

Praktinio taikymo vadovas - Guide Me! - Kokybės priemonės darbo ieškančiųjų konsultavimui grupėse

Eva Leuprecht (abif, AT)
Karin Steiner (abif, AT)
Alessandro Carbone (Alfabeti, IT)
Mark Bayley (Norwich City College, GB)
Bernd-Joachim Ertelt (Bundesagentur für Arbeit, DE)
Radosveta Drakeva (Znanie, BG)
Lena Doppel (IOT, AT)



SAVĖS PAŽINIMO IR
REALIZAVIMO STUDIJA

1. Turinys

1.	Turinys	1	
2.	Trumpas aprašymas	3	
3.	Įvadas į.....	3	
4.	Gairės.....	5	
5	Gyvenimo.....	12	
5.1	Kokybės sritis 1: Paklausos ir poreikių analizė.....	12	
5.1.1	Darbo rinkos paklausos tyrimas ir įvairių planinių grupių analizė.....	12	
5.1.2	Tikslų, planinių grupių ir planuojamų mokymo projektų turinio apibūdinimas		16
5.1.3	Pagrindinis profesinio orientavimo ir aktyvavimo mokymo projektų turinys	22	
5.1.4	Neformalių įgytų įgūdžių ir didaktinės analizės patvirtinimas	26	
5.2	Kokybės sritis 2: . Konkurso paskelbimas ir mokymo projektas	32	
5.2.1	Vertinimo kriterijai.....	32	
5.2.2	Mokymo orientavimo planas.....	37	
5.3	Kokybės sritis 3: Personalo politika ir mokytojų kompetencija	46	
5.3.1	Personalo politika	46	
5.3.2	Mokytojų kompetencija ir kvalifikacija	51	
5.4	Kokybės sritis 4: Medžiaga ir infrastruktūra	58	
5.4.1	Mokomoji medžiaga	58	
5.4.2	Infrastruktūra	63	
5.5	Kokybės sritis 5: Kokybės laidavimo priemonės sistemos lygmenyje	70	
5.5.1	Mokymo institucijų kokybės sistemos	70	
5.5.2	Svarbių vidinių ir išorinių pagrindinių veikėjų bei jų specifinių lūkesčių analizė		74
5.5.3	Dalyvių keitimasis ir komunikacija planavimo ir įgyvendinimo metu	77	
5.6	Kokybės sritis 6: Mokymų kokybė	81	
5.6.1	Dalyvių atranka ir jų galimybės dalyvauti kursuose	81	
5.6.2	Individualūs lūkesčiai ir mokymosi tikslai	84	
5.6.3	Lūkesčių ir suplanuoto kurso suvienodinimas.....	88	
5.6.4	Studijų sutartys tarp dalyvių ir mokytojų	91	
5.6.5	Studijų nutraukimo prevencija.....	94	
5.7	Kokybės sritis 7: Grįžtamasis ryšys ir vertinimas	98	
5.7.1	Atsiliepimai ir atspindys.....	98	
5.7.2	Vidinis vertinimas.....	103	
5.7.3	Išorinis vertinimas.....	111	
5.7.4	Pasisekimo valdymas ir įdarbinimas	114	

5.8	Aiškinamasis terminų žodynas	121
5.9	Bibliografija	127

2. Trumpas aprašymas

Projektas "Guide me!" - tai "Leonardo da Vinči" programos naujovių perkėlimo projektas, remiamas Europos Sąjungos.

Projekto tikslas – „naujose“ šalyse plėtoti jau sukurtas kokybės gaires bei mokymo programą, siekiant **konsultavimo priemonių kokybės tobulinimo ankstesnio projekto "QUINORA" kontekste**. Tuo pagrindu bus sukurti ir naujose šalyse – partnerėse (Turkija, Graikija, Bulgarija, Lietuva ir Lenkija) pritaikyti bendri ES konsultavimo kokybės kriterijai.

Atsižvelgiant į tarptautinį darbo ieškančiųjų konsultavimo pagrindą, toliau bus kuriami Europiniai kokybės standartai ir vystoma Europinė projekto - pirmtako "QUINORA" perspektyva.

Projekto "QUINORA" (2005 - 2007 metai, www.quinora.com) mokymo programą sudaro septynios kokybės sritys, iš viso - 22 moduliai, pripildyti 48 geriausiomis Europoje pritaikytomis praktikomis.

"Guide me!" bus perduotas naujoms partnerėms - šalims, visą medžiagą išverčiant į naujas kalbas ir papildant ją 16 geriausių, šioms šalims specifiškų, patirties atvejų.

Kiekvienoje šalyje mokymų programa bus aptarta keturiuose seminaruose, kuriuose dalyvaus mokymo ir konsultavimo programų mokymo įstaigose vadovai, įvairūs su konsultavimo veiklomis susiję darbo ir mokymo politikos kūrėjai (pvz., įdarbinimo ES agentūros šalyse), o taip pat ir kiti konsultavimo priemonių vykdytojai.

3. Įvadas į

Socioekonominės tendencijos ir faktas, kad bedarbių skaičius auga, daugelyje Europos šalių didina poreikį tobulinti profesinį konsultavimą, ypač profesinio orientavimo ir aktyvavimo projektus. Vis dėlto kokybės kriterijai, skirti faktiškai naudojamiems profesinio konsultavimo grupėje projektams – jeigu jie apskritai egzistuoja toje šalyje – iki šiol nebuvo sukurti arba yra dar tik pradėti kurti. Vykdoma tik keletas tarptautinių projektų, kuriuose siekiama patobulinti profesinį konsultavimą ir telkiamas dėmesys į karjeros konsultantų apmokymo kokybę. Tačiau kadangi profesinio orientavimo projektų kokybės trūkumai atsiranda ne tik dėl nesamo ar trūkstamo konsultantų apmokymo, bet ir sistemiskai bei meta lygiu (planavimas, valdymas, atlikimas), **Guide Me!** siekia įgyvendinti **Tarptautinę kokybės užtikrinimo programą** – vieną iš projekto QUINORA veiklų grupinio profesinio konsultavimo srityje.

Guide me! - tai naujovių diegimo projektas, vykdomas ES remiamos programos „Leonardo da Vinci“ rėmuose. Projekto tikslas yra pritaikyti jau sukurtas kokybės gaires ir mokymo programą taip, kad, **ankstesnio projekto QUINORA kontekste, būtų pagerinta profesinio konsultavimo priemonių kokybė** „naujosiose“ šalyse. Taigi bus įsteigtas bendrų ES profesinio konsultavimo kokybės reikalavimų fondas, kuris bus pritaikytas naujosiose šalyse-partnerėse

(Turkijoje, Graikijoje, Bulgarijoje, Lietuvoje ir Lenkijoje). Pagrindinis projekto siekis yra suformuoti bendrą suvokimą tarp partnerių apie tikslus, veiksmus, produktus ir atlikimo terminus. Taip pat siekiame užtikrinti partnerių keitimąsi gera patirtimi, problemų iškėlimą ir išsiaiškinimą, atvirų klausimų kėlimą. Atsižvelgiant į tarptautinį darbo ieškotojų konsultavimo pobūdį, bus toliau diegiami pirmo - projekto QUINORA europietiški kokybės reikalavimai ir europietiškas požiūris. Guide Me! bus perkeltas į naujas šalis-partneres, išverčiant į naujas kalbas projekto medžiagą bei pridėdant 16 papildomų, naujosios šalims būdingų praktikų. Kiekvienoje šalyje mokymo programa bus išbandyta keturiuose seminaruose, kuriuose dalyvaus **konsultavimo mokymų vedėjai** iš mokymo įstaigų, įvairūs **užimtumo ir švietimo politikos formuotojai** (pvz., iš įdarbinimo agentūrų ES šalyse), **patys konsultatai** bei **konsultavimo priemonių mokytojai**.

Pirminę tikslinę Guide me! grupę sudaro visi žmonės, įtraukti į profesinio orientavimo ir aktyvavimo priemonių planavimą, sampratų kūrimą, valdymą ir atlikimą sistemaiškai bei meta lygiu, kur vyksta sąveika tarp priemonių iniciatoriaus (pvz., valstybinės įdarbinimo tarnybos) ir mokymo institucijų profesinio mokymo vadovų bei sąveika tarp pastarųjų ir profesinio konsultavimo mokytojų.

Vykdamas Guide Me! projektą, Tarptautinių kokybės standartų ir sintezės pranešimo pagrindu buvo sukurtas **interaktyvus elektroninio mokymosi įrankis**, kuris kompensuos nustatytus profesinio orientavimo ir aktyvavimo trūkumus. Tai bus daroma per programas su konkrečiomis instrukcijomis, pavyzdžiais ir pasiūlymais, pritaikytais pagal individualias spragas. Visa tai bus pasiekama internete šalių partnerių kalbomis (www.guideme.at/).

Kadagi Guide Me! remiasi QUINORA mokymo programa, plačiau apibūdinsime QUINORA programos tikslus ir mokymo programą.

Programos QUINORA prielaidos ir tikslai

QUINORA siekė identifikuoti jau egzistuojančius geriausios praktikos ir patirties atvejus šalyse partnerėse ir jų pagrindu sukurti sisteminių tarptautinių kokybės standartų paketą, apimančią valdymą ir leidžiantį vartotojams įvertinti projektų kokybę bei kompensuoti nustatytus trūkumus.

Profesinio konsultavimo rinkos internacionalizavimas jau prasidėjo, ir tai reiškia, kad tos institucijos, kurios teikia paraiškas profesinio konsultavimo projektams (dažniausiai valstybinės įdarbinimo tarnybos arba socialiniai partneriai – priklausomai nuo šalies), pradeda skelbti tokius projektus savo paraiškose tarptautiniu mastu, ir visos Europos mokymo institucijos pradeda dalyvauti paraiškų pateikimo procedūrose (atsakymai į paraiškų pateikimo reikalavimą) ir naudoti tuos projektus transnacionaliniu būdu. QUINORA siūlo kokybės vertinimo programą, iš esmės standartizuotą ES šalims, kadangi reikia garantuoti tą patį profesinio vadovavimo projektų kokybės lygį visose ES šalyse. Be to, QUINORA programa kuria tvirtesnes, labiau patikimas ir įtikimas kokybės vertinimo technikas nei tos, kurios dabar egzistuoja, kadangi naujosios technikos grindžiamos jau egzistuojančiais geriausių praktikų atvejais.

QUINORA mokymo programa

Kiekvienas kokybės sritis, kurį sudaro "teorinė dalis" ir "pratimų dalis", susijęs su tam tikra kokybės užtikrinimo sritimi profesinio orientavimo ir konsultavimo grupėje projektuose. Skyriuose aprašytos

nuorodos, instrumentai ir kokybės kriterijai pateikia keletą būdų, kaip padėti mokymo institucijoms išpildyti savo potencialą ir pasiekti geriausią praktiką bei aukštą kokybę, atliekant šiuos veiksmus/išsprendžiant problemas:

1. Kokybės sritis: Paklausos ir poreikių analizės
2. Kokybės sritis: Reikalavimai paraiškoms ir mokymo planams
3. Kokybės sritis: Personalo politika ir mokytojų kompetencijos
4. Kokybės sritis: Medžiagos ir infrastruktūra
5. Kokybės sritis: Kokybės užtikrinimo priemonės sistemos lygiu
6. Kokybės sritis: Kokybė veiksmo eigoje
7. Kokybės sritis: Grįžtamasis ryšys ir įvertinimas

4. Gaires

GuideMe! – apžvalga

Projektas GuideMe! yra novatoriškas projektas, pagrįstas „Leonardo da Vinci projektu“, remiamas Europos Sąjungos. Projekto tikslas yra praplėsti jau sukurtas kokybės gaires ir programą, kad „naujoms“ šalims būtų galima **pagerinti orientavimo priemonių kokybę, remiantis prieš tai vykusių projektu QUINORA**. Projekto QUINORA metu jau buvo sudarytas pagrindas bendriems ES orientavimo kokybės kriterijams, o dabar tai bus pritaikyta kitiems Bulgarijos ir Austrijos (šios šalys jau yra QUINORA partnerės) regionams, bei naujoms šalims partnerėms: Graikijai, Lietuvai, Turkijai ir Lenkijai.

Siekiant Europos darbo ieškančių asmenų orientavimo kokybės standartus padaryti tarptautiniais, bus atsižvelgiama į projektą QUINORA (2005 – 2007, www.quinora.com). Šio projekto programoje yra septynios kokybės sritys su 22 moduliais, o taip pat 48 geriausios praktikos visoje Europoje. GuideMe! bus pritaikyta naujoms šalims partnerėms su į kitas kalbas išversta medžiaga ir 16 papildomų geriausių praktikų iš konkrečių šalių. Be to, GuideMe! internetinio mokymosi platformoje bus pateikta literatūra, internetinės nuorodos, visų dalyvaujančių šalių pateikta medžiaga parsisiuntimui apie kokybę ir orientavimą.

Kiekvienoje šalyje programa bus aptarta keturiuose, po dvi dienas trunkančiuose seminaruose su **mokymo įstaigų, kurios teikia orientavimo paslaugas, vadovais, darbo ir išsilavinimo politikos kūrėjais** (pvz. įdarbinimo agentūromis ES šalyse), kurie užsiima orientavimu, o taip pat **orientavimo priemonių mokytojais**.

Šiame dokumente aprašomas QUINORA ir GuideMe! projektų pagrindas, o tiksliau – tarptautinės gairės profesiniam orientavimui ir aktyvinimui grupėse. Šios gairės taip pat galėtų prisidėti prie su darbo rinka susijusių mokymo priemonių ar tęstinio suaugusiųjų švietimo priemonių.

Kaip įprasta, visa tai bus daroma ypatingai atkreipiant dėmesį į mokytojų kompetenciją, mokymų kokybę ar mokymo įstaigų kokybės valdymą, tačiau taip pat atsižvelgiant į suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimą planuojant, įgyvendinant ir atliekant galutinį apdorojimą (grįžtamojo ryšio analizė, pasisiekimo valdymas iš anksto apibrėžiant kriterijus), bei įgytos patirties pritaikymą planuojant ir įgyvendinant ateities projektus. Bus tobulinamos septynios kokybės sritys:

1. Profesinio orientavimo ir aktyvinimo priemonių paklausos ir tikslų analizė.
2. Dalyvavimo paraiškų konkurse gairės ir mokymo projektas.
3. Personalo politika, mokytojų kvalifikacija ir darbo kokybė.
4. Mokymų medžiaga ir infrastruktūra.
5. Bendrosios kokybės laidavimo priemonės, susijusios su skirtingais sistemos dalyviais.
6. Bendrosios kokybės laidavimo priemonės prieš ir po mokymų.
7. Grįžtamasis ryšys ir įvertinimas.

Kokybės situacija QUINORA ir GuideMe! projektų šalyse partnerėse

Renkant suvestinę ataskaitą (žr.: www.quinora.com), kuri buvo papildyta kokybės naujose šalyse partnerėse (žr.: www.guideme.at) palyginimu, buvo nustatyti egzistuojantys kokybės standartai, gairės ir programos. Pirmasis tyrimas parodė, kad ieškančių darbo asmenų profesinio orientavimo situacija dalyvaujančiose šalyse yra labai skirtinga. Be grupių konsultavimo, kuris yra dažniausiai taikomas Austrijoje, asmeninis konsultavimas yra vyraujantis profesinio orientavimo metodas GuideMe! šalyse partnerėse. Abu metodus siūlo privačios ir valstybinės įstaigos. Kokybės laidavimas šalyse partnerėse taip pat labai skiriasi. Projekto QUINORA partnerėse: Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje, Švedijoje ir Šveicarijoje jau egzistuoja labai išstobulinti kokybės laidavimo ir standartizavimo sprendimai. Projekto GuideMe! partnerėse (Austrijoje, Bulgarijoje, Turkijoje, Lenkijoje, Graikijoje, Lietuvoje) orientavimo kokybės laidavimo strategijų vykdymas ir mokytojų kvalifikacija labai skiriasi. Šiandien dauguma dalyvaujančių šalių jau nustatė privalomą oficialią kvalifikaciją, reikalingą patarėjams/mokytojams, o daugelyje šalių taip pat reikalaujama darbo patirties ne profesinio orientavimo srityje, bendravimo ir asmeninių sugebėjimų. Daugelyje atvejų daugiau ar mažiau išdirbtos kokybės sertifikavimo sistemos jau veikia šalyse, kuriose mokytojai ir konsultantai turi įgyti oficialią kvalifikaciją. Kai kuriose šalyse (Lenkija ir Lietuva) kokybės standartai orientavimui buvo patvirtinti teisiškai. Graikija taip pat nustatė kokybės standartus, kurie yra taikomi profesinio mokymo, tačiau ne orientavimo sektoriuje. Austrijoje yra skirtingų kokybės standartų, kadangi keletas profesinio orientavimo įstaigų susikūrė savo pačių kokybės standartus, tačiau bendri standartai dar nėra nustatyti. Tokia pati situacija yra ir Turkijoje, kur Profesinės kvalifikacijos institucija šiuo metu kuria kokybės standartus profesiniam mokymui ir orientavimui. Nors situacija šalyse partnerėse yra labai skirtinga, galima išvelgti ir panašumų. Visų pirma, valstybinės įdarbinimo tarnybos atlieka labai svarbų vaidmenį kaip orientavimo paslaugų iniciatorės ir teikėjos. Jos teikia orientavimo paslaugas regioniniuose centruose ir biuruose tiesiogiai, o taip pat skelbia mokymų konkursus. Antra, vis daugiau universitetų siūlo profesinio konsultavimo (ir mokymo) mokymo programas bakalauro (Lietuva, Graikija ir Turkija) ar magistrantūros studijose (Lenkija). Trečia, bendradarbiavimas ir bendravimas tarp atskirtų orientavimo organizuotojų ir teikėjų dažnai yra sudėtingas ir nepakankamas, tai taip pat galioja kalbant apie orientavimo iniciatorių ir vykdančiųjų įstaigų bendravimą (taip pat ir vykdančiųjų įstaigų ir mokytojų bendravimą). Ketvirta, reguliarūs (vidiniai ir išoriniai) vertinimai nėra vykdomi, arba yra

nepakankami kai kuriose šalyse partnerėse. Galų gale, orientavimo rinkos (nuolatinis) pritaikymas prie nacionalinių darbo rinkų krypčių ir poreikių vis dar yra svarbi problema daugelyje šalių.

Kokybės gerinimo trūkumai

Esantys kokybės standartai yra taikomi arba valdymo lygmeniui (orientavimo teikėjų atveju), arba patiems mokytojams. Kokybės standartai labai retai taikomi visai profesinio mokymo/orientavimo sistemai (įskaitant visas suinteresuotąsias šalis). Iki šios dėmesys buvo skiriamas atskiroms kokybės sistemos dalims, tokioms kaip mokytojų/patarėjų kompetencija ir sugebėjimai, tarnybos/mokymo įstaigos veikla arba išsamūs reikalavimai įstaigoms, kurios skelbia profesinio mokymo konkursus (pavyzdžiui valstybinės darbo rinkos agentūros, Viešoji įdarbinimo tarnyba). Nors priemonių kokybei tai yra taip pat svarbu kaip ir mokytojų kompetencija, bendravimas tarp suinteresuotųjų šalių kol kas nesusilaukė dėmesio.

Dėl šių priežasčių prie mokytojų motyvacijos, kvalifikacijos ir kompetencijos, bendravimo tarp suinteresuotųjų šalių planuojant, įgyvendinant ir galutinai apdorojant (grįžtamojo ryšio analizė, pasisekimo valdymas iš anksto apibrėžiant kriterijus), atitinkamos patirties pritaikymas planuojant ir įgyvendinant ateities projektus yra lemiami veiksniai bendrai proceso kokybei.

Profesinio mokymo ir aktyvinimo kokybės gerinimo gairės

Remiantis esamos situacijos analize, per du QUINORA projekto susitikimus buvo nustatytos tarptautinės profesinio orientavimo ir aktyvinimo mokymų kokybės gairės, kuriose daugiausia dėmesio buvo skiriama darbo rinkos valdymui ir sistemai. Toliau aprašomi svarbiausi išskirtų kokybės sričių, kurioms bus skiriamas dėmesys GuideMe! projekte, aspektai:

1 kokybės sritis: paklausos ir poreikių analizė

Paklausos ir poreikių analizė yra profesinio orientavimo ir aktyvinimo priemonių koncepcijos ir realizavimo pagrindas. Paklausos tyrimai remiasi atidžiu darbo rinkoje nuolat vykstančių pokyčių stebėjimu. Stebint reikia atsižvelgti į vietinę, regioninę ir globalią plėtrą, tendencijas ir išorinius veiksnius. Galima daryti prielaidą, kad tik tikslingas darbo rinkos sąlygų tyrimas gali padėti kurti kokybiškas, gerai išdirbtas priemones. Tik prisitaikant prie dabartinių darbo rinkos sąlygų yra įmanoma kurti dalyviams gerai pritaikytas priemones.

Be darbo rinkos paklausos ir sąlygų, kuriant priemones reikia atsižvelgti ir į dažnai skirtingus dalyvių poreikius. Svarbu laiku nustatyti dalyvių skirtumus, o jų poreikius ir interesus įtraukti į koncepciją. Turinio, tikslų ir tikslinės grupės apibrėžimas yra paklausos ir poreikių tyrimo rezultatas. Paprastai yra vadovaujama bendresniu priemonės tikslu. Pagrindinis dėmesys dažniausiai yra skiriamas dalyvių integravimui į darbo rinką ir tęstinio mokymosi sąlygų sudarymui, kad būtų išvengta ilgalaikio nedarbo. Šalia konkrečių temų, reikėtų prijungti ir bendresnę medžiagą. Be to, reikėtų mokyti karjeros ir gyvenimo valdymo sugebėjimų.

2 kokybės sritis: dalyvavimo paraiškų konkurse gairės ir mokymo projektas

Pagal atitinkamus viešųjų paraiškų konkursų įstatymus ir reglamentą, sutarties šalys apibrėžia išsamius ir privalomus kokybės kriterijus. Paraiškų konkursų gairės sudaro pagrindą priemonės turiniui.

Įvertinant pateiktas paraiškas ir nustatant konkurso laimėtoją būtina remtis paraiškų konkursų gairėmis. Aiškiai nustatyti konkurso kriterijai taip pat yra priemonių stebėjimo ir galutinio jų

įvertinimo pagrindas. Paraiškų konkurso kriterijai valdo visą priemonės vykdymą. Mokymo priemonių planavimo, vykdymo ir vertinimo gairės ir kriterijų nusistatymas yra profesinio orientavimo ir aktyvinimo kokybės laidavimo procesas. Vertinant ar pateikti pasiūlymai atitinka tam tikriems mokymams nustatytus kriterijus, sutarties šalys turi įsitikinti, kad koncepcijos kokybė ir tikslai yra visiems suprantami – planavimo komandai, vykdymo komandai (mokytojams), vertinimo komisijai.

3 kokybės sritis: personalo politika, mokytojų kvalifikacija ir darbo kokybė

Šioje kokybės srityje dėmesys skiriamas svarbiausiems darbo rinkos priemonių aspektams. Mokymų kokybė labai priklauso nuo mokytojų kvalifikacijos ir sugebėjimų. Mokytojų kvalifikaciją apima oficialiai įgytas išsilavinimas ir neoficialiai įgyti sugebėjimai. Mokymo įstaigų užduotis yra sistemškai apibrėžti ir nuolat tobulinti kokybės standartus ir kriterijus personalui. Tai sunki užduotis, nes profesinio orientavimo ir aktyvinimo srityse mokytojams nėra sukurta standartizuotų ir geriausių kriterijų. Mokytojai yra įgiję skirtingus išsilavinimus, dažniausiai dirba ne pilnu etatu ir dažnai keliose darbovietėse (mokymo įstaigose).

Įdarbinimas yra trumpalaikis, atlyginimas, palyginus su pastangomis, yra žemas, o darbas pasiruošimo metu ir po mokymų dažniausiai yra neapmokamas. Tęstinis specialistų mokymas dažniausiai yra neinstitucinis. Sudėtinga sutapatinti mokymo įstaigų ir užsakančiųjų agentūrų tikslus ir lūkesčius. Savo personalo politikoje mokymo įstaigos turi pasirūpinti pakankamu administracijos ir komercijos sričių darbuotojų skaičiumi. Administraciniai ir organizaciniai klausimai neturėtų būti palikti spręsti mokytojams. Dar planavimo etape mokymo įstaigos turi pateikti galutinį darbuotojų sąrašą. Todėl užsakančiųjų agentūrų atsakomybė yra patikrinti personalo tinkamumą tam tikriems mokymams ir, jei reikia, laiku suformuluoti aiškius reikalavimus (dėl kvalifikacijos ir kompetencijos).

4 kokybės sritis: mokymų medžiaga ir infrastruktūra

Mokymų medžiaga turi būti pritaikyta mokymų tikslams ir tikslinei grupei. Tai, kas atrodo akivaizdu, tačiau dažnai sukelia problemų: mokymų dalyviai dažnai yra labai skirtingi savo išsilavinimu ir profesijomis; sudarant mokymų medžiagą, reikia surinkti visą reikiamą informaciją apie tikslus ir tikslinę grupę; prieš pateikiant sudėtingą literatūrą būtina žinoti apie dalyvių raštingumą ir skaitymo įgūdžius; mokytojų kalba turėtų būti aiški, joje neturėtų būti sudėtingų ar užsienietišku terminų ir stereotipų.

Besimokydami „laisvuosiuose suaugusiųjų mokymuose“, dalyviai (t.y. pinigus mokantys klientai) dažnai nusprendžia pasinaudoti kitomis siūlomomis infrastruktūromis ir paslaugoms, o su darbo rinka susijusių mokymų dalyviams dažniausiai nepateikiama pakankamai informacijos apie tai. Dalyvavimas yra daugiau ar mažiau privalomas ir susietas su iš finansinių subsidijų gautomis lėšomis.

Kadangi infrastruktūros gali pagerinti dalyvių motyvaciją ir daryti įtaką jų mokymuisi, joms turėtų būti skiriamas pakankamas dėmesys.

Bet kokių atveju mokymo įstaiga turi suteikti priėjimą prie infrastruktūrų pagal galiojančius sveikatos ir saugumo standartus ir reglamentą. Techninė įranga (pvz. IKT) turėtų atitikti galiojančius standartus ir poreikius. Turi būti užtikrinta, kad mokytojai moka naudotis naudojamomis technologijomis. Reikia įsitikinti, kad dalyviai yra pasiruošę integruotis į darbo rinką, peržiūrint visą reikalingą jų ankstesnį išsilavinimą.

5 kokybės sritis: kokybės laidavimas sistemos lygmenyje

Kokybės laidavimas yra visos įstaigos reikalas ir atsispindi kiekvienoje jos dalyje. Sistemos lygmenyje mokymo įstaigos turi (arba turėtų turėti) kokybės valdymo (KV) ir kokybės laidavimo (KL) sistemas. Paprastai tai yra ISO, EQFM, TQM standartai, arba kokybės modeliai, sukurti specialiai tęstinio mokymo sričiai, tokie kaip CERTQUA, LQW, eduQua ir panašiai. Pavienių KV sistemų buvimas dar neužtikrina, kad mokymai bus vykdomi kokybiškai. KV sistemos dažnai yra vykdomos įdedant daug pastangų ir lėšų, tačiau jos pačios neužtikrina visos įstaigos veiklos kokybės ir negarantuoja mokymų kokybės. Įstaigos dažnai kuria savo KV procesų dokumentų archyvus, tačiau daugeliu atveju į juos nėra atkreipiama pakankamai dėmesio. Vykdomos KV sistemos turėtų parodyti visos įstaigos kokybės supratimą, o tai reiškia, kad procese turėtų dalyvauti visi susiję asmenys. Visiems turėtų būti aišku, koks yra įstaigos požiūris į kokybę ir kaip ji suprantama, kokie kriterijai yra svarbūs realizuojant tai ir kaip tas supratimas yra nuolat tobulinamas.

KV ir KL sistemos turi du aspektus: jos valdo įstaigos kokybę, o taip pat toliau kokybę tobulina. KV ir KL sistemos turi tapti neatsiejama įstaigų strategijos dalimi. Turi būti užtikrintas vienodas visų susijusių asmenų kokybės supratimas visuose vykdomuose etapuose.

6 kokybės sritis: kokybės laidavimas mokymų metu

Apibendrinant galima pasakyti, kad mokymų kokybė gali būti apibūdinta sąvokos *tinkami mokymai tinkamai tikslinei grupei, vykdomi kvalifikuoto ir kompetentingo personalo, su tinkamais resursais, infrastruktūra ir tinkamu turiniu*. Ir užsakovas ir vykdytojas yra už tai atsakingi. Abi šalys turi prisiimti vienodą atsakomybę, kad kokybė (kurią paprastai nusako koncepcija ir poreikiai) galėtų būti pasiekta. Pavyzdžiui, užsakovas apie mokymus turi pateikti visą svarbią informaciją, kuri padėtų būsimiems dalyviams pasiruošti mokymams. Vykdytojas turi pateikti visą svarbią informaciją mokytojams ir reikalui esant suteikti galimybę gauti smulkesnės informacijos.

Abi pusės turi prisiimti vienodą atsakomybę dėl kokybės (kuri paprastai yra apibrėžta koncepcijoje) įgyvendinimo.

