mugė yra profesinio orientavimo verslo ir pramonės mugė, suteikianti jauniems žmonėms progą pažvelgti iš arčiau į darbinį vietinių amatininkų gyvenimą. Praktinėse dirbtuvėse, mokiniai pamato, koks yra kiekvieno individualaus verslo poreikis ir net gi gali patys sau pasigalimi tam tikrus daiktus. Tokiu būdu jie sužino apie skirtingas profesijas dažniausiai sutinkamas jų gyvenamoje vietoje bei įgauna tiesioginės patirties tam tikroje interesų srityje. Be to, mainai su esamais praktikantais dvigubo mokymo sistemą padaro daug paprastesne ir suprantamesne. Vakarinio renginio metu tėvai taip pat turi progą daugiau sužinoti apie profesines galimybes savo vaikams, kadangi pranešimus skaito tiek ekspertų grupės, tiek įmonių atstovai.

Berniukams ir mergaitėms „Auf zu anderen Ufern“ *berniukams / mergaitėms „Cross Over“* 8 klasės mokiniai praplečia savo horizontus analizuodami priešingas tradicijoms „vyriškas“ arba „moteriškas“ profesijas. Visų pirma, pavyzdžiui, berniukai yra skatinami išbandyti profesijas susijusias su sveikatos sritimi, o tuo tarpu mergaitės technines profesijas. „**Techno Girls**“ studentės iš vidurinių techninių mokyklų bendradarbiauja su savo bendraamžėmis, kurios mokosi ne techninėse mokyklose, kelias dienas trunkančiuose technologiniuose seminaruose. Be individualaus apsikeitimo patirtimi, jaunos moterys turi galimybę sužinoti apie technines mokyklas, apsilankyti įmonėse ir pabendrauti su šia profesija užsiimančiomis moterimis.

3 ORGANIZACIJA – TEST- UND AUSBILDUNGSZENTRUM FÜR BETRIEBE UND JUGENDLICHE IN KÄRNTEN (TAZ) TESTING AND TRAINING CENTER FOR COMPANIES AND YOUNG PEOPLE IN CARINTHIA WWW.TAZ.AT (KARINTIJOS TYRIMŲ IR MOKYMO CENTRAS ĮMONĖMS IR JAUNIEMS ŽMONĖMS)

TAZ įkūrė Karintijos prekybos rūmai ir tai yra jų WIFI Kärnten švietimo skyriaus dalis. TAZ finansavimą gauna iš Karintijos prekybos rūmų ir Karintijos ateities fondo. Būdamas vienintelis toks Europoje, TAZ suburbia jaunimą ir vietos įmones į unikalią aplinką. Tai yra vieta, skirta jauniems žmonėms, kurie ieško profesinio orientavimo konsultacijų ir paramos: čia jiems ne tik padedama atrasti savo stiprybes, bet taip pat jie gali pritaikyti jas atitinkamoms praktikos galimybėms. TAZ pirmiausiai remia Karintijos mokyklų sistemos profesinio orientavimo programą 8 klasėje. Vyresni mokiniai yra kviečiami užpildyti *Talenteparcours*. *Talenteparcours*, kuris sudarytas iš 30 punktų, pagal 23 kriterijus, kuriuos nurodo būsimoji darbdaviai. Tai padeda efektyviai įvertinti mokinių veiklą. Kiekvienam punktui yra skiriamos penkios minutės, su vienos minutės pertrauka tarpuose. Visi punktai aprūpinti liečiamais plančetiniais kompiuteriais bei visą kita reikalinga įranga, pvz.: liniuotėmis, ausinėmis ir t.t. Kiekvienas moksleivis gauna asmeninę RFID kortelę, kuri suteikia prisijungimo galimybę kiekviename punkte. Po devynių punktų daroma pertrauka. Personalo darbuotojai visada pasirengę atsakyti į klausimus. Užbaigus *Talenteparcours* mokiniai gauna pažymėjimą, kuriame nurodomos penkios jų stipriausios pusės. Jiems taip pat suteikiama proga susisiekti su įmonėmis, kurios yra užsiregistravusios TAZ ir ieško praktikantų.

PROJEKTŲ/ PROGRAMŲ PASIRINKIMAS

Mokyklos gali susiplanuoti susitikimus su TAZ. Maždaug 14 dienų prieš sutartą susitikimą, mokiniai gauna individualius vartotojų vardus ir slaptažodžius. Jie reikalingi testo dienai, norint prisijungti prie *Talenteparcours*. Užsiėmimas TAZ iš viso trunka apie keturias valandas. Viskas susideda iš orientavimo, talentų kurso (2.5 valandos), uždarymo žaidimo ir pažymėjimų pristatymo.

Įmonės. TAZ siūlo visoms įmonėms, kurios apmoko praktikantus arba ketina tai daryti, galimybę užsiregistruoti savo tinklalapyje. Mokinių testo rezultatai gali būti lyginami su įgūdžiais, kurie reikalingi darbui tam tikrose įmonėse. Kai testo rezultatai atitinka reikalavimus, mokiniai gauna įmonės kontaktinę informaciją. Be to, įmonės gali atsiųsti savo būsimus praktikantus atlikti testą į TAZ.

Individualūs asmenys – jauni žmonės gali individualiai užsiregistruoti į TAZ. Tokie testai dažniausiai vyksta pirmadieniais, registracijos procesas yra panašus į prisiregistravimą į mokyklą.

4 ORGANIZACIJA – MÄDCHENZENTRUM KLAGENFURT KLAGENFURT CENTRAS MERGINOMS WWW.MAEDCHENZENTRUM.AT

Kai 1995 m. buvo įkurtas Klagenfurt Centras merginoms, tai buvo vienas pirmųjų centrų merginoms ir jaunoms moterims, kuris siūlė konsultavimą, pagalbą ir informaciją pačioms įvairiausioms situacijoms ir gyvenimo sąlygoms. Nuo tada įvairių specialistų grupė, dirbanti pedagogikos, socialinio darbo, psichologijos, karjeros konsultavimo, ir kitose srityse, siūlo merginoms ir jaunoms moterims pagalbą. Sunkaus darbo metai, lyčių teorijos akcentavimo ir jos realaus taikymo pasaulyje praktika, ekonominių, socialinių ir sociopolitinių iššūkių samprata, šį centrą pavertė bendradarbiavimo objektu tarp merginų ir šeimų, jaunų moterų ir verslo, studentų ir mokyklų ar universitetų, stažuotojų ir firmų bei seminarų, paciento ir daktaro ar psichoterapeuto. Šiandien centro merginoms Klagenfurt tikslas yra sudaryti sąlygas ir padėti merginoms savarankiškai pasirinkti savo gyvenimo kelią. Siekdami šio tikslo jie dirba su jaunomis moterimis ir visais, kam rūpi jų tikslai.

PROJEKTŲ/ PROGRAMŲ PASIRINKIMAS

Mädchen ergreifen Lebenschancen in der Arbeitswelt (MELDA) – ein Projekt für junge Migrantinnen in Kärnten *Darbo pasaulyje merginos naudoja gyvenimo suteiktomis galimybėmis* – projektas „MELDA“ jaunoms imigrantėms Karintijoje yra unikalus. Jį finansuoja Karintijos įdarbinimo tarnyba, Karintijos Vyriausybė ir Europos socialinis fondas. Projektas siekia padėti jaunoms moterims ir merginoms nuo 15 iki 25 metų amžiaus, atvykusioms iš viso pasaulio, karjeros orientavime ir padėti joms įsitvirtinti Austrijos darbo rinkoje arba dalyvauti tęstiniame mokyme. Pagrindinis projekto „MELDA“ programos komponentas yra vokiečių kalbos mokymasis (CEF B1 lygiu). Be to, programoje taip pat mokoma matematikos, anglų kalbos, chemijos ir fizikos. Dalyviai tobulina savo socialines, asmenines ir kultūrines kompetencijas dirbdami individualiai arba grupėse. Šiame projekte tėvai (jie stipriausiai įtakoja jaunų žmonių profesinį pasirinkimą) įtraukiami informacinių renginių metu arba per individualias konsultacijas. „MELDA“ trunka 38 savaites, po 25 valandas per savaitę.

„FAMME“ austrų projektas, kuris dirba su profesijos orientavimo instrumentais moterims imigrantėms, susijusiomis su profesijos darbinio pasauliu arba išėjusiomis motinystės atostogų. „FAMME“ susideda iš dalyvaujančių institucijų ir konsultavimo tarnybų: Frauenservice Graz, Amazone Mädchenzentrum, MAIZ (Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen/Autonominis Migrantų Centras) Linz, Mädchenzentrum Klagenfurt ir ETC (Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie (Europos žmogaus teisių ir demokratijos mokymų ir tyrimų centras) Graz. Kaip „FAMME“ dalis, Klagenfurt Centras Merginoms užsibrėžė sau tikslą sukurti brošiūrą, kurioje atspindėtų lyčių įvairovę, galimybių lygybę ir antidiskriminacija, atsižvelgiant į moterų, paauglių ir imigrantų įdarbinimą Karintijos įmonėse. Atlikus įvairius tyrimus bus nustatyti jaunų migrantų norai, baimės, patirtys ir tikslai. Iš vienos pusės norai, baimės ir tikslai asmeninei profesinei atečiai bus išsiaiškinti kartu su jaunomis imigrantėmis iš Klagenfurt Centro Merginoms profesijos orientavimo kurso („MELDA“), o iš kitos pusės rezultatai iš penkiolikos kokybinių interviu su imigrantėmis moterimis, kurios jau turi profesinę patirtį, yra naudingi dėl to, kad taip atskleidžiamos realios problemos ir tokiu būdu sukuriamas orientacinio tipo brošiūra įmonėms. Interviu rezultatai bus sulyginti su įmonių norais ir patirtimi, o tai turėtų atskleisti plataus spektro nuomones.

5 ORGANIZACIJA – DER [MICRO] ELECTRONIC CLUSTER [MIKRO] ELEKTRONIKOS GRUPĖ WWW.ME2C.AT Karintijoje taikoma inovacija

6 ORGANIZACIJA – LANDESREGIERUNG KÄRNTEN KARINTIJOS FRAUENREFERAT VYRIAUSYBĖ WWW.FRAUEN.KTN.GV.AT / KÄRNTEN VOLLER ENERGIE WWW.ENERGIE.KTN.GV.AT

Daugiau informacijos galite rasti www.impro-f.eu.

ASHOKA'S YOUTH VENTURE. DREAM IT. DO IT. (SVAJOK. DARYK.)**Venture Guide: S.M.A.R.T. Goals (S.M.A.R.T tikslai)**

<http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o>

VAIZDO MEDŽIAGOS TRANSKRIPCIA (angliškai)

- S1: When setting goals it's important to make sure that they're S.M.A.R.T.: Specific, Measurable, Actionable, Realistic and Timely.
Setting S.M.A.R.T. goals will not only help your team focus, but they're also going to help you succeed.
So let's start with the basics: What's your idea? What community need are you targeting?
- S2: I want to help homeless people.
- S1: Great! Now let's set some S.M.A.R.T. goals for this idea. First of all, is your goal SPECIFIC? Is it detailed enough that anyone – even someone who isn't a part of your team – would know the next step?
- S2: I don't know.
- S1: Okay. Well, how would you like to help the homeless?
- S2: I want to help them stay warm in the winter.
- S1: Good. That's better. Now how?
- S2: I guess by giving them sleeping bags.
- S1: Okay. The next step is MEASUREMENT. How will you measure your success? How will you know when you've reached your goal?
- S2: What do you mean?
- S1: Think of a specific way to measure your impact.
- S2: I guess we'll measure by how many sleeping bags we give out.
- S1: Good. Now set a specific number for your goal. How many sleeping bags would you like to give?
- S2: I don't know. Ten thousand?
- S1: Fine. Now is this goal ACTIONABLE? How will you get ten thousand sleeping bags? Are you going to buy them? Ask for donations? Think about the connections you already have and start from there.
- S2: We'll ask for donations.
- S1: From who? Businesses? Individuals?
- S2: Businesses.
- S1: Which businesses?
- S2: My buddy's dad owns a sporting goods store.
- S1: Okay. That's a start. Just remember that people are more willing to help you when you can offer them something in return. So, instead of simply asking for ten thousand sleeping bags, think of a way you can help increase their business as part of your project and then you'll be on the right track.
Next, let's talk about if your goal is REALISTIC. Ten thousand sleeping bags seems like a lot.
- S2: I don't know. It's just a number I made up.
- S1: This might be a good time to do some research. How much does an average sleeping bag cost? How many homeless people even live in your community?
- S2: [researching on computer] Actually, it says there's only about two thousand homeless people living around here. At \$20 a bag, maybe a thousand sleeping bags is a bit more realistic.
- S1: Setting realistic goals doesn't mean you're limiting yourself. In fact, your team will be even more motivated if they know that their goals are attainable.
Finally, is your venture TIMELY? What is your timeline? How quickly do you plan to reach your goals?
- S2: Well, it's winter now. But I probably won't be able to set this up for another year.
- S1: Okay. Then set a date.
- S2: How about Christmas of next year?
- S1: Perfect. Setting S.M.A.R.T. goals is one of the best things you can do to get your venture on the path to success.
By putting the work in up front, you will save yourself a lot of time and frustration in the future...

TRANSKRIPCIJA (lietuviškai)

- S1: Nusistatant tikslus svarbu būti tikram, kad jie yra S.M.A.R.T.: Specific (Konkretūs), Measurable (Išmatuojami), Actionable (Įgyvendinami), Realistic (Realūs) ir Timely (Apriboti laike). S.M.A.R.T. tikslų nustatymas ne tik padės jūsų komandai susikaupti, bet taip pat pasiekti sėkmingų rezultatų.
- Taigi pradėkime nuo pradžių : Kokia tavo idėja? Kokį bendruomenės tikslą tu sieki įgyvendinti?
- S2: Aš noriu padėti benamiams žmonėms.
- S1: Puiku! Dabar pabandykime nusistatyti S.M.A.R.T. tikslus šiai idėjai. Visų pirma, ar tavo tikslas yra KONKRETUS?
- Ar jis yra pakankamai detalus, kad netgi tas, kuris nėra tavo komandos narys, žinotų koks bus sekantis žingsnis?
- S2: Aš nežinau.
- S1: Gerai. Kagi, kaip tu norėtum padėti benamiams žmonėms?
- S2: Aš norėčiau, kad jiems būtų šilta žiemą.
- S1: Tai jau geriau. Dabar kaip tu tai darysi?
- S2: Manau jiems reikėtų išdalinti miegmaišius.
- S1: Gerai. Kitas žingsnis yra IŠMATAVIMAS. Kaip tu išmatuosi savo sėkmę? Kaip tu sužinosi, kad tu jau pasiekei savo tikslą?
- S2: Ką tu turi omenyje?
- S1: Pagalvok apie konkretų būdą, kaip tu tai išmatuosi.
- S2: Manau galime išmatuoti pagal tai kiek miegmaišių mes išdalinsime.
- S1: Neblogai. Dabar nustatyk konkretų skaičių savo tikslui pasiekti. Kiek miegmaišių tu norėtum išdalinti?
- S2: Nežinau. 10 tūkstančių?
- S1: Puiku. Dabar ar šis tikslas yra ĮGYVENDINAMAS? Kaip tu gausi 10 tūkstančių miegmaišių? Ar tu ketini juos nupirkti? Paprašyti paramos? Pagalvok apie ryšius, kuriuos tu turi ir pradėk nuo ten.
- S2: Mes prašysime paramos.
- S1: Iš ko? Verslininkų? Paprastų žmonių?
- S2: Verslininkų.
- S1: Kokių verslininkų?
- S2: Mano bičiulio tėtis turi sporto prekių parduotuvę.
- S1: Neblogai. Čia jau pradžia. Tik prisimink, kad žmonėms yra labiau linkę padėti kai tu gali ką nors jiems pasiūlyti mainais. Taigi, vietoj to, kad paprasčiausiai paprašyti 10 tūkstančių miegmaišių, pagalvok apie būdą, kaip tu galėtum pagerinti jo verslą.
- Tada, pakalbėkim apie tai, ar tavo tikslas REALUS. 10 tūkstančių miegmaišių atrodo gana daug.
- S2: Nežinau. Tai paprasčiausiai skaičius kuris man šovė į galvą.
- S1: Būtų pats laikas atlikti tyrimą. Kiek vidutiniškai kainuoja miegmaišis? Kiek benamių žmonių gyvena tavo bendruomenėje?
- S2: [tyrimas atliekamas kompiuteriu] Tiesą sakant, teigiama, kad čia gyvena apie du tūkstančiai benamių žmonių. Kadangi miegmaišis kainuoja apie 20 dolerių, galbūt tūkstantis miegmaišių yra labiau realus variantas.
- S1: Realus tikslo nustatymas nėra tai, kas tave riboja. Tavo komanda bus daug labiau motyvuota žinodama, kad tikslas yra pasiekiamas.
- Galiausiai, ar tavo tikslui yra NUSTATYTAS LAIKAS? Koks tavo tvarkaraštis? Kaip greitai tu planuoji pasiekti savo tikslą?
- S2: Kagi, dabar yra žiema. Tikriausiai šiais metais savo tikslo neįgyvendinsiu.
- S1: Gerai. Tada nusistatyk datą.
- S2: Gal kitų metų Kalėdos?
- S1: Puiku. S.M.A.R.T. tikslų nustatymas yra vienas geriausių dalykų, jeigu tu nori sėkmingai pasiekti savo tikslą.
- Jei planuosi savo darbus, sutaupysi daug laiko ir nepatogumų ateityje...