7 kokybės sritis: grįžtamasis ryšys ir vertinimas

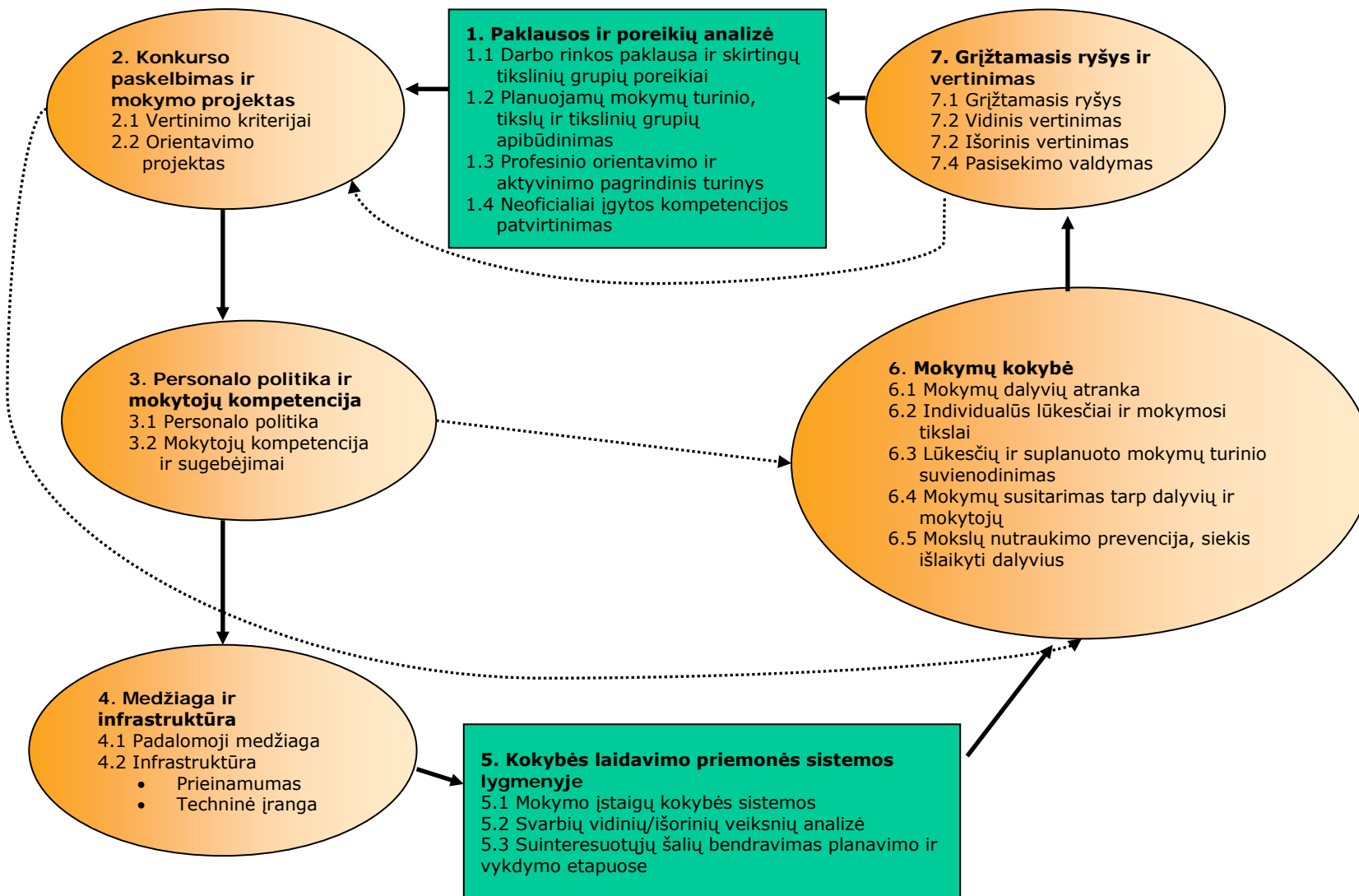
Vertinimo ir grįžtamojo ryšio kriterijai yra daugiau ar mažiau pastovūs vykdamas kokybės ciklą (planavimas – realizavimas – analizė ir grįžtamasis ryšys). Mokytojams ir dalyviams pateikti aiškius nurodymus apie grįžtamojo ryšio sistemas yra mokymo įstaigos atsakomybė. Atlikto darbo ar dalyvavimo mokymuose grįžtamasis ryšys turi būti įtvirtintas.

Kiekvienos mokymo įstaigos teikiamos paslaugos turėtų būti nuolat vertinamos vidinių ir išorinių vertintojų. Vidinio vertinimo tikslas yra atskleisti mokymų plusus ir minusus ir sudaryti ataskaitą, kuri vėliau būtų pagrindu išoriniam vertinimui. Išorinius vertinimus atlieka išoriniai ekspertai. Išorinio vertinimo tikslas yra su ekspertų pagalba atrasti būdus kokybės gerinimui tam tikrose srityse. Išorinis vertinimas padeda atrasti konkrečius būdus gerinti kokybę ir grįžtamąjį ryšį. Išoriniai ekspertai turėtų nevaržomai taikyti savo sugebėjimus ir elgtis taip, kaip jiems atrodo reikalinga. Šių ekspertų atranka ir tinkamas jų panaudojimas yra ypač svarbūs. Ekspertai turėtų turėti įvairių kompetencijų (vertinimo ir mokslinio tyrimo žinios, darbo rinkos išmanymas ir mokymo sugebėjimai). Remiantis jų tyrimais ir vertinimo rezultatais, gali būti pateikiamos rekomendacijos ir atliekami sprendimai.

Tolesnis projekto vykdymas

Remiantis paruoštomis kokybės sritimis, QUINORA projekte buvo sukurtas internetinio mokymosi įrankis. Jame sudėtas geriausių praktikų rinkinys, o jo tikslas yra padėti organizacijoms žingsnis po žingsnio realizuoti kokybės standartus. Jis taip pat parodo praktinius kokybės gerinimo procesus QUINORA projekte dalyvavusiose šalyse. Internetinėje bibliotekoje pateikta papildomos medžiagos apie profesinio orientavimo kokybę. Ir internetinio mokymosi įrankis ir internetinė biblioteka buvo išbandyti keliuose seminaruose, skirtuose darbo rinkos dalyviams, komandų vadovams ar mokymų įstaigų (kurios taip pat buvo vertinamos) vadovams. Keturiuose seminaruose buvo diskutuojama ir dalinamasi patirtimi. Vertinimo metu, daugelis seminaro dalyvių ir suinteresuotųjų asmenų pateikė teigiamus atsiliepimus. Todėl QUINORA programa turėtų būti naudojama ir kitose regionuose bei šalyse, o tai ir yra pagrindinis GuideMe! tikslas. GuideMe! projekto metu, tiesiogiai bendraujant su konsultantais ir panaudojant jų patirtį, bus sukurtas pagrindas bendrai ES grupių konsultavimo kokybės sistemai.

Visų pirma partneriai pristatys naujas, jų šalyse sukurtas geriausias praktikas, kurios taps internetinės bibliotekos dalimi, kartu su 10 geriausių senų praktikų, kurios yra išverstos į naujų partnerių kalbas (prieinamos projekto tinklapyje www.guideme.at ir kompaktiniame diske, kuris bus sudarytas). Pratimai ir teorija, sukurti QUINORA projekte taip pat bus patalpinti tinklapyje. Keturiuose po dvi dienas trunkančiuose seminaruose, kurie vyks skirtinguose kiekvienos šalies partnerės regionuose, nauja medžiaga bus aptarta ir patvirtinta tikslinės grupės (mokymo ir orientavimo įstaigų vadovų, mokytojų, įvairių darbo rinkos ir švietimo politikos kūrėjų, tokių kaip įdarbinimo agentūros). Galų gale bus įvertinta patvirtinimo ir pasidalijimo veikla bei bendradarbiavimas tarp projekto partnerių.



5 Gyvenimo Kokybės sritis 1: Paklausos ir poreikių analizė

5.1.1 Darbo rinkos paklausos tyrimas ir įvairių planinių grupių analizė

5.1.1.1 TEORIJS TURINYS

Mokymo projektus reikia planuoti priklausomai nuo esamo poreikio. Todėl mokymo poreikio analizę reikia stebėti pagal:¹

- **Vietinius ir nacionalinius darbo rinko poreikius**
- **Specialias planines grupes (ir/ar)**
- **Poreikį, nustatytą pramonės sektoriuje ar tam tikrose kompanijose.**

Norint suformuoti kursus, leidžiančius žmonėms patekti į įvairias arba naujas profesines sritis, reikia naudoti poreikio analizės rezultatus (darbo rinkos poreikių bei planinės grupės poreikių tyrimą).

Kas atlieka mokymo poreikių analizę?

Mokymo poreikių analizę turi atlikti su įdarbinimo rinka susijusios institucijos, kurioms tai patikėta valstybiniu požiūriu (pvz., *vieša įdarbinimo tarnyba (VIT)*^{2,3} ir *profesinio mokymo paslaugų teikėjai*⁴).

- Vieša įdarbinimo tarnyba dažnai būna pirminė vieša darbo rinkos institucija, atsakinga už tai, kad įgyvendintų darbo rinkos politiką per visuomenei teikiamas paslaugas. Jos užduotis yra stebėti regiono ar sektoriaus darbo rinkos duomenis ir reguliariai atlikti tyrimus. Informacija (apie ekonomines, technologines, juridines ir kt. pakraipas ir iššūkius) dažniausiai yra gaunama kontaktuojant su aplinka, susijusia su vieša įdarbinimo tarnyba (pvz., profesinėmis sąjungomis, darbdaviais, kompanijomis, viešu administravimu, tinklais, viešos įdarbinimo tarnybos planinėmis grupėmis, profesinėmis organizacijomis ir t.t.).
- Mokymo institucijos taip pat atlieka paklausos analizę. Apskritai konkurencija tarp mokymo paslaugų teikėjų yra labai didelė. Norėdama išsikvoti garbingą autoritetą, mokymo institucija pagrįsti savo mokymo pasiūlymus institucijos privalumais. Be to, svarbu ir tai, kad mokymo poreikių analizę reikia susieti su institucijos paskirties apibūdinimu ir bendrais tikslais. Mokymo institucija turi nuolat sekti regioninius ir darbo rinkos duomenis ir ankstesnių kursų įvertinimą. Būtina vertinti apklausas ir kitus

¹ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p.20.

² Vis dėlto nereikėtų į ją žiūrėti kaip į tam tikrų funkcijų, ypač darbo biržos funkcijų teikėją, bet kaip į lankstų nacionalinio, ekonominio ir socialinio vystymosi instrumentą.

³ Paklausos analizę gali atlikti ir regioninės/vietinės darbo biržos.

⁴ Kai kurie profesinio mokymo paslaugų teikėjai gauna paklausos analizę iš pašalinių šaltinių.

surinktus duomenis, susijusius su darbo rinkoje vyraujančia rizika ir žmonėms suteikiamomis galimybėmis.⁵

Analizė

1. Darbo rinkos poreikių tyrimas:

Darbo rinkos poreikių tyrimas yra esamos situacijos regioninėje ir nacionalinėje darbo rinkoje analizė. Ją gali užtikrinti tik nuolatinė išsami kontrolė. Ypatingą reikėtų pabrėžti *regioninės* darbo rinkos paklausos analizę, kadangi tyrimai parodė, jog dauguma dalyvių/darbuotojų nelabai nori persikelti kitur.

Darbo rinkos paklausos analizė turi apimti kiekybinius ir kokybinius atitinkamų įmonių pramonės šakų/grupių/sektorių, kurie egzistuoja regioninėje/vietinėje planuojamo projekto aplinkoje ir tikriausiai pritrauks darbuotojus, aprašymus bei analizes.

„Darbo rinkos prognozavimas yra neišvengiamas dalykas. Vienintelis realus klausimas būtų, kaip tą padaryti.“⁶

Kas yra darbo rinkos paklausos analizės **bendrieji metodai**?⁷

- Makroekonominiai numatomieji tyrimai ir prognozės: jų tikslas yra prognozuoti paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje
- Įmonių apklausa: jos tikslas yra prognozuoti, kokių kvalifikacijų reikės įvairiose srityse
- Darbuotojų ir darbininkų apklausa: tai yra kvalifikacijos paklausos analizė, remiantis darbuotojų ir darbininkų nuorodomis
- Delphi metodai: jie identifikuoja ateities tendencijas (ekspertų vertinimas)
- Scenarijų sudarymas: sudaromos galimybės veikti
- Laisvų darbo vietų analizė
- Ankstesnio mokymo įvertinimas
- Sistemingas kontaktas su buvusiais institucijos dalyviais, kompanijomis, profesinėmis sąjungomis, viešu administravimu ir t.t.

Norint gauti geriausius rezultatus, rekomenduojama sujungti du ar tris aukščiau minėtus metodus.

Galimi pagrindiniai klausimai:

- Ar galima identifikuoti struktūrinį pokytį?

⁵ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p.20.

⁶ Žr.: Markowitsch, Jörg / Plaimauer, Claudia / Humpl, Stefan / Lassnigg, Lorenz (2005): Forschungsgestützte Ansätze der Antizipation: Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich, in: Lassnigg, Lorenz / Markowitsch, Jörg (Hg.) (2005): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung, Innsbruck-Wien, Studienverlag, p. 92.

⁷ Žr.: Markowitsch, Jörg / Plaimauer, Claudia / Humpl, Stefan / Lassnigg, Lorenz (2005): Forschungsgestützte Ansätze der Antizipation: Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich, in: Lassnigg, Lorenz / Markowitsch, Jörg (Hg.) (2005): Qualität durch Vorausschau. Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung, Innsbruck-Wien, Studienverlag, p. 80.

- Ar reikia įgyti "naujų kompetencijų ir kvalifikacijų"?

Analizė: Nuolatinė kiekybinė ir kokybinė įdarbinimo struktūros ir kvotų atitinkamoje regioninėje/vietinėje aplinkoje analizė plius atitinkama tam tikroje aplinkoje įdarbintų žmonių išsilavinimo lygio analizė.

Galimi pagrindiniai klausimai:

- Kaip konfigūruojama regioninio/vietinio įdarbinimo struktūra?
- Kaip galima apibūdinti vietinio/regioninio įdarbinimo situaciją (įdarbinimo padėtis, darbuotojų kaita, pasiskirstymas pagal amžių ir lytį, įdarbinti migrantai, formalios kvalifikacijos lygis...)?
- Kokios yra galimybės įsidarbinti moterims/vyrams, imigrantams, universiteto absolventams/privalomo mokymo pažymėjimą turintiems asmenims, ir t.t.?
- Ar egzistuoja įdarbinimo galimybės, specialiai pritaikytos pagal skirtingus išsilavinimo lygius ir formalias kvalifikacijas?
- Kokios yra naujų dalyvių pritraukimo procedūros (pvz., interviu procedūros) regioninėje/vietinėje aplinkoje, tam tikrose įmonėse/pramonės šakose/sectoriuose (formalaus pritaikymo procesai, formalūs ir neformalūs šaltiniai...)?

Analizė: Neskaitant bendrų kokybinių įdarbinimo galimybių regioninėje/vietinėje aplinkoje analizių, į paklausos analizę turi įeiti ir interviu su įmonių atstovais, potencialiais darbdaviais (žmogiškų resursų vadovais, generaliniais direktoriais,...)

Galimi pagrindiniai klausimai:

- Kokios formalios kvalifikacijos ir kompetencijos yra reikalingos?
- Ar yra specialių reikalavimų?
- Ar yra kvalifikacijos/kompetencijos "galimybių apribojimų"?
- Kaip galima apibūdinti "optimalų" darbuotoją?
- Kokios yra tam tikros situacijos/įmonių sąlygos?
- Ar įmanomi alternatyvūs-lankstaus darbo laiko modeliai?
- Ar galimi tolesni mokymai (įdarbinimo vietoje) arba bendri mokymo kursų projektai?

Galutinis paklausos analizės teiginys arba išvada: Kaip galima apibūdinti bendras įdarbinimo tendencijas darbo rinkoje ir ar įmanoma iš to kildinti mokymo projektus profesinio orientavimo/konsultavimo bei įdarbinimo aktyvavimo programų srityje?

2. Planinių grupių analizė:

Be nuolatinės darbo rinkos kontrolės reikia atlikti ir įvairių planinių grupių **žmonių poreikių** analizę.

Norint identifikuoti ir pasiekti numatytas planines grupes su specialių priemonių pagalba, reikia identifikuoti įvairias dalyvių grupes. Reikia turėti omenyje, kad žmonės, kurie po ilgesnės pertraukos vėl bando patekti į darbo rinką, pvz., jauni žmonės, kurių gyvenimo situacija paprastai būna sunki, besiruošiantys integruotis su įvairių mokymo projektų pagalba, susiduria su įvairiais reikalavimais ir poreikiais. Be to, ilgalaikių bedarbių reikalavimai gali skirtis nuo tų žmonių, kurie nedirbo sąlyginai trumpą laiką. Dar daugiau, egzistuoja skirtumas tarp žmonių, dalyvaujančių bendrose profesinio vadovavimo programose, ir žmonių, kurie bando įgyti kvalifikacijas ir ruošiasi pirmą kartą patekti į darbo rinką. Kitokie yra ir vyresnio amžiaus žmonių, migrantų, mokymosi negalę arba menką išsilavinimą turinčių ir kt. žmonių reikalavimai.

Galimi pagrindiniai klausimai:

- Kas lankys kursus ir kokių specialių poreikių turi dalyviai?

Į planinės grupės tyrimą reikia įtraukti ir šį aspektą:⁸

- Formalios patekimo kvalifikacijos
- Ankstesnė darbo ir gyvenimo patirtis
- Pareiškėjų profilis/asmenybė (kartu su darbu, kurį jie nori gauti, ir jam reikalingomis kvalifikacijomis/kompetencijomis)
- Teisė į finansavimą (individualaus dalyvio ir/ar mokymo institucijos)

Poreikių ir paklausos analizė yra mokymo projektų nustatymo ir sudarymo pagrindas. Tai yra išankstinė sąlyga, kad planinių grupių ir darbo rinkos suderinimo procesas būtų sėkmingas. O svarbiausia, reikia turėti omenyje, kad:

"Greitai besikeičiančioje darbo rinkoje vadovavimo ir įdarbinimo konsultavimas turi vaidinti pagrindinę rolę: Tai gali padėti pavieniams asmenims lavinti savęs vertinimo, informacijos ieškojimo ir sprendimų priėmimo įgūdžius ir sugebėjimus, kurie yra reikalingi norint susidoroti su darbo pasaulyje egzistuojančiais sunkumais ir tapti realiu visą gyvenimą trunkančio mokymosi dalyviu; tai aprūpina šios politikos sudarytojus ir praktikus įrankiais, padedančiais veiksmingiau užpildyti laisvas darbo vietas ir mokymo vietas aktyvios darbo rinkos politikos kontekste".⁹

Veiklos pagrindu reikia laikyti nuolatinę darbo rinkos pokyčių ir sąlygų kontrolę bei dalyvių poreikius.

Po poreikių identifikavimo padarytos išvados yra dalis dokumentų, kurie yra sudaromi ir surašomi siekiant parengti mokymo projektą. Šiuos duomenis taip pat reikia pateikti ir padaryti prieinamus dalyviams ar kitoms suinteresuotoms šalims.¹⁰

⁸ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p.20.

⁹ Žr.: Watt, Glenys (1998): Supporting Employability. Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance, Luxembourg, p.1. Internetė rasite: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/1998/34/en/1/ef9834en.pdf>

¹⁰ Žr.: Hausegger, Gertrude / Bohrn, Alexandra (2006): Quality in labour market policy training measures. The work situation of trainers as relevant factor to the quality of the measures? Interim report. Module 3: Learning procurement system – labour market policy services, Wien. Internetė rasite: http://www.prospect.at/PDF/IMPROVE_Zwischenbericht_Juni06.pdf

5.1.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Ar jūsų mokymo įstaiga nustatė poreikius pati? Jei taip, kaip ji tai padarė?
2. Jei mokymo įstaiga pati nenustatė poreikių, kas atliko paklausos analizę? Ar įmonė darė kokių nors papildomų tyrimų?

Užduotys grupėje:

1. Apibūdinkite tris pagrindinius darbo rinkos paklausos analizės metodus. Aptarkite jų privalumus ir trūkumus.
2. Įsivaizduokite, kad esate mokymo įstaigos direktorius. Sugalvokite trumpą pasiūlymą, kokiais metodais būtų galima ištirti darbo rinkos paklausą, bei tikslinių grupių poreikius. Kiek laiko tyrimas turėtų užtrukti ir kas jį turėtų atlikti? Kaip elgtumėtės jūs? Ką lemia rezultatai?
3. Aptarkite geriausias tyrimų vykdymo būdus ir padiskutuokite – ar jiems pritariate, ar ne.

5.1.2 Tikslų, planinių grupių ir planuojamų mokymo projektų turinio apibūdinimas

5.1.2.1 TEORIJS TURINYS

Išankstinė profesinio mokymo projektų paruošimo sąlyga yra tikslų, turinio ir planinių grupių apibūdinimas.

1. Tikslai

Mokymo projektų tikslai turi sutapti su mokymo institucijos paskirties apibūdinimu ir vertybėmis. Anot Foster ir Gutschow¹¹, tikslų apibūdinimas turi apimti šiuos punktus:

- Institucija turi apibūdinti įgūdžius ir kompetencijas, kurie turi būti įgaunami lankant kursus.
- Institucija apsprendžia, kokį pažymėjimą gaus dalyviai.
- Dalyviams, darbo rinkos įstaigoms, kompanijoms ir t.t. yra prieinama informacija apie visus kursų aspektus.

Aiškų profesinio mokymo tikslų apibūdinimas nėra pakankama kokybės užtikrinimo sąlyga, bet tai yra esminis dalykas siekiant, kad mokymas būtų veiksmingas (žr. 1.1). Jeigu nėra tikslų, sunku kalbėti apie kokybę arba taikyti elementarius kokybės valdymo principus, pvz., "kokybės vertinimą" (= užtikrinimas, kad egzistuoja standartai = užtikrinimas, kad standartai visuomet atitinkami) ir "kokybės tobulinimą" (= standartų iškelimas ar šiuos tikslus pasiekiančių asmenų skaičiaus padidinimas). Turint aiškiai apibūdintus tikslus ir antrinius

¹¹ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p.21

tikslus, žymiai lengviau yra pritaikyti bet kokio tipo kokybės vertinimo (pvz., savęs vertinimo) metodą.

Beveik kiekvienoje šalyje narėje profesinio mokymo metodai yra gana skirtingi. Centralizuotose sistemose tikslus dažnai nustato Švietimo ministerija ar kokia nors kita panašias galias turinti valdžios institucija. Šie tikslai gali būti labai preciziški ir specifiški, todėl naudingi profesinio mokymo paslaugų teikėjams, arba apibūdinti labai plačiai (daugeliu atvejų taip ir yra). Tačiau preciziški mokymo projektų tikslai ir antriniai tikslai turi būti įterpti į Europos Sąjungos nustatytus bendruosius tikslus. Europos Sąjunga nustatė tokį bendrą mokymo paslaugų teikimo tikslą:

*"Mokymosi visą gyvenimą kontekste vadovaujamosi įvairiomis veiklomis, kas leidžia bet kokio amžiaus piliečiams bet koku savo gyvenimo momentu nusistatyti savo sugebėjimus, kompetencijas ir interesus, priimti sprendimus dėl savo išsilavinimo, mokymo ir profesijos ir surasti savo individualius gyvenimo kelius į mokymąsi, darbą bei kitus dalykus, kai išmokstami ir/ar panaudojami šie sugebėjimai ir kompetencijos."*¹²

Atitinkamai profesinis vadovavimas turi būti prieinamas laiko ir būdų, kurie skatina piliečius visą gyvenimą toliau vystyti savo įgūdžius ir kompetencijas priklausomai nuo besikeičiančių darbo rinkos poreikių, atžvilgiu. Profesinį vadovavimą reikia traktuoti kaip aktyvų individualaus tobulėjimo palaikymo instrumentą ir reikia žmones skatinti juo naudotis.

Be to, reikia atsižvelgti į bendrą nacionalinės viešos įdarbinimo tarnybos (VĮT) tikslą. Pvz., Vienos vieša įdarbinimo tarnyba teigia:

*"Minėtos planinės grupės integracija (...) į darbo rinką; ji turi būti atliekama pritaikant pagal klientų poreikius ir atsižvelgiant į planinei grupei būdingą ir pavienių asmenų problemų daugumą (tuo pačiu turi būti susitelkiama į egzistuojančias (dalyvių) stipriąsias puses ir sugebėjimus; visų pirma reikalingas intensyvus ir kryptingas darbas su pritaikymo ir tarpininkavimo palaikymu bei pavieniui gyvybingų sprendimų atskleidimu."*¹³

Profesinio mokymo paslaugų teikėjams reikia kai kurių įgyvendinimo mechanizmų, paverčiančių plataus masto politinius tikslus į tikslus, kuriuos galima būtų pritaikyti veikloje.¹⁴ Norint, kad tikslai taptų vertinamaisiais, jie turi būti "veikiantys".¹⁵

Vertinamųjų tikslų (indikatorių) sukūrimas

Vertinamieji tikslai yra naudojami kaip vertinimo įrankiai. Nustačius tikslą, jis po to tampa rūšiavimo ar vertinimo politikos pagrindu.

Kokiomis nuorodomis remiantis galima surašyti vertinamuosius tikslus? Tikslus reikia surašyti pagal tokį modelį (pvz., tikslai, susiję su rezultatais):

¹² Žr.: Resolution of the Council of the European Union on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout life in Europe (28 May 2004), Brüssel. Internetė rasite: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/80643.pdf [20.06.2011]

¹³ Žr.: Public Employment Service Vienna (2005)/ Dep. 7: Course description „JOBEXPRESS“ for the regional department Geiselbergstraße, p.4.

¹⁴ Žr.: <http://www.eduqua.ch> [20.06.2011]

¹⁵ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum, p. 15. Internetė rasite: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc

Įgūdis, kurį pademonstruoja apmokomas asmuo.	Sąlygos, kuriomis apmokomas asmuo pademonstruoja įgūdį.	Sėkmės vertinimo kriterijai.
--	---	------------------------------

Kai mokytojai ir dalyviai išsiaiškina savo lūkesčius, - kiek, koku laipsniu, kokiomis sąlygomis ir t.t., - tuomet tampa aišku, ko tikimasi.

- Galimi vertinamieji "pagrindiniai" tikslai ir antriniai tikslai:

- 1 Įdarbinimo procentas
- 2 Atkritimo procentas
- 3 Aukštesnes kvalifikacijas turinčių dalyvių skaičius
- 4 Dalyvių, kurie nesusitelkia į tradicinėmis, senamadiškomis lyčių rolėmis pagrįstas profesijas (lyčių vyraujanti linija), skaičius
- 5 Individualios jaunimo situacijos aplinkybės
- 6 Dalyviai, kurie yra geriau informuoti
 - 6.1 Apie dabartinę darbo rinkos situaciją ir reikalavimus (norint realizuoti atrankinę, specifinę profesinių įgūdžių klasifikaciją)
 - 6.2 Apie dabartines įsidarbinimo galimybes
 - 6.3 Apie dabartinę darbo rinką (kokiose srityse reikalingi darbuotojai)

- Galimi vertinamieji "šalutiniai" tikslai ir antriniai tikslai:

- Dalyvių, kurie geriau suvokia save, skaičius
 - Kaip dalyviai suvokia save? Kaip jie apibūdintų savo įgūdžius ir sugebėjimus? (Palyginimas tarp „prieš“ ir „po“)
- Dalyvių, kurių aukštesnė savigarba, skaičius
 - Sugebantys išreikšti savo jausmus
 - Perteikiantys asmenines emocijas
 - Pasisakantys grupėje
 - Išreiškiantys ir apginantys savo nuomonę
 - Žinantys, ko nori iš ateities (Koks mano tikslas?)
 - Žinantys savo stipriąsias ir silpnąsias puses ir sugebantys jas pateikti
- Dalyvių, kurie geriau sugeba priimti sprendimus ir yra atsakingesni, skaičius
 - Kaip dalyviai panaudoja siūlomus sprendimus, kurie buvo suformuoti vertinimo metu?
- Dalyvių, kurių aukštesnė motyvacija, skaičius

- Nuolatinis įtraukimas į projekto veiklą net tokiu atveju, kai dalyviai gali nežinoti, kokią pažangą jie padarė tuo metu
- Aktyvus bendradarbiavimas projekto metu
- Atkaklumas projekto metu, nors tai kartais nuvargina, atima laiko ir ilgai trunka.
- Atkaklumas kreipiantis dėl darbo
- Atkaklumas per pakartotinę integraciją į darbo rinką, nors jis neatneša sėkmės čia ir dabar.
- Dalyvių, kurių didesnė asmeninė atsakomybė, skaičius
 - Dirbantys su savo troškimais, neįeinančiais į projekto veiklą (prisiimantys atsakomybę už savo ateitį)
 - Užduodantys klausimus, jeigu kas nors jiems atrodo dviprasmiška
 - Dirbantys su savo silpnybėmis
 - Sugalvoję savo ateities planus. Kaip paaugliai įgyvendina savo planus (Sugebantys padėti sau)?
- Dalyvių, kurių geresnis mąstymas, skaičius
 - Identifikuojantys situaciją, kurioje nesutampa ketinimai ir veiksmai
 - Sugeba atskirti savęs suvokimą ir kitų suvokimą (Kaip kiti žmonės mane suvokia? Kaip aš suvokiu save?)
 - Siekiantys suvokimo apie savo gyvenimą (Iš kur aš? Kur aš dabar esu? Koks mano tikslas?)
- Dalyvių, kurių geresnis įsijautimas, skaičius
 - Geriau suprantantys save ir kitus
 - Palaikantys geresnius santykius su kitais
 - Apibūdinantys kitiems emocijas, nors jos nėra žodinės
 - Sugebantys save pamatyti iš kitų perspektyvos
- Dalyvių, kurių geresnis autentiškumas, skaičius
 - Gerbiantys save ir kitus
 - Būnantys sąžiningi kalbėdami su kitais
 - Būnantys sąžiningi su savim
 - Suvokiantys savo sugebėjimus ir teisingai juos perteikiantys
- Dalyvių, kurie geriau orientuoti į tikslus, skaičius

- Tiksliai suvokiantys savo ateitį ryšium su darbu
- Siekiantys realistinių darbų
- Gerai žinantys, kokios yra galimybės gauti tą darbą

Viena iš pagrindinių problemų, su kuriomis susiduria mokymo institucijos, identifikudamos mokymo tikslus, yra ta, kad svarstomas klausimas apie tikslus yra pakankamai sudėtingas:

- Ne visada aišku, kuriose srityse galima ir reikia nustatyti tikslus.
- Kartais labai sunku nustatyti tikslus (tai brangu ir užima laiko).
- Įvairūs tarpininkai gali norėti pasiekti skirtingus (kartais tarpusavyje konfliktuojančius) tikslus/standartus.
- Dėl greitų konteksto pokyčių gali tekti nuolat derinti standartus.
- Galimi nesutarimai ryšium su tuo, kas kurs tikslus.
- Kitos problemos.