SMART tikslų nustatymas Mokomoji medžiaga

Šis tikslas yra susijęs su...

- ☐ Pagalba kelti susidomėjimą ir entuziazmą tam tikra karjera
- ☐ Pagalba jauniems žmonėms pasirinkti geriausią karjerą
- ☐ Pagalba panaikinti gebėjimų spragas

1 Žingsnis: Trumpai užrašyk savo tikslą.

Mano tikslas yra:

2 Žingsnis: Padaryk savo tikslą detaliu ir KONKREČIU. Atsakyk kas / ką / kur / kada.

KAIP tu sieksi šio tikslo? Užrašyk mažiausiai 3 žingsnius, kurių tu imsiesi (būk konkretus):

- 1.
- 2.
- 3.

3 Žingsnis: Įsitikink ar tavo tikslas yra IŠMATUOJAMAS. Pridėk detales/ įvertinimus/ stebėjimo detales.

Aš išmatuosiu/ seksiu savo tikslą, naudodamas šiuos skaičius ir metodus:

Aš žinosiu, kad pasiekiau savo tikslo kai:

4 Žingsnis: Padaryk, kad tavo tikslas būtų VEIKIANTIS. Kokių papildomų resursų tau reikia sėkmingam rezultatui?

Dalykai, kurių man reikia tikslui pasiekti:

Kaip aš rasiu laiko:

Dalykai, kuriuos man dar reikia sužinoti:

Žmonės, kurių galiu paprašyti pagalbos:

5 Žingsnis: Padaryk, kad tavo tikslas būtų REALISTIŠKAS. Įsitikink, kad veiksmai, kuriuos tu turi atlikti siekdamas savo tikslo, gali būti atliekami ir kontroliuojami.

☐ Taip, veiksmai, kuriuos aš turiu atlikti siekdamas savo tikslo gali būti atliekami ir kontroliuojami.

6 Žingsnis: Padaryk savo tikslą LAIKU ĮGYVENDINAMĄ. Nusistatyk savo tikslo įgyvendinimo datą bei rodiklius.

Aš pasieksiu savo tikslą iki (data): ____/____/____.

Tikslo įgyvendinimo viduryje _____

(data) ____/____/____.

Papildomos datos ir gairės:

_____ (data) ____/____/____

_____ (data) ____/____/____

_____ (data) ____/____/____

Po to, kai nusistatėte ir įgyvendinate SMART tikslus, lieka dar vienas svarbus žingsnis - **peržiūrėti ir pakartoti**. Žmonės ir aplinkybės nuolat keičiasi, todėl jūsų tikslas gali keistis po keletos savaičių ar mėnesių. Pasitikrink savo progresą ir prioritetus kas keletą savaičių, įsitikink, kad tavo tikslas vis dar vertas tavo laiko ir pastangų

Nuorodos

Haughey, D. (2013): *SMART Goals*. Available at <http://www.projectsmart.co.uk/smart-goals.html>; accessed 03.05.2013.

Hershey, M. (2013): *How to Set and Reach SMART goals*. Available at http://www.sparkpeople.com/resource/motivation_articles.asp?id=1794; accessed 03.05.2013.

NUORODOS

- AFP (2013): Europe seeking end to 'nightmare' youth unemployment. Available at <http://dawn.com/2013/05/02/europe-seeking-end-to-nightmare-youth-unemployment/>; accessed 3 May 2013.
- Amt der Kärntner Landesregierung Referat für Frauen und Gleichbehandlung (2013) Girls' Day. Brochure in German. Available at http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFIQFjAF&url=http%3A%2F%2Ffolga.pixelpoint.at%2Fmedia%2FPPM_3DAK_frauenreferat%2F~M4%2F3884.3dak.pdf&ei=wakdUufRKJLxhQfgmIDwBw&usg=AFQjCNHCnRTe867t-KmLCii4j9eqzU-wtg&bvm=bv.51156542,d.ZG4; accessed 28 August 2013.
- Andor, L. (2013): Youth guarantee must be a top priority. Speech held in Madrid, 13 May 2013. Available at http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-400_en.htm; accessed 27 August 2013.
- Bundeskanzleramt Österreich (2010): Finde deinen eigenen Weg! Website in German. Available at <http://www.findeeneinenweg.at/>; accessed 28 August 2013.
- Carnegie, D. (2006): How to Win Friends & Influence People, Reading, UK.
- Cassell, J. and Bird, T. (2009): Asking the Right Questions. In: Brilliant Selling – What the Best Salespeople Know, Do and Say: 123 – 134. Harlow, England: Pearson Education Ltd.
- Doran, G.T. (1981): There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Management Review, 70 (11): 35 – 36.
- ERE Media, Inc. (2013): The Surprising Truth about Moving Others. Video in English. Available at <http://www.tnt.com/2013/06/18/shrm-chicago-3-dan-pink-on-why-were-all-really-salespeople/>; accessed 29 August 2013.
- EurActiv (2012): EU Promotes 'Youth Guarantee' Scheme for the Unemployed. Video in English. Available at <https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSFI8Q>; accessed 27 August 2013.
- European Commission (2013): Youth Employment. Video in English. Available at <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>; accessed 27 August 2013.
- Eurostat (2013a): Unemployment Statistics. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/news_releases; accessed 8 November 2013.
- Eurostat (2013b): Unemployment Statistics. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends; accessed 29 August 2013.
- Federal Chancellery (2004-2013a): Girls' Day. Website in English. Available at <http://www.bka.gv.at/site/6824/default.aspx>; accessed 28 August 2013.
- Federal Chancellery (2004-2013b): Girls' Day. Website in German. Available at <http://www.bka.gv.at/site/5561/default.aspx>; accessed 28 August 2013.
- fellowworld (2013): Youth Employment – Commission Proposes Package of Measures. Video in English. Available at <https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw>; accessed 27 August 2013.
- Haubner-Hufnagl, E. and Schöngrunder, A. (2013): Bildung und Integration – Der Beitrag von Bildung zur erfolgreichen Integration, Vienna.

Haughey, D. (2013): SMART Goals. Available at <http://www.projectsmart.co.uk/smart-goals.html>; accessed 03.05.2013.

Hershey, M. (2013): How to Set and Reach SMART goals. Available at http://www.sparkpeople.com/resource/motivation_articles.asp?id=1794; accessed 03.05.2013.

Mädchenzentrum Klagenfurt (2013): Mädchenzentrum Klagenfurt. Website in German. Available at <http://www.maedchenzentrum.at>; accessed 28 August 2013.

TED Conferences, LLC. (2010): Simon Sinek – How Great Leaders Inspire Action. Video in English. Available at http://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action.html; accessed 29 August 2013.

The New York Times Company (2013): Germany Stands Alone. Available at http://www.nytimes.com/interactive/2013/05/10/business/Germany-Stands-Alone.html?emc=eta1&_r=1&; accessed 29 August 2013.

Verein zur Förderung von Kärntner Arbeitsstiftungen (no date): Die Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK). Website in German. Available at <http://www.bbo-kaernten.at/index.htm>; accessed 28 August 2013.

WIFI Kärnten (2012): TAZ Test- und Ausbildungszentrum Kärnten. Website in German. Available at <http://www.taz.at>; accessed 28 August 2013.

Wikipedia contributors. SMART criteria. Wikipedia, The Free Encyclopedia. August 23, 2013, at 18:02. Available at http://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria; accessed 27 August 2013.

WKO Kärnten (2012): TAZ - Neues Test- und Ausbildungszentrum der WK Kärnten. Video in German. Available at <http://wko.tv/play.aspx?c=2861>; accessed 28 August 2013

Yemm, G. (2012): Setting the Direction for Your Team. In: The Financial Times Essential Guide to Leading Your Team – How to Set Goals, Measure Performance and Reward Talent: 57 – 74. Harlow, England: Pearson Education Ltd.

Youth Venture (2009): Venture Guide S.M.A.R.T. GOALS. Video in English. Available at <http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o>; accessed 27 August 2013.

5 Modulis

Ankstyvo pasitraukimo iš mokyklos aplinkos prevencija ir tėvų įtraukimas

1. EPISTEMINĖ KULTŪRA – ugdoma remiantis šiais klausimais:

- Kokios mūsų *vertybės*?
- Kokie mūsų *įsitikinimai*?
- Kokie *mokymai* mums prieinami gyvenamojoje vietoje?
- Kaip mes išreiškiame šį *elgesį*?
- Kokios *sistemos* egzistuoja mūsų gyvenamojoje vietoje?
- Kokių *struktūrų* mums reikia gyvenamojoje vietoje?

2. SAVĖS SUVOKIMAS

- Gyvenimo spiralė
- Emocinio raštingumo skalė
- Patirties palikimas
- Spaudimo palikimas

3. IŠLIKIMO/TOBULĖJIMO ĮGŪDŽIAI

- Bendravimo ir savitarpio santykių įgūdžiai
- Konfliktų sprendimas/ santykių valdymas
- Emocijų valdymas

- Atitinkamų teorijų supratimas
- Mokymosi stiliai ir įgūdžiai
- XXI amžiaus įgūdžiai (bendravimas ir bendradarbiavimas)

4.RYŠYS SU TĖVAIS

- Dalijimosi strategija
- Suderinti siekiai
- Poreikių tinklas ir jų tenkinimas (lankymasis namuose)

5.ĮJUNGIANTIS/PATIRTINIS

- Garbingumas, vientisumas, nuoširdumas, ir kitos esminės žmogiškosios savybės
- Priklausomybė/ tarpusavio priklausomybė/ nepriklausomybė
- Auklėjimas
- Saugus ir pažeidžiamas

„Ruošdamasis būti konsultantu pirmiausiai gavau patarimų, kad labai svarbu žinoti, kaip aš mokausi ir kaip mano patirtis įtakoja mano mokymąsi. Tai man padėjo mano darbe, nes tai padeda įsigilinti į mano, kaip konsultanto, veiklą ir suprasti, kaip aš galėčiau padėti jauniems žmonėms. Bet svarbiausia, kad tai padėjo man, kaip tėvui. Dabar mano santykiai su savo vaikais yra daug atviresni.“

Robert (32) savanoris konsultantas ir tėvas

Požiūris:

Visas „Europeace Youth“ mokymas sukurtas siekiant papildyti ankstesnes žinias. Mes norime, kad tie, kurie dalyvauja mūsų mokymuose, keistųsi savo patirtimi ir žiniomis. Tikimės, kad dalyviai papildys savo žinias ir praktiką mūsų patarimais ir apmąstys visus pokyčius. Viliamės, kad tai padės praktikantams ir jauniems žmonėms lengviau priimti tam tikrus sprendimus.

Mokymo modulių turinys yra paremtas teorija ir praktika, naudojama mūsų paslaugų sferoje jau daugiau nei 20 metų.

Mūsų patirtis parodo, kad pažeidžiamiesiems besimokantiejiems reikalinga ne tik akademinė pagalba, siekiant įgauti naujų įgūdžių ir kompetencijų, bet ir paskatinimas. Mums būtina ištirti, kodėl kai kurie besimokantieji nesugebėjo įgyti mokymosi patirties, su kuria jie susidūrė pastaraisiais metais. Kai besimokantieji supranta ir gali įvardinti ankščiau patirtus sunkumus, apibrėžti savo poreikius, jie yra labiau linkę įsitraukti į savo tikslų (kaip jie juos suvokia) įgyvendinimą.

Mokymas, kurį mes propaguojame ir taikome personalui, yra paremtas strategijomis ir intervencijomis, dirbant su pažeidžiamais besimokančiais. Augimo ir pasiekimo procesas yra panašus, tiek taikant jį besimokantiejiems, tiek kalbant apie mūsų pačių profesinį tobulėjimą.

Jis prasideda nuo jau turimos patirties akcentavimo, tada siekiama suprasti ir suvokti savo pažangą esamuoju momentu, tai lyg dirvos paruošimas prieš pradėdant sodinti sėklas. Nauji įgūdžiai ir kompetencijos atsiranda tada, kai yra analizuojami požiūriai ir savybės.

Kiti elementai:

- Mokymosi stiliai
- Kokius mokymosi būdus tu renkiesi? Ką galėtum prie jų pridėti?
- Emociniai mokymosi trukdžiai
- Aktyvaus klausymosi įgūdžiai
- Refleksyvi praktika
- Antidiskriminacijos praktika
- Apsauga
- Tapatybė
- Pasiruošimas darbui
- Prisirišimo teorija
- Partnerystės dvasia

Tėvai, dalyvaujantys šioje programoje, mokosi tų pačių įgūdžių, kaip ir jauni žmonės. Mūsų taikoma strategija padeda įtraukti tėvus, kurie galėtų padėti ne tik savo, bet ir kitiems vaikams. Tai apsaugo nuo pat pradžių, kai tėvai yra laikomi nevykėliais. Įpusėjus kursams, mes dažniausiai pastebime faktą, kad dauguma tėvų sako norintys padėti kitiems vaikams, nes jie iš naujo atrado savus vaikus. Tai ir yra mūsų darbo siekis.

Šiame modulyje pateikiamos keletas strategijų, kurios padeda lengviau suprasti vaikus ir jiems padėti.

Skyrius	Turinys	Metodai/Įrankiai	Laikas	Resursai
			40 min	
1	Episteminė kultūra – bendras šio modulio tikslas yra užtikrinti, kad jūsų įmonės/bendrovės vertybės, tikslai ir politika atitinka jų taikymą	Personalo apmokymas/priežiūra/taisyklių perrašymas, pagalba, kultūra tam, kad ji neatrodytų kaip kliūtis Pristatykite konstruktyvų grįžtamąjį ryšį (1.1), kaip grupės sąveikos įrankį Pristatykite savo kompanijos/bendrovės vertybes ir taisykles ir jų laikymosi grupėje lygį. Tai mes turime apsvarstyti ir nuo to turime pradėti. Kaip gali žmogiškosios savybės (1.2) būti įtrauktos į jūsų darbo pobūdį?	10 min 30min	Jūsų organizacijos vertybės, tikslai ir politika kartu su: 1.1 konstruktyviu grįžtamoju ryšiu ir 1.2 žmogiškųjų savybių mokomąja medžiaga Stendinis popierius, parkeriai, projektorius, kompiuteris, interneto ryšys
Mokymosi rezultatas 1 Skyrius	Žinios - Supras, kaip ugdyti ir įgyvendinti episteminę kultūrą - Žinos įmonės tikslus, uždavinius ir siūlomą pagalbą - Atpažins asmeninę motyvaciją tapti lektoriumi - Galės nurodyti lektoriaus vaidmenį skirtingose situacijose - Galės apibrėžti sunkumus, kylančius	Gebėjimai - Galės apibrėžti organizacijos tikslus ir uždavinius - Gebės apibrėžti savo vaidmenį organizacijoje - Supras priežiūros svarbą - Norės išsiaiškinti savo mokymosi kliūtis - Gebės prisitaikyti prie skirtingos kultūrinės aplinkos - Bendraudamas demonstruos lankstumą - Supras kaip bendradarbiauti su	Kompetencijos - Pagal lektoriaus vaidmenį galės pristatyti organizacijos tikslus ir uždavinius - Galės įvertinti lektoriaus vaidmenį organizacijoje platesnės bendruomenės kontekste - Galės įvertinti ryšius tarp asmeninio tobulėjimo ir grįžtamojo ryšio teikimo ir gavimo - Galės prisidėti prie taisyklių perrašymo, jei tai įgalina kolektyvą dirbti - Gebės apmąstyti situacijas ir spręsti jas pagal įmonės vertybes ir įsitikinimus - Kasdieniniame darbe galės taikyti žmogiškąsias savybes - Renkantis atitinkamą vaidmenį galės kritiškai	

	įgyvendinant šiuos vaidmenis • Gebės atpažinti savo vaidmens nustatymo sudėtingumą darbe su pažeidžiamomis grupėmis • Žinos lingvistinius ir bendravimo susitarimus skirtingose kultūrose • Turės specifinių kultūrinių žinių • Žinos žmogiškąsias savybes ir jų ryšį su praktika	darbine komanda • Galės nustatyti asmeninius ir profesinius poreikius • Galės teikti ir gauti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį	analizuoti priimtus sprendimus • Naudos kelių disciplinų praktiką tinkamai patenkinti įvairių besimokančiųjų poreikius • Darbe gebės demonstruoti demokratiškus darbo principus bendradarbiaujant
--	---	--	---

Skyrius	Turinys	Metodai/Įrankiai	Laikas	Resursai
			2 val	
2	Savęs suvokimas Būtinės sąlygos efektyviam, profesionaliam darbui su pažeidžiamais žmonėmis ir šeimomis	- Gyvenimo ir išsilavinimo spiralė – lektorius grupei užpildo ir pristato savo gyvenimo spiralę, bei susieja ją su patirtimi. Besimokantieji taip pat viską padaro patys ir pasidalija poromis, tada pristato grupei (turėtų būti susitarta kiek ir kokios informacijos bus atskleista) - Refleksyvi/reflektyvi praktika – pristatyti refleksyvios praktikos istoriją ir jos svarbą jūsų darbui. Lektorius pristato diagramą ir sujungia modelį su asmenine savimone (iš „Gyvenimo spiralės“). Atlikti mokomosios medžiagos pratimą - Emocinio raštingumo skalė. Lektorius pristato ir aptaria su grupe jos naudojimą ir reikalingumą - Patirties palikimas ir spaudimo palikimas. Lektorius pabrėžia ryšį tarp gyvenimo/išsilavinimo spiralės ir refleksyvios praktikos ir jų įtaką išankstinei asmeninei nuomonei. Naudojant kultūrinę tapatybės teoriją ištirti „Neslegiančios praktikos“ proceso vystymąsi (pratimas 2.4)	1 val 15 min 15min 30 min	Parkeriai, stendinis popierius, interneto ryšys, dailės priemonės (flomasteriai, spalvinimo pieštukai) 2.1 Gyvenimo spiralė 2.2 Reflektyvios praktikos mokomoji medžiaga 2.3 Emocinio raštingumo skalė 2.4 Kultūrinės tapatybės teorija 2.5 Patirties ir spaudimo palikimas
Mokymosi rezultatas 2 Skyrius	Žinios Galės nustatyti savo savimonės vystymosi jausmą	Gebėjimai Galės paaiškinti skirtumą tarp asmeninės savimonės ir reflektyvios praktikos profesiniame kontekste	Kompetencijos Demonstruos atitinkamą ir efektyvų reflektyvios praktikos taikymą	

	• Galės apibrėžti savo ir kitų gyvenimo patirtį, kuri paveikė požiūrį ir elgesį • Pripažins reflektvyios praktikos tobulinimo poreikį, siekiant suformuoti atitinkamus santykius su besimokančiuoju • Žinos, kaip padėti besimokantiesiems suvokti visų spaudimo formų efektus	• Galės paaiškinti reflektvyios praktikos principus kaip naudingą įrankį trenerio vaidmeniui • Naudos „Kultūrinio identiteto“ teoriją ugdydamas besimokančiųjų supratimą apie spaudimą ir engimą	• Galės taikyti interaktyvų požiūrį tiesioginiame mokyme, individualiame ir grupiniame darbe, naudos atvejo analizes, vaidmenų atlikimą/modeliavimą ir diskusijas mažose grupelėse ir grupėje • Tirs asmenines reakcijas į spaudimo efektus • Tirs išankstinio asmeninio nusistatymo lygius ir įvairovę • Naudos besimokančiojo emocinio intelekto supratimą tobulindamas mokymosi struktūros strategijas
--	--	---	--

[illegible]

	ryšį su kitu žmogumi • Supras, kad santykiuose tarp mokytojo ir mokinio turi būti tam tikros ribos • Supras prijungimo ir harmonizavimo teorijas	kelią • Galės apibrėžti, kaip prijungimas ir harmonizavimas gali paveikti santykių formavimą ir sukelti grubumą	taikomas tinkamam elgesiui skatinti • Atvejų analizės pagalba galės analizuoti mokymosi stilius • Dirbdamas su besimokančiuoju, galės taikyti mokymosi stilius • Galės taikyti prijungimo ir harmonizavimo teorijas praktikoje • Gebės demonstruoti bendradarbiavimo ir demokratiško darbo būdus.
--	---	---	--

<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai/Įrankiai</u>	<u>Laikas</u> 40 min	<u>Resursai</u>
4	Ryšiai su tėvais Siekiant efektyvumo dirbant su klientais ir rezultatų bei metodų užtikrintumo iš visų pusių	- Perskaityti „Partnerystės dvasia“, paaiškinti ir aptarti skirtingus partnerystės darbe aspektus „Vertybių“, „Žinių“, „Praktikos“ ir „Kokybės“ priminimas iš ankstesnių modulių. Kaip jie galėtų būti panaudoti „Partnerystės dvasioje“? - Aptarkite grupėje, kaip „Partnerystės dvasia“ galėtų būti naudojama geriausiai patenkinant kliento poreikius ir kuriant patvarius bei efektyvius ryšius organizacijoje ir tarp organizacijų	10 min 15 min 15 min	Partnerystės darbe mokomoji medžiaga ir kiti tinkami šaltiniai iš ankstesnių modulių
Mokymosi rezultatas 4 Skyrius	Žinios Žinos, kaip efektyviai dirbti bendradarbiaujant su statutiniais ir savanoriais darbuotojais	Gebėjimai Apibrėš besimokančiųjų/šeimų/bendruomenės poreikius ir tarp jų esančius ryšius		Kompetencijos Taikys teorijas, susijusias su darbu bendradarbiaujant

<u>Skyrius</u>	<u>Turinys</u>	<u>Metodai/Įrankiai</u>	<u>Laikas</u> 30 min	<u>Resursai</u>
5	Įjungiantis/Patirtinis Dirbant su jaunais žmonėmis, kuriems reikia pagalbos, būtina, kad jie mumis pasitikėtų ir jautų poreikį bendrauti. Mes turime juos palaikyti skirtingose aplinkose ir situacijose tam, kad jie patirtų rūpestį ir nuoširdų darbą	Lektorius apibendrina šių dalykų svarbą: • Garbingumas, vientisumas, nuoširdumas ir kitos esminės žmogiškosios savybės • Priklausomybė / tarpusavio priklausomybė / nepriklausomybė • Auklėjimas • Saugus, pasitikintis ir pažeidžiamas • Santykių, kurie yra paremti garbingumu ir pasitikėjimu kūrimas. UŽDUOTIS: Naudojantis episteminės kultūros teorija iš 1-ojo skyriaus, kaip mes sujungiamo visų modulių žinias į praktinę ir darbinę mokymosi visą gyvenimą struktūrą? Diskusija grupėje	30 min	Atitinkamos darbinės aplinkos, kuri būtų saugi ir skatintų pasitikėjimo kupinus santykius kūrimas
Mokymosi rezultatas 5 Skyrius	Žinios Įjungimas naudojant patirtį	Gebėjimai • Galės padėti besimokančiojo mokymuisi ir emociniam tobulėjimui • Galės apibrėžti asmeninio augimo sritis ir taikyti mokymosi visą gyvenimą strategiją savų įgūdžių tobulinimui	Kompetencijos • Veiksmų orientavimo demonstravimas. Polinkis ir pasiruošimas dalyvauti visuomeninėje veikloje, siekiant sumažinti išankstinį nusistatymą, diskriminaciją ir konfliktus	

1.1 Konstruktyvus grįžtamasis ryšys

Kodėl konstruktyvus grįžtamasis ryšys yra reikalingas šiame modulyje?

- a) Konstruktyvus grįžtamasis ryšys būtinas siekiant išsiaiškinti, kad organizacijos vertybės, tikslai ir politika būna aptariami, atitinka vieni kitus ir tai egzistuoja ne tik vienoje organizacijoje, bet ir tarp kelių skirtingų organizacijų.
- b) Dirbantieji ir lektoriai turėtų susipažinti su įvairiu elgesiu, kuris įtakoja efektyvų bendradarbiavimą ir darbą.

Grįžtamasis ryšys yra vienas iš mokymosi būdų, kuris padeda mums sužinoti daugiau apie save, ir tai, kokią įtaką mūsų elgesys turi kitiems.

Konstruktyvus grįžtamasis ryšys suteikia mums galimybę rinktis ir padeda mūsų asmeniniam tobulėjimui. Svarbu išmokti teikti ir priimti grįžtamąjį ryšį. Konstruktyvus grįžtamasis ryšys reiškia teigiamą ir neigiamą grįžtamąjį ryšį, tačiau jis turi būti teikiamas meistriškai.

Grįžtamojo ryšio teikimas

- Pradėkite nuo teigiamų dalykų ir palaipsniui pereikite prie taisytinų
- Būkite konkretūs, venkite komentarų „geras“ ir „siaubingas“. Konkretus grįžtamasis ryšys yra labiau pamokantis
- Kalbėkite apie elgesį, kurį įmanoma pakeisti
- Siūlykite alternatyvas apie tai, ką stebėjote, pasiūlykite kitų būdų
- Pripažinkite grįžtamąjį ryšį. Prisiminkite – tai, tik jūsų nuomonė
- Leiskite asmeniui spręsti pačiam. Grįžtamasis ryšys, kuris reikalauja pokyčio, yra nesėkmingas

Grįžtamojo ryšio gavimas

- Išklauskite grįžtamąjį ryšį, neskubėkite jo atmesti arba ginčytis
- Būkite tikri dėl to, kas jums yra sakoma
- Nepasikliaukite vienu šaltiniu, patikrinkite ir kitus
- Nuspręskite, ką jūs darysite gavę grįžtamąjį ryšį
- Padėkokite asmeniui už grįžtamąjį ryšį

Santykiai yra esminis bet kurio mokymo ar mokomojo darbo aspektas. Kaip ugdyti atitinkamas žmogiškąsias savybes profesiniame gyvenime yra svarbus ir besitęsiantis procesas. Žemiau pateikiamas teigiamų ir neigiamų žmogišųjų savybių sąrašas.

Kaip šių savybių ugdymo procesas galėtų būti įtrauktas į jūsų organizacijos darbo pobūdį?

Kaip jos galėtų būti taikomos visose jūsų darbo srityse, dirbant tiek su klientais, tiek su kolegomis?

Žmogiškosios savybės. Procesas

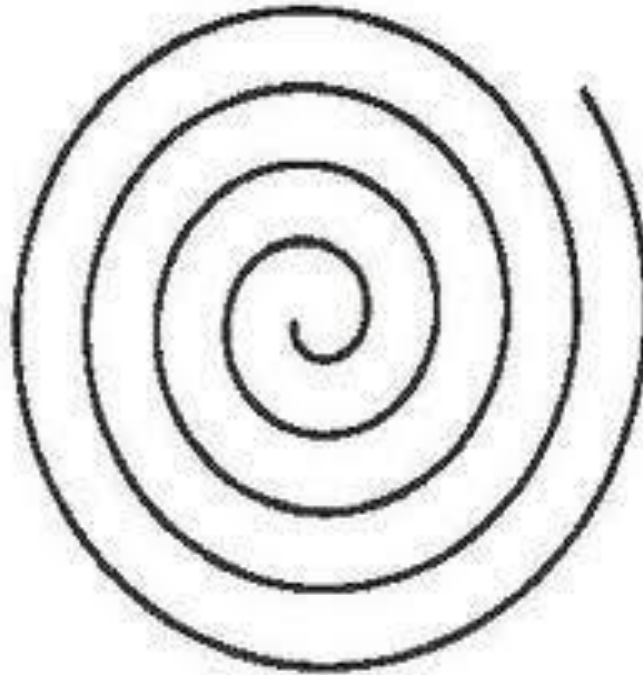
Garbė	Apgaulė
Žmogiškumas	Izoliuotumas
Nusiteikimas	Paviršutiniškumas
Nuolankumas	Arogancija
Vientisumas	Išankstinis nusistatymas
Pasitikėjimas	Nesaugumas
Tiksli empatija	Sutapatinimas
Pagarba	Baimė
Rūpestis	Pralaimėjimas
Viltis	Teisimas
Meilė	Gynyba

Savybės, kurios yra laikomos savaime suprantamais dalykais, negali būti išugdytos neištyrinėjus jų priešingų reikšmių.

2.1 Gyvenimo spiralė

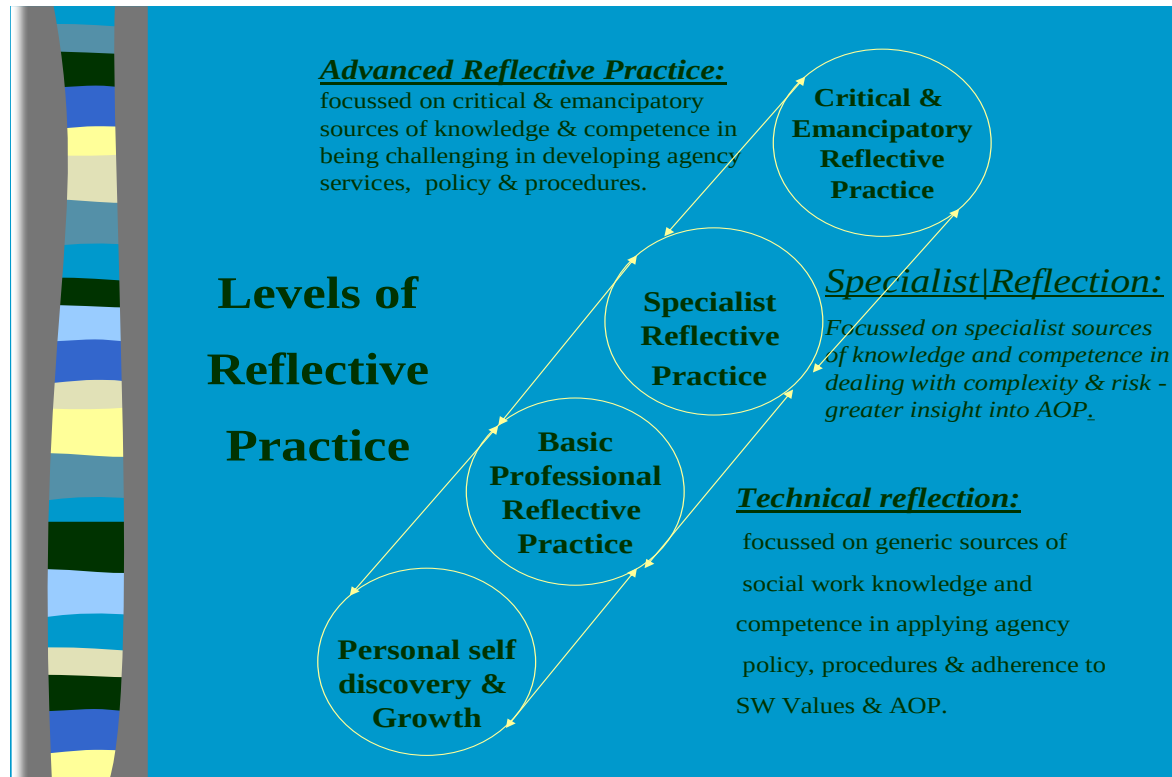
Įrašykite reikšmingus jūsų gyvenimo įvykius pradedant nuo spiralės vidurio ir einant į išorę. Nustatykite keletą temų, kurios atsispindi jūsų spiralėje ir yra svarbios jūsų apmąstymams. Surašykite jas.

1. Kokie ryšiai sieja šias temas?
2. Ar išryškėja, kokie nors svarbūs dalykai?
3. Ar sužinojote, ką nors naujo apie savo gyvenimą?
4. Pabandykite pakartoti šį pratimą praėjus tam tikram laiko tarpui. Ar jūsų gyvenimo spiralė keičiasi?



2.2 Reflektyvi praktika

Kai jau patyrėte savęs pažinimą, pamąstykite, kaip jūs galėtumėte taikyti šiuos įgūdžius profesinėje veikloje? Žemiau pateikta schema vaizduoja teigiamą reflektvyios praktikos vystymąsi socialinio darbo kontekste:



(George Wilson „Reflektyvios praktikos lygmenys“ 2007)

Užduotis (porose):

- Apgalvokite, kodėl jūs pasirinkote būtent šią darbo sritį
- Pasidalinkite svarbiais savo gyvenimo įvykiais, kurie jūsų manymu, galėjo įtakoti jūsų darbo pasirinkimą

Reflektyvi Praktika: tikslai ir paskirtis

- Mąstymo įpročiai, formuojantys mokymąsi, kurio pagalba lengviau priimami sprendimai ir profesinis veiklumas

„Reflektyvi praktika, tai lyg profesinis artistiškumas – jis pateikia modelį, kaip susidoroti su sunkumais, unikalumu ir profesinės veiklos realybe bei apima įrodymais paremtus tyrimus“.