2. Planinės grupės

Kitas aspektas, kurį reikia nustatyti planuojant projektą, yra planinės grupės. Planinių grupių nustatymas yra vienas iš svarbiausių procesų per planavimo fazę. Preciziškas planinių grupių nustatymas ruošiant kiekvieną projektą yra kursų mokymo programos sudarymo pagrindas (mokymo medžiagos parinkimas, "teisingų" metodų ir priemonių suplanavimas, turinio sudarymas ir t.t., žr.: 6.3.).¹⁶ Tikėtina, kad projektas, kuris neįkūnija įvairių planinių grupių skirtingų ir individualių poreikių bei lūkesčių, nėra labai sėkmingas.¹⁷ Vadinasi, planinių grupių ištyrimas čia vaidina labai svarbią rolę.

Pirmas punktas: Rekomenduojama preciziškai iširti planinę grupę. Kokio tipo planinės grupės dalyvaus projekte? Turint tai omenyje, iškyla tokie klausimai:

- Kokį išsilavinimą turi dalyvis?
- Kokią darbo patirtį dalyvis jau įgijo?
- Kokiomis kalbomis kalba dalyvis (laisvai, truputį)?
- Kokias technines kompetencijas turi dalyvis (pvz., naudotis informacinėmis technologijomis)?
- Kokie yra dalyvio fiziniai ir protiniai sugebėjimai?

Galimi klausimai: Kokia yra dalyvio situacija gyvenime? Pvz.: Ar vienišai motinai yra prieinama būtina pagalba, kad ji galėtų reguliariai dalyvauti projekte? Ar dalyvis turi skolų?... ir t.t.

Antras punktas: Būtina patikrinti ir dalyvių lūkesčius, kadangi lūkesčių atitikimas per projektą yra viena iš profesinio mokymo sėkmės išankstinių sąlygų. Galimi klausimai patikrinant dalyvių lūkesčius galėtų būti šie:

- Ko dalyvis tikisi iš projekto?

¹⁶ Vėliau žr. tolesnę informaciją.

¹⁷ Žr.: Balli, Christel / Krekel, Elisabeth M. (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis?, Bonn, wbv Verlag.

- Ar egzistuoja formalios kvalifikacijos ir kompetencijos, kurias turi suformuoti arba palaikyti projektas (pvz., skaitymo, rašymo, matematiniai įgūdžiai)?
- Į ką turėtų susitelkti projektas (pvz., techninių kompetencijų įgijimą, kalbinių kompetencijų įgijimą, socialinių kompetencijų/įgūdžių įgijimą)?
- Kokių rezultatų dalyvis tikisi iš projekto?

Bendrais bruožais nustačius šias įvairias žmonių grupes, jų poreikius ir lūkesčius, sudaromi planinei grupei tinkantys tam tikri nustatymai, užduotys ir temos, įeinantys į mokymo projektus.

3. Turinys

Į šiuos poreikių ir lūkesčių skirtumus reikia atsižvelgti sudarant projekto **turinį**. Ko reikia kursų dalyviams ir ko jie tikisi? Kiekvieni kursai turi remtis šiomis specifikacijomis. Jeigu vykdant darbo rinkos paklausos analizę arba planinių grupių poreikių analizę kursų turinyje aptinkama spragų, reikia imtis tokių priemonių, kad spragos būtų užpildytos.

Projektai paprastai būna susiję su (daugiau informacijos rasite [1.3.](#)):

- Profesiniu orientavimu
- Išsilavinimo ir profesijos pasirinkimu
- Šalutiniais įgūdžiais
- Sveikatos ir šalutinių įgūdžių pagerinimu
- Gyvenimo ir karjeros valdymu
- Darbo susiradimu.

Praktikoje reikia atrasti veiksmų sistemą, tinkamą kiekvienai atskirai problemai ir poreikiui. Tai ypač aktualu, jeigu paslaugos teikimas skatina įvairialypę grupinę struktūrą¹⁸. Apskritai projekto planavimas turi susitelkti į **individualaus darbo su dalyviais metodą**.

5.1.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Išvardinkite pagrindinius ir nepagrindinius tikslus. Kiekvienam tikslui raskite bent du rodikliais matuojamus žemesnio lygmens tikslus.
2. Kuri grupė buvo tikslinė paskutiniuose kursuose, kuriuos jūs rengėte ar juose dalyvavote? Kaip „jūsų“ mokymo įmonė nustatė tikslinę grupę?
3. Kas dalyvavo nustatant tikslinę grupę? Kas turėtų dalyvauti nustatant tikslinę grupę?

¹⁸ Kaip argumentas, palaikantis įvairiarūšes grupes mokymo projektų mastu, dažnai pateikiamas faktas, kad "realioje" darbo rinkoje niekas negali pasirinkti, su kuo dirbti. Nors tam tikru mastu reikia sutikti su šiuo argumentu, reikia pripažinti ir tai, kad „įvairiarūšių grupių suformavimui“ aktyvios darbo rinkos politikos srityje svarbios ir ekonominės priežastys. Iš vienos pusės, šiuos kursus reikia pakankamai "užpildyti", kad jie būtų pigesni, iš kitos pusės, Viešų įdarbinimo tarnybų konsultantai neturi "neriboto" biudžeto, kuris atitiktų individualius jų klientų poreikius. Be to, reikia nurodyti, kad ne savo noru ateinantys dalyviai įtakoja kursų sėkmę/nesėkmę.

4. Kokios yra matuojamų tikslų nustatymo gairės?

Užduotys grupėje:

1. Aptarkite, kodėl mokymo tikslų nustatymas gali būti gana sudėtingas procesas. Argumentuokite savo nuomonę.
2. Aptarkite, kodėl reikalingas aiškus tikslinės grupės nustatymas. Kokios gali būti pasekmės, jei bus nepakankamai atsižvelgta į tikslinės grupės poreikius?
3. Kokią įtaką grafiko sudarymui, mokymo turiniui ir mokymo būdui gali turėti tikslinės grupės apibrėžimas?

5.1.3 Pagrindinis profesinio orientavimo ir aktyvavimo mokymo projektų turinys

5.1.3.1 TEORIJS TURINYS

Šiuo metu daugelyje šalių profesinio mokymo sistemos atsidūrusios po pernelyg didžiuoju spaudimu, kad būtų sėkmingos: kursų dalyviai tikisi garantuotai įsidarbinti darbo rinkoje ir sėkmingai padaryti karjerą; kompanijoms reikia kvalifikuotų ir veiksmingai dirbančių bei gerai savo darbą atliekančių žmonių; visuomenė tikisi aukšto potencialo, konkurencingumo, įdarbinimo ir perspektyvumo; o politikai tikisi paramos sprendžiant ekonomines ir socialines problemas. Tikimasi, kad profesinis mokymas bus patikimas ir išsamus, lankstus ir dinamiškas, nukreiptas į darbo rinką ir puoselėjantis asmeninius įgūdžius.¹⁹

Susidūrus su tokiais didžiuliais (ir kartais vienas kitam priešingais) lūkesčiais, už profesinio mokymo plėtrą ir įgyvendinimą atsakingiems žmonėms patariama suformuoti nuosavą profesinio mokymo viziją, į kurią būtų galima įtraukti visus šiuos skirtingus poreikius, tačiau sušvelnintą realizmo.²⁰

Kokie yra būtini veiksmai?

Iš pradžių, kai nustatomas mokymo projektų turinys, reikia paskirti komandas, kad būtų galima sukurti mokymo programą. Komandas turi sudaryti ekspertai, turintys daug patirties, pvz., valdžios institucijos (pvz., darbo ministerija, švietimo ministerija), darbo vietų ekspertai ar mokymo ekspertai, darbdavių asociacijos, profesinės sąjungos ir su jomis susijusios socialinės grupės, pvz., profesinio mokymo paslaugų teikėjai, NGO ar rajoninės grupės.²¹ Šiems žmonėms, atsakingiems už turinio nustatymą, reikia kiek galima daugiau informacijos apie dabartinę profesinę ir darbo situaciją. Tai turi apimti darbo rinkos duomenis, informaciją

¹⁹ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.8. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

²⁰ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.8. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

²¹ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.11. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

apie technines peržiūras, būsimus struktūrinius pokyčius, ekonominį vystymąsi ar informaciją apie esamus kvalifikacijos poreikius (žr.1.1.). Be to, mokymo ir tolesnio mokymo situacija kiekviename sektoriuje turi būti pagrįsta dokumentais. Planuojant veiksmingus mokymo projektus, labai svarbi yra ir informacija apie planines grupes (pvz., tam tikro tipo mokyklos absolventus) ir profesinio mokymo paklausą (žr. 1.1.).

Pirmas punktas: Pagrindinių užduočių nustatymas

Profesinio mokymo turinys yra nustatomas remiantis keliomis pagrindinėmis užduotimis, kurias turi sugebėti atlikti pilnai apmokytas specialistas. Šios pagrindinės funkcijos apima tam tikro mokymo profilio funkciją. Nustatant pagrindines užduotis, reikia jas perprasti, tuo pačiu atsižvelgiant į specifinį mokymo profilio pobūdį.

Todėl pagrindinis klausimas būtų toks: *Kokia pagrindinė užduotis yra būdinga mokymo kursuose įgytam kvalifikacijos profiliui?*

Nors iš pirmo žvilgsnio šis klausimas ir atsakymai į jį gali atrodyti nereikšmingi, būsimiems absolventams tai būtų pagrindinis jų profesinės tapatybės atskaitos taškas. Tiksliai įvardinta užduotis leidžia jiems po dalyvavimo mokymo projekte traktuoti save kaip „kvalifikuotus“ ir atskirti save nuo kitų užduočių sričių.²²

Neapsakomai svarbu, kad būtų sukurta atvira ir produktyvi diskusijoms skirta aplinka, ir (kituose punktuose) tai užtikrina, kad kiti komandos nariai priims visas idėjas, nepaisant to, ar jas galima įgyvendinti, ar ne.

Antras punktas: Hierarchijos lygių nustatymas

Pagrindinis klausimas: *Kur turi atsidurti mokymas švietimo sistemos ir darbo rinkos hierarchijoje?*

Švietimo ir darbo rinkos sistemoje turi atsidurti mokymo pažymėjimas, kadangi švietimo institucijos bei valdžios įstaigos turi formaliai pripažinti pažymėjimą, o darbo rinka turi jį priimti. Kvalifikacijos lygis, kurį reikia pasiekti kursų metu, taip pat priklauso nuo planinių grupių, kurioms skirta mokymo programa (žr. 1.1. ir 6.2.).

Nustačius hierarchijos lygius, už kursų turinio nustatymą atsakinga komanda pirmiausia išplėtoja šias idėjas:

- Koks yra darbo organizacijos, kurioje dirbs apmokytas dalyvis, lygis
- Koku lygiu formalus pažymėjimas turi atsidurti švietimo ir mokymo sistemoje.

Jeigu planuojamų mokymo kursų paslaugos nėra šalies švietimo ir mokymo sistemos „aklavietė“, reikia nustatyti jungiamąsias grandis su esamu (tolesniu) švietimu ir mokymu. Reikia išspręsti ir klasifikacijos problemą kartu su darbo role.

Trečias punktas: Kursų žymėjimas

²² Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.12. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

Norint užtikrinti, kad mokymo diplomai ilgai tarnaus, svarbu pasirinkti apibūdinimą, kuris būtų kiek galima aiškesnis ir trumpesnis ir kurio nebūtų galima supainioti su panašiais pažymėjimais.

Pagrindinis klausimas: *Ar profesinis mokymas skiriasi nuo to, kurį suteikia kitas profesinio mokymo paslaugų teikėjas?*

Ketvirtas punktas: Tinklo sudarymas

Per šį punktą grupei pateikiamos idėjos, kurios buvo sukurtos platesnei auditorijai, pradėjus išsamų dialogą su institucijomis, ekspertais, asociacijomis, valdžios įstaigomis ir pavieniais asmenimis (pvz., potencialiais kursų dalyviais). Šio punkto tikslas yra įsitikinti, kad planavimas juda „teisinga kryptimi“, ir aptarti tai su kitomis „su tuo susijusiomis“ institucijomis bei grupėmis. Išsamios diskusijos ar pokalbiai, dirbtuvės ir apklausos padeda išsiaiškinti, koku mastu profilio projektas atitinka faktinę paklausą tiek ryšium su potencialiais besimokančiais asmenimis, tiek su darbo rinka. Tai yra vienas iš svarbiausių punktų planuojant kursus, kadangi esminis dalykas yra sužinoti, kiek priimtinas yra profesinis mokymas.²³

Per šio metodo **penktą ir šeštą punktą** (žr. 1.4.), prieš komandai suprojektuojant mokymo modulius, reikia atlikti kompetencijos analizes ir pagrindinių žinių analizę.²⁴

Paprastai modulių turinys būna toks:

Kaip pagrindinius į profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo projektų turinį įeinančius dalykus galima paminėti šiuos aspektus:

- Į profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo projektus turi įeiti esminiai karjeros ir gyvenimo valdymo įgūdžių įgijimo aspektai. Mokytojai savo išmanymo, formalių kvalifikacijų ir profesionalios patirties dėka turi sugebėti įtraukti šiuos aspektus į savo darbą priklausomai nuo projektui išskeltų ir iš planinių grupių kildinamų tikslų.
- Daugelis profesiniame mokyme dalyvaujančių asmenų yra bedarbiai. Todėl profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo projektai turi padėti šiems žmonėms aktyviai priimti dalyvių gyvenimo situaciją, kurią apsunkina nedarbas. Esminis dalykas būtų suformuoti reikiamus įgūdžius, kad būtų galima susidoroti su gyvenimo situacijomis, kurias iššaukia nedarbas. Ypač reikia skatinti naujų, produktyvių susidorojimo įgūdžių įgijimą keičiantis patirtimi grupėse. Mokytojai privalo turėti išsamių metodinių šios srities žinių; jie turi sugebėti lanksčiai reaguoti ir atitinkamai valdyti situacijas.
- Profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo projektai remia socialinių įgūdžių ir formalių sugebėjimų (pvz., įgūdžių dirbti su informacinėmis technologijomis, rasti darbą, parašyti CV, prisistatyti, įgyti atsakomybės už save, teisių suteikimo ir t.t.) bei kompetencijų įgijimą grupinėse ir komandinėse situacijose. Sukurdami atitinkamą

²³ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.12. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

²⁴ Moduliai yra mokymo vienetai, kurie perteikia pagrindines sąvokas arba yra naudojami norint apmokyti tam tikrų būdingų darbinių funkcijų.

mokymosi klimata, mokytojai privalo profesionaliai lydėti ir remti šių sugebėjimų ir kompetencijų įgijimą.

- Profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo projektų mokytojams reikia išskirti ir konstruktyviai aptarti dažnai dominuojantį sėkmės indikatorius, „įdarbinimo procentą“ ir padaryti tai produktyviu būdu. Dalyvių šis „sėkmės indikatorius“ negali spausti. Individualios globos ir mokymo kontekste svarbu identifikuoti asmeninius sėkmės indikatorius. Mokytojai atsako už tai, kad atitinkamu būdu perduotų šiuos sudarytus asmeninius sėkmės indikatorius tiems, kurie paskiria vietas/sutartį sudarančias institucijas.
- Profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo projektai turi būti priderinti prie darbo rinkos ir atskirų asmenų darbo paieškos. Gali prireikti atsižvelgti į kitus aspektus, susijusius su mokymu ir švietimu. Mokytojai turi sugebėti susidoroti su visomis kitomis temomis, kurios gali iškilti mokymo kontekste: piktnaudžiavimas/priklausomybė nuo narkotikų/alkoholio, ligos, skolos ir t.t. Šios problemos gali kliudyti susirasti darbą, todėl, jeigu dabartinė mokymo institucija neužsiima specialia socialine intervencija ir globa, reikėtų padėti dalyviams susirasti atitinkamus konsultavimo ir paramos projektus. Tokiu atveju mokytojams šalia kitų esminių kompetencijų, reikalingų dirbant su darbo rinka susijusiomis temomis, gali prireikti papildomų kvalifikacijų ir kompetencijų.

Galutinės pastabos: Priešingai nei kai kurios aukštojo mokymo kvalifikacijos, profesiniai moduliai yra gana lankstūs ir pritaikomi pagal regioninius ar esamus poreikius. Reikalingas nuolatinis mokymo programų bei jų turinio atnaujinimas ir reguliarius turinio pertvarkymas, kadangi tai padeda užtikrinti, jog profesinis mokymas žengs koja kojon su darbo rinkos (pramonės ir komercijos) pokyčiais.²⁵

5.1.3.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Kokie yra būtini žingsniai apibrėžiant mokymo turinį? Dviem, trim sakiniais apibūdinkite kiekvieną žingsnį. Atsakymus punktais(vienu, dviem žodžiais) užrašykite ant lapelio.
2. Koks yra pagrindinis profesinio orientavimo/konsultacijų darbo klausimais turinys.
3. Koks yra darbo tinkle tikslas? Įvardinkite bent dvi priežastis.

Užduotys grupėje:

²⁵ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational education and training in Austria, in: Cedefop Panorama Series, 125, Luxembourg, p. 15. Internetė rasite: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf [24.05.2011]

1. Įsivaizduokite, kad esate komanda, atsakinga už profesinio mokymo metodo sukūrimą ir realizavimą. Jūsų užduotis yra sukurti tam tikro metodo profilį. Turi būti padaryti trys esminiai sprendimai:
 - Kokia esminė užduotis bus būdinga metodui?
 - Kokią vietą švietimo sistemoje ir darbo rinkos struktūroje šis metodas turėtų užimti?
 - Kaip vadinsis diplomais, suteikiamas baigus kursus?
2. Kodėl glaustas ir aiškus kursų pavadinimas yra toks svarbus? Aptarkite tai ir apginkite savo nuomonę.
3. Darbas tinkle padeda užtikrinti mokymų turinio planavimą teisinga linkme. Pamastykite apie „savo“ mokymo įstaigą. Ar, jūsų nuomone, ji darbai tinkle skiria pakankamai dėmesio?

5.1.4 Neformalių įgytų įgūdžių ir didaktinės analizės patvirtinimas

5.1.4.1 TEORIJOS TURINYS

Dabar, prieš suprojektuojant mokymo modulius, reikia pereiti prie kito punkto, **kompetencijų analizių ir didaktinių analizių.**

Penktas punktas: Kompetencijų analizė

Šis metodo panaudojimo etapas užpildo spragą tarp užduoties ir mokymosi sistemų. Kaip galima sistemingai vadovauti kursų dalyviams, kad būtų kompetentingai ir veiksmingai išpildyti prieš tai nustatyti darbo reikalavimai? Kokie įgūdžiai, žinios ir požiūriai yra reikalingi ir kaip galima juos sistemingai vystyti?²⁶ Per ankstesnius du dešimtmečius užduočių sistemos temų pakeitimo į mokymosi sistemos programą problema buvo ignoruojama. Tačiau reikia skatinti už mokymo kursų sukūrimą ir įdiegimą atsakingą komandą keisti užduočių reikalavimus į kompetencijas (kompetencijų analizė) ir analizuoti mokymosi punktus, kurie yra reikalingi kompetencijų vystymui (didaktinė analizė).

Formalios ir neformalios kompetencijos

Įgytas formalias kompetencijas galima atskirti nuo neformalių. Įgytas formalias kompetencijas kaip kvalifikacijas patvirtina atitinkami pažymėjimai, laipsniai, diplomai, o tuo tarpu neformalių – ne. Atsižvelgiant į tai, kad „patirtis yra vertinga“²⁷, kompetencijų analizės turi daugiausiai susitelkti į įgytas neformalias kompetencijas.

²⁶ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.18. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

²⁷ www.valida.ch [24.05.2011]

Bendrą apibūdinimą rasite Michel Joras knygoje "Le bilan de compétences"²⁸. Jis apibūdina kompetencijų analizę kaip dinamišką procesą, suteikiantį galimybę analizuoti kompetencijas, kurios nėra įgyjamos kartu su formaliomis kompetencijomis, ir nustatyti gebėjimą vystyti kompetencijas priimant sprendimą dėl karjeros.

Analizė

Pirmiausia kompetencijų analizė yra reikalinga tam, kad matytųsi visos neformalios kvalifikacijos, kurias (potencialūs) dalyviai įgijo lavinimo, profesinio mokymo metu ir kasdieniniame gyvenime. Tai yra dalyvių neformalių kompetencijų vertinimas. Anot Ruedi Winkler²⁹, Šveicarijos asociacijos Valida pirmininko, profilių analizių (arba kompetencijų analizių) įdiegimą reikia pritaikyti prie planinės grupės išsilavinimo lygio. Kompetencijų analizės rezultatai turi suteikti tokią informaciją: (Kokias socialines kompetencijas/įgūdžius turi dalyvis? Ar dalyvio kompetencijos yra skirtingos (pvz. bendravimo įgūdžiai, prisistatymo įgūdžiai, konfliktų valdymas,...)?):

1. Informacija apie profesines, išorines ir asmenines kompetencijas
2. Informacija apie gabumus ir sugebėjimus, tolesnio asmeninio vystymosi potencialą ir galimybes
3. Informacija apie motyvaciją ir motyvus
4. Tikslų, liečiančių asmeninės karjeros strategijas, tolesnį lavinimą ir konkrečius tolesnius veiksmus, apibūdinimas.

Kaip kompetencijų analizės antras punktas įvardijami žinių įgūdžiai ir požiūriai, kurie yra reikalingi norint kompetentingai atlikti savo darbą (žr. 1.1. darbo rinkos paklausos analizę). Klausimas būtų toks: Kokios kvalifikacijos ir kompetencijos yra reikalingos siekiant efektyviai ir veiksmingai atlikti darbą? Šiuos nustatytus įgūdžius reikia palyginti su asmeniniais dalyvių šalutiniais įgūdžiais. Tuo remiantis, sudaroma mokymo programa. Su didaktinės analizės pagalba parengiama tinkama programa, kuri atitinka šiuos reikalavimus.³⁰ Kokius įgūdžius reikia "sukurti" su šių kursų pagalba?

Dalykai, į kuriuos reikia atsižvelgti

- Žinojimas apie esamas kompetencijas suteikia dalyviui šviečiamąją informaciją ir didina jo pasitikėjimą savim. Tai ypač svarbu tiems dalyviams, kurių pasitikėjimas savim menkas, kadangi jie ilgai nedirbo. Šiuo atžvilgiu kompetencijų analizė siekia atrasti dalyviuose žinių, kurios nėra įvertintos pažymėjimu, ir padėti jiems jas aptikti, kad jiems atsivertų nauji keliai. Identifikavimas ir žinojimas gali padėti aktyvuoti žmones, kad jie suvoktų savo potencialą. Tai yra savaiminis žmonių įgalinimas, kad jie

²⁸ Žr. : Joras, Michel (1995): Le bilan de compétences, Paris: Presses Universitaires de France.

²⁹ Žr.: Winkler, Ruedi (2003): Gelernt ist gelernt - aber nicht immer anerkannt, www.ruediwinkler.ch [24.05.2011]

³⁰ Didaktinė analizė vertina, ar planuojami mokymo kursai gali perteikti sužinotas kompetencijas (žr. kompetencijų analizę). Sąraše pateikiama daugybė kompetencijų, kurios gali būti skatinamos per ribotą mokymo laikotarpį, tačiau negalės būti sistemingai formuojamos. Į tai įeitų ir kompetencijos, kurias kursų pradžioje galima laikyti bendromis žiniomis, bei bendrieji požiūriai (pvz., laiku atlikti užduotis), kurie gali būti netiesiogiai skatinami mokymo programos kursuose, tačiau jų neverta sistemingai išryškinti kaip pagrindinės temos.

suprastų ir kontroliuotų savo situaciją ir sukurtų visą eilę strategijų gyvenimo stresu atvejams³¹.

- Šis punktas ne tiesiog sulygina mokymo programą su funkciniais reikalavimais. Čia reikalinga individualiai išanalizuoti žinių ir požiūrių komponentus bei idėjas, kaip galima praplėsti, pagilinti ir sistemingai formuoti šias žinias. Neformaliai įgyti įgūdžiai yra reikalingi, nes:

„Darbas – remiantis pagrindine idėja – yra daugiau nei paprasčiausias iš anksto nustatytų šabloninių reakcijų į tam tikro veiksmo stimulus supratimas. Darbas taip pat reiškia aktyvias užduočių sąlygų ir galimybių interpretacijas bei atspindėtą jų įgyvendinimą.“³²

Tuo pačiu dalyviai turi išmokti kompetentingai, veiksmingai ir tinkamai valdyti savo darbą. Norėdami sugebėti teisingai interpretuoti, vertinti ir apdoroti darbinės instrukcijas, darbuotojai privalo turėti įvairiausių *veiklos kompetencijų*.³³

- *Mokymo užduočių rutina*: Į mokymo programas turi įeiti patirtinis mokymasis arba tam tikro tipo užduočių išbandymas ir praktikavimas. Norint susidoroti su profesinėmis užduotimis, reikalinga didelė patirtis, kuri gali būti patobulinta tik vėlyvesniame karjeros etape.

- *Specializuotos žinios*: Kartu su tradicinėmis mokymo sąvokomis kursų dalyviai turi išmokti faktus, terminus ir taisykles, kurie bus reikalingi jų būsime darbe. Šios žinios jiems pasitarnaus kaip tikslaus techninio darbo užduočių supratimo pagrindas, leis bendrauti su bendradarbiais ir suformuos tolesnio besimokančiojo asmens paties sau vadovaujamo mokymo ir tobulėjimo pagrindą.

- *Žinios apie veiklą ar užduotis*: Be techninių žinių darbuotojams dar reikia sugebėti kompetentingai atlikti visą savo darbą, pvz., dirbant su produktais, darbo medžiagomis, procedūrinėmis nuostatomis ir kitais su jais susijusiais žmonėmis.

- *Procedūrinės žinios*: Darbuotojai gali tiksliai dirbti sudėtingose situacijose ir esant neaiškioms darbo sąlygoms tik tokiu atveju, jeigu pilnai supranta savo darbo kontekstą. Pvz., jie turi žinoti, kokių tikslų siekia dirbdami ir kokios yra būtinos sąlygos. Jiems reikia tikslų žinių apie procesus, pvz., viso darbo procesus (žinių apie darbo procesus), kompanijos struktūrą, darbo procesų kontekstą ir t.t.

- *Žinios apie struktūrą*: Šiuo metu darbuotojai vis dažniau susiduria su besikeičiančiomis gamybos sąlygomis, kurios iš jų reikalauja būti atvirais naujovėms.

Kompetencijų analizių modeliai:

Per pastarąjį dešimtmetį Europos šalyse buvo įsteigtos infrastruktūros/institucijos, plėtojančios ir pripažįstančios mokymąsi, kuris vyksta ne formalus mokymosi aplinkoje.

³¹ Wolf, Bertram (2005):

http://www.abif.at/deutsch/news/events2005/Erfahrung_einen_wert_geben/Tagungsmappe180505.pdf
[24.05.2011]

³² Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.18. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select_and_struct.pdf[24.05.2011]

³³ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.19. Internetinė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select_and_struct.pdf[24.05.2011]

Dabar egzistuoja įvairios procedūros, metodai ir instrumentai, identifikuojantys įgytas neformalias kompetencijas.