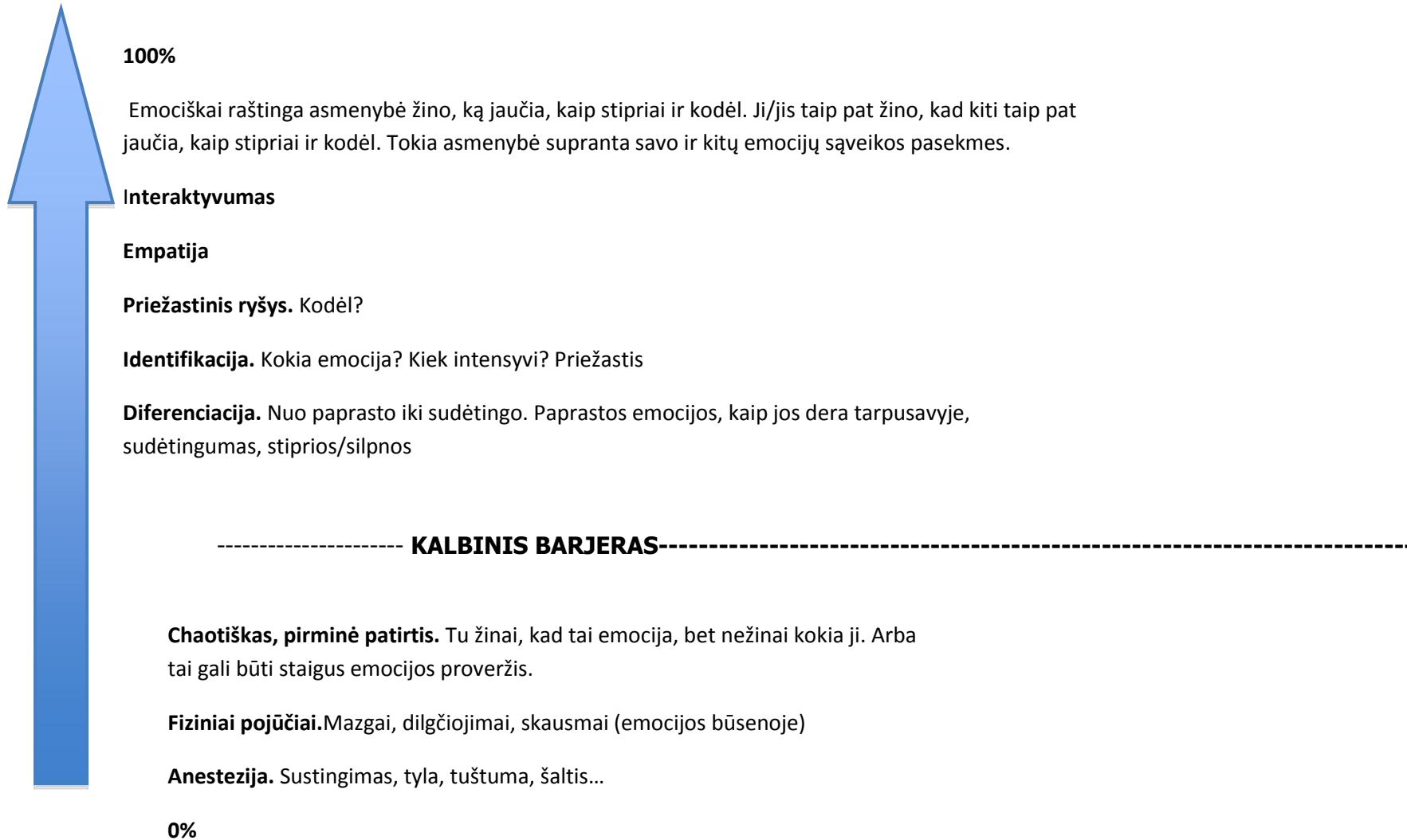
(Donald Schön 2009
How Professionals Think in Action)

Žinojimas kas vyksta mūsų viduje/mūsų organizacijoje

„Reflektyvi praktika yra mąstymo apie savo veiksmus veikla ir tų veiksmų kritiškas analizavimas, siekiant patobulinti savo profesinę praktiką. Ji reikalauja iš dalyvių gebėjimo pažvelgti į save iš šono, kaip pašaliniam stebėtojam, ir įvertinti savo prielaidas, požiūrius ir jausmus. Ir kaip tai įtakoja jų veiklą.“

2.3 Claude Steiner „Emocinio raštingumo skalė“ (1999)

Savo emocijų suvokimas yra svarbaus gebėjimo pagrindinis įgūdis, kurį Claude Steiner vadina emociniu raštingumu. Emocinio raštingumo skalė pristato hipotetinį emocinio sąmoningumo kontinuumą nuo 0 iki 100%.



2.4 Kultūrinės tapatybės teorija

Way, Allen E. (1995) *Psichoterapija – išsivadavimas*

Kultūrinės tapatybės teorija	Veiksmai reikalingi pokyčiams, perėjimui į kitą stadiją
Naivumas	Gyvenimo patirties apibūdinimas.
Pripažinimas	Patirtinių prieštaravimų įvardijimas, akcentuojant kontekstines problemas.
Įvardijimas ir pasipriešinimas	Prieštaravimų sistemoje skatinti gvildenimą ir refleksiją. Čia dažniausiai įvyksta pagrindinių emocijų pasikeitimas.
Pervadinimas ir refleksija	Skatinti savęs ir savęs sistemoje analizę. Emocinis pasididžiavimas savimi ir kultūra.
Daugiaperspektyvinė integracija	Tęstinis dėmesys dialoge ir bendras realybės tyrimas bei bendri veiksmai keičiant realybę.

2.5 Atvejo analizė. Spaudimo ir patirties palikimas

Iš savo patirties prisiminkite, kokį nors diskriminacijos pavyzdį (lyties/ rasės ir t.t....) Kaip jūs galėtumėte pritaikyti aukščiau pateiktą teoriją norėdami pakeisti situaciją?

Pavyzdiniai klausimai

1. Kaip jūsų manymu jaučiasi tamsiaodis studentas baltaodžių studentų aplinkoje? Su kokiais streso ir įtampos šaltiniais susiduria studentų mažumos?
2. Kokios galėtų būti nepateisinamos prielaidos, kurias mes nuslepiame kalbėdami apie pokyčius? Kaip tai pasireiškia mūsų elgesyje?

3.1. Mokymosi stiliai. Klausimynas „Kaip aš mokausi?“

Žemiau pateikta keletas sakinių, kurie apibūdina, kaip žmonės mokosi. Norėdami sužinoti kaip Jūs mokotės, naudokite žemiau pateiktą skaičiavimo sistemą.

4= Tai jus apibūdina geriausiai

3= Kitas geras apibūdinimas

2= Tai jums tinka mažiau

1= Tai jums tinka mažiausiai

1. Aš priimu svarbiausius sprendimus:

- Remdamasis vidiniais pojūčiais
- Pagal tai, kaip skamba geriausiai
- Pagal tai, kaip man geriausiai atrodo
- Apgalvodamas argumentus už ir prieš

2. Ginčo metu mane labiausiai veikia:

- Kito asmens balso tonas
- Tai, ar aš įžvelgiu kito asmens požiūrį
- Kito asmens argumentų logiškumas
- Tai ar aš galiu pajauti, ką jaučia kitas žmogus

3. Man lengviausia:

- Nustatyti geriausią garsą grotuve
- Atrasti įdomiausią faktą temoje
- Išrinkti patogiausius baldus
- Parinkti patraukliausias spalvas

4. Aš išreiškiu tai, kas vyksta mano viduje:

- Savo išvaizda ir apranga
- Jausmais, kuriais dalinuosi
- Žodžiais, kuriais bendrauju
- Balso tonu

5. Dalykai, kuriuos aš turėčiau pasakyti apie save:

- Aš labai prisitaikau prie mane supančių garsų
- Man lengvai sekasi suprasti naujus faktus ir informaciją
- Aš labai jautriai reaguojau į tai ar man tinka rūbai
- Mane labai veikia spalvos ir interjeras

Suskaičiuokite

1: - K - A - V - D	2: - A - V - D - K
3: - A - D - K - V	4: - V - K - D - A
5: - A - D - K - V	Iš viso V = K = A = D =

3.1.1 Vizualaus/Girdimojo/Liečiamojo stilių apibrėžimai**Vizualus**

- Mažiau išblaškomas triukšmo
- Sunkiau įsimena žodines instrukcijas
- Svarbu, kad rašysena atrodytų tvarkinga
- Atsimena pagal paveikslėlius ir vaizdinius.
- Stebėtojas, tylus

Girdimasis

- Lengvai išblaškomas
- Mokosi klausydamas
- Mėgsta muziką
- Mėgsta garsiai skaityti
- Pats kalbiausias iš visų trijų tipų. Mėgsta diskutuoti, bet diskusiją gali perimti
- Kalba geriau nei rašo ir mėgsta kalbėti, kaip rašo

Liečiamasis

- Mokosi darydamas
- Daug juda
- Prisimena vaikščiодamas, apžiūrinėdamas
- Mėgsta į turinį orientuotas knygas (veiksmo istorijas)
- Stipri įžvalga/intuicija, silpnas detalėms

Skaitmeninis

- Dirba naudodamas visus tris stilius, bet procesas labiau gali būti pavadinamas „vidiniu dialogu“, nes darbo metu yra kalbama su savimi.

3.2 Klausymosi įgūdžiai

Vaizduotė

Kas mus skiria nuo gyvūnų? Kodėl žmonės ją turi? Esminis dalykas visuose santykiuose.

Empatija

Gebėjimas įsijausti į kito žmogaus būseną ir pajusti, ką jis jaučia.

Neteisiantis priėmimas

Esminis požiūris, kuris turėtų būti siūlomas nuosekliai ir nepriklausyti nuo vaiko elgesio. Be neteisiančio priėmimo dialogas negali įvykti.

Apibendrinimas

Iš klausytojo reikalauja sudaryti tikslų pagrindinių vaiko jausmų, minčių ir temų apibendrinimą.

Perfrazavimas

Dėmesingo klausymosi procesas, po kurio galima perpasakoti vaiko įvardytas patirtis.

Jausmų atspindėjimas

Turinys + Jausmas = Reikšmė.

Viršuje pateiktos trys strategijos yra naudojamos patikrinimui, ar jūs viską supratote, ir parodyti vaikui, kad jis buvo suprastas. Jie vaikui pateikia „veidrodinį atspindį“, kad vaikui būtų lengviau viską suvokti.

Klausimų panaudojimas

Naudinga skatinant vaiką būti tikslesniu. Atviri/ uždari klausimai.

Savo ribų žinojimas

Tai tikra stiprybė.

3.3 Prisirišimo teorija

Kas yra prisirišimas?

Prisirišimas – emocinis ryšys, jaučiamas kitam žmogui. Psichologas John Bowlby buvo prisirišimo teorijos pradininkas, kuris prisirišimo reiškinį aiškino kaip „ilgalaikę psichologinę sąsają tarp žmonių“ (Bowlby, 1969, p. 194). J. Bowlby tikėjo, kad ankstyvieji ryšiai susiformavę tarp vaiko ir globėjų turi didžiulį poveikį visam gyvenimui. Pasak J. Bowlby, prisirišimas taip pat padeda išlaikyti kūdikį šalia motinos, tokiu būdu didinant vaiko galimybes išgyventi.

Pagrindinė prisirišimo teorijos tema yra ta, kad rūpestingos motinos, kurios reaguoja į kūdikio poreikius, savo vaikams įskiepija saugumo jausmą. Kūdikis žino, kad gali pasitikėti savo globėju, kuris jam sukuria saugią aplinką, tyrinėjant jį supantį pasaulį.

Jeigu vaikas nesugeba saugiai prisirišti ankstyvaisiais savo gyvenimo metais, kokių pasekmių tai gali turėti tolesniame jo gyvenime?

3.4 Daugiakultūrinės konsultavimo ir terapijos (DKTT) teorijos:

Jų panaudojimas:

- **Psichodinaminė** – mūsų praeities įtaka gyvenimo pasirinkimams
- **Humanistinė** – tikėjimas savirealizacijos procesu
- **Elgsenos/kognityvinė elgsenos** – mąstymo keitimas, siekiant pakeisti elgesį
- **Daugiakultūrinės teorijos** – diskriminacijos poveikis arba diskriminavimo poveikis

Padėkite sau suprasti ir susitvarkyti su savo elgesiu.

4.1 Partnerystės dvasia

Irvine, Bruce (2002) „Efektyvios darbo praktikos tobulinimas, siekiant gauti geresnę viešųjų paslaugų kokybę“

Dvasia

Vertybių sistemoje svarbu sukurti atitinkamą dvasia.

Sistema

Bet kurios sistemos tikslas – paremti ir tobulinti bendras vertybes.

Kaip tai padaryti?

Asmuo

Kaip mes nustatome, kad žmogus yra tinkamas ir, kaip mes drąsiname jį dalyvauti pasikeitimo procese?

Vaizduotė

Ar mes griežtai laikomės to, ką mes žinome? Ar rizikuojame, kurdami kažką naujo?

Vaidmuo

Vaidmuo turėtų būti paskirtas pagal susidomėjimą ir kompetencijas bendru susitarimu.

Įtraukimas

Kaip mes reaguojame į kliento poreikius lyginant su šių poreikių įtaka mums?

Transformacija

Tai nėra paprasta. Kaip mes tai išmatuojame ir vertiname mūsų organizacijose/partnerystėje?

Jeigu mes akcentuosime šiuos dalykus bendradarbiaudami su tėvais, partnerių organizacijomis ar įstatymų leidėjais, mūsų darbas bus daug sėkmingesnis.

Nuorodos

Ainsworth, M. 1). S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, 5. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Baumard, Philippe (1999) *Tacit Knowledge in Organisations*

Bowlby, J. (1969), *Attachment and loss*, Vol. 1: Attachment. New York: Basic Books.

Daly, Mary (Personal Comm. 1993) *Self in Relation As opposed to Individual Self*

Fanon, Frantz (1963) *The Wretched of the Earth*

Freire, Paulo (1972) *Conscientização: Pedagogy of the Oppressed*

Irvine, Bruce (June 2002) *Developing Effective Working Partnerships to Deliver Quality Public Services* Mental Health Services for Children and Adolescents Conference, London

Main, M & Solomon, J., (1990). In Greenberg, M. T., Cicchetti, D., & Cummings, M. (Eds.), *Attachment in the preschool years: Theory, research, and intervention* (pp. 121-160). The University of Chicago Press: Chicago

Orbach, Susie (1999) *Towards Emotional Literacy* Virago Press

PACE (Performance & Communication Enterprises Ltd 1998, p15)

PACE Personal Development Ltd (1994) London

Schön, Donald (2009) *How Professionals Think in Action*

Steiner, Claude (1999) *Achieving Emotional Literacy* Bloomsbury Publishing PLC

Wey, Allen E. (Ponterotto et al 1995) *Psychotherapy as Liberation* Published by Sage

Wilson, George (2007) *Levels of Reflective Practice*

6 Modulis. Viešojo administravimo paramos priemonės profesiniam švietimui

1. PROFESINIS ŠVIETIMAS IR MOKYMAS – AUGIMO IR INOVACIJŲ VAROMOJI JĖGA

- 1.1 Profesinis švietimas – pagrindinis ES strategijos darbotvarkės elementas
- 1.2 Tęstinės investicijos ir dalijimasis atsakomybe efektyvioms profesinio švietimo strategijoms

2. FINANSINIAI PASKATINIMAI VIEŠAJAM ADMINISTRAVIMUI, TĘSTINIAM PROFESINIAM ŠVIETIMUI IR MOKYMAMS (TPŠM)

- 2.1 Paskatinių ir finansavimo mechanizmų TPŠM efektyvumo akivaizdumas
- 2.2 Finansiniai paskatinimai individualiems asmenims už dalyvavimą TPŠM:
 - a) individualios mokymosi sąskaitos, kvitai ir mokymosi pašalpos;
 - b) paskolos mokymuisi;
 - c) mokesčiais paremtos schemos.
- 2.3 Finansiniai paskatinimai darbdaviams teikiantiems TPŠM:
 - a) privalomi susitarimai – atleidimo nuo mokesčių schemos;
 - b) neprivalomi susitarimai – subsidijos, mokestiniai paskatinimai ir mokesčių grąžinimo išlygos.

1. Iš kur jūs esate?

Paloma: Pusiaujo Gvinėja

2. Koks jūsų išsilavinimas (profesinis)?

Paloma: Pradinė ir vidurinė mokykla

3. Ar jūs sulaukėte, kokios nors paramos? Jei taip, kokia ji buvo, jei ne, kas jums būtų padėję?

Paloma: Ne, nieko. Kokios nors darbo galimybės, galbūt kvalifikacija.

4. Kokie jūsų ateities darbo lūkesčiai?

Paloma: Geras darbas, kuris man leistų susimokėti už butą ir pragyvenimą su savo sūnumi.

Paloma Sam Tomi, Madridas (Ispanija), 20 metų

3. GERIAUSIOS ADMINISTRACIJOS PARAMOS PRIEMONĖS MADRIDE IR PAVYZDŽIAI IŠ LIETUVOS, JUNGTINĖS KARALYSTĖS, VOKIETIJOS IR AUSTRIJOS

- 3.1 Pradinės profesinės kvalifikacijos programos
- 3.2 Švietimo tarpininkai
- 3.3 Švietimo projektas CEPI

3.4 Įdarbinimo iniciatyvos jauniems žmonėms

3.5 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Lietuvoje

3.6 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Jungtinėje Karalystėje (atskiros paslaugos teikiamos Anglijoje, Škotijoje, Velse ir šiaurinėje Airijoje)

3.7 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Vokietijoje

3.8 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Austrijoje

4. PRAKTINIAI PRATIMAI IR MOKOMOJI MEDŽIAGA

4.1 1 Skyrius

1 Mokomoji medžiaga – geresnio PŠM naudojimo gerosios patirties pavyzdžiai

4.2 2 Skyrius

2 Mokomoji medžiaga – finansinė parama už dalyvavimą TPŠM

3 Mokomoji medžiaga – TPŠM finansinės paramos gerosios patirties pavyzdžiai

4.3 3 Skyrius

4 Mokomoji medžiaga – viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai ES, LT, GB, DE, AT

5. NUORODOS

Skirius	Turinys	Metodai / Įrankiai	Laikas 40 min.	Resursai
1 Profesinis švietimas ir mokymas – augimo ir inovacijų varomoji jėga	Europos PŠM 2020 metų strategijos pristatymas, efektyvios politikos skatinimas remiant PŠM augimą, ir žvilgsnis į PŠM patrauklią pasiūlą ES šalyse	Temos išdėstymas Sąvokų paaiškinimas (pabrauktos skyriaus turinyje) Dalyvių diskusija, klausimai ir atsakymai	10 min 10 min 20 min	ImPro-F mokymo vadovo spausdinta /skaitmeninė versija The Bruges Communiqué of December 2010 (nuorodose Nr. 22) Projektorius, kompiuteris, interneto ryšys
Mokymosi rezultatas 1 Skirius	Žinios - Susipažins su ES strategija susijusia su PŠM augimu - Žinos švietimo politikos konteksto, įstaigų ir struktūrinius aspektus - Gebės nurodyti PŠM vertinimo ir įvertinimo procesus	Gebėjimai - Galės pristatyti informaciją apie ES PŠM strategiją - Gebės apibrėžti pagrindines ES PŠM strategijos idėjas - Suvoks PŠM svarbą - Galės prisitaikyti prie švietimo konteksto apibūdinamo kryžminės įtakos kelių lygių dinamika (nuo valstybės politikos makro lygio iki mokyklos konteksto mikro lygio, bei klasės ir studentų mikro lygio dinamikos) - Gebės analizuoti gerosios praktikos pavyzdžius	Kompetencijos - Reflektuos apie PŠM augimo svarbą - Teiks informaciją apie su darbu susijusį mokymąsi kaip sėkmingą įrankį perėjimui į darbo rinką - Naudosis gerosios praktikos pavyzdžiais	

Skyrius	Turinys	Metodai/ Įrankiai	Laikas 40 min	Resursai
2 Finansiniai paskatinimai viešajam administravimui, tęstiniam profesiniam švietimui ir mokymams (TPŠM)	Visuomenės paramos būtinybė didėjančiam mokymo poreikių tenkinimui Pagrindiniai mechanizmai, kurie yra naudojami TPŠM finansavimui, skirtingai orientuoti į asmenį arba įmonę	TPŠM finansavimo mechanizmų pristatymas Skirtingos finansinės paramos formų už dalyvavimą TPŠM paaiškinimas Pristatyti/diskutuoti apie jau taikomus finansinius paskatinius projekte dalyvaujančiose šalyse	10 min 20 min 10 min	ImPro-F mokymo vadovo spausdinta /skaitmeninė versija Projektorius, kompiuteris, interneto ryšys
Mokymosi rezultatas 2 Skyrius	Žinios - Sužinos apie finansinę paramą asmenims TPŠM - Susipažins su finansine parama siūloma darbdaviams už TPŠM vykdymą - Susipažins su įvairių šalių sėkminga praktika - Gebės identifikuoti ES TPŠM politikos kryptis	Gebėjimai - Galės teikti informaciją apie TPŠM planavimą, valdymą ir koordinavimą - Gebės pasinaudoti TPŠM finansinės paramos pasiūla - Gebės reflektuoti apie tarpasmeninius individualaus mokymosi įgūdžius, bei mokymąsi profesinėje bendruomenėje	Kompetencijos - Galės efektyviai naudotis finansine parama mokymuisi - Gebės naudoti mokėjimą mokytis - Bus atviras pokyčiams ir lankstumui, vykstančiam mokymosi ir profesiniam tobulėjimui, įskaitant studijavimą ir mokymąsi - Gebės kritiškai analizuoti savo mokymą (egzaminavimą, diskusijas, klausinėjimo praktiką) - Gebės save aktyvinti	

Skyrius	Turinys	Metodai/ Įrankiai	Laikas 40 min	Resursai
3 Geriausios administracijos paramos priemonės Madride ir pavyzdžiai iš Lietuvos, Jungtinės Karalystės, Vokietijos ir Austrijos	Skirtingi viešosios administracijos politiniai veiksmai, taikomi Ispanijos švietime skirti sukurti intervencijai ir veiksams, siekiantiems užkirsti kelią jaunų žmonių pasitraukimui iš švietimo sistemos, informuoti apie profesinius išteklius ir skatinti etninių ir kultūrinių mažumų bei jaunų žmonių, esančių socialinės atskirties rizikos grupėse darbo integraciją Gerosios praktikos pavyzdžiai iš projekte dalyvaujančių šalių	Skirtingų Madrido viešosios administracijos taikomų priemonių pristatymas Gerosios patirties pavyzdžių pristatymas iš Lietuvos, Jungtinės Karalystės, Vokietijos ir Austrijos Dalyvių diskusija ir apsikeitimas patirtimi	20 min 10 min 10 min	ImPrO-F mokymo vadovo spausdinta/skaitmeninė versija Aiškinimui naudojamos įvairios internetinių puslapių nuorodos Projektorius, kompiuteris, interneto ryšys
Mokymosi rezultatas 3 Skyrius	Žinios - Žinos pagrindines paramos priemonės siūlomas Madride PŠM mokytojams ir galutinius paramos gavėjus – jaunus žmones, esančius socialinės atskirties rizikos grupėse - Susipažins su jauniems žmonėms siūlomomis įvairiomis įdarbinimo iniciatyvomis - Turės duomenų apie PŠM situaciją Ispanijoje - Turės žinių apie gerosios patirties praktiką, taikomą kitose šalyse	Gebėjimai - Galės pristatyti informaciją apie viešosios administracijos teikiamą paramą - Gebės apibūdinti pagrindines įdarbinimo iniciatyvas jauniems žmonėms - Gebės atpažinti pagalbos ieškantiems, susidomėjusiems jauniems žmonėms tinkamą informaciją ir analizuoti gerosios praktikos pavyzdžius iš įvairių šalių	Kompetencijos - Galės naudotis tinkama pagrindine informacija padėdamas jauniems žmonėms, esantiems socialinės atskirties rizikos grupėse - Gebės naudotis teikiama parama PŠM mokytojams - Galės pasinaudoti įvairių šalių gerosios praktikos pavyzdžiais	

6 Modulis. Viešojo administravimo paramos priemonės profesiniam švietimui

1 Skyrius. Profesinis švietimas ir mokymas – augimo ir inovacijų varomoji jėga

2010 m. gruodžio mėn. Briugės Komunikatas apibrėžia Europos profesinio mokymo strategiją 2020 m., kurioje aktyviai skatinamas profesinio mokymo ir susijusių karjeros galimybių propagavimas, dalyvavimo profesiniame mokyme aktyvinimas, partnerystė, bendradarbiavimas ir profesinio mokymo rezultatų stebėjimas.

1.1 ES strategija profesiniam mokymui – pagrindiniam Europos Sąjungos augimo darbotvarkės elementui

Tikslingos investicijos ir reformos yra būtinos profesiniam švietimui ir mokymui siekiant skleisti inovacijas ir didinti konkurencingumą. ES narės turėtų dalyvauti tokiose reformose gerindamos profesinio mokymo kompetenciją ir kurdamos geresnį ryšį, prijungiant profesinį mokymą prie vietos ir regiono ekonominių strategijų, visų pirma, mokslinių tyrimų ir inovacijų strategijų kontekste pažangioms specializacijoms, susijusioms su sanglaudos politikos parama. Naujų tipų strateginės partnerystės tarp profesinio mokymo teikėjų, įmonių, kitų ekonomikos veikėjų, socialinių partnerių ir valdžios institucijų, šiuo atžvilgiu, yra labai svarbios.

Šalys, kurios turi stiprias ir patrauklias profesinio mokymo sistemas, ir ypač tos, kuriose vyrauja gerai išvystytos stažavimosi sistemos, daug efektyviau įgyvendina jaunimo įdarbinimą.

Šiose šalyse veikia politinis įsipareigojimas, skatinantis stažuotes. Europos vadovų taryba 2012 m. sausio mėn. vykusiame neformaliame susitikime paragino valstybės nares iš esmės padidinti gamybinės praktikos ir stažuotčių skaičių. Valstybės narės ir socialiniai partneriai įsipareigojo Briugės Komunikate įtraukti mokymąsi darbo vietose į visus profesinio mokymo kursus. Daugeliui šalių likęs iššūkis yra nustatyti, prisitaikyti ir priimti geriausias priemones, siekiant įgyvendinti šiuos įsipareigojimus.

Šį uždavinį šalys gali spręsti įvairiais būdais, vienas iš jų yra investavimas į mokymąsi darbo vietoje. Apsikeitimo schemos arba stažuotės Austrijoje ir Vokietijoje yra žinomos kaip „dviguba sistema“. Ši sistema yra pagrįsta įmonių, kaip mokymo paslaugų teikėjų, integracija kartu su profesinėmis mokyklomis ar kitomis švietimo/mokymo institucijomis. Tuo pačiu metu, „keitimosi“ laikotarpiais profesinėse mokyklose arba kitose švietimo/mokymo institucijose suteikiamos tiek bendrosios, tiek su profesija susijusios žinios ir pagrindinės kompetencijos. Šis modelis parodo labai gerus rezultatus sėkmingai pereinant į darbo rinką. Kitas modelis yra mokykloje vykdomas profesinis orientavimas, kuriame vyksta kursai įmonėse. Dažniausiai, tai būna stažuotės arba apmokymai darbo vietose, kurie yra įtraukti į profesinio mokymo programas. Baigus tokius kursus, gaunama formali kvalifikacija. Galiausiai, darbu pagrįstas mokymasis gali būti integruotas į mokyklų programas, organizuojant darbą laboratorijose, dirbtuvėse, virtuvėse, kavinėse, nesenai įsikūrusiose ar praktikantus priimančiose įmonėse, imitaciniuose ar realiuose verslo/pramonės projektuose, kurių tikslas sukurti „realaus gyvenimo“ darbinę aplinką.

Atsižvelgiant į patirtį ir modelių įvairovę, abipusio mokymosi potencialas yra akivaizdžiai didelis. Kai kurios šalys narės jau vykdo vienodos patirties grupių mokymą, o Europos Komisija yra pasirengusi remti šio pobūdžio tolesnį bendradarbiavimą, siekdama išnaudoti mokymosi darbo vietoje potencialą ir didinti įsidarbinimo galimybes.

1.2 Tęstinės investicijos ir dalijimasis atsakomybe efektyvioms profesinio švietimo strategijoms

Siekiant reformų įgyvendinimo, reikalingos nemažos investicijos, kurias bus sudėtinga rasti finansinės krizės laikais. Delsimas modernizuoti ir tobulinti profesinį mokymą reiškia augimo ir inovacijų atsisakymą, kuris yra esminis raktas į geresnę profesinio švietimo sistemą.

Kuo žemesnis šalies profesinio mokymo sistemos tobulėjimo lygis, tuo didesnis finansavimas bus reikalingas. ES struktūrinių fondų įsikišimas gali patenkinti šiuos finansavimo poreikius. Nacionaliniame lygmenyje profesinio mokymo tobulinimo strategija turėtų atispindėti šalies biudžeto politikoje, kaip protingas fiskalinis konsolidavimas.

Tęstinio profesinio švietimo ir mokymo srityje situacija yra dar sudėtingesnė: yra sudėtinga išlaikyti pusiausvyrą tarp darbdavių bei darbuotojų interesų ir motyvacijos, kadangi svarbu dalintis galima nauda ir finansine mokymo priemonių našta, kuri sukuria teigiamas paskatas abiem pusėms.

Suaugusių darbuotojų įgūdžių lavinimui yra skiriamos nepakankamos struktūrinės investicijos. Tai parodo suaugusiųjų, dalyvaujančių mokymosi visą gyvenimą veikloje, sąstingis. Ši įžvalga atskleidžia susirūpinimą globaline, žiniomis paremta ekonomika, kuri skatina pastovius pokyčius technologijose. Šią aklavietę įmanoma įveikti tik platesniame kontekste susitarus dėl galimybių dalyvauti TPŠM ir dalijantis finansine atsakomybe.

2 Skyrius. Finansiniai paskatinimai viešajam administravimui, tęstiniam profesiniam švietimui ir mokymams (TPŠM)

2.1 Paskatinių ir finansavimo mechanizmų TPŠM efektyvumo akivaizdumas

Tęstinio profesinio švietimo ir mokymo (TPŠM) svarba auga kartu su populiacijos senėjimu ir pokyčiais technologijose ir darbo procesuose. Efektyvi ir veiksminga TPŠM sistema prisideda prie profesinio švietimo ir mokymo tobulinimo, užtikrindama, kad žmonės nuolat atnaujins įgūdžius, kurių reikia darbo rinkai.

Siekiant toliau didinti mokymo pasiūlą ir paklausą, būtina visuomenės parama. Šiame skyriuje aptariami pagrindiniai mechanizmai, kurie yra naudojami TPŠM finansavimui. Keletas finansavimo ir reguliavimo mechanizmų tokių, kaip mokesčiais pagrįstos schemos (mokymo lėšos), mokesčių lengvatos, investiciniai čekiai/individualios mokymosi sąskaitos, paskolos (mažomis palūkanomis), mokymosi atostogos ir pinigų grąžinimo sąlygos, buvo sukurti siekiant skatinti tęstinio mokymosi paklausą, kuri gali būti atitinkamai skiriama tiek individualiems asmenims, tiek įmonėms. Dauguma šių priemonių, bent dalinai, yra finansuojamos vyriausybės, tačiau dauguma jų taip pat reikalauja darbdavių ir darbuotojų indelio.