- Prancūziškas kompetencijų analizės modelis, kurį sukūrė Michel Joras³⁴, siūlo atlikti tokią procedūrą:

Etapas	Etapo tikslai
1 etapas: Įvadas ir pasiruošimas	Sužinomi asmens poreikiai.
2 etapas: Pagrindinių principų/pamatų suplanavimas: Pagrindinių profesinės ir asmeninės motyvacijos principų bei atitinkamų interesų surinkimas ir aptikimas. Profesinių ir išorinių (neformalių) kompetencijų surinkimas. Bendrųjų žinių surinkimas, jeigu to reikia. Profesinio tobulėjimo potencialo nustatymas.	Išsiaiškinama profesinė ir asmeninė motyvacija bei atitinkami interesai. Aptinkamos ir apibūdinamos profesinės ir išorinės kompetencijos. Surenkamos bendros žinios, jeigu to reikia. Suplanuojamas ir užrašomas profesinio tobulėjimo potencialas.
3 etapas: Išvados ir tolesnės strategijos	Asmuo pasižymi detalias pastabas apie 2 etapo rezultatus. Priimami sprendimai dėl kitų profesinio mokymo veiksmų ir tolesnio lavinimo. Suplanuojami kiti veiksmai.

- Vokiškas modelis KOMBI³⁵, viso gyvenimo ciklo kompetencijų analizė, kurią atliko Acheno Pramoninės inžinerijos ir ergonomikos katedra ir institutas, RWTH (Reino-Vestfalijos aukštoji technikos mokykla), padeda kompanijoms nustatyti tam tikrus kompanijos darbo reikalavimus bei dabartines darbuotojų kompetencijas. KOMBI yra įgyvendinamas per keturias fazes:

³⁴ Žr.: Joras, Michel (1995): Le bilan de compétences, Paris: Presses Universitaires de France.

³⁵ <http://www.iaw.rwth-aachen.de/produkte/kombi/index.html> [07.01.2005]

1. Tam tikrų darbo/specialybės reikalavimų analizė
 2. Dabartinių ir potencialių darbuotojų kompetencijų analizė
 3. Ankstesnio mokymosi ir kompetencijų vertinimas ir jo dabartinis pripažinimas akreditacijos įstaigose
 4. Priemonių specifikavimas – ryšium su strateginiu personalo tobulinimu arba vidiniu/išoriniu personalo pritraukimu
- Vokišką kompetencijų analizės modelis³⁶ buvo sukurtas vykstant plėtros partnerystei Gendernet, pabrėžiant profesijos ir šeimos suderinamumą, ir jį remia programa EQUAL, kurią sukūrė Europos Sąjunga.
 - Pagalbinis projektas KOBRA³⁷, www.gendernet.de/2004/kobra/, siūlo galimybę pripažinti savo stipriąsias puses. Manoma, kad tam tikri pratimai, praktikos ir instrukcijos skatina ankstesnio mokymosi ir įgūdžių, įgytų profesinėje, socialinėje ir šeimos aplinkoje, atspindėjimą. Testų kombinacija kategorijose "potencialo testavimas" ir "darbo profiliai" padeda įvertinti save siekiant tolesnio profesinio orientavimo ir tobulėjimo. Jūs surasite tokių pratimų, kaip intelekto testai, žinių testai, kompiuteriniai testai ir galvosūkių.

"Geriausios praktikos", skirtos kokybės vertinimo programoms, pavyzdžių rasite "Valida" (Šveicarija)³⁸, "The Competence Portfolio" of "Bildungswerke" (Austrija) ir projekte "CREA" (Italija). Kitos Europos šalys taip pat jau pradėjo kurti savo metodus.

Pvz.: Airiškas projektas WAVE³⁹ akcentuoja poreikį įvesti "Darbo patirties patvirtinimo protokolą Europos vandens gyvių ir augalų veisime". Projektas WAVE:

- Pateikia išsamų su vandens gyvių ir augalų veisimu susijusių kvalifikacijų sąrašą, įskaitant įgūdžius, erudicijas, žinių reikalavimus ir pramonines kompetencijas.
- Identifikuoja spragas tarp esamų kvalifikacijų ir kompetencijų bei mokymo poreikių, skirtų struktūriniam ir neformaliai mokymuisi šioje srityje.

Su kompetencijų analize susijusi rizika ir jos silpnosios pusės:

- Didžiausias barjeras, susijęs su kompetencijų analizių įgyvendinimu kompanijose, gali būti laiko sąnaudos ir didelė šios naujos praktikos kaina.
- Be to, atsiranda etinių duomenų saugumo problemų, kadangi per kompetencijų analizę gauta informacija, kuri laikoma konfidencialia, yra prieinama ir kitiems žmonėms (mokytojams, mokymo institucijai, viešoms įdarbinimo tarnyboms ir t.t.).

³⁶ <http://www.gendernet.de/2004/kobra/> [12.03.2005]

³⁷ <http://www.kobra-berlin.de> [24.05.2011]

³⁸ Winkler, Ruedi (2005):
http://www.abif.at/deutsch/news/events2005/erfahrung_einen_wert_geben/Winkler%202-Teil-Qualitaet.pdf
[24.05.2011]

³⁹ <http://www.aquatt.ie/aquattinitatives/currentinitatives/wave.php>[12.03.2005]

- Galimybių lygiateisiškumas yra retai vertinamas, nes neturintys palankių sąlygų žmonės paprastai yra išstumiami iš šių instrumentų dėl kalbinių ir išsilavinimo barjerų. Todėl reikia pritaikyti metodus pagal planines grupes (pvz., migrantams).
- Yra ir kitų kritinių pastabų, susijusių su neformalių kompetencijų vertinimo metodologija atliekant kompetencijų analizę. Tai reiškia, kad visada išlieka rizika, jog duomenų analizė bus subjektyvi. Koku mastu dalyviai ar kiti asmenys (atliekant išorinį įvertinimą) gali realiai, adekvačiai ir objektyviai apibūdinti save?
- Dėl žmonių lūkesčių iškyla kita su kompetencijų analizėmis susijusi rizika, kadangi korporacijos kultūroje arba darbo rinkoje neformalių kompetencijų vertinimas dažniausiai neegzistuoja.

Šeštas punktas: Didaktinė analizė

Anot InWEnt (Capacity Building International) ⁴⁰, didaktinė mokymo mokykla yra itin individualus procesas, kai žinomi dalykai susiejami su nežinomais, sudaromos ir patikrinamos hipotezės ir pateikiamos subjektyvios reikšmės, kurias kontroliuoja ir inicijuoja dalyviai/besimokantys asmenys.

Atrenkant ir struktūrizuojant mokymosi turinį, reikia atsižvelgti į šiuos dalykus:

- Norint, kad dalyviai/besimokantys asmenys mokytųsi įdėdami ilgalaikes pastangas, reikalingos atitinkamos žinios.
- Mokymosi procesus reikia suplanuoti taip, kad būtų susietos žinios ir struktūros, kurias galima sudaryti hierarchiniu būdu.

Norint išpildyti mokymosi proceso plano reikalavimus, didaktinė analizė paverčia per kompetencijų analizę suformuluotas specifikacijas į struktūrinės mokymosi sritis.

Septintas punktas: Modulio struktūros sukūrimas⁴¹

Šis punktas apima mokymo programos modulinės struktūros sukūrimą. Rekomenduojama suskirstyti modulius į žinių bei užduočių modulius, kurie yra suskaidomi pagal mokymo programos pasirinkimą ir naudojamus mokymo metodus.

Svarbu po to, kai bus atskirai apibendrintos mokymosi sritys, sudaryti individualius modulius. Moduliai yra mokymo grandys, perteikiančios pagrindines žinias arba mokančios kursų dalyvius atlikti vieną ar daugiau darbinių funkcijų.

5.1.4.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Darbuotojai turėtų kompetentingi ne vienoje srityje. Įvardinkite bent keturias kompetencijos sritis ir paaiškinkite, kodėl svarbu jų mokytis profesinio mokymo metu.

⁴⁰ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.20. Internetė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

⁴¹ Žr.: InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany, p.21. Internetė rasite: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [24.05.2011]

2. Ko siekiama analizuojant mokymus? Į kokius aspektus būtina atsižvelgti parenkant ir kuriant mokymo turinį?
3. Pateikite vieną ar du kompetencijos analizės modelius. Apibūdinkite bent vieną modelį. (Prieš tai rekomenduojama perskaityti geriausius metodus.)

Užduotys grupėje:

1. Ar „jūsų“ mokymo įstaiga atlieka kompetencijos analizes? Jei taip, paaiškinkite kaip jos atliekamos.
2. Aptarkite kompetencijos analizės pavojus ir trūkumus. Pabandykite surasti sprendimus trūkumams pašalinti.

5.2 Kokybės sritis 2: . Konkurso paskelbimas ir mokymo projektas

5.2.1 Vertinimo kriterijai

5.2.1.1 TEORIJOS TURINYS

Reikalavimai paraiškų pateikimui turi atitikti kai kuriuos reikalavimus ir užduotis. Užsakovas (daugeliu atvejų tai būna vieša įdarbinimo tarnyba (VĮT)) parengia *privalomų kokybės kriterijų* katalogą, atsižvelgdamas į atitinkamus įstatymus ir nuostatas bei viešų užduočių paskyrimą. Šis kontrolinis sąrašas leidžia užsakovui įvertinti mokymo institucijų pateiktas paraiškas pagal balų skyrimo sistemą (taip būna daugeliu atvejų⁴²). Šie kokybės kriterijai iš esmės yra apytikslė privaloma paraiškoms nustatyta sistema. Nuoroda į sudarytą lyginamųjų kriterijų ir standartų rinkinį palengvina skirtingų pasiūlymų palyginimą ir patikrinimą. Be to, įvedus šiuos kriterijus, siekiama objektyvesnio ir skaidresnio paraiškų pateikimo. Vis dėlto kelios studijos nurodo⁴³, kad dėl schemos paprastumo vargiai galima pastebėti paraiškų kokybinius skirtumus, todėl per įvertinimo procesą į juos neatsižvelgiama.

Dabartinė ES įstatymų leidybos plėtra⁴⁴ yra sutelkta į standartizuotas viešų paslaugų sutarčių elektroninio įsigijimo procedūras. Kadangi šie standartai yra sutelkti į objektyviai vertinamus kriterijus (pvz., kainą), šios plėtros rezultatas yra kainų dempingo didėjimas ir iš to sekantis kokybės prastėjimas.

Struktūrinės paraiškų pateikimo nuorodos išpildo pagrindinę "kontrolės ir paramos užduotį", pradedant nuo paskyrimo proceso ir toliau judant link įgyvendinimo proceso iki po galutinio vertinimo vykstančio proceso sėkmingai/nesėkmingai sudalyvavus baigtime mokymo projekte.

⁴² Vokietijoje vieša įdarbinimo agentūra suformavo ikiprofesinių mokymo kursų kokybinio vertinimo sprendimų priėmimo nuorodą. Ši nuoroda yra svarbus instrumentas planavimo fazės sistemoje. Kadangi ši nuoroda yra visų į tai įtrauktų šalių racionalios informacijos pagrindas paraiškų pateikimo srityje ir kainos pasiūlymo priėmimo modelis, į kurį įeina įgyvendinimo procedūros, jis yra orientuotas į sąnaudų kokybės kategorijas, proceso ir išėigos kokybę – iš viso 15 kokybės sričių. Kiekvieniems kursams galima sukurti tam tikrą profilį. Šie profiliai yra pagrindas siekiant sukurti paslaugų teikimo apibūdinimą ir mokymo institucijų pateikiamų paraiškų/siūlomų kainų įvertinimą (žr.: Steiner, Karin/Weber Maria E. / Zradhal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlichter Endbericht, Auftraggeber AMS Wien, Wien, p. 28).

⁴³ Žr.: Steiner, Karin / Weber Maria E. / Zradhal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlichter Endbericht, Auftraggeber AMS Wien, Wien, p. 93.

⁴⁴ Europos Parlamento ir Tarybos 2004/18/EB direktyva, 2004 metų kovo 31 diena. Dabartinės plėtros apžvalgą rasite internete http://europa.eu.int/comm/internal_market/publicprocurement/legislation_en.htm [12.03.2005]

Būtent todėl paraiškų pateikimo nuorodos turi potencialo perimti šias plačias užduotis, kadangi idealiu atveju jos:

*"Suteikia aiškumo formuluojant profesionalias užduotis ir mokant įgyvendinti tam tikrą projektą (veikimo instrukcija), pasiūlo sugebėjimų apibūdinimo turinio suvestinės išdėstymo struktūrą mokymo institucijoms (įgyvendinimo instrukcija), suteikia sisteminių gautų pasiūlymų įvertinimo pagrindą (vertinimo instrukcija) ir sudaro bendrą įvertinimo po projekto pagrindą (galimas kontrolės ir įvertinimo pagrindas, tinkantis tiek mokymo institucijomis, tiek užsakovams)."*⁴⁵

Išsamus šių kriterijų apibūdinimas yra esminis dalykas: Pvz., „integracijos į darbo rinką“ tikslas paprastai yra valdomas per integracijos kvotą. Todėl esminė užduotis, kurią reikia atlikti aukščiau minėtų procesų sistemoje, yra tiksliai nusakyti svarstomą kvotą. Ar integracija tik į „pirminę“ (nuolatinę) darbo rinką gali būti vadinama „integracija“? Ar integracija į „antrinę“ (apsaugotą) darbo rinką taip pat gali būti laikoma sėkme? Ar kvota naudojama grupių palyginimui absoliučiai, ar sąlyginai? Šiame kontekste užsakovams labai svarbu išlaikyti svarstomų tikslų skaidrumą.

Paraiškų ir mokymo planų kokybės vertinimo kriterijai

Mokymo projektų suvokimo, įgyvendinimo ir įvertinimo kriterijų ir nuorodų sukūrimą reikia interpretuoti kaip *kokybės vertinimo* priemonės profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo ir aktyvavimo projektuose.

Norint sugebėti palyginti pasiūlymuose pateiktų kriterijų tinkamumą, užsakovas turi užtikrinti, kad visi vertinimo komisijos (ir suvokimo komandos) nariai taip pat supranta *kokybę*. Sutarties įteikimo procesas turi būti laikomas esmine viso kokybės vertinimo proceso dalimi.⁴⁶

Galilaer⁴⁷ reikalauja į jį įtraukti išlavintą ir apmokytą personalą (abiejų šalių: užsakovo ir mokymo institucijos), kuris atliktų nustatymo ir vertinimo procedūrą, kadangi tik taip galima užtikrinti, jog esami kriterijai bus panaudoti atitinkamame užtikrintos kokybės nustatymo/vertinimo procese, kuris reiškia daug daugiau nei tik formalų kriterijų išpildymo patikrinimą. Panašią išvadą padaro ir Abif vis dar cituojamoje studijoje, kuri buvo baigta 2005 metais.⁴⁸

Individualūs kriterijai visada turi būti susiję su projektu pagrįstais reikalavimais. Vis dėlto ne visi kriterijai, kuriuos reikia suformuluoti pateikiant paraišką, yra svarbūs tam tikro projekto įgyvendinimui. Kriterijai daugiausiai suformuluoja mokymo institucijos kaip organizacijos reikalavimus (pvz., susijusius su finansavimu, infrastruktūra, asmeninius reikalavimus...) bei projektų įgyvendinimo reikalavimus (pvz., metodinę-didaktinę sampratą, planinės grupės

⁴⁵ Žr.: Steiner, Karin / Weber Maria E. / Zradhal-Urbaneck, Julia (2005): ibid.

⁴⁶ Žr.: Galiläer, Lutz (2005): Pädagogische Qualität. Persepektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung, Weinheim / München, Juventa Verlag, p. 172.

⁴⁷ Žr.: Galiläer, Lutz (2005): Pädagogische Qualität. Persepektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung, Weinheim / München, Juventa Verlag.

⁴⁸ Žr.: Steiner, Karin / Weber Maria E. / Zradhal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlicher Endbericht, Auftraggeber AMS Wien, Wien.

perduotus svarstymui aspektus..). Vertinant šiuos kriterijus, galima suskirstyti juos į „privalomus“ ir „pasirenkamus“.

Privalomi kriterijai

Obligatory criteria are usually those formulated directly by the contracting body or legislation authority. Their specifications shall be considered in the conception of the offers. These obligatory criteria are the basis for the examination of the offers. Failure to meet these criteria leads to exclusion from the appraisal procedure.

Formal obligatory criteria:

Priėmimo paskelbimas

- Paslaugų teikėjas įsipareigoja laikytis, stebėti ir realizuoti projekte bendras įstatymines nuostatas bei pagrindines sąlygas (traktavimo lygiateisiškumas, įsipareigojimas teikti pranešimus, apskaitos modalumai, viešų fondų naudojimo skaidrumas...).
- Paslaugų teikėjas įsipareigoja laikytis sampratoje pateiktų formuluočių ir garantijų. Jeigu samprata įvertinama teigiamai, užsakovas gali bet kada vietiniu mastu juos patikrinti (vizitai į instituciją).

Su mokymo institucija susijusios bendros formuluotės

- Bendrų esminių mokymo institucijos sąlygų formuluotė, apibūdinanti projekto sampratos sukūrimą ir įgyvendinimą: ekonominio patikimumo ir likvidumo patvirtinimas, tinkamumo įrodymas ir ilgalaikė verslo patirtis, visų veiklų, susijusių su dalyvių įdarbinimu, formuluotė
- Panašių projektų įgyvendinimo paskelbimas nurodant pavadinimą, įgyvendinimo laikotarpį, į projektą įtrauktus mokytojus (...)

Laikinių ir formalių nuorodų laikymasis dalyvaujant paskyrimo procese

- Pasiūlymų pateikimas tinkamu formatu (pvz., užklijuotame "anoniminiame" voke, naudojant tam tikrą užsakovo adresą...) ir ne vėliau kaip iki nustatyto galutinio termino
- Sampratos sudarymas remiantis iš anksto nustatytais formaliais reikalavimais; paslaugų teikėjas turi laikytis užsakovo pateiktų formato reikalavimų (pvz., šriftai, raidžių dydis...); paslaugų teikėjas turi stengtis nepateikti tokių dokumentų, kurių puslapių skaičius viršija nustatytą limitą
- Pasiūlymą turi pasirašyti mokymo institucijos (švietimo/valdymo) vadovai
- Būtina paminėti pavardes asmenų, su kuriais bendradarbiaujant buvo sukurta samprata, jų formalias ir profesines kvalifikacijas bei ryšį/ryšio nebuvimą su mokymo institucija
- Būtina nurodyti pavardes asmenų, atsakingų už sampratos planavimą ir koordinavimą galimoms tolesnėms užklausoms (kontaktai: elektroninis paštas, telefonas, laikas, kada galima susisiekti)

Su turiniu susiję kriterijai (nurodant konkretų projekto įgyvendinimą):

- Projekto tikslai (jeigu juos iš anksto buvo nustatęs užsakovas, mokymo institucija turi nurodyti, kokiais būdais ji galės pasiekti šiuos tikslus).
- Projekto planinė grupė (jeigu ją iš anksto buvo nustatęs užsakovas, mokymo institucija turi tiksliai apibūdinti savo kvalifikaciją, suteikiančią jai teisę dirbti su ta numatyta planine grupe).

Personalas

- Reikia nurodyti skaičių mokytojų, susijusių su projekte dalyvaujančių dalyvių skaičiumi
- Visą darbo dieną ir ne visą darbo dieną dirbantis personalas; administracinio ir mokančiojo personalo pasiskirstymas
- Formalios ir profesinės kvalifikacijos, mokytojų patirtis
- Mokytojų kvalifikacijas įrodantys pažymėjimai

Infrastruktūra (patalpos ir techninė įranga)

- Mokymo vietos prieinamumas
- Bendras plotas, kurį užima mokymo institucija; patalpos, kurias užima visa administracija, bei mokymo projektui skirtos patalpos
- Mokymo projektui skirtas plotas; klasės (grupėms), konsultavimo ir vadovavimo patalpos (grupėms ir pavieniams asmenims), socialinės patalpos (dalyviams ir mokytojams),
- Techninė infrastruktūra; informacinių technologijų įranga (techninė ir programinė įranga, turimos licencijos); kita techninė įranga, reikalinga atitinkamam mokymo projektui
- Patalpų ir techninės infrastruktūros pažymėjimai

Laikinos pagrindinės sąlygos

- Planuojamo projekto trukmė (pradžios ir pabaigos data – kalendorinė savaitė)
- Kursų tvarkaraštis (kiek kartų per savaitę vyks kursai, savaitinių valandų skaičius, atostogos, laisvas laikas kursų metu)

Dalyviai

- Turimos vietos/sėdimos vietos atsižvelgiant į mokymo institucijos infrastruktūrą bei asmeninius resursus
- Patekimo į kursus sąlygos ir galimybės juos nutraukti
- Planinių grupių aprašymas

Projekto finansavimo samprata

- Projekto finansinė samprata atsižvelgiant į dalyvių skaičių, mokytojų atlyginimą ir t.t.

Metodinė-didaktinė samprata

- Didaktinės-metodinės sampratos moduliavimo apibūdinimas (žr. 2.3.).

- Struktūrinė formuluotė, apimanti mokymo ir mokymosi turinį, atsižvelgiant į planinę grupę ir mokymo projekto tikslus (žr. 2.2). Šios formuluotės nurodo, koks turi būti turinys ir tikslai pateikiant paraišką.

Pasirenkami kriterijai:

- Institucijos kokybės vertinimo ir/ar kokybės valdymo sistemos aprašymas (kokia yra mokymo institucijos kokybės samprata? Kokias sampratas bei instrumentus naudoja institucija, norėdama įvertinti kokybę?)
- Personalo vertinimo procedūrų pateikimas (mokytojų pritraukimas): bendrieji susitarimai tarp mokytojų ir mokymo institucijos, susiję su jų įdarbinimo sąlygomis
- Mokytojų edukaciniai sugebėjimai (ypatingai atsižvelgiama į tolesnio mokymo veiklas, skirtas laisvai samdomiems, nepilną darbo dieną dirbantiems mokytojams): kaip mokymo institucija užtikrina, kad mokytojai reguliariai lankys profesinius metodinius-didaktinius mokymus, skirtus jų tolesniam tobulinimuisi?
- Užsakovo ir mokymo institucijos bendravimo proceso apibūdinimas

5.2.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Apibūdinkite pagrindinius privalomus ir pasirenkamus kriterijus, kurių jūsų mokymo įstaiga turėjo laikytis paskutinio konkurso metu.
2. Prisiminkite, kas sudarė privalomus ir pasirenkamus kriterijus.
3. Įsivaizduokite, kad esate kontrakte dalyvaujančios įmonės direktorius, tvirtinantis paraišką. Kaip pasirinktumėte kriterijus? Į kuriuos kriterijus, jūsų nuomone, mokymo įstaiga turėtų atsižvelgti labiausiai, ir kurie kriterijai yra mažiau svarbūs? Sukurkite gabumų normavimo sistemą, įskaitant ir svarbiausius kokybės kriterijus.
4. Palyginkite „savo“ gabumų normavimo sistemą su oficialiai jūsų šalyje veikiančios įmonės sistema.

Užduotys grupėje:

1. Grupėje aptarkite normavimo sistemų ir gabumų vertinimo kriterijų sąrašų privalumus ir trūkumus.
2. Suplanuokite konkursą profesiniam mokymui (tikslines grupes ir tikslus pasirinkite patys), atsižvelgdami į vertinimo kriterijus. Laikykitės „sąrašo“, aprašyto teorinėje šios temos dalyje. Kiekvienai grupei sudarius konkurso planą, pristatykite juos kitoms grupėms.
3. Aptarkite kaip geriausia pateikti šią temą; su kuo sutinkate ir kam prieštaraujate?

5.2.2 Mokymo orientavimo planas

5.2.2.1 TEORIJS TURINYS

Turinį, tikslus ir planines grupes užsakovas dažniausiai apibūdina paraiškos pateikimo reikalavimuose. Paslaugų teikėjai turi savo pasiūlymuose (mokymo plane) nurodyti, kaip išpildys šiuos reikalavimus planuojamo projekto metu. Padėdami savo parašus, paraiškas pateikiantys dalyviai patvirtina, kad išpildys nustatytas sistemos sąlygas ir toliau atitinkamai laikysis šios krypties.

1. Tikslai

Tikslų apibūdinimas, įeinantis į kursų ar programos planavimo fazę, turi būti sampratos dalis ir į jį iš esmės gali įeiti įvairūs aspektai, priklausantys nuo planinės grupės, sistemos sąlygų bei numatomos kursų trukmės.

Tiksluose turi būti atsižvelgiama į *vidinius* (susijusius su profesinio mokymo paslaugų teikėjų organizacija) ir *išorinius* aspektus (susijusius su profesinio mokymo paslaugų teikėjų aplinka ir pagrindinių veikiančiųjų asmenų suformavimu). Toliau pateikti principai, kuriuos sudaro vidiniai bei išoriniai aspektai, apibūdina profesinio mokymo paslaugų sąlygas, kurių tikisi šiomis paslaugomis besinaudojantys piliečiai. Anot Cedefop, nustatant tikslus, reikia atsižvelgti į šiuos principus:

1. Pilietis kaip centrinis aspektas

- Savarankiškumas: profesiniame mokyme reikia atsižvelgti į piliečio/vartotojo laisvą valią renkantis karjerą ir asmeninį tobulėjimą;
- Nešališkumas: suteikiamas profesinis mokymas turi atitikti tik piliečių interesus ir jo negali įtakoti paslaugų teikėjo, institucijos ir finansiniai interesai; čia negali būti diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, etninės grupės, socialinės klasės, kvalifikacijų, sugebėjimų ir t.t.
- Konfidencialumas: piliečiai turi teisę į savo asmeninių duomenų konfidencialumą;
- Lygios galimybės: suteikiamas profesinis mokymas palaiko lygias mokymosi ir darbo galimybes visiems piliečiams;
- Holistinis metodas: personalas, socialinis, kultūrinis ir ekonominis piliečių priimamų sprendimų kontekstas yra vertinamas vadovavimo proceso metu.

2. Teisių suteikimas piliečiams

- Galių suteikimas: suteikiamas profesinis mokymas padeda piliečiams tapti kompetentingiems planuojant ir valdant savo mokymosi ir karjeros kelius bei juose vykstančius perėjimus;
- Aktyvus įtraukimas: profesinis mokymas yra piliečio ir paslaugų teikėjo bei kitų reikšmingų veikiančiųjų asmenų, pvz., mokymosi paslaugų teikėjų, įmonių, šeimos narių, bendruomenės bendradarbiavimo veikla ir pilietis yra aktyviai į ją įtraukiamas.

3. Prieinamumo piliečiams pagerinimas

GuideMe!- ieškančių darbo asmenų grupių orientavimo priemonių kokybės gairės

- Skaidrumas: suteikiamo profesinio mokymo pobūdis tuoj pat tampa akivaizdus piliečiui;
- Draugiškumas ir įsijautimas: mokantysis personalas pasirūpina, kad piliečiai jaustųsi esantys jaukioje atmosferoje;
- Tęstinumas: suteikiamas profesinis mokymas padeda piliečiams toje mokymosi, darbo, socialinių ir asmeninių perėjimų srityje, kurią jie pasirinkę ir/ar su kuria susiduria;
- Tinkamumas: visi piliečiai turi teisę bet koku savo gyvenimo momentu kreiptis dėl vadovavimo paslaugų;
- Prieinamumas: suteikiamas profesinis mokymas yra prieinamas, lankstus ir palankus vartotojui. Jūs galite susisiekti su personalu asmeniškai, naudodamiesi telefonu ar elektroniniu paštu. Kursus galima lankyti tokiu laiku ir tokiose vietose, kurios tinka piliečiams;
- Atsakomasis ryšys: profesinis mokymas yra suteikiamas naudojant įvairius metodus, kad atitektų skirtingus piliečių poreikius;

4. Paslaugų teikimo kokybės užtikrinimas ryšium su

- Profesinio mokymo metodų tinkamumu: naudojami profesinio mokymo metodai turi tinkamą teorinį ir/ar mokslinį/empirinį pagrindą, atitinkantį tą tikslą, kuriuo yra naudojami;
- Nuolatinio tobulinimo: profesinio mokymo paslaugos pasižymi nuolatinio tobulinimo principais, į kuriuos įeina dėsningas piliečių grįžtamasis, ryšys, ir suteikia galimybes personalui nuolat mokytis;
- Kompetentingas personalas: personalo pravedami mokymai turi nacionaliniu mastu akredituotas kompetencijas, nustatant ir atsakant į piliečių poreikius, o kai reikia, paslaugų pasirinkimas atitinka ir individualius reikalavimus.

Pagal Europos Sąjungos politiką profesinio mokymo tikslai yra šie:⁴⁹ (Svarbu į šiuos žemiau išvardintus tikslus atsižvelgti individualiai kaip bendro orientavimo pagrindą naudojant Europos politikos prioritetus):

- Suteikti piliečiams galimybę valdyti ir planuoti savo mokymosi ir darbo būdus pagal savo gyvenimo tikslus, remiantis savo kompetencijomis ir domintis švietimo, mokymo bei darbo rinkos ir savarankiško darbo galimybėmis taip prisidedant prie asmeninio pasitenkinimo;
- Padėti švietimo ir mokymo institucijoms surasti aiškiai motyvuotus dalyvius ("mokinius", studentus ir besimokančius asmenis), kurie rūpintųsi savo ateitimi,

⁴⁹ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2005): Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools, in: Cedefop reference series, 35 p., Luxemburg, p. 14. Interneto rasiite: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf [27.05.2011]

prisiimtų atsakomybę už savo mokymąsi ir nusistatytų savo pačių tikslus, kuriuos nori pasiekti;

- Padėti įmonėms ir organizacijoms susirasti aiškiai motyvuotą personalą, kuris ateitų ir gautų naudos iš mokymosi galimybių tiek savo darbo vietoje, tiek už jos ribų;
- Pasirūpinti politikos kūrėjais, turinčiais tobulus įrankius siekti įvairių viešos politikos tikslų;
- Remti vietinę, regioninę, nacionalinę ir Europos ekonomiką plėtojant darbo jėgą ir prisitaikant prie besikeičiančių ekonominių poreikių bei socialinių aplinkybių;
- Padėti visuomenės plėtrai, kur piliečiai aktyviai prisidėtų prie savo socialinio, demokratinio ir nuosekliai vykstančio tobulėjimo.