2.2 Finansiniai paskatinimai individualiems asmenims už dalyvavimą TPŠM

Finansinė parama ES šalyse individualiems besimokantiejiems gali būti šių tipų:

a) Individualios mokymosi sąskaitos, čekiai ir mokymosi pašalpos

Šie trys finansiniai instrumentai yra plačiausiai naudojami visoje Europoje. Pagrindiniai *čekių* ir *mokymosi sąskaitų* finansavimo sistemų apibūdinimai yra šie:

- Vietoje viešojo finansavimo švietimo ir mokymo paslaugų teikėjams, labiau skatinamas individualių asmenų rėmimas;
- Iš individualių asmenų kylanti paklausa turėtų įtakoti atitinkamos pasiūlos ir sąnaudų teikimą;

- Tokia sistema reikalauja išsamios informacijos: 1) informacijos srautas tarp pasiūlos ir paklausos; 2) paskolų ir čekių panaudojimo kontroliavimas; 3) švietimo ir mokymo paslaugų kokybės standartų užtikrinimas.
- Kalbant apie socialinius ir ekonominius dalyvių rodiklius, moterims tai yra naudingiau, nes panaudojimas auga proporcingai išsilavinimui; įrodymai apie efektyvų finansavimo panaudojimą tų žmonių, kurie nebūtų kitokiu atveju gavę naudos iš mokymosi, yra nežinomi, ir didelis skaičius tų, kurie gavo naudos, būtų galėję susimokėti už mokymus ir be čekių ar mokymosi sąskaitų (t.y. gana neveiksmingas finansavimas); vyresniems žmonėms nėra pakankamai atstovaujama.
- Egzistuoja poreikis kontroliuoti teikiamų mokymų kokybę (pvz.: pasitelkus akreditaciją), o tai sukuria papildomas išlaidas.

b) Paskolos mokymuisi

Kai kuriose šalyse besimokantieji gali pasiimti paskolas mokymuisi, kurių suteikimą garantuoja valdžia.¹⁹ ES šalių turi paskolų schemas, bet daugiausia jos yra skirtos aukštajam išsilavinimui. Vis dėl to, tai yra naudinga suaugusiems besimokantiejiems, nes skatina jų priėjimą prie aukštojo išsilavinimo. Šias banko paskolas privalo išmokėti besimokantieji iki mokymosi periodo pabaigos. Paskolų atveju:

- Paskolos teikiamos individualiems asmenims, kurių likvidumo/pirkimo galia yra nepakankama, galimybę finansuoti švietimą ir mokymąsi;
 - Viešosios paskolos reikalingos, kai yra privačių banko paskolų trūkumas ir jos neegzistuoja, nes toks investavimas laikomas nesaugiu;
 - Tikėtina, kad šias paskolas asmenys sumokės, kai bus įdarbinti pagal profesiją;
 - Šis mechanizmas galėtų puikiai papildyti brangų švietimo ir mokymo finansavimą arba būti naudojamas ekonominio nuosmukio laikais, kai darbdaviai turi mažiau lėšų mokymams remti.
- Nėra daug žinoma apie šios paramos efektyvumą, tačiau Jungtinėje Karalystėje paskolų, skirtų karjeros tobulinimui, analizė parodo, kad labiausiai šios paskolos pasitarnauja vyrams ir žmonėms gaunantiems mažas pajamas, bet turintiems kvalifikaciją. Jungtinėje Karalystėje egzistuoja paskolų schema, skirta socialiai remtinoms grupėms.

c) Mokesčiais paremtos schemas

Pusė Europos šalių yra įkūrusios įvairias **mokesčiais paremtas schemas**, kurių tikslas skatinti žmones arba tam tikras grupes dalyvauti mokymo veikloje, tačiau daugelyje šalių mokesčių politika vis dar yra atskirta nuo švietimo ir mokymo politikos.

Mokesčiais paremtos schemas individualiems asmenims susideda iš mokesčių lengvatų, mokesčių kreditų ir atleidimo nuo mokesčių.

Mokesčių lengvatos individualiems asmenims dažnai yra labiau ribojamos, nei darbdaviams. Dažniausiai iš asmenų reikalaujama pirmiausia įgyti formalų išsilavinimą vidurinės arba aukštosios mokyklos lygmenyje. Be to kai kuriose šalyse ne visi asmenys įgiję tokį išsilavinimą gauna mokesčių lengvatas. Galiausiai, išlaidos, kurios gali būti padengtos mokesčių lengvatomis yra susijusios tik su mokesčiu už kursus. „Cedefop“ tyrimai parodo, kad mokesčių kreditai individualiems asmenims yra efektyvūs, tuo tarpu, kai mokesčių lengvatos (tiek individualiems, tiek juridiniams asmenims) dažniausiai laikomos neefektyviomis. Individualiems asmenims teikiamos mokesčių lengvatos yra patrauklesnės gaunantiems didesnes pajamas, nei tiems, kurie uždirba mažiau, ir tai lemia mažesnes grynąsias sąnaudas turintiems didesnes pajamas.

Atrodo, kad mokesčių sumažinimas tiesioginėms mokymo išlaidoms yra efektyvus būdas skatinti dalyvavimą švietimo ir mokymo sistemoje bei tobulinti žmonių profesinę kompetenciją.

Pagal skaičiavimus, kurie remiasi empiriniais įrodymais, atrodo, kad ribinio mokesčio tarifu 0.4 euro, kiekvienas valstybės investuotas euras į mokesčių sumažinimą, kiekvieno asmens mokymams išleidžiamą sumą sumažina nuo 0.75 iki 1.5 euro.

Laikas yra svarbus mokymosi išteklis – apie 70 % suaugusiųjų švietime dalyvaujančių asmenų laiką vadina suvaržymu (AES 2007) dėl šeimyninių problemų (dažniausiai moterys) arba dėl darbo grafiko (dažniausiai vyrai). Taigi svarbus paramos šaltinis asmenims yra **laikas, skiriamas mokymuisi arba mokamos (ar neapmokamos) atostogos**. Daugelyje šalių taikoma tam tikra mokymosi atostogų forma. Mokymosi atostogos gali būti finansuojamos valstybės arba darbdavio. Mažas ir vidutinis verslas dažniausiai patiria didžiausius sunkumus dėl mokymosi atostogų. Alternatyvus sprendimas subsidijuojamoms mokymosi atostogoms yra mokymosi laiko apskaitos. Dokumentacija apie šių finansavimo formų veiksmingumą yra ribota, bet jos atrodo gana menkai naudojamos.

2.3 Finansiniai paskatinimai darbdaviams, teikiantiems TPŠM

Finansavimo mechanizmai darbdaviams gali būti skirstomi į dvi pagrindines kategorijas:

a) Privalomos priemonės – atleidimo nuo mokesčių schemos

Dauguma Europos valstybių įkūrė privalomas priemones, siekdami užtikrinti minimalius darbdavių įsipareigojimus mokymuisi. Rinkliavų schemos, pagrįstos įmonėje mokamo darbo užmokesčio procentu (nustatytu valdžios arba pagal kolektyvinę sutartį) sukuria minimalų finansavimą mokymuisi, kurį įsipareigoja teikti darbdaviai.

Šios schemos gali būti sektorinės, regioninės arba nacionalinės. Šią problemą ypač sprendžia sektorių schemos. Apskritai, jos pasiekia savo tikslą – didinti mokymąsi įmonėse ir tokiu būdu jos prisideda prie produktyvumo, konkurencingumo ir įmonių ir individualių asmenų pajamų didinimo, suteikiant jiems reikalingus įgūdžius. Vis dėlto buvo pastebėta, kad tose bendrovėse, kur mokymų siekiama bet koku būdu, šios schemos gali sumažinti mokymąsi iki minimumo.

Šios priemonės susideda iš mokesčių dotacijų schemų. Prancūzų modelis gerokai skiriasi nuo kitų. Prancūzų įmonėse yra taikomas „mokesčių išimčių mechanizmas“ (kitai dar vadinamas „mokykis arba mokėk“). Finansuodamos savo darbuotojų mokymąsi, įmonės gali sumažinti savo mokesčių įsipareigojimus arba net visiškai jų išvengti. Nepanaudotos lėšos vėliau yra perkeliamos į specialius fondus.

b) Neprivalomos priemonės – subsidijos, mokestiniai paskatinimai ir mokesčių grąžinimo išlygos

Naudodamiesi neprivalomomis priemonėmis, darbdaviai gali sulaukti finansinių paskatinių investavimui į mokymąsi, dažniausiai tai yra subsidijos ir mokesčių lengvatos. Tinkamumo reikalavimai, siekiant gauti ir naudotis šiais finansiniais mechanizmais, dažniausiai taikomi tam tikroms tikslinėms grupėms (pvz.: mažo ir vidutinio verslo įmonėms arba darbininkų grupėms), sertifikuotoms mokymo programoms, akredituotų profesinio mokymo paslaugų teikėjams, tiesioginėms mokymo išlaidoms ir įmonės arba sektoriaus konkrečiam mokymo turiniui.

Subsidijos darbdaviams yra taikomos vyriausybės, dalinantis vidinio ar išorinio mokymosi tiesiogines išlaidas ir didelę dalį netiesioginių išlaidų (pvz.: negautų pajamų), kurias apmoka darbdaviai. Šios subsidijos įmonėms neretai yra skiriamos atrankiniu būdu, dažnai įmonėms,

vykdančioms aktyvią darbo rinkos politiką, siekiant užtikrinti rizikos grupėms priklausančių darbuotojų mokymąsi ir užkirsti kelią jų pasitraukimui iš darbo rinkos. Vyriausybės taip pat dažnai naudoja subsidijas darbuotojų mokymui remti MVĮ, nes tokiems darbuotojams daug rečiau prieinamos oficialios tęstinio profesinio mokymosi formos negu jų kolegoms iš didesnių įmonių.

Daugumoje Europos šalių vyriausybės teikia **mokesčių lengvatas** darbdaviams, siekiant teisingo investavimo į mokymąsi, įskaitant ir pirminį profesinį mokymą. Šiuos mokesčius darbdaviams sudaro mokesčių lengvatos, mokesčių kreditai ir atleidimas nuo mokesčių. Dauguma jų vis dėl to yra mokesčių kreditai. Vyriausybės įsikišimas remiant įmonių investavimą tai lyg mokymo paskolų forma, ypač VMĮ.

Mokesčių grąžinimo išlygos yra kita darbdavių investavimo į mokymą skatinimo forma. Jos iš esmės yra teisinė priemonė, kuri skatina įmones padengti mokymo išlaidas, leidžiant joms išlaikyti darbuotojus tam tikram laikotarpiui, kai šie pabaigia mokymus, kaip kompensacija už investicijas. Iš tiesų, darbuotojai laisvai gali pereiti į kitą įmonę, bet, jei jie pažeidžia sutartyje nurodytą laiko periodą, jų gali būti prašoma sugrąžinti mokymo išlaidas (arba sumokėti dalį jų). Mokesčių grąžinimo išlygos ir su jomis susijęs sutartinis atidirbimo laikotarpis neturėtų būti suprantami tik kaip apsauga darbdaviui (užkertanti kelią apmokytų darbuotojų pabėgimui ar kaitai), tai taip pat yra apsauga ir darbuotojams, kurie pabaigę mokymus gali jaustis užtikrinti dėl tolimesnio darbo įmonėje. Nors mokesčių grąžinimo išlygos yra taikomos daugelyje Europos šalių, reglamentuojant šalies teisiniais aktais, kolektyvinėmis sutartimis (sektoriniame lygyje tarp socialinių partnerių) arba susitarimais įmonės lygmenyje (tarp darbdavio ir atskirų asmenų, arba valdymo ir profesinių sąjungų atstovų), turima mažai duomenų apie jų įgyvendinimą darbo/mokymo sutartyse.

3 Skyrius. Geriausios administracijos paramos priemonės Madride ir pavyzdžiai iš Lietuvos, Jungtinės Karalystės, Vokietijos ir Austrijos

Europos strategija prieš socialinę atskirtį švietimo srityje yra vieną iš veiklos sričių, galinčių padėti kovoti su atskirtimi.

Ispanijos švietimo sistemos veiksmų politika, dirbanti su skirtingomis viešosios administracijos institucijomis, siekia: užkirsti kelią jaunų žmonių pasitraukimui iš švietimo sistemos bei sukurti atitinkamą prevencinių veiksmų planą; informuoti apie profesinius išteklius ir skatinti alternatyvią pramogų ir laisvalaikio veiklą, skirtą šeimoms ir vaikams patiriantiems socialinę atskirtį iš etninių bei kultūrinių mažumų.

Madrido regiono švietimo ministerija siekia švietimo įgūdžių tobulinimo. Kalbant apie integraciją, švietimas yra pagrindinis elementas trumpalaikės, vidutinės trukmės ir ilgalaikės perspektyvos šiais trim aspektais: socialinės ir ekonominės integracijos, kultūrinių aspektu ir imigrantų integravimo į visuomenę aspektu. Studentai, dėl migracijos atsidūrę integravimosi į švietimo sistemą procese, susiduria su asmeniniais iššūkiais, lūkesčių pasikeitimu, skirtingais programų standartais ir pasikeitusiu kultūriniu kontekstu, kurie tiesiogiai įtakoja jų gaunamo švietimo kokybę.

Švietimo ir profesinis orientavimas, kuris padeda pasiekti asmeninį ir visapusišką mokymą, yra individuali mokytojo pastanga didinti studentų motyvaciją padedant šeimai ir visuomenei.

3.1 Pradinės profesinės kvalifikacijos programos

Jos yra skirtos 16 metų amžiaus ir vyresniems studentams, kurie neturi vidurinio išsilavinimo pažymėjimo (formalaus, privalomojo švietimo).

PCPI yra įkurta LOE Act, siekiant suteikti visiems studentams profesinę Profesinių kvalifikacijų nacionalinio katalogo 1 lygio kvalifikaciją. Jos skirstomos į 4 tipus: bendrosios, specialios, profesinių klasių ir perėjimo į darbo rinką. Šios kvalifikacijos apima trijų tipų modulius:

- a) Siekiantiems gauti profesinę kvalifikaciją
- b) Bendrasis mokymas
- c) Savanoriai, kurie siekia gauti vidurinio išsilavinimo pažymėjimą (formalusis švietimas)

Profesinių kvalifikacijų nacionalinis katalogas apima tiek techninius įgūdžius (būdingas kvalifikacijai ir atvirkščiai), tiek pagrindines kompetencijas. **Pagrindinės kompetencijos yra tos, kurios leidžia žmogui prisitaikyti prie besikeičiančios darbinės aplinkos.** Pagrindinės kompetencijos leidžia pasiekti gerų rezultatų darbe, įvairiose kitose srityse ir socialiniuose kontekstuose, todėl jos yra svarbiausios darbiniam ir funkciniam darbuotojų lankstumui, palengvinant jų mobilumą, arba toje pačioje profesinėje srityje.

Šiuo metu yra **664 kvalifikacijos** patvirtintos Ispanijos vyriausybės ir spausdinamos BOE (Vyriausybės laikraštyje).

3.2 Švietimo tarpininkai

Madride vykdomi įvairūs tarpininkavimo projektai, kurių pagrindinis tikslas padėti imigrantams prisitaikyti prie Ispanijos švietimo sistemos. Projekte dalyvauja 120 migracijos tarpininkų ir mokytojų, kurie dirba Madrido regiono švietimo centruose, ir kurių pagrindiniai tikslai yra:

- Tarpininkavimas tarp imigrantų studentų ir jų socialinės – švietimo aplinkos.
- Veiksmų, reikalingų socialinėms imigrantų studentų šeimoms, nustatymas ir bendradarbiavimas su tėvų asociacijomis, rengiant pasiūlymus ir skatinant dialogą bei bendradarbiavimą tarp šeimų ir švietimo centrų.
- Parama, suteikiant veiklą, kuri stiprina imigrantų mokinių mokymąsi, dažniausiai naudojant ispanų kalbą, kaip antrąją kalbą, tiek mokantis, tiek už mokyklos ribų.
- Parama, sprendžiant švietimo problemas, tiesiogiai vertinant imigrantų studentus ne mokymosi aplinkoje.
- Parama ieškant darbo ir ruošiantis pereiti į darbo rinką.

3.3 CEPI - Švietimo projektas

CEPI yra viešieji centrai, skirti imigrantų dalyvavimui ir integracijai, kuriuos finansuoja Madrido valdžia. Jie turi du pagrindinius tikslus:

- Didinti imigrantų mokinių integraciją ir gerinti jų akademinius pasiekimus.
- Skatinti į šį procesą įsijungti mokinių šeimas.

Šioje srityje vykdoma veikla suskirstyta prižiūrint koordinatoriams ir mokyklos paramos stiprinimo skyriams (skatinimo užduotys ir parama mokymosi procese, sambūvis ir integracija, socialinis ir šeimos tarpininkavimas, bei priėjimas prie reikiamų išteklių).

CEPI vykdomos mokymo veiklos:

- Užimtumo ir mokymo seminarai
- Seminarai, gerinantys įsidarbinimo įgūdžius
- Techninis ir organizacinis mokymas
- Orientaciniai seminarai ir informacija apie imigrantų socialinę integraciją
- Mokymo ir orientavimo seminarai apie tai, kaip įsidarbinti

Mokymo kursai padeda jauniems žmonėms įsijungti į darbo rinką, be to sudaromos galimybės susitikti žmonėms iš tos pačios šalies ir dalyvauti socialinėse veiklose, kurios padeda integruotis į gyvenimą Madride.

3.4 Įdarbinimo iniciatyvos jauniems žmonėms

▪ Pirmojo darbo aktyvinimo forumas

Pirmą kartą 2013 m. bus surengtas pirmasis darbo aktyvinimo forumas.

Jis orientuotas į pirmą kartą ieškančius darbo jaunus žmones. Tai gali būti ką tik pabaigę mokyklą asmenys arba grupės, kurios kenčia nuo ypač intensyvaus nedarbo.

Tikslas yra sumažinti nedarbingumą, naudojantis šiomis priemonėmis:

1. Seminarai apie įgūdžius ir kompetencijas ieškant darbo, darbo paieška per internetą, užsispyrimas ieškant darbo, darbo tendencijos, ir t.t.
2. Tiesioginis kontaktas su įmonėmis, turinčiomis laisvų darbo vietų arba siūlančiomis stažuotes, stipendijas, mokymosi ir praktikos sutartis ir t.t.

Socialinių tinklų panaudojimas skleidžiant informaciją forume pagerina darbo paieškas ir tuo pačiu metu darbdaviai greičiau užpildo laisvas darbo vietas.

▪ EURES Tinklas

Išskiriamos dvi jaunimo iniciatyvos:

1. Tavo pirmas EURES darbas

Šią iniciatyvą finansuoja Europos Komisija ir ji skirta 18-30 metų asmenims (slaugytojams ir inžinieriams – iki 40 metų). Tikslas – teikti finansinę paramą:

- Darbo pokalbių organizavimui kitose šalyse.
- Kelionės išlaidų padengimui, kai jauni žmonės įdarbinami kitose šalyse, jeigu sutartis su įmone sudaroma mažiausiai 6 mėnesiams, mažiau nei 250 darbuotojų. Įmonė taip pat gali gauti finansinę paramą, jeigu sutartis sudaroma ilgesniam periodui nei 6 mėnesiai.

2. „Mano gyvenimo darbas“

Ši iniciatyva yra kilo iš vokiečių įdarbinimo tarnybos ir jos tikslas yra dvigubos mokymo sistemos realizavimas Vokietijoje. Ji skirta jauniems, nedirbantiems 18 iki 35 metų amžiaus žmonėms, kuriems trūksta kvalifikacijos, ir turintiems tik minimalų išsilavinimą. Mokymo kursą sudaro 170 valandų vokiečių kalbos kursų, kurie pradedami Ispanijoje, o vėliau tris metus tęsiami Vokietijoje, kur vyksta stažuotės, techniniai mokymai ir vokiečių kalbos pamokos.

Dalyviai, kurie buvo atrinkti (šiais 2013 metais), jau užbaigė mokymo kursus vokiečių kalba ir liepos 1 d. išvyko į Vokietiją dėl darbo pokalbių su įmonėmis, kuriose pradės dvigubą mokymą. Iš viso atrinkta 80 dalyvių (tarp jų ir keletas užsienio piliečių, turinčių ispanų statusą). Vykdam atrankos procesą Madrido įdarbinimo įstaigose buvo organizuojamos apklausos ir tokiu būdu buvo nustatyti asmenys, kurie neturi darbo ir galėtų susidomėti šiuo pasiūlymu. Šios įstaigos informavo asmenis apie vykdomą projektą. Tie, kurie išreiškė susidomėjimą buvo pakviesti į pokalbį su Vokietijos EURES atrankos darbuotojais.

Visą šį projektą finansuoja Vokietijos vyriausybė. Atrinkti asmenys privalo būti iš Europos ekonominės erdvės zonoje esančių šalių arba Vokietijos piliečiai, tačiau taip pat gali dalyvauti ir

imigrantai. Studentas sumoka 10% išlaidų už vokiečių kursą Ispanijoje, bet vėliau ši suma yra kompensuojama.

Daugiau informacijos apie „Mano gyvenimo darbo“ projektą gaunama ir už Europos ekonominės zonos ribų arba Vokietijos piliečiams, bet imigrantai taip pat gali dalyvauti internetinėje erdvėje: <http://www.myforeignjob.com/es/alemania/123-the-job-of-my-life-el-nuevo-portal-de-empleo-aleman-para-jovenes-europeos.html>

▪ **Verslumas universitete**

Iki 2011 m. universitetas vykdė iniciatyvą „Verslus universitetas.“ 2013 m. buvo pradėtos universiteto verslumo iniciatyvos. Bendradarbiaujant su pramonės organizacijos mokykla bus sukurti keturi leidimai, kiekvienam praėjusiais metais Madrido universitetą baigusiam studentui. Šios iniciatyvos tikslas – skatinti verslumo dvasią ir suteikti pirmuosius verslo plano įgyvendinimo orientavimo pamatus studentams.

3.5 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Lietuvoje

2010 m. buvo pradėtas nacionalinis projektas „Vidurinio ir profesinio mokymo karjeros švietimo ir valdymo modulių tobulinimas“, kurio trukmė 4 metai. Projektą koordinuoja Lietuvos švietimo ir mokslo ministerijos įgaliota institucija Lietuvos moksleivių neformalaus švietimo centras.

Pagrindinis šio projekto tikslas nacionalinės karjeros sistemos kūrimas, tobulinimas ir harmonizavimas, užtikrinant karjeros švietimo paslaugų tęstinumą ir prieinamumą bei suteikiant visiems asmenims lygias teises dalyvauti švietimo sistemoje.

Per trejus šio projekto metus visose Lietuvos vidurinėse ir profesinėse mokyklose atnaujintos karjeros švietimo, informavimo ir konsultavimo paslaugos, taip pat sukurtas karjeros švietimo modelis, bei patobulinti šiuolaikiniai karjeros švietimo metodai bei įrankiai. Lietuvoje veikia mokinių karjeros švietimo informacijos sistema (MUKIS - <http://www.mukis.lt/lt/idarbinimas.html>), kurios pagrindinis tikslas yra skleisti informaciją ir skatinti bendradarbiavimą tarp tikslinių grupių (mokinių, karjeros konsultantų, koordinatorių, kitų mokytojų, tėvų, neformalaus švietimo specialistų ir darbinį pasaulį atstovaujančių asmenų). Paruošta daugiau nei tūkstantis karjeros konsultantų, koordinatorių ir kitų teikiančių švietimo paramą mokytojų ir specialistų, kurie teikia karjeros paslaugas ir naudojami sukurtais metodinėmis priemonėmis. Projekto „Vidurinio ir profesinio mokymo karjeros švietimo ir valdymo modulių tobulinimas“ metu bus sukurta ir įgyvendinta stebėsenos sistema. Ji leis vertinti karjeros švietimo paslaugų teikėjų kompetenciją, visos karjeros švietimo sistemos išteklius ir jų valdymą mokyklose bei tinkamu laiku išspręsti kylančias problemas.

<http://uks.lmnsclt.lt/projektai/1/>

3.6 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Jungtinėje Karalystėje (atskiros tarnybos veikia Anglijoje, Škotijoje, Velse ir šiaurinėje Airijoje)

Nacionalinė karjeros tarnyba teikia informaciją, paramą ir konsultavimą, siekdama padėti jauniems žmonėms apsispręsti dėl mokymosi ir darbo galimybių. Tarnyba teikia konfidencialius ir nešališkus patarimus, joje dirba kvalifikuoti karjeros patarėjai. Nacionalinės karjeros tarnybos <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx> tikslai:

- Padėti jauniems žmonėms apsispręsti dėl karjeros ir ją planuoti;
- Padėti jauniems žmonėms peržiūrėti savo įgūdžius bei gebėjimus ir siekti naujų tikslų;
- Motyvuoti jaunas žmones įgyvendinti savo veiksmų planą;
- Suteikti galimybę jauniems žmonėms pasinaudoti geriausios kokybės karjeros įrankiais.

Tinklapyje siūlomos šios paslaugos:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mokymosi visą gyvenimą paskyros • Kursų paieška • Mokymosi tipai • Patarimai apie finansavimą • Priemonės įgūdžių patikrinimui • Veiksmų plano įrankis • CV sudarymas • Motyvacinis laiškas • Mokymosi registras • Informaciją apie finansavimą • Darbo aprašymai | <ul style="list-style-type: none"> • Informacija apie darbo rinką • Patarimai, kaip susirasti darbą • Patarimai apie karjeros pasirinkimą • Patarimai apie tai, kaip pakeisti dabartinę situaciją • Atvejų analizės • Patarėjai – internetu, telefonu arba akis į akį (norint gauti šias paslaugas, jums turi būti daugiau nei 19 metų) • Forumai |
|---|--|

Ši vieta yra puiki pradžia jauniems žmonėms, kurie priklauso rizikos grupei arba jau patiria nedarbingumą ir niekur nesimoko (tokiai grupei apibūdinti Jungtinėje Karalystėje naudojama išraiška - NEET). Joje jauni žmonės gali rasti daug naudingų patarimų ir informacijos apie tolesnius žingsnius. Taip pat ši tarnyba atlieka motyvacinę funkciją, nes joje teikiamomis paslaugomis jauniems žmonėms yra lengva naudotis.

Tai turėtų veikti kartu su parama jauniems žmonėms, kuri siūloma mokyklose ir vietinėse švietimo institucijose, pakeičiant anksčiau veikusias „Connexions“ paslaugas Anglijoje.

3.7 Viešojo administravimo paramos priemonių gerosios praktikos pavyzdžiai Vokietijoje

„Berufseinstiegsbegeitung“- konsultavimas darbo pradžia yra visos šalies Švietimo ir mokslo ministerijos programos „Švietimo tinklai“ dalis.

Apie 1.000 pilnu etatu dirbančių mokytojų padeda mokiniams, turintiems specialiųjų poreikių iš 1000 vidurinių ir specialiųjų mokyklų, organizuodami profesinį orientavimą ir perėjimą į darbo rinką.

Tai prasideda nuo kompetencijų vertinimo ir galimybių analizės (7 klasėje). Mokytojai parengia individualios paramos planus ir priemones. 8 klasėje prasideda praktinis profesinis orientavimas. Jei įmanoma, konsultavimo procese taikomos paramos priemonės iš įdarbinimo agentūrų, pvz.: karjeros konsultavimas.

Mokytojų užduotys: rūpintis mokiniais, susipažinti su jų socialiniu statusu ir veikla mokykloje, teikti individualias konsultacijas ir patarimus pagal mokinių poreikius ir pageidavimus taip pat sugebėti apibrėžti karjerą kritišku būdu, siekti užbaigtumo ir dalyvavimo veiklose, pvz.: profesinio orientavimo, ieškoti tinkamų stažuotėjų, pasiruošti darbo pokalbiams, padėti susidoroti su pirmaisiais pameistrystės/darbo metais.

Siekiant sumažinti pasitraukimo iš mokymosi ir darbo rinkos rodiklius, mokiniai gauna individualias konsultacijas bei paramą, pradėjus dirbti.

<http://www.bmbf.de/de/14737.php>; <http://www.bildungsketten.de/de/237.php>

3.8 Viešojo administravimo paramos priemonių geroji praktika Austrijoje

„Lobby.16“ yra pelno nesiekianti organizacija, kuri buvo įsteigta 2008 metais. Jos tikslas yra skatinti nepilnamečių ir jaunų pabėgėlių, kurie yra iki 24 metų amžiaus ir neturi tėvų/arba šeimos, švietimą Austrijoje. Dauguma šių jaunų žmonių (apytiksliai 67% vyrų) atvyksta iš tokių šalių kaip Afganistanas, Nigerija, Somalis ir Gvinėja. Maždaug 75% pabėgėlių buvo suteikta papildoma apsauga, o 20% turi teisę į prieglobstį – tai suteikia jiems teisinę prieigą prie darbo rinkos. Kiti 5% yra „prieglobsčio prašytojai“, kai kurie jų laukia metų metus, kol jų atvejai bus išnagrinėti. Tokiu būdu apribojama jų teisinė galimybė patekti į darbo rinką.

Padėdama šiems jauniems žmonėms „Lobby.16“ turi keturis pagrindinius tikslus:

- 1) Su mokymu susijusių perspektyvų plėtra
- 2) Integracija į Austrijos darbo rinką
- 3) Interesų, potencialo ir talento skatinimas
- 4) Autonomijos ir apsisprendimo skatinimas

Pavyzdinis projektas *Bildungswege* buvo pradėtas 2010 m. ir dalinai finansuojamas *Bundesministerium für Inneres* (t.y. Federalinės vidaus reikalų ministerijos).

Projekte vykdoma veikla:

- 1) Informacijos įmonėms teikimas apie jaunų pabėgėlių gyvenimo patirtį ir iššūkius, su kuriais jie susiduria bandydami patekti į Austrijos švietimo sistemą.
- 2) Bendradarbiavimas su įmonėmis, siekiant suteikti pabėgėliams gerą karjeros pradžią, pvz.: įmonės kviečia projekto dalyvius į pokalbius ir „atvirų durų dienas“, kurioms gerai praėjus gali būti siūlomos stažuotės.
- 3) Prieš prasidedant stažuotėms, projekte dalyvaujantys asmenys yra mokomi vokiečių bei anglų kalbų ir matematikos.
- 4) Prieš prasidedant stažuotėms, įmonėje vyksta *Praxistage* (t.y. mokymų dienos), kurios vyksta kartu su vokiečių bei anglų kalbų ir matematikos mokymu.

„Lobby.16“ glaudžiai bendradarbiauja su Viešąja įdarbinimo tarnyba (AMS), siekdamas padėti *Bildungswege* dalyviams padengti jų gyvenimo išlaidas. Kiekvienais metais projekte dalyvauja nuo 20 iki 25 jaunų pabėgėlių.

4 Skyrius. Praktiniai pratimai ir mokomoji medžiaga

4.1 1 Skyrius

Laikas 40 minučių; reikalingos priemonės: popierius, rašikliai, atspausdinti mokomosios medžiagos lapai, lenta.

Užduotis: susipažinti su tarptautiniu lygmeniu pripažintais gerosios praktikos pavyzdžiais, kaip geriau išnaudoti profesinio mokymo augimo potencialą (1 mokomoji medžiaga). Dalyviai padalijami į atskiras grupes ir kiekviena grupė analizuoja skirtingus gerosios praktikos pavyzdžius (10 minučių). Padiskutavusi grupė paruošia išanalizuoto pavyzdžio SSGG analizę (10 minučių). Kiekvienos grupės darbo rezultatų pristatymas ir aptarimas (20 minučių).

1 mokomoji medžiaga – gerosios praktikos pavyzdžiai, kaip geriau išnaudoti profesinio mokymo augimo potencialą (1 darbo grupė)

Išsivysčiusios ir įsivaizduojamos ekonomikos: investavimas į profesinį švietimą, remiant augimą ir produktyvumą

- **2012 m. JAV** prezidentas Barakas Obama per tris metus įsipareigojo skirti 8 milijardus JAV dolerių partnerystės tarp bendruomenės kolegijų ir regijono darbdavių skatinimui ir apmokyti 2 milijonus darbuotojų sparčiai augančioms pramonės šakoms tokioms, kaip pažangi pramonė ir sveikatos apsauga.¹
- **Australija** pabrėžia profesinio švietimo vaidmenį, skatinant ekonomikos augimą ir mažinant socialinę atskirtį. Dabartiniame Nacionalinių gebėjimų ir Darbo jėgos plėtros susitarime siekiama profesinio švietimo gerinimo, kuris teiktų produktyvią ir gerai apmokytą darbo jėgą. Taip pat iškeliamas tikslas – padvigubinti žmonių, turinčių aukštesnę profesinę kvalifikaciją, skaičių.²
- **Kinijos** nacionalinės vidutinės ir ilgalaikės trukmės talentų plėtros planas 2010-2020 m. turi ambicingą profesinio švietimo programą, kuri yra vertinama, kaip pagrindinis įrankis, skatinti ekonomikos augimą.³ Parama bus skirta profesinių mokyklų ir kolegijų tobulinimui.⁴

¹http://www.americanprogress.org/issues/2012/02/community_colleges_budget.html

²Council of Australian Governments (2008); National Agreement for Skills and Workforce Development Available from Internet:

http://www.federalfinancialrelations.gov.au/content/national_agreements/skills_workforce/skills_agreement_new.pdf

³Source: English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020),

https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf

⁴Assistance shall be available to turn some secondary vocational schools into model schools for vocational education reform, or into schools that excel in particular fields. Support shall be provided to the construction of exemplary vocational colleges. Source: English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020)

1 mokomoji medžiaga - gerosios praktikos pavyzdžiai, kaip geriau išnaudoti profesinio mokymo augimo potencialą (2 darbo grupė)

Profesinis mokymas ir pažangus augimas praktikoje (Švedija, Olandija)

Švedijoje pažangūs profesinio mokymo ir profesinio meistriškumo centrai laikomi pagrindiniu pažangaus augimo elementu. Švedijoje ir Olandijoje partnerystė remiasi ne tik netiesioginiu darbdavio ir socialinių partnerių organizacijų reprezentavimu, bet yra pagrįsta tiesioginiu įmonių įtraukimu. Svarbiausias partnerystės tikslas tobulinti novatoriškus mokymo ir mokymosi procesus, kurie remiasi darbu pagrįstais mokymo modeliais, kur studentai gauna realią galimybę mokytis sprenddami pačias įvairiausias problemas.

Olandijoje profesinio mokymo centrai paprastai vykdo vertikalų ir horizontalų bendradarbiavimą su kitomis profesinio švietimo institucijomis, universitetais, mokslinių tyrimų ir verslo organizacijomis bei įmonėmis, atspindint regioninės inovacijų sistemos pagrindinius bruožus.