Remiantis aukščiau pateiktais tikslais ir principais, reikia suformuluoti konkrečius tikslus, taikomus indikatoriais pagrįstame pasiekimų vertinime (Norint tiksliai suplanuoti projektą, reikia pateikti pagrindinį tikslą su detaliais apibūdinimais ir šalutiniais tikslais). Kuo tiksliau pateikiami tikslai (apibūdinimai)⁵⁰, tuo tiksliau galima paskirstyti dalyvius į projektus. Už projekto tikslų apibūdinimą atsakingos institucijos, kurioms valstybiniu požiūriu pavedama įvykdyti darbo rinkos politiką. Šalutiniai tikslai sampratoje turi būti skaidrūs.

Prašom peržiūrėti žemiau pateiktą konkrečių tikslų detalizavimo pavyzdį⁵¹ (žr.: 7.2.).

Politikos prioritetai	Tikslai
Darbingumas	Kompetencijos ir požūriai Užbaigimas/atkritimas Perėjimas prie įdarbinimo Įdarbinimo kokybė
Atitikimas	Informacija/žinios Atsakomasis ryšys Prisitaikymas/lankstumas Naujovės
Prieinamumas	Kiekvienam prieinamos pagrindinės kompetencijos Planuojamas suteikimas Tam tikrų grupių dalyvių skaičiai Permatomumas/skaidrumas

Su turiniu susijusius tikslus paprastai sudaro penki aspektai:

- Profesinis orientavimas
- Lavavimo ir profesijos pasirinkimai
- Šalutinių įgūdžių skatinimas
- Sveikata
- Gyvenimo ir karjeros valdymas bei darbo susiradimas.

⁵⁰ Skirstoma į įvardintus, bendruosius ir specialius tikslus atsižvelgiant į mokymosi užduočių taksonomiją.

⁵¹ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum, p. 16. Interneto rasite: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc [27.05.2011]

Į tikslus įeina ir minimalus įdarbinimo procentas, jeigu tai nurodyta paraiškų pateikimo reikalavimuose.

2. Tikslinė grupė

Norint tinkamai suplanuoti mokymo projektą, pirmiausia reikia žinoti, kokia tikslinė grupė lankys kursus. Prieš sudarant mokymo planą, reikia išsiaiškinti toliau aprašytas įvairias dalyvių savybes.

Siekdami savo tikslų, susijusių su tinkamo lavinimo, profesinio ir darbo rinkos orientavimo įgavimu, dalyviai vadovaujasi skirtingais poreikiais.

- **Jaunimui** (15-25 metų) pabaigus mokyklą reikia pasirinkti išsilavinimą arba profesiją. Šiuo etapu jie pasveria išsilavinimo ir profesijos pasirinkimo privalumus ir trūkumus ir bando suvokti savo interesus, polinkius ir talentus. Reikšmingą rolę čia vaidina individualios socializacijos faktoriai, individualūs interesai ir sugebėjimai, lyčių rolių atributai, informacijos apie išsilavinimo ir profesijos variantus bei momentinės darbo rinkos tendencijos. Dar daugiau, išsilavinimo ir profesijos pasirinkimą bei veikimą dažniausiai apsprendžia jaunuolio tėvų socialinė-ekonominė padėtis bei jų išsilavinimo ir gyvenimo idealai. Svarbią rolę vaidina ir informacijos stoka, šeimos tradicijų spaudimas, su vaikais susijusios tėvų ambicijos, kai vaikai yra verčiami pasirinkti vieno iš tėvų profesiją. Tėvai dažniausiai šališkai suvokia savo vaikų sugebėjimus ir talentus, todėl svarbu informuoti tėvus apie išsilavinimo ir profesijos variantus bei darbo rinkos tendencijas. Profesinio orientavimo sistemoje ir projektuose galima panaudoti jaunimo asmenybės, interesų ir sugebėjimų testus, kurie padėtų nusistatyti jų silpnąsias puses ir sugebėjimus. Ruošiant profesinio orientavimo projektus, ypač reikia atsižvelgti į tą faktą, kad jų išsilavinimo ir profesinio orientavimas nėra aiškus, ir į tai, kad jiems vis dar reikia tobulinti savęs pristatymo sugebėjimus. Norint orientuotis į mokymo variantus, reikia nusistatyti asmeninius privalumus, trūkumus ir sugebėjimus, susijusius su darbo rinka. Profesinio orientavimo ir aktyvavimo kursų tikslas yra identifikuoti unikalias kiekvieno dalyvio gerąsias savybes. Be to, jaunuoliai išmoka ieškoti apmokymų ir darbų bei rašyti "aklus pareiškimus".

- Moterys, kurios **kurį laiką nedirbo, nes augino vaiką, ir darbą keičiantys asmenys** yra planinės grupės, dėl didžiulių ir greitų pasikeitimų darbo rinkoje tampančios profesinio orientavimo ir aktyvavimo srityje vis svarbesnės Turimos profesinės kompetencijos dėl technologinių pokyčių, ypač dėl buvimo darbo rinkoje stokos, gali tapti nebe tokios vertingos. Tokiu atveju dalyviams reikės konsultacijos ryšium su galimomis naujomis pagrindinėmis kvalifikacijomis ir tolesnio mokymo galimybėmis. Naujas profesinis orientavimas gali būti reikalingas ir tiems žmonėms, kurių fiziniai, psichologiniai ar protiniai sugebėjimai pablogėjo, kurie kenčia nuo kokios nors ligos ar alergijos, neleidžiančios jiems dirbti ankstesnio darbo. Bet kartais žmonės gali norėti tiesiog pakeisti savo dabartinį darbą, jeigu jis jiems nebepatinka.

Bet kuriuo iš šių atvejų svarbu nurodyti įvairias profesinio mokymo galimybes ir darbo rinkos tendencijas. Reikia remti dalyvius mokant juos orientuotis darbo rinkoje, renkantis profesinį mokymą ir išmokant ieškoti svarbios informacijos bei aktyviai ja naudotis.

Reikės pakartotinai mokytis prisistatyti ir naudotis darbo technikomis, kadangi bus praėję šiek tiek laiko nuo to momento, kai šie įgūdžiai buvo paskutinį kartą panaudoti, o procedūros ir reikalavimai galėjo pasikeisti (pvz., vertinimo centrai).

Jeigu moteris (arba vyras) kurį laiką nedirbo ir augino vaiką, jiems gali būti reikalingi tie patys įgūdžiai, kaip minėtieji aukščiau; egzistuoja ir papildomas informacijos ir konsultavimo poreikis, susijęs su vaiko priežiūros organizacijomis, namų ūkiu, laiku ir savikontrole.

- Neskaitant aukščiau minėtų poreikių, **dalyviams, kurie ilgą laiką buvo bedarbiai**, reikalinga pagalba, susijusi su jų savikontrolė ir sugebėjimu prisitaikyti prie nustatytų tvarkaraščių, nes jie ilgą laiką nebuvo įtraukti į kasdieninę darbinę rutiną. Galimos ir kitos socialinės problemos, pvz., problemos dėl gyvenimo sąlygų, didelės paskolos, priklausomybė nuo narkotikų ir alkoholizmas, nusizengimai ir įkalinimas, kurios gali trukdyti reikiamam profesiniam orientavimui.

- Dėl mažo gimstamumo procento dirbančių, vadinasi, ir ieškančių darbo žmonių amžiaus riba toliau didėja. Šie demografiniai pokyčiai yra susiję su nauja paklausa darbo rinkoje, pvz., intensyvesne tarptautine konkurencija tarp įmonių, greitais struktūriniais pokyčiais (įvairios sritys, valdymo ir veiklos struktūra), technologiniais pokyčiais, pvz., gamybos technologijų ir darbo organizavimo pokyčiais. Atsakydamos į pokyčius, įmonės dažnai sukuria naujas verslo ir reorganizacijos strategijas, kurios įtakoja senesnius darbuotojus. Dėl šių priežasčių profesinis orientavimas ir aktyvavimas, skirtas **vyresniems žmonėms**, siekia informuoti žmones apie šiuos naujus reikalavimus ir nustatyti individualias strategijas, kad būtų galima susidoroti su šia situacija. Jis turi parodyti naujas mokymo galimybes ir motyvaciją naujai pradžiai.

- **Neįgalieji, reabilitacijoje besigydančios žmonės ir specialių mokymosi poreikių turinys žmonės** turi panašių poreikių, kaip ir aukščiau minėtos dalyvių grupės, bet kartu jie turi ir papildomų poreikių. Priklausomai nuo tam tikrų jų poreikių, mokymas padės rasti ar pasiūlys galimus sprendimus.⁵²

Jų pagrindinės "problemos" paprastai yra pernelyg geros ar pernelyg blogos nuomonės apie save nebuvimas, liga ar neįgalumas, laikomi "tabu", o taip pat faktinės situacijos nepripažinimas ir dėl to atsirandantis bejėgiškumo pojūtis. Todėl svarbūs šios planinės grupės profesinio orientavimo ir aktyvavimo tikslai yra savo negalios suvokimas, susidorojimas su tuo ir aktyvūs to priėmimas, neapibrėžti darbo tikslai, palyginami su realistiniais, persidirbimo profesinėje veikloje įsisaugojimas, spaudimas, atsirandantis dėl savo pačių didelių lūkesčių, motyvacija naujai pradžiai, psichologinio pablogėjimo įsisaugojimas, atvirumas ir priėmimas, individualios strategijos pakartotinės integracijos į darbo rinką srityje, kasdieninio gyvenimo susiplanavimas prieš pradėdant dirbti ir galimybė įgauti darbo patirties įdarbinimo mastu.

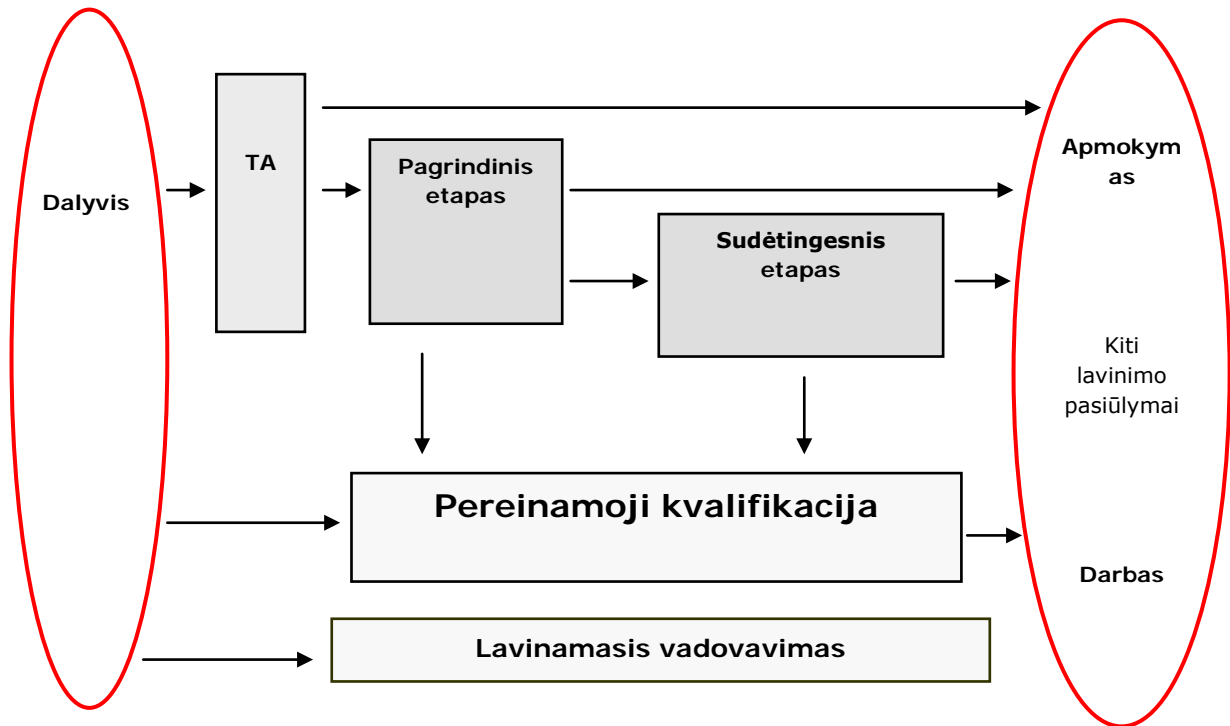
- **Migrantai** turi panašių, bet tuo pačiu ir tik jiems būdingų problemų, palyginus su kitomis darbo rinkos grupėmis. Visų pirma jie dažnai nelabai moka kalbą (jų gimtoji kalba skiriasi nuo tos šalies, kurioje jie gyvena, kalbos), jiems trūksta socialinių kontaktų ir iškyla problemų dėl turimų išsilavinimą liudijančių pažymėjimų bei diplomų pripažinimo. Tie dokumentai dažnai neatitinka darbo rinkos nacionalinių standartų, todėl tie žmonės retai daug žino apie profesinio mokymo ar darbo galimybes, kur ir kaip ieškoti darbo ir kokių taisyklių reikia laikytis pateikiant pareiškimą. Dėl šių problemų juos reikia informuoti, kokių specifinių orientavimo pasiūlymų, skirtų būtent migrantams, yra darbo rinkoje.

Priklausomai nuo planinės grupės apibūdinimo svarbu žinoti ir tai, kiek **įvairi** bus grupė. Kuo įvairesnė yra grupė, tuo daugiau reikės vietos, kad būtų galima patenkinti skirtingus dalyvių poreikius. Absoliučiai homogeninė grupė gali pasirodyti dalyviams nuobodi, nes asmeninį tobulėjimą gali skatinti tik nauji vaizdai ir įspūdžiai (neskaitant grupės mokytojų). Absoliučiai įvairialypė grupė gali atrodyti žavi, tačiau sumažėja šansų, kad ji atitiks visų poreikius grupės viduje.

⁵² Pažeidžiamose grupėse pagrindiniai faktoriai, prisidedantys prie geresnio profesinio mokymo prieinamumo, yra paramos centro veikla, sistemų, skirtų informacijos suteikimui, prieinamumas, motyvacija, profesinis parengimas ir vadovavimas bei planinių profesinio mokymo pasiūlymų prieinamumas.

3. Turinys

Į lavinimo projektus, skirtus profesiniam pasirengimui, įeina keletas kvalifikacijos lygių, priderintų prie kiekvieno individualaus atvejo (tinkamumo analizė, pagrindinis etapas, sudėtingesnis etapas, pereinamoji kvalifikacija) ir papildomų nuolatinio lavinamojo vadovavimo dėka.



TA = tinkamumo analizė

Pagrindinis etapas baigiasi, kai dalyvis priima sprendimą, pasirenka profesiją ir gali praktikoje panaudoti asmeninius sugebėjimus ir įgūdžius, įgytus profesinio mokymo metu. Jeigu po pagrindinio etapo neįgyjamas sugebėjimas siekti profesinio mokymo ar įdarbinimo, taip vadinamam sudėtingesniajam etapui planuojama ikiprofesinė kvalifikacija. Sutartis turi aiškiai nustatyti jos turinį.

Patekti į pereinamosios kvalifikacijos etapą galima bet koku metu, arba tiesiogiai (pvz., nepraeinant tinkamumo analizės), arba iš pagrindinio ar sudėtingesnio etapo.

Kvalifikacijos lygių turinys, išskyrus tinkamumo analizę, yra perduodamas naudojant skatinimo ir kvalifikacijos sekų priemones, kurios yra išvardintos žemiau:

- Profesinis orientavimas/ profesijos pasirinkimas
- Pagrindiniai profesiniai įgūdžiai
- Šalutiniai įgūdžiai (žr. "šalutinius indikatorius" skyriuje "*Tikslų pasiekimas atsižvelgiant į rezultatus*")
- Techninė kvalifikacija (pvz., informacinių technologijų žinios)
- Susipažinimas su darbo vieta

- Pareiškimo padavimo ir interviu mokymas
- Kalbos mokymas
- Bendrų principų sritis ir vėlesnis vidurinės mokyklos baigimas.

Pastaba: Jeigu profesinio mokymo paslaugų teikėjas neatlieka nei darbo rinkos paklausos, nei tisklinės grupės analizės, bet rūpinasi tuo, kad šias paslaugas teiktų kitos institucijos (taip būna daugeliu atvejų), mokymo paslaugų teikėjas turi pridėti prie paraiškos šių paslaugų užsakovo dokumentus.

4. Didaktika

Didaktika yra mokymo ir mokymosi procesų teorija ir praktika. Ji susijusi su mokymo bei jo sistemos sąlygų analize ir planavimu. Mokant suaugusiuosius, šiuo metu nėra "tikrų" naudojamų didaktinių modelių. Visi didaktiniai modeliai paprastai susiję su šiais aspektais:

Kas (mokytojai) moko ką (planines grupes), ko (turinys), dėl ko (tikslai), kaip (metodai), kokiomis priemonėmis, kada ir kur (sistemos sąlygos), kiek sėkmingai (įvertinimas). Šie faktoriai įtakoja vienas kitą ir sąveikauja vienas su kitu. Be to, vieną iš suaugusiųjų mokymo didaktikos principų reikia sudaryti remiantis esamais dalyvių mokymosi poreikiais, galimybėmis ir strategijomis. Mokymosi tikslai yra orientuoti į individualią situaciją ir dalyvių poreikius.

Šį didaktinį metodą galima laikyti įmanomu metodu, kuris šiuo metu yra naudojamas daugelyje AUSTRIJOS profesinio orientavimo ir aktyvavimo mokomųjų programų. Į jį įeina mintys apie mokymo etiką, bendrą mokytojų elgesį kursuose bei sistemos sąlygas.

Už visko slypi **mokymo etika**, kuri smarkiai įtakoja kursų sėkmę ir bendradarbiavimą su dalyviais, nors nuo pat pradžių gali atrodyti nepastebima:

- Požiūris į dalyvius turi būti suprantantis
- Būtina pripažinti įvairias mokymosi ir informacijos apdorojimo strategijas, ypač tokiu atveju, jeigu planinė grupė yra įvairialypė (įvairovės valdymas)
- Žmonių su skirtingomis galimybėmis gyvenime (socialiniai ir profesiniai) šansai turi būti lygūs (t.y., moterų, migrantų, neįgaliųjų, specialių mokymosi poreikių turinčių žmonių, žemos kvalifikacijos žmonių)
- Būtina suvokti kiekvieno dalyvio atskiras galimybes ir specialius poreikius
- Būtina naudoti resursus, palyginant juos su į trūkumą orientuotu mokymo metodu
- Būtina aktyvuoti asmeninius resursus
- Žmonės turi būti mokymo kursų centre
- Būtina skatinti dalyvių aktyvumą ir savarankiško sprendimo potencialą
- Būtina sumažinti atkritimo procentą sustiprinant motyvaciją

- Būtina atsižvelgti į esamas žinias, sugebėjimus ir patirtį, t.y., visus asmens biografijos faktus bei individualias kompetencijas
- Būtina skatinti kontaktų užmezgimą tarp dalyvių atsižvelgiant į kiekvieno dalyvio patirtį
- Būtina suvokti nedarbą ne tik kaip individualią, bet ir socialinę bei ekonominę problemą
- Būtina suplanuoti mokymo kursus pagal užsakymą (specialiai orientuoti į planinės grupės poreikius)

Tokiu būdu toliau nustatomas **bendras mokytojų elgesys** kursų metu:

Kaip pateikti informaciją ir pagerinti dalyvių žinias:

- Būtina aiškiai ir suprantamai pateikti faktinę informaciją apie lavinimą, profesinį orientavimą ir darbo rinkos tendencijas
- Būtina struktūrizuoti, vizualizuoti informaciją ir perduoti ją skirtingais metodais
- Būtina papildyti teorinius faktus praktiniais pavyzdžiais
- Būtina pasiūlyti tolesnes galimybes rasti informacijos
- Būtina motyvuoti aktyvų informacijos apdorojimą ir bendradarbiavimą su kitais mokymo srityje
- Būtina mokymo srityje užtikrinti pertraukėles, aktyvumo ir judėjimo fazes
- Būtina atsižvelgti į skirtingą dalyvių mokymosi ir informacijos apdorojimo greitį
- Būtina praveisti diskusijas apie įvairius su tema susijusius dalykus

Kaip patobulinti profesinio orientavimo procesus:

- Būtina siekti realistinių su darbu susijusių lūkesčių
- Būtina atsižvelgti į faktines sistemos sąlygas darbo rinkoje
- Būtina pritaikyti asmenines kvalifikacijas ir poreikius prie faktinės situacijos darbo rinkoje
- Būtina skatinti individualių galimybių nustatymą
- Būtina suplanuoti mokymo pasiūlymą priklausomai nuo dalyvių poreikių

Kaip skatinti įgauti savarankiškos patirties:

- Būtinai grįžtamasis ryšys ir šalutinių įgūdžių skatinimas
- Būtina leisti profesinio tobulėjimo ir ateities planų srityje diskutuoti apie asmenines problemas
- Būtina padėti priimti asmenines ribas
- Būtina adekvačiai reaguoti į mokymo metu atsirandančias nesėkmes ir tiesiogiai imtis jas spręsti

Kaip pagerinti pagrindines kvalifikacijas:

- Būtina skatinti naudotis naujomis technologijomis (PC, internetu, internetine paieška, programomis)
- Būtina praktiškai mažinti neužtikrintumą ir baimę
- Būtina naudotis įvairiomis priemonėmis

Kaip panaudoti metodus:

- Būtina pririnkus paaiškinti priežastį, kodėl naudojamas tam tikras metodas
- Būtina metodus naudoti protingai ir remiantis grupėje vykstančiu procesu
- Būtina stiprinti autonomiškumą ir asmeninę atsakomybę atliekant grupinį darbą, kurį palengvina mokytojas
- Būtina naudoti skirtingus metodus, priklausančius nuo grupės poreikių
- Būtina pririnkus pasiūlyti individualų vadovavimą (ypač neturintiems palankių sąlygų dalyviams)

Taip pat nustatoma, kaip sistemos sąlygos pritaikomos prie individualių planines grupės poreikių:

- Būtina planuojant kursų grafiką atsižvelgti į planinės grupės poreikius
- Būtina atsižvelgti į mokomųjų, socialinių ir individualaus vadovavimo patalpų dydį
- Būtina atsižvelgti į mokytojo ketinamą naudoti priemonių tinkamumą

5.2.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Kaip įmanoma tiksliau apibrėžkite pagrindinius profesinio mokymo tikslus jūsų įstaigoje.
2. Pagrindinius tikslus suskirstykite į smulkesnius tikslus ir 2-3 sakiniais apibūdinkite kaip juos nustatytumėte.
3. Įsivaizduokite, kad esate mokymo įstaigos direktorius ir norite paskelbti konkursą individualiems kursams, kurių dalyvius atrinksite pats. Nuo ko pradėtumėte? Sukurkite pasiūlymą, nepamiršdami svarbiausių aspektų (punktais).
 - a. Tikslas
 - b. Tikslinė grupė
 - c. Turinys
 - d. Laikas
 - e. Biudžetas

Užduotys grupėje:

1. Grupėje aptarkite kokių ypatingų poreikių turi 30-45 metų moterys, su žemu kvalifikacijos lygiu, kurių pagrindinė atsakomybė yra vaikų priežiūra.

2. Aptarkite, kokie metodai turėtų/galėtų būti taikomi paaugliams profesinio orientavimo/skatinimo kursuose.
3. Sukurkite profesinio orientavimo ir skatinimo programą šiai tikslinei grupei su šiais tikslais:
 - a. **Tikslinė grupė:** Grįžusios po atostogų vaikui auginti moterys, kurių vaikai lanko vaikų darželius
 - b. **Tikslai:**
 - Pakankamai paremti jų profesinį orientavimą ir skatinimą
 - Išmokyti jas informacinių ir ryšių technologijų, bei darbo metodikos (vadovavimo projektams, procesų valdymo, komandinio darbo)
 - Paremti darbo, netrukdančio vaikų priežiūrai, pasirinkimą
4. Aptarkite mokymo etiką, aprašytą geriausiame austrų šios temos dėstymo būde ir pabandykite išsiaiškinti, su kuo sutinkate ir su kuo nesutinkate. Taip pat pabandykite atrasti naujų etikos standartų.

5.3 Kokybės sritis 3: Personalo politika ir mokytojų kompetencija

5.3.1 Personalo politika

5.3.1.1 TEORIJOS TURINYS

Mokytojų kokybė, ypač turint omenyje jų kvalifikacijas ir kompetencijas, gerokai įtakoja mokymo procedūrų kokybę. Todėl mokymo institucijos turi pasirūpinti atitinkamu personalu, kas reišia, kad personalo kvalifikacijos turi atitikti jų roles.⁵³

Mokymo institucijos personalo politika

Organizacijos struktūra ir jos personalo politika yra svarbus institucijos kokybės užtikrinimo faktorius.⁵⁴ Ji įtakoja kiekvieno pavienio mokytojo vaidinamą rolę, be to, institucijos personalo politika tuo pat metu įtakoja organizacijos struktūrą. „Šeimyninis medis“ parodo organizacijos struktūros vaizdą, pagal kurį paaiškėja kiekvieno atskiro į organizaciją įtraukto asmens atsakomybės analizės bei kompetencijų sritys bei jų tinkamumas organizacijos struktūros sistemoje.

(Kokius kvalifikacijos ir kompetencijos profilius turi tam tikras funkcijas atliekantis ir tam tikras padėtis užimantis personalas?)

Klausimai: Kaip nustatoma personalo struktūra: Kiek mokytojų/personalo narių dirba visą darbo dieną, kiek nepilną darbo dieną ir kiek jų yra neetatinių? Kiek personalo narių yra aktyvūs administracijoje? Ar institucijoje egzistuoja finansinio ir akademinio valdymo rolės? Ar

⁵³ Mokymo institucijos paprastai aprašo ir apibūdina, kaip rūpinasi personalu kokybės valdymo sistemose.

⁵⁴ Žr.: Burri, Thomas (2004): EduQua - Handbuch – Information über das Verfahren, Anleitung zur Zertifizierung, Thalwil, p. 24. Internetne rasite: http://www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [27.05.2011]

struktūra yra plėtojama hierarchiniu pagrindu, ar ne? Ar struktūra leidžia nuolat tobulėti? Ar struktūra leidžia visiems personalo nariams efektyviai atlikti savo roles?

Neskaitant šios analizės ir organizacijos struktūros apibūdinimo, centrinė personalo politikos užduotis būtų personalo vertinimo, pritraukimo ir plėtros procedūrų nustatymas.

Tolesnis personalo narių lavinimas

Esminis dalykas yra įsipareigojimas mokytis visą gyvenimą. Iš personalo tikimasi, kad jie mokysis ir tobulinsis, norėdami patys lanksčiai atsiliepti į pokyčius bei užtikrinti aukštos kokybės paslaugas.⁵⁵

Siebert⁵⁶ pastebėjo, kad apskritai lavinimo institucijos dažnai nepaiso to, kas, profesionaliais terminais tariant, yra vadinama *įgūdžių valdymu*. *Įgūdžių valdymas* yra susijęs su esamo personalo ilgalaikiu profesiniu tobulėjimu, naudojantis tolesnio lavinimo priemonėmis. Pritraukus narių į švietimo organizacijas, nuosavo personalo tobulėjimo yra dažnai nepaisoma, galbūt dalinai, kadangi lavinimas ir *mokymas* yra pagrindinis dalykas, į kurį jie susitelkia savo kasdieniniame darbe. Tačiau laisvosios rinkos įmonėse personalo tobulėjimui ir šiai politikai skiriamas daug didesnis dėmesys negu viešose lavinimo įstaigose ir įmonėse; nors laisvosios rinkos įmonėse tolesnio lavinimo aspektui vis dar skiriamas nepakankamas dėmesys.

Įdarbinimo sąlygos

Viena iš pagrindinių problemų daugelyje švietimo institucijų (viešu bei laisvosios rinkos institucijų) yra ta, kad visos dienos darbas yra veikiau išimtis nei taisyklės. Mokymo praktikoje neetatinių, laisvai samdomų ir nepilną dieną dirbančių mokytojų (nenuolatinis, nepatikimas darbas ir nedidelis užmokestis) skaičius atsveria visai darbo dienai samdomų mokytojų skaičių. Tai iki šiol yra didelė problema, nes nenuolatinis darbas ir mažas užmokestis įtakoja mokymo projektų kokybę. Galiläer nurodo kelias šio dalyko priežastis:⁵⁷

- Darbdavio (mokymo institucijos) tikslų nustatymo stoka
- Mokytojai vaidina daugiau kaip vieną rolę, todėl tai be kita ko sukelia nepakankamą pasitenkinimą darbu
- Didelė personalo kaita
- Mažai tolesnio lavinimo galimybių.