Švedijoje, Karlstad mieste „Paper Province“ vykdo bendradarbiavimą tarp celiuliozės ir poieriaus technologijų įmonių Värmland, šiaurinėse Dalsland ir Örebro apylinkėse, centrinėje Švedijoje. Šiame sektoriuje aktyviai veikia apie 200 įmonių, turinčių maždaug 12.000 darbuotojų. Karlstad technologijų centras vaidina svarbų vaidmenį, užtikrinant kvalifikuotą darbo jėgą pramonėje. Technologijų centras siūlo tam tikrų profesijų plėtros programas, taip pat ir dviejų metų profesinio rengimo programą. Ji sukurta glaudžiai bendradarbiaujant su pramone. Studentai dalyvauja stažuotėse, kuriose yra mokomi, kaip naudojantis teorija sprendžiant sudėtingas praktines problemas. Taip padedami pamatai palankiai, inovatyvia praktika pagrįstai, veiklai.

1 mokomoji medžiaga - gerosios praktikos pavyzdžiai, kaip geriau išnaudoti profesinio mokymo augimo potencialą (3 darbo grupė)

Į kompetencijas orientuotas tinklas gebėjimų pasiūlai didinti – Šiaurės Karolina (JAV)

Šiaurės Karolinos valstija JAV buvo tarptautiniu mastu pripažinta dėl aktyvaus bendruomenės koledžų, kaip strateginių ekonominio vystymosi partnerių išnaudojimo. Šie koledžai teikia profesinę kvalifikaciją pabaigus vidurinę mokyklą bei specialiai parengtą tęstinį mokymą įmonėms. 2000 m. pradžioje Šiaurės Karolina nustatė biotechnologijas, kaip vieną iš sektorių, turinčių didžiausią potencialą augimui ir darbo vietų kūrimui. Analizė parodė, kad 2/3 naujų darbo vietų bus reikalinga specifinė kvalifikacija žemesnė nei bakalauro lygio. Pasinaudoti šia galimybe valstybė paskelbė iniciatyvą didinti bendruomenės koledžų sistemos darbo pajėgumą. Buvo įkurti septyni bio kompetencijų centrai, kurie prijungti prie 58 bendruomenės koledžų. Šis požiūris smarkiai padidino bendruomenės koledžų pajėgumą – tiek kiekybiškai, tiek kokybiškai – ir tiesiogiai pasitarnavo Šiaurės Karolinos biotechnologijų pramonės plėtrai. Sektoriuje užimtumas padidėjo nuo 34 500 darbo vietų 2003 m. iki 58 000 2009 m., įskaitant nemažai darbo vietų žmonėms, turintiems vidutinio lygio kvalifikacijas žemiau bakalauro laipsnio.⁵

Remiantis Šiaurės Karolinos patirtimi **Europoje, šiaurės Airijoje** buvo organizuojamos pamokos, kurios pritaikytos naujai „Užtikrintų įgūdžių“ programai.⁶

⁵ <http://www.delni.gov.uk/es/north-carolina-bioscience>

⁶ <http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skills-and-training-programmes-2/assured-skillsprogramme.htm>

1 mokomoji medžiaga - gerosios praktikos pavyzdžiai, kaip geriau išnaudoti profesinio mokymo augimo potencialą (4 darbo grupė)

Vokietija - TPŠM pritaikymas prie ekologiškos ekonomikos poreikių

Vokietijos Federalinė Vyriausybė šiuo metu pereina prie ekologiškos ekonomikos, skatindama tvarumą ir aplinkos apsaugą, kaip svarbiausią profesinio mokymo tikslą. Vietoj naujų ekologiškų profesijų steigimo, vyriausybė renka senųjų profesijų ir mokymo programų tobulinimą, atsižvelgiant į pagrindinius ekologiškos ekonomikos, verslo ir pramonės šakų prioritetus. Šis atsakas į tam tikrų kompetencijų poreikį paskatino integruoto požiūrio atsiradimą, kurio tikslas yra garantuoti lankstų kvalifikuotų darbuotojų ir geresnių darbo galimybių panaudojimą, o ne susikonzentravimą ties konkrečiomis specialybėmis.

Šis požiūris palankiai paveikė profesinio mokymo sistemą, papildydamas ją tam tikromis kompetencijomis ir sustiprindamas jau turimus įgūdžius. Taip pat jis padėjo kolektyviai patenkinti jau esamų ekologiškų profesijų poreikį arba, esant būtinybei, suteikė galimybę persikvalifikuoti. Darbuotojams teikiami papildomi mokymai, kurių metu jie yra supažindinami su naujomis koncepcijomis ir praktika, kuri leis jiems efektyviai dalyvauti ekologiškoje pramonėje. Vokietijos pradinio mokymo lygmenyje taip pat vyksta pozityvūs pokyčiai: čia sukurtos 82 naujos profesijos ir 219 profesijų modernizuota, tačiau tik keletas dvigubos gamybinės praktikos mokymo programų buvo pritaikytos ekologiškoms darbo vietoms.

Šaltinis: Thiele, P. (2011)

1 mokomoji medžiaga – gerosios praktikos pavyzdžiai, kaip išnaudoti profesinio mokymo augimo potencialą

SSGG ANALIZĖ

	Stiprybės	Silpnybės
Vidiniai faktoriai	Įvairūs gebėjimai Naturalūs privalumai Gausūs ištekliai	Nepakankami gebėjimai ir ištekliai Pokyčių baimė Nepakankama personalo motyvacija
	Galimybės	Grėsmės
Išoriniai faktoriai	Naujos technologijos Konkurentų silpninimas Strateginė pozicija	Pavojai – aplinkos pokyčiai

Susijungus stiprybėms ir galimybėms, atsiranda potencialas, kuris nurodo perspektyviausias veiklos kryptis organizacijoje. Apribojimai, kuriuos sąlygoja silpnybės ir grėsmės, signalizuoja rimtą įspėjimą. Tuo tarpu pavojai (stiprybių ir grėsmių kombinacija) bei iššūkiai (silpnybių ir galimybių kombinacija), nustatomi pagal atitinkamų veiksnių derinį reikalauja atidaus apsvaistymo, kokią kryptį organizacija turėtų toliau rinktis, siekdama sėkmingos ateities, bei, kaip galėtų vystytis nauja tolimesnė praktika.

4.22 Skyrius

Laikas: 40 minučių; reikalingos priemonės: popierius, rašikliai, atspausdinta mokomoji medžiaga, lenta.

Paaiškinus skirtingą finansinės paramos gavimą už dalyvavimą TPŠM, kiekvienas kurso dalyvis užpildo 2-ąją mokomąją medžiagą (5 minutės). Po trumpos diskusijos grupėje, bendrai įvertinami rezultatai (15 minučių) ir lektorius pristato kai kuriuos gerosios patirties pavyzdžius (3 mokomoji medžiaga) (10 minučių). Dalyviai dalijasi nuomonėmis ir apsikeičia patirtimi (10 minučių).

2 mokomoji medžiaga – finansinė parama už dalyvavimą TPŠM

1. Kokią finansinę paramą TPŠM siūloma jūsų šalyje/regione bei kokią paramą siūlo jūsų darbdavys?

2. Ar esate dalyvavę kokiuose nors TPŠM ir gavę finansinę paramą iš viešosios administracijos arba organizacijos, kurioje jūs dirbate?

3. Jei atsakymas į 2 klausimą buvo teigiamas, nurodykite naudą, kurią gavote šių mokymų dėka, bei silpnąsias mokymų puses.

4. Jei atsakymas į 2 klausimą buvo neigiamas, pakomentuokite priežastis, kodėl pasinaudojimas šia galimybe jums neatnešė naudos (pvz.: dėl žinių trūkumo, dėl laiko stokos, šeimyninių priežasčių, kultūrinių/religinių trukdžių, dėl netinkamumo ir t.t.) .

5. Kuri finansinės paramos forma TPŠM jums atrodo praktiškesnė?

Mokymosi atostogos Austrijoje

Krizės metu vietinė valdžia teikė papildomą „Bildungskarenz-Plus“ finansavimą, kuris padėjo įveikti darbdavių nenorą siųsti savo darbuotojus mokymosi atostogų ir išvengti darbuotojų atleidimo iš darbo. Nuo 2008 m. pasireiškė ryškus išėjimų į mokymosi atostogas padidėjimas – tai siekė net 10.000, t.y. 0.3% darbuotojų (tradiciškai vidurkis būdavo 1000, t.y. 0.03% darbuotojų). Mokymosi atostogos apėmė daugelį sektorių, regionų ir kvalifikacijų. Atostogų mokymuisi ISCED išaugo šešeriopai, o sezoninėms kvalifikacijoms septyneriopai. Vyrų, dirbantys gamybos sektoriuje, ir regionai, kuriuos labiausiai paveikė krizė, naudojo mokymosi atostogomis daug dažniau.

Šaltinis - „Cedefop“ Mokymosi atostogos Europoje: reglamentavimas ir praktika

Susitarimai, informacijos, komunikacijos ir technologijų sektoriuje Olandijoje

Šiame sektoriuje įmonių prašoma sukurti lengvesnę priėjimą prie kvalifikacinių programų. Šiuo sutarimu numatoma, kaip įmonės prisidės finansiškai prie darbuotojų įgūdžių gerinimo, bei kvalifikacijų įgijimo priklausomai nuo mokymosi rūšies. Taikomos šios diferenciacijos:

- Mokymai apie einamąsias funkcijas arba užduotis, kurios turi būti atliktos per trumpą laiką įmonėje;
- Mokymai apie įmonėje ateityje taikytinas užduotis.

Abiem atvejais išlaidas padengia darbdavys, o mokymai turi vykti darbo valandų metu. Tuo atveju, jei mokymai skirti įgyti ir pagerinti įsidarbinimo galimybes, kas nėra tiesiogiai susiję su esamomis darbuotojo funkcijomis arba užduotimis, kurias jis turės įvykdyti ateityje, bet kurios gali būti laikomos naudingomis būsimoms užduotims, turi būti taikomi šie pakeitimai. Darbdavys gali suteikti pilną finansinį apmokėjimą už mokymus arba registracijos mokestį, egzaminus ir administracines išlaidas, bei 50% išlaidų mokymosi priemonėms, t.y. knygoms reikalingoms mokymams, be kurių neįmanoma gauti diplomo ar pažymėjimo, prieš mokymus susitartam laiko periodui. Kvalifikaciniai mokymai turėtų vykti kaip galima dažniau darbo valandų metu.

Mokymosi išlaidų kompensavimas

Darbdavys turi teisę atsiimti mokymams išleistą sumą, jeigu darbuotojas nutraukia mokymus be specialaus pagrindo ir dėl darbo nutraukimo iškart pasibaigus mokymams. Tokiu atveju darbuotojo prašoma grąžinti 100% išlaidų pirmaisiais metais ir 50% antraisiais metais po mokymų pabaigos. Šios priemonės taip pat yra taikomos, jei dėl tam tikrų priežasčių darbuotojas yra atleidžiamas iš pareigų.

Šaltinis – „Cedefop“ Mokesčių grąžinimo sąlygos Europoje: pagalba įmonėms, investuojančioms į mokymus

Švedijos prietaisų gamybos įmonės patirtis

Didelė Švedijos prietaisų gamybos įmonė, turinti apie 2 500 darbuotojų, vykdo karjeros tobulinimą, organizuodama įvairius mokymus. Aukštesnėms ir antrosios pakopos studijų programoms įmonė sudaro mokesčių grąžinimo sutartis tik su darbuotojais, turinčiais pastovias darbo sutartis. Sąlygos apima mokesčius už mokymus bei kelionės ir pragyvenimo išlaidas. Sulaikymo periodo ir kompensavimo sąlygos yra nurodomos kiekvienam konkrečiam atvejui pagal mokymo išlaidų dydį, bet čia pateikiami būdingiausi pavyzdžiai:

- Sutartys įpareigojančios padengti mokymo išlaidas;
- Darbuotojui (vardas) buvo pasiūlyta dalyvauti mokymo kursuose, kuriu pavadinimas XXX ir jis sutiko;
- Mokymų kursų kaina SEK (Švedijos kronos) (suma);
- Mokymų trukmė (data nuo – iki);
- Darbuotojas (vardas) sutinka apmokėti dalį mokymo išlaidų pasibaigus darbuotojo statusą turinčiam savanoriškam atleidimui iš darbo sekančia tvarka:
 - 100% kursų kainos turi būti kompensuojama iki mokymų pabaigos;
 - 100% kursų kainos per šešis mėnesius kursam pasibaigus;
 - 75% kursų kainos per vienerius metus mokymams pasibaigus;
 - 50% kursų kainos per du metus po mokymų;
 - 25% kursų kainos per tris metus po mokymų.

Tokiu atveju, kai naujai priimtam darbuotojui reikia kompensuoti mokymo kainą, kuriuos teikė ankstesnis darbdavys, įmonė prisiima kompensavimo įsipareigojimus, jei naujasis darbuotojas išėjo iš ankstesnės darbovietės dėl aiškių profesinių priežasčių. Šiuo metu įmonėje tik apie 10 sutarčių turi mokesčių grąžinimo sąlygas. Kadangi tokių darbuotojų, kurie mokymams pasibaigus atsistatydintų iš pareigų nėra, per pastaruosius metus nebuvo ir kompensavimo prašymų.

Šaltinis – „Cadefop“ Mokesčių grąžinimo sąlygos Europoje: pagalba įmonėms, investuojančioms į mokymus.

4.3 3 Skyrius

Laikas 40 minučių; reikalingos priemonės: popierius, rašikliai, atspausdinti mokomosios medžiagos lapai, lenta.

Klasė padalinama į 5 grupes, atitinkamai kiekvienai projekto partnerių šaliai. Dalyviai analizuoja gerosios praktikos pavyzdžius iš kiekvienos šalies, išskirdami teigiamus ir neigiamus dalykus, nurodydami, atitinkamas rekomendacijas. Dalyviai naudojami 4 mokomąja medžiaga (15 minučių). Po to, trumpas kiekvienos grupės pristatymas bei bendra diskusija, skirta rezultatų įvertinimui (15 minučių). Dalijamasi nuomonėmis ir apsikeičiama patirtimi (10 minučių).

4 mokomoji medžiaga – viešojo administravimo paramos priemonių profesiniam mokymui gerosios praktikos pavyzdžiai iš Ispanijos/Lietuvos/Vokietijos/Austrijos/Jungtinės Karalystės

Trumpas gerosios praktikos apibūdinimas (tikslai, tikslinės grupės, rezultatai):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TEIGIAMAI DALYKAI	NEIGIAMAI DALYKAI

REKOMENDACIJOS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Nuorodos

1. Cedefop (2011). Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels. Luxembourg: Publications Office (Research Paper 15). Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5515_en.pdf
2. http://www.americanprogress.org/issues/2012/02/community_colleges_budget.html
3. Council of Australian Governments (2008). National Agreement for Skills and Workforce Development. Available from Internet: http://www.federalfinancialrelations.gov.au/content/national_agreements/skills_workforce/skills_agreement_new.pdf
4. English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020), https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf
5. English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020)
6. COM(2012) 582: A stronger European Industry for Growth and Economic Recovery
7. Cedefop (2012a), Sectoral perspectives on the benefits of vocational education and training. See: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19891.aspx>
8. Shaffer, D.; Wright, D. (2010). A new paradigm for economic development. The Nelson Rockefeller Institute. Available from Internet: http://www.rockinst.org/pdf/education/2010-03-18-A_New_Paradigm.pdf
9. <http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skills-and-training-programmes-2/assured-skillsprogramme.htm>
10. Eurostat. Continuing Vocational Training Survey 4, reference year 2010, preliminary results
11. CEDEFOP (2009), Sharing the costs of vocational education and training: An analysis of schemes in the newer Member States, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
12. CEDEFOP (2008), Sectoral training funds in Europe; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
13. Dohmen B3-forthcoming
14. Dohmen and Timmermann (2010) Financing Adult learning at times of crisis
15. Hessel Oosterbeek for EENEE (2012) More on the financing of lifelong learning
16. CEDEFOP (forthcoming), Training leave in Europe: Regulations and practice in Europe
17. CEDEFOP (2012) Loans for vocational education and training in Europe; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
18. CEDEFOP (2012), Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Office for Official Publications of the European Communities
19. CEDEFOP (2012), Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Office for Official Publications of the European Communities
20. Cedefop (2012, forthcoming): Trends in VET policy in Europe 2010-2012. Progress towards the Bruges Communiqué. The information is subject to validation by Member States' Directors General for Vocational Training to be made following their meeting on 22-23 October 2012, i.e. November 2012
21. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Vocational education and training for better skills, growth and jobs (SWD(2012) 375 final)
22. European Commission (2010). The Bruges Communiqué. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf
23. Cedefop, 2012, From education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training. See: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20448.aspx>
24. "InmigrMadrid" Website: <http://www.madrid.org/inmigramadrid>
25. "CRIF Las Acacias" Website: <http://crif.acacias.educa.madrid.org>
26. Employment portal of the Community of Madrid
http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home