Mokymo institucijų personalo politika turi būti nukreipta į šią problemą ir dirbti su ja. Nesvarbu, kiek gerai paruošti kursai ar mokymo programa, bet mokymo kursų sėkmė priklauso nuo mokytojų. Todėl institucija turi glaudžiai bendradarbiauti ir pagarbiai elgtis su savo mokytojais. Institucijos personalą reikia skatinti protingomis darbo sutartimis ir atitinkamu užmokesčiu.

Formalūs aspektai

Personalo pritraukimo procedūrų formuluotė ir vertinimo procedūrų dokumentacija:

⁵⁵ From University of York: Staff Training and Development Policy
http://www.york.ac.uk/admin/persnl/strategy/2001/b_train.htm [03.02.2005]

⁵⁶ Žr.: Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung - Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, München, Ziel-Zentrum F. Interdis, p. 275ff.

⁵⁷ Žr.: Galiläer, Lutz (2005): Pädagogische Qualität. Perspektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung, Weinheim / München, Juventa Verlag, p. 167.

- Organizacija privalo turėti standartizuotą personalo pritraukimo ir vertinimo procedūrą; būtina apibūdinti apsirūpinimą personalu, kvalifikacijų ir kompetencijų reikalavimus. *Kokie kriterijai daugeliu atvejų yra naudojami mokytojų pasirinkimui?*⁵⁸
- Patyrimas
- Pedagoginiai įgūdžiai
- Ankstesnes patirtis su tiksline grupe
- Ankstesnė patirtis, susijusi su kursų turiniu
- Žinios apie lygiateisiškumo problemas
- Savęs suvokimo lygis
- Į vertinimo procedūrą turi būti įtrauktas ne tik viršesnysis akademinis personalas, bet ir profesionalūs žmonės;
- Mokymo institucija turi siūlyti standartinį su pareigomis susijusį užmokestį bei sutarties sąlygas (kolektyvines sutartis); svarstomose darbo sutartyse turi būti nedviprasmiškai nurodytos visą darbo dieną, nepilną darbo dieną dirbančių ir neetatinių mokytojo darbo sąlygos.

Priemonės, kurių siekiama iškeliant mokytojų darbo kokybės sampratos suvokimą:

- Mokymo institucija turi užtikrinti darbinę aplinką, priverčiančią mokytojus suprasti, kad jų darbas įtakoja visos institucijos reputacijos ir *kokybės sampratą*; jie turi žinoti apie savo individualų indėlį siekiant tikslo, nukreiptų į mokymo kokybę. Mokytojai, dirbdami savo darbą, privalo *suvokti kokybę*.
- Mokymo institucija suteikia mokytojams tolesnio lavinimo galimybę; tokį mokymą galima pasiūlyti mokymo institucijoje arba eksternu. Reikia skatinti tolesnio lavinimo veiklą, kad pagerėtų jų socialinės kompetencijos ir profesiniai bei metodiniai-didaktiniai įgūdžiai. Institucija yra atsakinga už vienodą šios nuostatos pritaikymą visiems mokytojams, nepaisant jų įdarbinimo – visą darbo dieną, nepilną darbo dieną ar neetatinių – sąlygų. Dalyvauti tolesnio lavinimo veikloje ypač reikėtų skatinti naują personalą. Reikia sudaryti skatinimo sistemas, nukreiptas į susidomėjimo tolesniu lavinimu sužadimą.

Personalo politika nustato taisykles ir procedūras, apie kurias turi žinoti personalas. Ši politika padeda darbuotojams suprasti, ko iš jų tikimasi ir kaip jie turi elgtis. Be to, ji primena darbuotojams taisykles ir jiems prieinamą atlyginimą. Skaidri politika padeda organizacijoms nustatyti ir apsaugoti nuo galimos darbuotojams išskylančios rizikos ir užtikrinti, kad organizacija laikysis įstatymo. Ji padeda sukurti požiūrį, kurio dėka problemos bus

⁵⁸ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 51.

sprendžiamos sąžiningai ir nuosekliai⁵⁹. Tokią politiką galima laikyti reprezentacine daugelyje organizacijų⁶⁰:

- **Lygybės politika ir rasinės lygybės politika**

Skatinamos lygios galimybės ir atmetami barjerai, kurie gali susiformuoti, kai žmonės atsiduria nepalankiose sąlygose. Diskriminacija ir prietarai yra netoleruojami, o už lygias galimybes atsako visas personalas. Personalas yra informuojamas apie esamus ir naujus įstatyminius reikalavimus. Be to, pasižadama nediskriminuoti dėl lyties, šeimyninės padėties, lytinės orientacijos, rasės, spalvos, tautybės, religinių įsitikinimų, amžiaus, negalios, pažiūrų ar nacionalinės kilmės.

- **Tyčiojimosi ir priekabiavimo politika**

Tyčiojimas ir priekabiavimas yra netoleruojami. Įsipareigojama užtikrinti aplinką be baimės, persekiojimo ar priekabiavimo.

- **Mokymosi plėtros politika**

Įsipareigojama, kad personalas mokysis ir tobulės. Tai galima patvirtinti gavus Investicijų į žmones (IĮŽ) apdovanojimą, verslo plėtros įrankį, skirtą remti organizacijos darbą per jos žmones.⁶¹ Kiekviena pastanga yra nukreipta į balanso tarp atskiro asmens ir organizacijos poreikių pasiekimą.

- **Personalo supažindinimo su reikalavimais schema**

Kai darbuotojai ateina į organizaciją, jiems reikia išklausti supažindinimo su reikalavimais kursą. Tai turi padėti užtikrinti, kad:

- Personalas suvokia organizacijos viziją, paskirtį ir strateginius tikslus ir aiškiai supranta savo rolę organizacijoje.
- Personalas žino savo kaip darbuotojų atsakomybę.
- Žmogaus resursų administravimo reikalai sprendžiami kruopščiai ir skubiai.⁶²

Be to, supažindinimo su reikalavimais schemas užtikrina, kad naujas darbuotojas:

- Pilnai susipažįsta su organizacija ir jos tikslais ir suvokia savo indėlį siekiant jos tikslų bei užduočių.
- Yra struktūriškai aprūpinamas visomis nuorodomis ir patarimais, kurių jam gali prireikti per savo pradinį darbo laikotarpį.⁶³

Naujiems darbuotojams, ateinantiems į organizaciją, dažnai pateikiami supažindinimo su reikalavimais paketai.

- **Vaiko apsauga**

2003 metų Lytinių nusikaltimų aktas yra skirtas tam, kad saugotų visuomenę nuo lytinių nusikaltimų, pradedant nuo nusikaltimų prieš suaugusius (įskaitant protinę negalią turinčius žmones), ir baigiant nusikaltimais prieš vaikus bei buitiniiais nusikaltimais. Personalą būtina informuoti, kad jie turi žinoti įstatymus ir savo pareigas pagal juos. Apie bet kokius įtariamus pažeidimus, susijusius su šiuo Aktu, būtina pranešti policijai ir tokioje situacijoje laikytis organizacijos nustatytų drausminių procedūrų.

- **Drausminė procedūra**

⁵⁹ <http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?topicId=1073982502> [27.05.2011] Set up employment policies for your business.

⁶⁰ From City College Norwich: Staff Handbook, Section 3, p. 25-29.

⁶¹ Investors in People: What is Investors in People?
<http://www.investorsinpeople.co.uk/IIP/Web/About+Investors+in+People/What+is+Investors+in+People/default.htm> [03.02.2005]

⁶² Žr.: City College Norwich: Staff Handbook, p.27

Šios procedūros tikslas yra skatinti darbuotojus siekti ir palaikyti darbe priimtinius standartus. Procedūra taip pat padeda užtikrinti sąžiningą elgesį su visais personalo nariais, jeigu tektų jiems pritaikyti drausmines nuobaudas. Procedūrą sudaro keli etapai. Per neformalų etapą linijos vadovas stengiasi išspręsti reikalą neformalios diskusijos metu. Šiame etape darbuotojai turi teisę, kad juos lydėtų profesinės sąjungos atstovas ar bendradarbis. Po to darbuotojai gali gauti perspėjimą žodžiu, perspėjimą raštu ir/ar galutinį perspėjimą raštu. Įteikus galutinį perspėjimą raštu, darbuotojas gali būti atleistas, jeigu jo atliekamas darbas neatitinka priimtinių standartų.

- **Sugebėjimų procedūra**

Šios procedūros tikslas yra skatinti darbuotojus siekti ir palaikyti darbe priimtinius standartus. Ji turi užtikrinti sąžiningą elgesį su visais ir padėti darbuotojui, kuriam, kaip manoma, sunku atlikti savo pareigas. Procedūrą sudaro keturi etapai:

- 1 etapas – neformali procedūra
- 2 etapas – pirmasis formalus interviu
- 3 etapas – antrasis formalus interviu
- 4 etapas – interviu dėl atleidimo

Sugebėjimų problemos paprastai sprendžiamos neatsižvelgiant į formalią sugebėjimų procedūrą.

- **Pažeidėjų rehabilitavimas**

Nauji darbuotojai privalo atskleisti savo kriminalinius nusižengimus ir gautus perspėjimus. Bet kokia suteikta informacija laikoma konfidencialia ir yra tik nuoroda ryšium su tomis pareigomis, į kurias paskiriamas asmuo.

- **Nusiskundimų procedūra**

Jos tikslas yra sąžiningai ir skubiai išspręsti atskirus nusiskundimus. Galimi keturi nusiskundimų procedūros etapai:

- 1 etapas – neformali diskusija
- 2 etapas – kai besiskundžiantis asmuo jaučia, kad jo reikalas per 1 etapą nenbuvo išspręstas.
- 3 etapas – kai nusiskundimas nebuvo išspręstas per 2 etapą.
- 4 etapas – jeigu per 3 etapą nusiskundimas neišsprendžiamas taip, kad darbuotojas liktų patenkintas, jis gali kreiptis į aukštesnes instancijas

Tai liečia visus personalo narius.

- **Personalo elgesio kodeksas**

Personalo elgesio kodeksas apima šiuos elementus:

Elgesys – Kiekvienas personalo elgesys turi prisiimti atsakomybę už savo elgesį ir prirėikus jį keisti.

Pagarba – Kiekvienas personalo narys privalo pagarbiai elgtis su savo bendradarbiais.

Tinkamos kalbos naudojimas – Visi personalo nariai darbe turi naudoti tinkamą kalbą. Personalą reikia informuoti, kad jie negali kalbėti su savo bendradarbiais įžeidžiamai globėjišku tonu ar laidyti seksistinius juokelius.

Tinkama apranga – Personalas turi darbe atitinkamai rengtis.

Teisė nepatirti priekabiavimo – Priekabiavimu laikomas toks elgesys, kai jis yra nepageidaujamas to asmens, su kuriuo taip elgiamasi, arba kitoks elgesys, įžeidžiantys asmens ar asmenų grupės orumą darbe.

Asmeniniai santykiai – Personalas turi užtikrinti, kad neužmegs darbe tokių santykių, kurie pažeistų jų profesines pareigas ir asmeninį gyvenimą.

- **Problemų iškėlimo procedūra**

Jos tikslas yra skatinti visą personalą pranešti vadovybei, jeigu jie organizacijoje susidūrė su rimta neteisėta veikla.

5.3.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Apibūdinkite pagrindinius politikos aspektus, į kuriuos turėtų būti atsižvelgta mokymo įstaigoje (bent 6). Ar jūsų įmonė atsižvelgia į šiuos kriterijus?
2. Mokytojų parinkimo kriterijai yra šie: „kompetencija“, „pedagoginės žinios“, „ankstesnė patirtis, susijusi su kursų turiniu“, „lygybės problemų išmanymas“ ir „savimonės turėjimas“. Įsivaizduokite, kad esate mokymo įstaigos direktorius arba nepriklausomas vertintojas. Kaip šiais kriterijais įvertintumėte mokytojus?

Užduotys grupėje:

1. Daugelyje mokymo įstaigų didelė mokymo valandų dalis tenka laisvai samdomiems mokytojams. Kokį tai gali daryti poveikį mokymo įstaigai ir profesinio mokymo kokybei? Aptarkite pagrindinius privalumus ir trūkumus, ypač susijusius su personalu ir mokymosi sąlygomis.
2. Aptarkite mokytojų darbo sutarties statuso įtaką jų kompetencijai.
3. Kokią paramą, susijusią su darbo sąlygomis, įstaiga turėtų suteikti mokytojams? Pateikite aktualius argumentus.

5.3.2 Mokytojų kompetencija ir kvalifikacija

5.3.2.1 TEORIJS TURINYS

„Mokytojų darbas kompanijoje yra sujungti darbo struktūrą su mokymosi struktūra ir skatinti žmones mokytis vienas iš kito. Jie privalo sėkmingai įdiegti socialines ir ekonomines naujoves į mokymo parengimus su kompanijos veikla.“⁶³

Mokytojų kvalifikacija laikoma pagrindine sąlyga siekiant veiksmingų ir aukštos kokybės mokymo projektų.

Lavinimas

Mokytojų mokymas vyksta tam skirtose aukštesnio lygio nei vidurinė mokykla įstaigose, pvz., mokytojų mokymui skirtuose koledžuose bei profesinio mokymo koledžuose ir universitetuose.⁶⁴ Kadangi Bolonijos procesas vis dar rutuliojasi ir į aukštąjį mokymą įvedami

⁶³ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational Training in Europe, in: cedefopinfo 1/2006: Luxemburg, p.3. Internetė rasite: <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12006/Cinfo12006EN.pdf> [20.06.2011]

⁶⁴ Žr.: Hausegger, Gertrude/ Bohrn, Alexandra (2006): Quality in labour market policy training measures. The work situation of trainers as relevant factor to the quality of the measures? Interim report. Modulė 3: Learning procurement system – labour market policy services, Wien, p. 17. Internetė rasite vokiečių kalba: http://www.pro-spect.at/docs/improve_zwischenbericht_juni06_de.pdf [20.06.2011]

lyginamieji laipsniai, visi šie mokymo projektai, išskyrus tuos, kuriuos siūlo universitetai, atsidurs po vienu stogu trečios pakopos lavinimo koledžuose.⁶⁵

Tačiau norint būti mokytoju ne visada reikalinga aukšto laipsnio kvalifikacija. Iš pareiškėjų pirmiausia tikimasi, kad jie turės specializuotų žinių. Tai reiškia praktinį mokymą darbe, kontrolę ir grįžtamąjį ryšį (pvz., paimant iš dalyvių interviu), ir šie dalykai dažnai laikomi svarbiausiomis strategijomis siekiant įgauti mokytojų kompetencijas. Dėl aukščiau aprašytos įvairovės egzistuoja įvairūs įžanginių mokymo reikalavimų rinkiniai.

Mokymo institucija privalo nustatyti ir pagrįsti dokumentais **minimalius reikalaujamus standartus, skirtus mokytojams** (formali ir profesinė kvalifikacija, išsilavinimas, amžius, atitinkama profesinė patirtis):

- Formalios kvalifikacijos reikalavimai – lavinimo ir profesiniai aspektai. Išimtinu atveju galima įdarbinti mokytojus su nutrūkusiu lavinimu, jeigu jie gali įrodyti nuolatinę patirtį (maždaug šešerių metų). Reikia įrodyti lavinimo pagrindą ir mokymo institucijos vadovo darbo patirtį bei darbo su mokytojų personalu patirtį, patvirtintą darbo rinkos įstaigos.⁶⁶
- Mokymo institucija turi apibūdinti privalomo mokymo programas, skirtas profesinei kvalifikacijai: pvz., reikalingas pažymėjimas, pagrįstas universiteto lygio mokymo programa (socialinio ar profesinio mokymo ar tolesnio lavinimo), sociologija ar psichologija. Be to, reikia sukurti mokymo ir lavinimo programas, nurodomas kaip formalus pripažinimo reikalavimus.
- Mokytojai, kurie dirbs praktiškesnėse profesinės kvalifikacijos programų srityse, privalo turėti ir dėstytojo licenciją bei atitinkamas profesines kvalifikacijas.
- Svarbi ir profesinė patirtis – įskaitant praktinio darbo profesinio orientavimo/konsultavimo dėl darbo srityse patirtį. Šią praktinio darbo patirtį turi iliustruoti atitinkamos rekomendacinės nuorodos (pvz., dėstyto ir mokymo patirtis suaugusiųjų lavinime, kitose mokymo situacijose; konsultavimo ir mokymo patirtis psichosocialinio darbo srityje, bendra konsultavimo patirtis). Anot Profesinio mokymo jungtinio instituto (Vokietija), mokytojai privalo turėti bent dvejų metų profesinę patirtį lavinimo ir/ar profesiniame mokyme, pageidautina suaugusiųjų lavinimo srityje. Tai yra reikalinga, kadangi mokytojai turi tarnauti kaip "rolės modelis". Dalyviai turi labai gerbti mokytoją, kad mokymo metu trokštų mokytis.⁶⁷

⁶⁵ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational education and training in Austria, short description, in: Cedefop Panorama Series, 125, Luxemburg, p.49. Interneto rasiute: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf[20.06.2011]

⁶⁶ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, wbv Verlag, p. 10.

⁶⁷ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, pp. 10-12.

Be lavinimo ir profesinių kvalifikacijų bei patirties reikalingi pedagoginiai ir „šalutiniai“ įgūdžiai ir patirtis.

- Asmeninės kompetencijos: Mokytojai privalo žinoti, kaip valdyti problemas, susijusias su lytimi ir įvairove, turėti užsienio kalbos įgūdžių, pažymėjimu patvirtintų konfliktų sprendimo, tarpininkavimo ir konsultavimo kompetencijų, socialinių analitinių ir tiriamųjų žinių. (Pastaba: Papildomas asmenines kvalifikacijas turi patvirtinti atitinkami egzaminai ir pažymėjimai). Be to, jie privalo turėti mokymosi ir atspindėjimo sugebėjimų.
- Metodinės (pedagoginės) žinios: Mokytojai privalo turėti atitinkamų žinių apie mokymo metodus, skirtus asmenų ir grupių rengimo situacijoms. Mokymosi sėkmė smarkiai priklauso nuo to, kaip pateikiamas mokomasis dalykas. Bėgant metams, vis svarbesnis ir svarbesnis tampa integracinis mokymasis, kuris reiškia, kad dalyviai aktyviai dalyvauja kursuose. Mokytojai daugiau nebėra „instruktoriai“, bet veikiau tarpininkai, kurie aktyvuoja, lydi ir tarpininkauja mokymosi procese.
- Socialinės kompetencijos:
Įsijautimas: Mokytojai privalo sugebėti suprasti „tikslinės grupės“ gyvenimiškas situacijas, analizuoti situacijas su profesiniu nešališkumu ir nesileisti įtakojami pavienių aplinkybių.
Konfliktų sprendimo sugebėjimas: Mokytojai privalo turėti atitinkamų prisistatymo ir tarpininkavimo žinių, skirtų tai tikslinei grupei. Mokytojai privalo sugebėti adekvačiai elgtis su dalyviais individualaus ir grupinio rengimo situacijose. Mokytojai privalo turėti sugebėjimų ir kompetencijų valdyti bendravimą ir konfliktus su vadovybe, atsakinga už (neadekvatų) dalyvių paskyrimą.
- Patirtinės žinios: Mokytojai privalo turėti patikrintų žinių apie darbo rinkos dinamiką; jie privalo turėti atitinkamos informacijos, susijusios su įvairiomis profesinėmis sritimis, profesinės veiklos profiliais ir darbo rinkoje esančia paklausos ir pasiūlos situacija. Dalinai jie turi tokių žinių savo formalios ir profesinės kvalifikacijos dėka, o taip pat profesinės patirties darbiniam kontekste dėka. Be to, mokytojai turi būti pasiruošę dalyvauti tolesnio savo srities lavinimo veikloje.⁶⁸ Tolesnio mokymo veiklą turi remti ir skatinti mokymo institucija. Visi pedagogai turi dalyvauti tolesnio lavinimo užsiėmimuose bent kartą per metus.⁶⁹

⁶⁸ Pastaba: Jeigu mokytojai neparodo turintys tokių žinių, mokymo institucija privalo pasiūlyti ekspertus, kurių galima paprašyti duoti patarimų ryšium su darbo rinkos klausimais. Tos mokymo institucijos, kurios nepasiūlo kvalifikuotų mokytojų ar darbo rinkos ekspertų, privalo organizuoti šias paslaugas kur nors kitur.

⁶⁹ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, p.11.

Egzistuoja visa eilė kvalifikacijų, kurias privalo turėti mokytojai, jeigu nori parodyti savo veiksmingą profesionalumą konsultavimo dėl profesinės veiklos klausimais. Tai būtų nacionalinės profesinės kvalifikacijos⁷⁰, pažymėjimai⁷¹ ir apdovanojimai⁷², susiję su: Informacija, patarimais ir vadovavimu, mokymusi ir tobulėjimu⁷³; profesiniu lavinimu ir vadovavimu. Į kvalifikacijas, kurias paprastai turi profesinės veiklos konsultantai, įeina daug kompetencijų, kurios yra reikalingos jų profesijoje. Jos būtų tokios:

- Informacijos apie patarimus ir vadovavimą žinios

Mokytojai turi sugebėti priėti, paruošti ir pateikti su patarimais ir vadovavimu susijusią informaciją. Ypatingi sugebėjimai mokytojams reikalingi norint patarti klientams darbo paieškos taktikos ir strategijos klausimais, apimančiais naujausios informacijos apie darbo rinką, karjerą, profesijas ir įsidarbinimo, mokymo bei tolesnių studijų galimybes, gavimą ir sklaidimą. Šie įgūdžiai yra svarbūs ryšium su teoriniais principais ir faktine praktika ir gali būti reikalingi konsultuojant tiek pavienius asmenis, tiek grupes. Be to, mokytojai privalo turėti žinių apie įdarbinimo nuostatus, įstatymus ir metodus.

- Žinios apie emocinius įgūdžius, kurie reikalingi siekiant įsidarbinti, ir sugebėjimas vadovauti ryšium su abejotinais įgūdžiais

Klientai gali prašyti mokytojų patarti tokiais klausimais, kaip socialinių ir emocinių kompetencijų įgūdžiai, įskaitant kūno kalbą, žvilgsnį į save, savigarbą, impulsų valdymą ir įsijautimą. Be to, jie gali būti prašom pakonsultuoti dėl motyvacijos ir jos vystymo.

- Sugebėjimas mokyti

Mokytojai privalo sugebėti identifikuoti kliento mokymo poreikius ir kitus reikalavimus. Į tai gali įeiti ir sugebėjimas suprasti individualius mokymosi poreikius. Svarbus ir sugebėjimas planuoti mokymo bei lavinimo užsiėmimus bei prisistatymo įgūdžiai. Be to, mokytojai privalo sugebėti planuoti profesinio lavinimo programas, siūlyti kalbėtojus ir prisidėti prie užsiėmimų. Per mokymo procesą gali būti reikalingos žinios apie grupės dinamiką ir sugebėjimas spręsti konfliktus.

- Sugebėjimas dirbti su specialiujų poreikių turinčiais žmonėmis

Mokytojams gali prireikti sugebėti patarti grupėms žmonių, kuriems reikia specialios paramos. Tai gali būti menką išsilavinimą, socialinių problemų turintys žmonės, žmonės su fiziniiais/psichologiniais trūkumais arba tie žmonės, kurie jaučiasi atstumtieji dėl socialinių ar ekonominių priežasčių.

- Sugebėjimas planuoti

Mokytojai turi sugebėti planuoti informacijos išdėstymą, rekomendacijas ir vadovavimo sąveikas. Klientai taip pat gali prašyti mokytojų padėti suplanuoti ir įgyvendinti jų veiklos planus, susijusius su jų profesine veikla, ypač ryšium su įdarbinimu, išsilavinimu ir mokymu. Be to, mokytojai gali padėti klientams pasiruošti interviu ar vertinimo dienai.

- Sugebėjimas užmegzti teigiamus darbinis santykius

⁷⁰ Pvz., 4 lygio NVQ profesiniame lavinime ir vadovavime

⁷¹ Pažangus informacijos, patarimų ir vadovavimo pažymėjimas ir pažangus patarimų ir nuorodų suteikimo pažymėjimas (2003)

⁷² Pvz., Tarpinis apdovanojimas už informacijos, patarimų ir vadovavimo įgūdžių kūrimą (2003)

⁷³ Žr.: City & Guilds: Level 3 NVQ in Learning and Development, Candidate Pack, London, City and Guilds.

Mokytojai turi žinoti, kaip užmegzti kontaktą su klientais, kad leistų jiems prieiti prie paslaugų. Jie privalo būti lankstūs tokiose situacijose, kai kontaktuoja su klientais, kurių situacijos ir poreikiai skiriasi. Be to, mokytojai turi žinoti, kaip suteikti paramą kitiems specialistams, ir mokėti dirbti su tinklais, kad suteiktų informacijos, patarimų ir nuorodų.

- Sugebėjimas konsultuoti

Mokytojai privalo turėti konsultavimo įgūdžių, kad galėtų atitinkamai patarti ir paruošti sąveikos su klientu planą. Mokytojui gali tekti paremti klientų sugebėjimų ir interesų atskleidimą, kiek tai susiję su jo būsimos profesijos pasirinkimu. Mokytojams gali pririnkti paremti klientų su darbu susijusius sprendimus ir jų įgyvendinimą bei padėti išspręsti to proceso metu atsirandančias problemas. Gali būti svarbu ir suprasti socialinius bei kultūrinius klientų biografijos faktus, kad paremtų juos šiame procese.

- Sugebėjimas įvertinti ir tobulinti indėlį

Mokytojai turi žinoti, kaip įvertinti ir tobulinti savo indėlį į paslaugas, kaip įvertinti mokymo ir tobulinimo programas. Be to, jie turi sugebėti nustatyti profesinio lavinimo indėlį ir įvertinti organizacijos specifinių verčių, tikslų ir užduočių pasiekimus.

- Sugebėjimas padėti klientams prieiti prie kitų paslaugų

Mokytojai privalo sugebėti veikti kartu su kitais paslaugų teikėjais. Į tai gali įeiti sugebėjimas veikti kaip kliento advokatui, įskaitant atstovavimą klientui formaliose procedūrose. Bendradarbiavimas su mokymo paslaugų teikėjais, mokytojais, tėvais, mokymosi vadovais ir kitomis institucijomis, kad būtų galima užtikrinti baigtinę paslaugą klientams, taip pat gali būti svarbus. Mokytojai taip pat turi žinoti, kaip valdyti perdavimo procedūras, susijusias su patarimų davimu ir vadovavimu.

- Sugebėjimas derėtis

Mokytojai privalo sugebėti derėtis ir rūpintis paslaugų teikimo sutartimis ir apsaugoti paslaugų teikimo darbo resursus.

- Sugebėjimas valdyti informaciją ir veiklą

Mokytojai turi sugebėti valdyti savo asmeninį darbo krūvį ir veiklą, kad tai atitiktų paslaugos teikimo reikalavimus. Be to, mokytojai turi sugebėti nustatyti ir organizuoti informacijos valdymo bei komunikacines sistemas, valdyti informacinius resursus bei parengti detalius kompiuteriu apdorotus sąveikos su klientais įrašus. Mokytojai gali būti atsakingi ir už profesinių mugių bei susirinkimų planavimą ir organizavimą.

- Sugebėjimas siūlyti projektus

Mokytojai turi sugebėti siūlyti paslaugų teikimo projektus, kurie tikėtų spręsti svarbius su profesine veikla susijusius klausimus.

- Sugebėjimas skatinti profesinį lavinimą

Mokytojams gali tekti skatinti profesinio lavinimo ir vadovavimo situaciją bei specifinius projektus savo organizacijoje ar bendruomenėje. Jiems taip pat gali tekti apspręsti informacijos platinimo metodus, pvz., konferencijų lankymą ir straipsnių rašymą į profesinius žurnalus bei į spaudą.

- Žinios apie asmenines roles ir pareigas

Mokytojai privalo suprasti savo pareigas ir teises, susijusias su patarimų davimo ir vadovavimo praktika, ir būti tikri, kad jie dirba pagal informacijos, patarimų davimo ir vadovavimo standartų sistemą. Be to, mokytojai privalo elgtis pagal etikos kodeksą ir suprasti profesinio vadovavimo etines problemas.

- Sugebėjimas naudoti įgūdžių vertinimo įrankius pagal profesinio vadovavimo praktiką

Mokytojams gali tekti naudoti psichologinius-diaagnostinius instrumentus ir metodus ir suprantamai paaiškinti jų duodamus rezultatus klientams. Tiksliau sakant, mokytojams gali tekti naudoti su kompiuterine pagalba susijusius vadovavimo paketus, psichometrinius testus ir asmeninį inventorių.

- Mokymas institucijoje ir tinkle

Mokytojai turi sugebėti patarti dėl su darbo paieška susijusių mokymų išorinėms institucijoms. Be to, jie turi sugebėti integruoti kitose mokymo institucijose gautas žinias į savo praktiką ir vertinti skirtingas kitų organizacijų vertes bei modelius.

Įgūdžių ir kompetencijų vertinimas

Įgūdžius ir kompetencijas galima vertinti įvairiais būdais ⁷⁴, kurie aptarti šiame skyriuje. Aukščiau išvardinti įgūdžiai ir kompetencijos paprastai vertinami per faktinį darbu pagrįstą apibūdinimą, nors asmens pradinį kvalifikacijos tašką gali nulemti ir ankstesnė patirtis. Kompetencijos sritis galima iliustruoti ir parodant atsakymus į klausimus apie darbą. Kompetencijas iliustruojantis įrodymas neturi būti senas (atsiradęs per pastaruosius trejus metus). Ankstesnio mokymosi pripažinimo reikalavimai taip pat turi būti kaip nors patikrinti, kad būtų galima užtikrinti, jog asmuo vis dar turi tą kompetenciją, kurią teigia turintis. Vertinimo įrodymų tipai būtų tokie:

- Vertintojo stebėjimo pranešimai

Pranešimus sudaro vertintojo stebėjimai, kaip tikrinamas asmuo atlieka savo įprastą darbą. Asmuo dirba stebimas, o vertintojas stengiasi nebūti pernelyg pastebimas, kai vertina asmens įgūdžius, žinias ir supratimą. Po to vertintojas parengia stebėjimo pranešimą.

- Darbo produktai

Darbo "našumas" darbo vietoje taip pat gali būti laikomas vertinimo įrodymu. Tai gali būti:

- Artefaktai ir dokumentai, pvz., klientams sukurtų medžiagų kopijos, parengti pranešimai apie klientų pažangą ar atliktą asmeninę mokymo veiklą
- Pranešimai apie atitinkamus darbo projektus ir veiklą (pvz., sistemų ir procedūrų įvertinimas)
- Pranešimai apie profesines diskusijas su vertintojais
- Liudininkų parodymai

Liudininkai gali patvirtinti, kad tam tikras asmuo atliko tam tikrą darbą, pasirašydami darbą ir nuroydamai jo datą, be to, jie gali pasiūlyti pateikti rašytinę ataskaitą apie asmens veiklą. Naudojamas liudininkas turi pilnai žinoti, kokie standartai naudojami vertinimui.

- Apklausa

⁷⁴ Žr.: City & Guilds, Level 3 NVQ in Learning and Development, Candidate Pack, London, City and Guilds, pp. 15-19.

Vertintojas gali užduoti asmeniui klausimus žodžiu ar raštu, kad įsitikintų, jog šis turi žinių ir supratimą apie kompetentingą veiklą. Užduodant klausimus žodžiu, klausimus ir atsakymus reikia įrašyti į garso laikmeną. Užduodant klausimus raštu, reikia pateikti visus dokumentus.

- Profesinė diskusija

Ją galima naudoti tada, kai asmuo turi aprašyti, paaiškinti ir įvertinti darbo aspektus, kurių negalima iliustruoti kitais būdais. Tai turi vykti darbo vietoje, kad vertintojui būtų galima parodyti darbo produktus, kurių negalima išimti iš tos aplinkos dėl sudėtingumo, saugumo ar konfidencialumo. Diskusijos įrašas gali būti rašytinis, įrašytas į vaizdo ar garso laikmeną.

Įsvada: Nuolatinio mokymo metu reikia nuolat stengtis abiejose srityse, tiek profesinės, tiek pedagoginės kvalifikacijos atžvilgiu. Tai reiškia, kad mokytojai privalo nuolat mokytis patys. Būtinybė mokytis vykdant savo profesinę veiklą reiškia, kad pastovios mokymo programos yra daug mažiau naudingos negu lankstus nuolatinis mokymasis savo darbo vietoje.⁷⁵ Norint užtikrinti mokytojų kvalifikacijų kokybę, mokytojų kvalifikacija turi būti reguliariai vertinama.

*"Kokybės kontrolės ir plėtros modeliuose mokytojų kvalifikacija yra iš principo apibūdinama kaip institucijos sistemos sąlygų sudėtinė dalis, kuri kartu su kitais kriterijais turi būti du kartus vertinama, kad būtų galima iš vienos pusės nustatyti organizacijos kokybę ryšium su asmeniniu tobulėjimu ir planavimu, o iš kitos pusės – spręsti apie lavinimo proceso kokybę, pvz., naudojant konkretų mokymo projektą. Mokymo institucija turi atestuoti susijusias su projektais mokytojų kvalifikacijas diferencijuotu būdu."*⁷⁶

5.3.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Kaip gali būti įvertinami mokytojų gabumai ir kompetencija? Pateikite tinkamiausius metodus.
2. Prisiminkite paskutinius jūsų rengtus mokymus, ar tuos, kuriuose dalyvavote. Ar mokytojai turėjo pakankamai mokymo patirties?
 - Taip: kodėl?
 - Ne: kodėl ne?

Užduotys grupėje:

1. Tam, kad mokytojai galėtų būti tinkami patarėjai karjeros klausimais, jie turėtų turėti tam tikrą kvalifikaciją. Išskirkite bent 5 kvalifikacijos reikalavimus ir jiems raskite po

⁷⁵ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational Training in Europe, in: cedefopinfo 1/2006, Luxemburg, p.3. Internetė rasite: <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12006/Cinfo12006EN.pdf> [20.06.2011]

⁷⁶ Žr.: Hausegger, Gertrude / Bohrn, Alexandra: Quality in labour market policy training measures. The work situation of trainers as relevant factor to the quality of the measures? Interim report. Module 3: Learning procurement system – labour market policy services, p. 18.

2-3 rodiklius (Kaip galėtų būti įvertinama kvalifikacija?). Po to nuspręskite, koks turi būti reikalavimų eiliškumas pagal svarbą.

2. Kodėl reikalingos nepertraukiamos pastangos gerinant profesinę ir pedagoginę kvalifikaciją?
3. Ar sugebėjimas sukurti teigiamą darbo aplinką/santykius yra labai svarbus mokytojo gabumas? Įrodykite savo nuomonę.
4. Kodėl mokytojo, kaip sektino pavyzdžio vaidmuo yra toks svarbus? Aptarkite svarbiausius aspektus.

5.4 Kokybės sritis 4: Medžiaga ir infrastruktūra

5.4.1 Mokomoji medžiaga

5.4.1.1 TEORIJS TURINYS

Mokomoji medžiaga yra pirmaeilis įrankis, palaikantis per mokymo projektą įgyvendintą veiklą; todėl reikia jį atsižvelgti ir juo pasirūpinti, laikant jį pagalbiniumi ir naudingumu didaktiniu instrumentu.⁷⁷

Medžiagos išdalijimo tikslai

Pravedant mokymo kursus, egzistuoja keli medžiagos išdalijimo dalyviams tikslai: Manoma, kad taip galima paprasčiau ir lengviau sudaryti klasėje vykstančio mokymosi patirtį rodančius grafikus ir vaizdus, kurie iliustruoja mokomąjį dalyką, pasiūlyti praktinius įrankius, kurie pagerina dalyko supratimą, suteikti galimybę pagilinti ir patikrinti žinias mokymo pabaigoje, suteikti galimybę susipažinti su įvairiomis perspektyvomis ir nuomonėmis, padaryti prieinamą struktūrinę sintezę apie tai, ko buvo mokoma, surinkti visą rašytinę ir sakytinę medžiagą, kuri buvo paruošta ir padalinta mokymo programos metu, atvaizduoti įvairius mokymo metu naudotus mokymosi įrankius, suteikti mokytojams galimybę peržiūrėti ir atnaujinti mokymo temas praėjus daug laiko nuo kursų pabaigos, suteikti galimybę sekti tuos, kurie galbūt praleido vieną ar dalį grupinių susirinkimų. Kadangi didaktinė medžiaga atitinka šiuos poreikius, ją reikia laikyti tikslia ir specifine paties mokymo dalimi, todėl ji turi būti kruopščiai paruošta.

Mokomosios medžiagos pasirinkimas

Mokomosios medžiagos ir metodikos pasirinkimą aptaria kursų koordinatorius ir kiekvienų kursų mokytojai. Per kursus reguliariai vyksta mokytojų susitikimai, kuriuose aptariamai pakeitimai, problemos ir t.t.⁷⁸

Į kokius aspektus reikia atsižvelgti sudarant mokomąją medžiagą?

⁷⁷ Žr.: Bundesanstalt für Arbeit: Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, p. 7, in: Balli, Christel/Harke, Dietrich/Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn.

⁷⁸ Žr.: Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p.28.

Norint, kad medžiaga būtų veiksminga ir naudinga, ji turi būti sutelkta į mokymo programos tikslus, pritaikyta tam tikrai tikslinei grupei, kuriai ji skirta, paprasta ir lengvai įsisavinama, bet stimuliuojanti ir net provokuojanti, tvarkinga, o jeigu galima neblogai būtų pasirūpinti mokymo programos santrauka. Mokytojai turi akcentuoti tą faktą, kad medžiaga yra įrankis, palengvinantis mokymo ir mokymosi procesus, kurį naudojant mokymasis tampa paprastesnis, aiškesnis, susijęs su veikla, logiškai ir nuosekliai proporcingas, kiek tai susiję su tema ir mokymo terminais.

- *Ryšium su mokymo tikslais* didaktiniai įrankiai turi būti suprantami ir (savaime) aiškinamieji, pritaikyti prie temos, susieti su mokymo filosofija, įvairūs, papildantys vienas kitą ir progresyvūs, nesikartojantys ir neatliekami. Jie turi apimti ir ne tokias svarbias dalis, į kurias negalima atsižvelgti klasėje vykstančių užsiėmimų metu.
- *Ryšium su tiksline grupe* medžiaga turi būti tinkama pagal amžių, lytį, dalyvių skaičių, kalbą, gabumus mokslui, asmeninius ir profesinius įgūdžius (skaitymo ir rašymo įgūdžius), pagrindinių žinių lygį ir ankstesnę mokymo patirtį.
- *Ryšium su mokymo institucija* mokomoji medžiaga turi būti prieinama, įmanoma naudoti, lengvai tvarkoma, kad institucija galėtų sudaryti visos tiekiamos medžiagos archyvą, stebėti ir kaupti istoriją apie tai, kas siūloma laikui bėgant. Šis archyvas gali būti veiksmingai naudojamas tolesnėms mokymo programoms, suteikiant mokytojams galimybę pasinaudoti praeityje padalinta medžiaga (prireikus atnaujinta). Šis aspektas iškelia medžiagos autorinių teisių problemą: bet kokią kitam autoriui (ne mokytojui) priklausančią medžiagą, kuri yra paimama, kopijuojama ar atkurama, reikia tiksliai nurodyti (jeigu to reikia) ir adekvačiai cituoti. Didaktinė medžiaga, kurią pirmiausia sukūrė mokytojas "specialiai šiam tikslui" tam tikrai programai, priklauso autoriui ir mokymo institucija gali ja naudotis tik gavusi leidimą; vis dėlto institucija gali laikyti ir archyvuoti duomenis.

Kada reikia paruošti mokomąją medžiagą?

Siūloma mokomąją medžiagą mokytojui paruošti gerokai anksčiau, kad ją galėtų patikrinti tikslinė grupė ir institucijos referentų personalas, siekdami patvirtinti jos aiškumą. Vis dėlto mokytojas privalo turėti galimybę sudaryti ir tiekti naujai paruoštą ir surastą medžiagą "į priekį" ryšium su bet kokiomis naujomis ir nenumatytomis problemomis, kurios gali iškilti mokymo metu. Tai liečia ir studentus (ką mokytojas mano esant tinkamu dalyku): studentus reikia skatinti atsinešti medžiagą, kurią jie laikytų reikšminga, kaip pasikartojančios programos plėtros dalį, nes studentams yra naudinga, kai jų metodas stimuliuojamas ir motyvuojamas.

Reikia pasirinkti ir kruopščiai paruošti didaktinę medžiagą, kadangi kiekvienų kursų tikslai ir tikslinės grupės yra skirtingi.

Kursų medžiagos tipai

Galima kursų medžiaga, kurią galima tiekti į mokymo projektus, yra ši: kursų programos, kursų padalinama medžiaga, kursų paketai, kursų pamokų planai, dalyvavimo užsiėmimuose nuorodos, mokymo veiklos nuorodos ir lapeliai, pavadinimų žymos, grįžtamasis ryšys kursui įpusėjus, instrumentai, testai/kvizai, individualios užduotys, grupinės užduotys, diagramos, teoriniai modeliai, žurnalinės konsultacijos, problemų rinkiniai, skaitomos literatūros sąrašai/

su skaitoma literatūra susijusios konsultacijos, dubliuotos pastabos, knygos, bibliografijos, "tinklo bibliografijos", klasės diagramų nuorašai, mokymo vadovai, skaidrės/permatomi paveikslėliai, prezentacija naudojant Power Point programą, programinė įranga, diskeliai, CD, DVD ir pagrindinė medžiaga, naudojama individualiam darbui bei grupinei veiklai⁷⁹.

Medžiaga būna įvairių tipų ir labai skirtinga, kartais ji yra popierinė, kartais vizualinė, kartais jos peržiūrai reikalingas PC. Manoma, kad naudinga yra duoti dalyviams aplanką arba segtuvą, kuriame jie gali susirinkti ir tvarkyti visą per kursus išdalintą medžiagą. Jeigu naudojamas vizualinis įrankis (prezentacija ant sienos ar diagrama), gerai būtų pasirūpinti popierinėmis kopijomis, kad dalyviai galėtų jas susidėti į aplanką.

Norint skatinti užsirašyti pastabas, patartina duoti dalyviams atmintines ir rašiklius.

Saugus dalyvių medžiagos laikymas

Kadangi kai kuri tiekiamą medžiagą gali būti reikalinga mokymo programos metu po tam tikro laiko tarpo, būtų gerai parengti tokią vietą, kur dalyviai gali laikinai pasidėti savo medžiagą (ar segtuvą), išvengdami tokios rizikos, kai reikalinga mokymosi medžiaga paliekama namie.

Mokomosios medžiagos kiekis

Mokomosios medžiagos kiekis turi būti tinkamas ir proporcingas kursų laikotarpiui bei tikslams; jos neturi būti per mažai, nes tuomet ji nesuteiktų naudos klasėje ir reikiamos patirties už klasės ribų; jos neturi būti ir per daug, nes tuomet gali susidaryti įspūdis, kad mokymas skirtas tik tam, kad paprasčiausiai priverstų išmokti medžiagą (paskiriant daug laiko, kad ji būtų įsisavinta).

Kursų medžiagą galima tiekti įvairiu laiku

Laikas, per kurį bus naudojama mokymui skirta medžiaga, bus pasirinktas priklausomai nuo mokymosi tikslų, klasės dinamikos ir pačios medžiagos tikslų.

- Kai kuri mokomoji medžiaga turi būti išdalinta **kursų pradžioje**, kartais ją gali tekti išdalinti prieš pradėdant užsiėmimus (t.y., registracijos metu). Tai ypač priklauso nuo kursų metmenų, pamokos planų, dalyvavimo nuorodų, turinčių suteikti visą būtiniausiają informaciją apie programą, instituciją, logistiką, procedūras ir sąlygas, kurių dėka lankymas tampa paprastas ir produktyvus. Šiuo etapu reikalingos pavadinimų žymos. Skaitinius bei vadovėlius reikia pristatyti prieš kiekvieną susitikimą prieš prasidedant kursams, taip užtikrinant, kad dalyviai galės susiplanuoti savo veiklą už klasės ribų ir bus atsakingi už tai, kad ruoštųsi pamokoms.
- Kitą medžiagą reikėtų naudoti **mokymo metu** kartu su kursų temomis ir labiausiai tinkamu laiku. Individualias ir grupines užduotis, prezentacijas naudojant skaidres ir Power Point programą, testus ir suvestines diagramas reikia pateikti būtent tuo momentu, kai jų reikia. Jeigu kai kurią medžiagą gali tiesiogiai naudoti mokytojai (kvizus, anketas), patiems mokytojams būtų naudinga pasidaryti jų kopiją.

⁷⁹ Priklausomai nuo mokymo tipo, galima naudoti klizus, lipnią juostelę, popierių, ploną kartoną, drabužius ir jie gali padėti.

- Galutinę medžiagos dalį galima išdalinti **mokymo pabaigoje**, per paskutinį užsiėmimą. Taip paprastai daroma su mokomąja medžiaga, kuri nėra skirta perteikti informaciją, žinias ir kompetencijas, bet skatina dalyvius mokytis toliau ir peržiūrėti savo mokymosi patirtį, motyvuoja tobulinimąsi, plečia ir gilina jų supratimą ir praktiką už kursų ribų.

Aprūpinimo medžiaga laikotarpis turi savo tikslus ir poveikį; netinkamas tam tikros medžiagos išdalijimo laiko pasirinkimas gali ne tik sugadinti pačią medžiagą, bet ir apsunkinti mokymo procesą sumažėjus dalyvių motyvacijai, supratimui ir mokymuisi. Vadinasi, net medžiagos išdalijimo laiką reikia kruopščiai planuoti ir padaryti tai atsižvelgiant į mokymo programą bei dalyvių poreikius.

Medžiaga būtina pristatyti dalyviams ir paaiškinti

Labai svarbu bet kokio tipo naudojamą medžiagą ir padalinamas užduotis pristatyti dalyviams ir paaiškinti jų turinį bei tikslus, kad jos būtų maksimaliai naudingos ir tinkamai skatintų mokymosi patirtį. Mokytojas turi atidžiai patikrinti, ar visos medžiagos dalys yra baigtinės ir ar dalyviai pilnai ją suprato.

Ypatingą dėmesį reikia atkreipti į internetinę mokomąją medžiagą, kuria dalyviai gali naudotis išėję iš klasės. Mokytojai turi parodyti ir paaiškinti savo studentams, kaip ja naudotis: nurodyti tinklo prieigą, jos naudojimą ir kaip atsisiųsti medžiagą iš personalinių kompiuterių. Mokytojas turi būti įsitikinęs, kad kiekvienas studentas turi galimybę naudotis PC, kad jie moka ieškoti ir prieiti prie tiekiamos internetinės medžiagos. Internetine medžiaga negalima naudotis be slaptažodžių, kuriuos reikia duoti tam tinkamu laiku ir būdu.

Galutinis patikrinimas:⁸⁰

- Mokomoji medžiaga turi būti šiuolaikiška.
- Medžiaga turi padėti dalyviams lavinti jų kompetencijas.
- Dokumentai turi atspindėti projekto užduotis ir tikslus.
- Mokomąją medžiagą reikia pasirinkti priklausomai nuo kursų turinio ir mokymo metodų.
- Medžiaga turi atspindėti tam tikras tikslines grupes. Jeigu kursuose yra tik pagrindinių žinių turinčių ar socialiai nuskriaustų dalyvių, institucija turi pasirūpinti jiems tinkamais dokumentais (pvz., akliesiems skirtais Brailio raštu parašytais tekstais). Vienas iš bendrai sutartų profesinio mokymo institucijų tikslų yra pasiekti su socialiai nuskriaustų asmenų grupėmis teisingų rezultatų. Be to, sudarant dokumentus, reikia atsižvelgti į nevienodus dalyvių žinių lygius ir lyčių problemas.

Galimi klausimai ruošiant mokomąją medžiagą galėtų būti tokie:

- Ar dokumentai tinkamai atspindi dalyvių kalbines žinias (priklausomai nuo jų skaitymo ir rašymo gebėjimų lygio)?

⁸⁰ Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p.27.

- Ar čia bus dalyvių, iš esmės nemokančių vyraujančios valstybinės kalbos? Ar reikia paruošti dokumentų užsienio kalba, pvz., turkų, serbų, kroatų?
- Ar dokumentuose nėra senamadiškų lyčių rolių ir t.t.?
- Įvairūs dalyvių mokymosi metodai (pvz., žodinis ar vizualinis mokymasis) ir jų pritaikymo bei praktikos būtinybė yra svarbus mokymosi aspektas, kurį turi atitikti pasirinkti mokymo metodai, mokomoji medžiaga ir mokymosi priemonės.
- Medžiaga turi skatinti dalyvių patirties kompetencijų, socialinės ir kultūrinės kilmės integraciją.
- Kursų medžiaga turi būti paprastos sandaros, parašyta paprasta kalba, joje negali būti svetimžodžių, žargono ar trumpinių.

5.4.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

Prisiminkite paskutinius mokomuosius ar orientavimo kursus, kuriuose dalyvavote. Nurodykite ir apibūdinkite kokia mokomoji medžiaga buvo pateikta dalyviams. Kitiškai įvardinkite pateiktos medžiagos privalumus ir trūkumus ir apginkite savo nuomonę. Vertindami atsižvelkite į tikslinę grupę, mokymo turinį ir metodiką, mokymosi efektyvumą, motyvaciją, įgytas žinias ir sugebėjimus.

Užduotys grupėje:

1. Žemiau esančiame sąraše pateikta galima kursų padalomoji medžiaga. Pakomentuokite, kada kiekvienas iš punktų pasitarnautų labiausiai: prieš prasidedant mokymams, mokymų pradžioje, mokymų eigoje, pačioje mokymų pabaigoje. Nurodykite, kokiam mokymo turiniui, metodikai, tikslinei grupei tai yra taikoma:

kursų programa	socialiniai tyrimai
kursų padalomoji medžiaga	literatūros šaltinių sąrašai
kursų ryšulėliai	pasikartojantys įrašai
kursų pamokų planai	knygos/straipsniai
dalyvavimo kursuose gairės	bibliografijos/„webliografijos“
mokymo įstaigos taisyklės ir informaciniai lapeliai	klasės schemos
kortelės su vardais	mokymo priemonės
atsiliepimai kursams įpusėjus	skaidrės
įrankiai	power point prezentacija
testai/viktorinos	programinė įranga
individualios užduotys	lankstieji diskeliai, kompaktiniai diskai(CD), DVD diskai
užduotys grupėje	pagalbinė medžiaga
lentelės	teoriniai modeliai
ištraukos iš žurnalo	

5.4.2 Infrastruktūra

5.4.2.1 TEORIJS TURINYS

Aplinka, kurioje naudojama mokymo programa, bei įranga, su kurios pagalba galima lengviau perduoti žinias ir kompetencijas, yra labai reikšmingi dalykai darbiniam klimatui⁸¹, žmonių gerai savijautai ir sveikatai, susikoncentravimo lygiui, pasitenkinimui mokymosi poreikiais ir specializavimusi. Todėl infrastruktūra smarkiai įtakoja mokymo intervencijos kokybę bei veiksmingumą.

1. Mokymo institucijos apsirūpinimas bei prieinamumas

Mokymo institucijos turi pasirūpinti atitinkama infrastruktūra tokiose vietose, kur yra patogus susisiektis; jeigu patalpos yra mieste, jas turi būti patogu pasiekti tiek visuomeniniu transportu, tiek nuosavais automobiliais.⁸² Jeigu atvykimas sukelia problemų, institucija turi pasirūpinti maršrutinių autobusų paslauga, kurie nugabentų iki artimiausios ir dažniausiai naudojamos visuomeninio transporto vietos. Jeigu tai įmanoma, galimi mokymo kursai turi vykti tokiose institucijose, kurias lengva pasiekti per nedidelį laiko tarpą, nes važinėjant ilgus atstumus, gali būti neigiamai paveikta dalyvių koncentracija, o viso to rezultatas bus nuovargis.

⁸¹ Mokymo institucijos infrastruktūra prisideda prie dalyvių motyvacijos.

⁸² Žr.: Bundesanstalt für Arbeit: Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, p. 10, in: Balli, Christel/Harke, Dietrich/Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn.

Prie įėjimo į patalpas turi būti aiškiai nurodyta, *kada* ir *kur* vyks mokymai, kas padės visiems dalyviai tiesiogiai ir lengvai pasiekti klasę; turi būti aiškiai nurodytos ir kitos būtinos vietos (pvz., tualetas, persirengimo patalpa, telefonas, internetinė prieiga, kavai gerti skirta patalpa/kavos aparatas ir t.t.). Nesant aukščiau minėtų ženklų, šias vietas turi nurodyti tam skirtas asmuo prie informacijos langelio; centre dirbantis personalas bet koku atveju turi būti iš anksto informuotas apie mokymus ir pagrindinius su informacija susijusius poreikius, jeigu kam nors prireiktų pagalbos.

Būtina dalyviams su specialiais poreikiais skirta infrastruktūra, atitinkanti jų poreikius (pvz., liftai vežimėliuose sėdintiems asmenims, žymės ant grindų, skirtos akliesiems, ir t.t.). Jie turi judėti po patalpas ir naudotis jomis, nepatirdami didesnių nepatogumų.⁸³

2. Mokomoji klasė

Nėra nustatyta, kokio tipo turi būti mokomoji klasė: mokytojai ir mokymo institucija turi pasirinkti patalpas priklausomai nuo skirtingų tikslinių grupių, dalyvių skaičiaus, mokymo metodikos⁸⁴ ir užsiėmimo laiko⁸⁵. Iš esmės kursų metu egzistuoja tiesioginis ryšys tarp mokymosi ir mokymui skirtos aplinkos. Tai įtakoja komforto lygį, ergonomiką, saugumą, sveikatą, priklausomybės pojūtį, poveikį savo įvaizdžiui, veiklos ir pripažinimo lygį.⁸⁶

Vieta ir jos išplanavimas turi atspindėti kursų etosą; patalpa (patalpos) turi tikti ir sietis su mokymo metodais bei mokomąja veikla, atitikti dalyvių skaičių⁸⁷, būti lanksti⁸⁸, estetiškai patraukli⁸⁹, tvarkinga⁹⁰, moderni, patogi⁹¹ ir saugi⁹².

Kėdės ir stalai turi būti kiek galima labiau ergonomiški, kad būtų galima išvengti nuovargio, fizinio skausmo, pavojaus; jie turi būti kilnojami arba reguliuojami priklausomai nuo tam tikrų mokymo poreikių, moduliniai, neslystantys ir sertifikuoti pagal patvirtintus standartus.

Sėdimų vietų išdėstymas turi būti laikomas mokymo metodo dalimi, kadangi tai stiprina ir leidžia vykti sąveikai tarp mokytojo ir dalyvių bei pačių dalyvių. Įprastinis ir visiems žinomas pavyzdys būtų *mokyklos klasės suolų išdėstymas linijomis ir eilėmis*, kai visi dalyviai atsisukę veidu į mokytoją; kiti pavyzdžiai būtų tokie: *Auditorijos/amfiteatro tipo išdėstymas*, kai visi dalyviai sėdi pusiau ratu ir visi atsisukę į mokytoją; *U pasagos tipo išdėstymas*, kai visi

⁸³ Žr.: Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p. 19.

⁸⁴ Idėjų telkimo metodas, verslo žaidimai, individualus interviu, konferencija, kongresas, susirinkimas, žaidimas suoluose, T grupė, laboratoriniai darbai, susitikimas, rolių žaidimai, seminaras, simpoziumas, dirbtuvė, specialistų grupė.

⁸⁵ Mokymas ne visą dieną, gyventojų mokymas, pilnai įtraukiantis mokymas.

⁸⁶ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1996): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung, Anlag 4a, in: Balli, Christel/Harke, Dietrich/Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, p. 9.

⁸⁷ Ypač atsižvelgiama į jų skaičių, lytį, amžių, profesinę rolę.

⁸⁸ Patalpa turi būti truputį keičiama progresuojant galimiems mokymo poreikiams (t.y., kėdės ir stalai turi būti kilnojami, kai kurie baldai turi būti perkeliami, lempos ir ištekčiai turi būti keičiami).

⁸⁹ Jaukios ir gražios patalpos skatina motyvaciją, sąveiką ir veiklą.

⁹⁰ Tvarka žmonėms reiškia institucijos ir mokytojo profesionalumą, preciziškumą ir pagarbą dalyviui.

⁹¹ Komfortą užtikrina techniniai įrankiai, vėdinimo, apšvietimo ir šildymo sistemų, kėdžių bei stalų kontrolė, išorinio triukšmo nebuvimas.

⁹² Saugumą užtikrina patalpos matmenys, įėjimui ir išėjimui skirtos durys, baldai, kliūčių ir nuolydžių bei slidžių šaligatvių nebuvimas, higiena, priežiūra, prietaisai, nedegūs priedai ir t.t.

dalyviai žiūri vienas į kitą ir į mokytoją; *išdėstymas ratu* ir *stačiakampiu*⁹³ (kai mokytojas sėdi tame rate ar stačiakampyje).

Renkantis bet kurį iš šių pavyzdžių, reikia atsižvelgti į tokius faktorius: dalyvių skaičių, siekiamą socialinę sąveiką ir bendravimą tarp dalyvių bei su mokytoju, matomumą, mokytojo sugebėjimą kontroliuoti dalyvius, užsiėmimo trukmę, kitos infrastruktūros ir įrangos naudojimą.

Kalbant apie išdėstymą, reikšmingas dalykas yra ir **sėdimos vietos**, nes jos įtakuoja dalyvių motyvaciją, dėmesingumą ir veiklą. Dalyviai privalo turėti galimybę pasirinkti vietą patys (negalima įsakyti jiems sėdėti tose pačiose ir standartinėse vietose net vienam užsiėmimui keičiant kitą), jie patys turi nuspręsti, šalia ko ir kurioje patalpoje nori sėdėti. Išorinis ar diktatoriškas sprendimas, susijęs su sėdima vieta, gali būti suvokiamas kaip į studentus nukreipta kontrolė ir vadovavimas.

Akustinė izoliacija yra labai svarbi. Profesinis mokymas yra veiksmingiausias, kai jis vyksta ramioje vietoje. Žmonės gali geriau susikaupti, kai jiems nekliudo triukšmas. Todėl profesinio mokymo institucijai rekomenduojama pasirūpinti ramiomis darbo sąlygomis. Klasė turi būti atskirta nuo išorinių triukšmų, kad būtų galima užtikrinti, jog patalpos akustika leis dalyviams patogiai bendrauti tarpusavyje ir suprasti vienam kitą. Geras akustinis lygis reiškia, kad galima aiškiai ir be aido ar triukšmo girdėti vienam kitą. Norint pasiekti šį tikslą, reikia kruopščiai pasirinkti tam tikrą vietą ir baldus. Kartais triukšmas yra neišvengiamas, ir tokiu atveju reikia pasirinkti triukšmo atžvilgiu geriausią įmanomą padėtį⁹⁴.

Be to, labai svarbus dalykas yra **gera ventiliacija**. Žmonėms reikia gryno oro, kad jie galėtų optimaliai susikaupti ir dirbti. Todėl patalpoje turi būti reikiamas skaičius išorinių langų. Jeigu taip nėra, turi būti įrengtas oro kondicionierius ir atitinkama ventiliacija. Rekomenduojamas gryno oro kiekis yra 35 m³ asmeniui per valandą.⁹⁵ Būtina užtikrinti geros ventiliacijos sąlygas mokymo patalpoje, atkreipiant dėmesį į mikroklimatą, kad būtų garantuota ta vieta besidalijančių žmonių gera savijauta.

Dalyvių ir mokytojų poreikius turi atitikti ir **temperatūra**. Esant šaltam orui, optimali temperatūra yra 19 - 25°C.⁹⁶ Temperatūra ir oro gaivumas turi atitikti tą laiką, kurį žmonės praleidžia uždaroje patalpoje⁹⁷. Pageidaujamą temperatūrą įtakoja ir veiklos tipas – pasyvi/aktyvi.

Galiausiai būtina tinkamai pasirūpinti mokymo patalpų **apšvietimu**, kad būtų galima pasiekti optimalų matomumą ir pasirūpinti malonia aplinka. Patalpa turi išnaudoti tiek dienos šviesos, tiek dirbtinio apšvietimo privalumus, atsižvelgiant į šiuos faktorius: intensyvumas, kryptis, paskirstymas vengiant akinimo ir pasirūpinant tinkamu kontrastu bei adekvačiu spalvų išgavimu. Mokytojams turi būti suteikiama galimybė reguliuoti šviesos kiekį darbo patalpoje, sumažinant jį su širmų ir gaubtų pagalba ir padidinant su dirbtinėmis lempomis bei srovės reguliatoriais; dėl to visi šviesos įjungimui ar išjungimui arba reguliavimui skirti jungikliai turi būti patalpoje ir lengvai prieinami⁹⁸. Patalpoje turi būti papildomų ir intensyvesnių šviesų,

⁹³ Visi šie sėdimų vietų išdėstymo tipai gali būti nurodyti be ar su stalais ar mažais rašymui skirtais nuleidžiamais stalų krašteliais.

⁹⁴ Statybinės medžiagos, kilimai, sienų apmušalai, nuo garsui nepralaidžios sienos ir šaligatviai gali labai padėti.

⁹⁵ Žr. § 22 AschG and § 28 AstV, in: BMWA, Gestaltung von Arbeitsstätten, 2005.

⁹⁶ Žr. § 22 AschG and § 28 AstV, in: BMWA, Gestaltung von Arbeitsstätten, 2005, Page 18.

⁹⁷ Paprastai tos temperatūros, kuri laikoma priimtina, nepakanka, jeigu dalyviai turi išsėdėti ilgą laiką (tiek turint omenyje šiltą, tiek šaltą temperatūrą).

⁹⁸ Labai naudingas būtų nuotolinis valdymas.

skirtų tam tikroms vietoms, pvz., baltai lentai ir mokytojo vietai. Be to, patalpoje privalo būti žaliuzės, kad prireikus ją būtų galima užtemdyti.

Sienų spalvos yra svarbios šviesos ir kontrastų atžvilgiu; spalva turi užtikrinti tolygų šviesos sklidimą, sukurti reikiamus kontrastus, kad neblaškėtų ir nevargintų dalyvių, tačiau taip pat reikia vengti nuobodulio ir perdėto atsipalaidavimo. Be to, ant sienų negali būti paveikslų ar plakatų. Laisva vieta ant sienų reikalinga tam, kad būtų galima ant jų pakabinti tuos plakatus ir mokymo priemones, kurių reikia būtent tiems pravedamiems kursams.

Tam tikrais atvejais ir priklausomai nuo tam tikrų mokymo metodikų gali nepakakti vienos patalpos. Neskaitant plenariniam užsiėmimui naudojamos pagrindinės patalpos, mokytojui gali būti reikalingos ir **kitos, mažesnės patalpos**, kuriose dalyviai galėtų dirbti privačiai, mažose grupelėse. Tai sustiprina mažų grupelių sąveiką ir praktinę veiklą, sumažinant tą pačią programą besimokančių kitų grupių sukeliamus trikdžius. Šios mažesnės patalpos, kurios turi būti aprūpintos tais pačiais dalykais, kaip ir pagrindinė, turi būti prieinamos tuo pat metu, lengvai pasiekiamos ir leisti mokytojui prižiūrėti suskirstytas pagalbines grupes nevaikštant tolimų atstumų per pastatą. Šių patalpų prieinamumą ir funkcionalumą būtina suplanuoti iš anksto, prieš pradėdant mokymą, ir prieš kiekvieną užsiėmimą patikrinti.

3. Techninė infrastruktūra

Techninė įranga ir infrastruktūra yra visi mokymo instrumentai bei įrankiai, todėl mokymo institucijai yra būtini; jie turi būti prieinami mokytojams ir dalyviams priklausomai nuo kursų poreikių.

Mokymo infrastruktūra turi pasirūpinti įvairia technine įranga tiek bendru (t.y., ko reikia bendro tipo mokymo programoms), tiek specifiniu lygiu (t.y., mokymo centrai ir profesinės mokyklos dėsto atsižvelgdamos į tam tikras technines sritis, kuriose yra reikalingos specialiai apstatytos laboratorijos ir įranga).

Techninė įranga turi būti šiuolaikiška ir atitikti ergonominius bei saugumo standartus. Be to, techninės įrangos ir aparatų kiekis turi adekvačiai atspindėti dalyvių skaičių.⁹⁹

Mokymo programoms gali prireikti tokios techninės įrangos:¹⁰⁰

- *Garso technologija*: mikrofonai ir garsiakalbiai, juostinė-CD stereo garso sistema.
- *Vaizdo technologija*: video kamera, skaitmeninė kamera, video įrašymo prietaisas ir grotuvas, DVD grotuvas, skaidrių projektorius, permatomų paveikslėlių projektorius, video projektorius, portatyvinė vaizdo kamera ir magnetofonas, duomenų projektorius/transliavimo prietaisas, internetinė kamera.
- *Informacinė ir komunikacijų technologija*: personalinis kompiuteris, nešiojamas kompiuteris (su įvairia programine įranga), internetinė prieiga, prieiga prie elektroninio pašto, telefonas, faksas, vaizdo konferencijoms skirta įranga.
- *Kitos technologijos*: spausdintuvas, kopijavimo aparatas, skeneris, prismeigiamos sienelės, apverčiamų diagramų/balta lenta, popierinė lenta, magnetinė lenta su būtiniais rašikliais.

⁹⁹ Žr.: Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p. 19.

¹⁰⁰ Kai kurie įrenginiai yra belaidžiai, todėl nuotolinis valdymas turi būti laikomas įrangos dalimi ir būti pilnai aprūpintas baterijomis.

Neskaitant techninių prietaisų (techninės įrangos), mokymo institucijos turi aprūpinti mokytojus **dabartine programine įranga** (įskaitant programinės įrangos licenciją), kad galėtų laisvai ja disponuoti. Mokymo institucijos privalo turėti dabartinius ir dažniausiai naudojamus internetinius įrankius, darbo rinkos poreikių duomenų bazes, mokomąją programinę įrangą, programinę įrangą su taikomosiomis programomis (pvz., biuro rinkiniais, grafinėmis programomis, kitais programinės įrangos paketais) bei prieigą prie interneto.

Mokytojai turi žinoti, kaip dirbti su atitinkamais techniniais įrankiais bei įranga, o jeigu jie to nežino, organizacija privalo suteikti tam tikrą informaciją apie jų veikimą arba, jei tai įmanoma, pasirūpinti tinkamu techniku.

Visi įrenginiai turi gerai veikti, todėl būtina juos reguliariai ir kruopščiai prižiūrėti¹⁰¹; prieš kiekvieną naudojimą įrangą reikia patikrinti.

Be techninės įrangos būtina suteikti ir visas kitas esmines medžiagas. Mokytojai turi būti tikri, kad kiekvienam užsiėmimui ir kiekvienoje mokymo vietoje yra paruošta ir prieinama naudojimui būtiniausia papildoma įranga. Svarbu suprasti, kad už techninius įrankius atsakinga institucija, todėl institucijos personalo nariai turi teisę į tokių medžiagų išteklius: rūpinimasis tokia įranga ir esminėmis medžiagomis neturi būti mokytojo problema, ypač turint omenyje atvykstančius mokytojus, kurių vienintelė paskirtis yra mokyti.

4. Kiti su infrastruktūra susiję dalykai

Neskaitant klasių, institucija privalo pasirūpinti ir kitomis patalpomis, kad būtų galima užtikrinti patogią ir produktyvią aplinką tiek mokytojams, tiek dalyviams.

Socialinės patalpos dalyviams (virtuvėlės su kava ir arbata) yra reikalingos tam, kad skatintų "neformalius" kontaktus tarp dalyvių jų dalyvavimo projekte metu. Likę vieni, dalyviai aptars daugelį aspektų, kurių neaptartų grupėje ir/ar su mokytojais. Jeigu įmanoma, socialinės patalpos turi būti atskiros mokytojams ir dalyviams. Jos suteikia galimybę pabendrauti ne klasėse, kad būtų galima padiskutuoti, pailsėti, pasimėgauti laisvalaikiu, užkąsti ir t.t.; nuošaliau šios vietos turi būti rūkymui skirta vieta.

Vieta individualioms konsultacijoms ir vadovavimui turi būti suplanuota iš anksto ir parengta asmeniniam vadovavimui, interviu bei orientavimo užsiėmimams, kuriuos praveda mokytojai; šioje vietoje žmonės galės susitikti su savo kursų vadovais ir mokytojais, todėl tai turi būti privati ir saugi vieta, skirta dalyvių profesinio orientavimo apžvalgai.

Ramios vietos mokytojams taip pat yra labai svarbios. Atsižvelgiant į tą faktą, kad daugelyje mokymo institucijų yra daug nepilną darbo dieną dirbančių ir neetatinių mokytojų, reikia jiems išskirti vietą, kurioje jie galėtų pasidalinti "formalia/neformalia" patirtimi ir žiniomis. Be to, mokytojams reikalinga vieta ruošti užsiėmimams ir laikyti medžiagai. Dar daugiau, neetatiniams mokytojams reikia suteikti galimybę ruošti užsiėmimas tose mokymo institucijose, kuriose jie dirba. Atsižvelgiant į visus šiuos tikslus, būtina išskirti darbo kambarius mokytojams, kurie būtų atskirti nuo mokymo vietos ir nuo dalyviams skirtos socialinės patalpos.

Pagal lytį atskirti **tualetai** turi būti lengvai prieinami, netoli mokymo patalpos ir švarūs.

Spintelės ar sieninės spintelės leistų dalyviams saugioje vietoje palikti paltus ir švarkus bei rankines, kurie gali būti nereikalingi užsiėmimo metu.

¹⁰¹ Už reguliarią priežiūrą ir palaikymą turi būti atsakingas atskiras personalo narys (dirbantis organizacijoje/atvykstantis). Mokytojai turi sugebėti patys pasirūpinti tuo, kad esama techninė įranga būtų parengta darbui pradėdant kursus ir/ar mokomąjį užsiėmimą.

Norint, kad pietų pertrauka ir kavos pertraukėlės būtų malonios, neužimtų daug laiko ir būtų lengvai prieinamos, institucija turi sudaryti tam galimybes savo patalpose. Jeigu institucijoje nėra švediško stalo (maisto ir gėrimų tiekimo ar studentiško restoranėlio), baro/kavinės ar kitos **pasistiprinimui skirtos vietos**, pvz., restorano ar bufeto, ji turi būti lengvai pasiekama už institucijos ribų.

Institucijai rekomenduojama suorganizuoti dalyvių ir/ar darbuotojų **vaikų priežiūros paslaugą**, jeigu ji yra reikalinga, pvz., bendradarbiaujant su vaikų kambariu.

Institucija turi pasirinkti **biblioteka**, kurioje būtų galima rasti bent jau standartinės literatūros mokymuose nagrinėjama tema ir kuri būtų atvira tiek dalyviams, tiek mokytojams. Be to, biblioteka turi būti ta vieta, kur dalyviai netrukdomi galėtų ruošti užsiėmimams.

Tinkamų standartų, susijusių su institucijos infrastruktūra, pasirinkimo ir apibūdinimo kriterijai

Mokymo institucija ir mokytojai turi vadovautis šiais bendraisiais kriterijais, rinkdamiesi tinkamą mokymo aplinką ir planuodami kursus ar mokymo metodiką. Visi šie dalykai turi būti skirti būtent tam, kad užtikrintų išteklių kokybę ir padėtų teigiamų mokymosi sąlygų pamatus.

- Saugumas: į tai įeina visos atsargumo priemonės, kad būtų apsaugota nuo nelaimingų atsitikimų ir pavojų;
- Komfortas (dalyvių ir mokytojų): į tai įeina visų dalykų, kurių dėka darbo/studijavimo/mokymosi aplinka tampa patogi, ergonomika. Jis ypač susijęs su baldais, kėdėmis, stalais, darbiniais paviršiais, klasių matmenimis, matomumu.
- *Mokymo patalpos funkcionalumas: jis apima visus aspektus, kurių dėka mokymo vieta tampa praktiška: apšvietimą, akustiką, mikroklimatą ir technologinę/instrumentinę paramą.*
- Tvarka: tai reiškia struktūros (patalpų ir kitų logistikos paslaugų), baldų bei įrangos švarumą ir priežiūrą.
- Mokymo suderinamumas: tai reiškia dalyvių ir mokytojų išsidėstymą klasėje ir visas su tuo susijusias atsargumo priemones.
- Mokytojo funkcionalumas: tai reiškia visus elementus, kurie gali palengvinti mokytojo veiklą ir darbą.
- Įranga ir technologija: tai reiškia praktinį ir funkcinį visų techninių, instrumentinių ir materialinių pagalbinių įrankių prieinamumą.
- Lankstumas: suteikiama galimybė keisti tvarką klasėje (žr. aukščiau) ir struktūrą, o taip pat leidžiama siūlyti įvairius sprendimus skirtingiems dalyviams.
- Estetinė harmonija: ji apima visus aspektus, susijusius su mokymu, kurių dėka aplinka ir veikla tampa estetiškai priimtina.

Tolygus ir teisingas šių skirtingų elementų balansas suformuoja kokybiškus veiksmingos mokymo aplinkos pamatus bei geresnes sąlygas veiksmingam mokymuisi.

5.4.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Prisiminkite paskutinius mokomuosius ar profesinio orientavimo kursus, kuriuose dalyvavote. Nurodykite ir apibūdinkite pagrindines logistikos ir infrastruktūros galimybes, kurios buvo praktiškai panaudotos programoje. Išsakykite ir argumentuokite savo nuomonę apie mokymosi sąlygų (patalpų, įrengimų) privalumus ir trūkumus. Vertindami atsižvelkite į tikslinę grupę, mokymo turinį ir metodiką, mokymosi efektyvumą, motyvaciją, įgytas žinias ir sugebėjimus.
2. Jei dalyvavote kaip mokytojas, kurie, jūsų nuomone, infrastruktūros aspektai yra svarbiausi kursams? Paaiškinkite kodėl.

Užduotys grupėje:

1. Aptarkite ir sudarykite vertinimo lentelę mokymosi klases/auditorijos kokybės standartų vertinimui.
2. Aptarkite ir sudarykite vertinimo lentelę mokymo įstaigos kokybės standartų vertinimui.
3. Aptarkite šiuos kiekvieno iš susodinimo būdų aspektus: tikslinė grupė, dalyvių skaičius, santykiai/bendravimas tarp mokytojų ir apmokomų asmenų, mokymo metodai, mokymo turinys:
 - Sėdėjimas eilėmis
 - Auditorijos stilius
 - U formos išdėstymas
 - Kvadratinis stalas
 - Apskritas stalas
4. Aptarkite kiekvienos mokymo priemonės naudą ir eksploatacijos sąlygas:

mikrofonas ir garsiakalbiai	asmeninis/nešiojamasis kompiuteris
kasetinė/kompaktinių diskų garso sistema	prieiga prie interneto/el. pašto
video kamera	telefonas
skaitmeninė video kamera	fakso aparatas
vaizdo magnetofonas ir grotuvas	vaizdo konferencijų įranga
DVD grotuvas	spausdintuvas
skaidrių projektorius	dauginimo aparatas „Kseroksas“
skaidruolių projektorius	skeneris
	stendai su smeigtukais

vaizdo projektorius	baltoji lenta
portatyvinė vaizdo kamera ir magnetofonas	popierinė lenta
projektorius	magnetinė lenta
interneto kamera	

5.5 Kokybės sritis 5: Kokybės laidavimo priemonės sistemos lygmenyje

5.5.1 Mokymo institucijų kokybės sistemos

5.5.1.1 TEORIJS TURINYS

“Kokybės valdymo sistema” – tai bet kokia sistema, suteikianti nuorodas ir instrumentus, padedančius įvertinti mokymo institucijos sėkmę ir tobulėjimą. Norint užtikrinti bendrą kokybę, reikia atsižvelgti tiek į žmonių (personalo, mokytojų, dalyvių), tiek į organizacijos lygį.

Mokymo institucijos kokybės valdymo sąvoka

Egzistuoja keli kokybės valdymo sistemos modeliai bei struktūros, kuriais gali naudotis paslaugų teikimo (vadinasi, ir mokymo) institucijos. Tarp jų būtų ir šie dalykai:

- DIN EN ISO 9000ff pagrindo pažymėjimai¹⁰²
- EFQM modelis bei
- AQW (paremtas DIN EN ISO 9001:2000, į jį įeina daugiau paslaugų negu į 9000)
- Keli valstybiniai pažymėjimai, paremti kokybės garantijos modeliais, skirti paslaugų teikimo organizacijoms (atestacijoms ir praktinėms bendruomenėms).
- Specialios atestacijos paslaugos, skirtos mokymo paslaugų teikėjams, pvz., EDUQUA (Switzerland)

Atestacija padeda nustatyti sistemą, kuri palengvina kokybės reikalavimų ir standartų palyginimą. Nors kokybės standartų įgyvendinimas nebūtinai garantuoja „realią“ kokybę, kokybės standartai gali pasitarnauti kaip „idealus“ modelis, kurio siekia dalyviai.

Norint pagerinti mokymo institucijos kokybę, nebūtina siekti kokybės pažymėjimo, bet kokybės modeliai, kuriais remiasi sertifikuotos sistemos, gali pasitarnauti kaip institucijos kokybės strategijos nuorodos.¹⁰³

Mokymo institucijos paskirties formuluotė, filosofija ir mokymo programa

¹⁰² Specifines DIN EN ISO kokybės valdymo sistemas sukūrė aukšto lygio industrializuotos inžinerijos kompanijos ir jos buvo skirtos tokioms kompanijoms. Šių įrankių pritaikymo prie į paslaugas orientuotų institucijų poreikių procesas dar tebevyksta.

¹⁰³ Žr. ir: Beywl, Wolfgang / Geiter, Christiane (1996): Evaluation – Controlling – Qualitätsmanagement in der betrieblichen Weiterbildung, Bielefeld, wbv Verlag, p. 53.

Vizijos ir paskirties formuluočių sukūrimas ir įgyvendinimas paprastai pasitarnauja kaip detalesnio požiūrio į kokybę pagrindas. Vizijos formulotė nupiešia organizacijos vaizdą per kitus 5-10 metų, nustatant realistinius ir pasiekiamus, bet pakankamai ilgalaikius tikslus.

Paskirties formulotė yra naudojama apibūdinant organizacijos unikalumą (kas skiria ją nuo kitų panašius tikslus turinčių organizacijų), jos specifinį "gyvavimo tikslą" ir (ne visada, bet dažnai) jos reikšmingumą tokiu mastu, kuris apima organizaciją kaip visumą.

Mokymo organizacijų paskirties formulotėje paprastai pabrėžiamos tam tikros paslaugos, kurias teikia institucija. Kadangi į paslaugas orientuotos organizacijos smarkiai priklauso nuo patenkintų klientų, jos daug dėmesio skiria klientų pasitenkinimui. Be to, jos akcentuoja teisingą balansą tarp klientų organizacijų interesų (mokymo užsakovų) ir pačių klientų (dalyvių, besimokančių asmenų).

Į kokybės valdymą orientuotos paskirčių formulotės (be kitų dalykų) turi apimti šias temas:

- Esminį organizacijos supratimą apie profesinį vadovavimą ir mokymą
- Organizacijos požiūrį (kartais konfliktinį) į dalyvių bei klientų organizacijų interesus
- Esminį organizacijos supratimą apie kokybę ir jos įgyvendinimą.

Organizacinė struktūra

Institucijos pareigos turi būti aiškios ir skaidrios. Jos turi būti pateiktos organizacinės diagramos forma.¹⁰⁴

Institucijos žmogiškų resursų potencialas

Remdamosi kokybės sistemos reikalavimais, mokymo institucijos turi reguliariai peržiūrėti savo personalo lavinimo poreikius, nepaisant to, ar jie darbuotojai, ar neetatiniai darbuotojai. Užsakovai/mokymo institucijos turi teisę reikalauti iš mokymo institucijų įrodymų apie nuolatinio lavinamojo mokymosi įgyvendinimą, bet jie negali to padaryti neprisiimdami atsakomybės bent už dalį šios veiklos finansavimo.¹⁰⁵

Kokybės ciklai, skirti darbo tobulinimui būsimoose projektuose

Mokymo projektai dažnai yra valdomi kaip pasikartojantys projektai. Deja, projektų rezultatai (bent jau organizacijose, vietoje neturinčiose kokybės nuorodų) dažnai nepatenka į kitą projektų ciklą. Norint užtikrinti reguliarių šių grįžtamojo ryšio ciklų formavimą, pirmiausia juos reikia įgyvendinti kaip struktūrinio projektų fazės metodo dalį. Tai reiškia, kad paskutinė kiekvieno projekto ar projektų ciklo darbinė fazė pabrėžia "išmoktų pamokų" metodą, užtikrinantį tolesnių projektų tobulinimą.

Tai galima padaryti kaip didesnės kokybinės struktūros dalį (pvz., visos kokybės valdymas – VKV) arba paprasčiausiai įgyvendinant su projektu susijusius ar organizacijos mastu vykstančius kokybės ciklus (KC). Galima reguliariai organizuoti KC ir aptarti bendras organizacijai skirtas tobulinimo priemones arba iš tam tikro projekto išmoktas pamokas.

Atitinkamos kokybės sritys ir kaip jas įgyvendinti

¹⁰⁴ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 17.

¹⁰⁵ Priešingu atveju organizacijos, neturinčios vidinių lavinimo priemonių, gali laimėti sutartis dėl mažesnių darbo kaštų.

Egzistuoja keli modeliai, skirstantys kokybės priemones į skirtingas sritis. Klasikinis požiūris į mokymo proceso kokybę būtų taip vadinama "į fazę orientuota samprata".¹⁰⁶ Šis einantis ratu modelis apsprendžia mokymo proceso analizės taškus, kaip aprašyta žemiau:

- Nuolatinių darbuotojų lavinimo poreikių analizė
- Mokymosi proceso įvertinimas
- Mokymosi rezultatų įvertinimas
- Išmoktos medžiagos perkėlimo į darbo vietą įvertinimas
- Kaštų/veiksmingumo analizė

Nors šis metodas gali būti naudingas vertinant pačią priemonę, jis nelabai susijęs su kokybe sistemos lygiu, kuris turėtų įtraukti tarpininkus, esančius už faktinio mokymosi proceso ribų.

Šioje lentelėje aprašytos galimos kokybės sritys, prognozuojami jų rezultatai, kiekybiniai sėkmės indikatoriai ir galimi duomenų šaltiniai. Įgyvendinant kokybės valdymo projektą, jas galima naudoti kaip struktūros pavyzdį

Kokybės sritis ¹⁰⁷	Rezultatas	Indikatoriai	Duomenų šaltinis
Pasiūlymai, nukreipti į atitinkamus klientų lavinimo poreikius	Patenkinti klientai	Geresnė kliento tikimybė įsidarbinti	Klientų organizacija, klientų apklausos
Turinio ir medžiagų pristatymas	Patenkinti klientai	Mokymosi sėkmė ir pasitenkinimas	Medžiaga, klientų apklausos
Palaikoma kliento mokymosi sėkmė (investicijų sugrįžimas)	Patenkinti klientai	Geresnė kliento tikimybė įsidarbinti	Klientų organizacija, klientų apklausos
Klientų ir organizacijos poreikių balansas	Patenkintas klientas/ organizacija	Geri santykiai su kliento organizacija	Vidiniai duomenys, kliento organizacijos duomenys
Veiksmingas žmogiškų resursų potencialo valdymas	Patenkinti mokytojai	Visas kaitos procentas; didaktinės, techninės ir metodinės mokytojų žinios	Mokytojų apklausos
Ekonomiškai pagrįsta, veiksminga ir sėkminga mokymo veikla	Patenkinti savininkai	Paremta investicijų/ pelno santykiu	Vidiniai duomenys
Kokybės priemonių tobulinimas	Visi veikėjai	Sėkmingas kokybės priemonių įgyvendinimas	Kokybės sistemos dokumentacija

Organizaciniai klausimai

¹⁰⁶ Žr.: Beywl, Wolfgang / Geiter, Christiane (1996): Evaluation – Controlling – Qualitätsmanagement in der betrieblichen Weiterbildung, Bielefeld, wbv Verlag, p. 14.

¹⁰⁷ Dalinai paimta iš Burri, Thomas (2004): EduQua – Handbuch. Internetė rasite: www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [27.06.2011], p. 12.

Mokymo institucija turi savęs paklausti, ar ji gali tiekti reikiamus finansinius, personalo ir kitus resursus, kad sudarytų visas veiklas apimančią institucinę kokybės valdymo sistemą, ar ne.¹⁰⁸ Mokymo institucijose elementari pagrindinė sfera yra susitelkusi į kokybės sistemos sampratą. Norint susidoroti su tikėtinais sudėtingomis užduotimis, planuojant kokybės sistemą, reikia atsižvelgti į šiuos aspektus:

- Mokymo institucijos atžvilgiu į kokybės valdymo procesą nuo pat pradžių reikia įtraukti visus reikiamus žmones. Todėl mokymo institucija turi įtraukti ne tik neetatinius mokytojus, bet ir personalo darbuotojus. Mokytojų įtraukimo procedūra turi būti apibrėžta ir išplėsta prieš prasidedant projektui, kad mokytojams būtų suteikta galimybė laiku susipažinti su visais atitinkamais kokybės ciklo aspektais.
- Mokymo institucija turi užtikrinti, kad visi jų mokytojai yra atitinkamai kvalifikuoti (mokymo projektams būtino profesinio tinkamumo ir formalios mokytojų kvalifikacijos apibūdinimas). Profesinį tinkamumą ir formalią kvalifikaciją sutarties užsakovas turi patikrinti prieš prasidedant kursams (kvalifikacijos įrodymas).
- Be to, reikia atsargiai elgtis pritraukiant personalą (žr. 3.2.).
- Mokymo institucija turi pasirūpinti mokymo projektui būtina infrastruktūra (vieta ir prieinamumas, galimos vietos, patalpos ir jų dydis, turima techninė įranga ir priemonės). Esama infrastruktūra turi atitikti projekto reikalavimus ir būti prieinama sutarties užsakovo atliekamam patikrinimui prieš prasidedant kursams (infrastruktūros įrodymai).

Institucijos gali naudotis iš kitų šaltinių teikiamomis kokybės valdymo paslaugomis įvairiai konfigūruotų procedūrų metu. Norint pasirūpinti šiomis kitų šaltinių teikiamomis paslaugomis, reikia nustatyti aiškias *kokybinių* ir *kiekybinių* aspektų nuorodas. Šių paslaugų teikėjai įsipareigoja praktiškai įgyvendinti projektus su turimų resursų – personalo ir infrastruktūros – pagalba.

5.5.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Nurodykite bent tris kokybės reikalaujančias sritis, kurios lemia kliento pasitenkinimą tam tikrais profesinio orientavimo kursais. Kokias dar sritis sugalvojate?
2. Išvardinkite keletą aspektų, sprendžiant numatytas sunkias užduotis, kurias turėtų išspręsti kokybės valdymo sistema.

Užduotys grupėje:

1. Įstaigos gali naudotis kokybės valdymo specialistų iš šalies paslaugomis. Įsivaizduokite, kad esate mokymo įstaigos direktorius: ar naudotumėtės kokybės valdymo paslaugomis iš šalies? Apginkite savo nuomonę.

¹⁰⁸ Žr.: Orru, Andreas / Pfitzinger, Elmar (2005): AQW – Das Qualitätsmodell für Bildungsträger, Berlin, Beuth Verlag.

- Egzistuoja skirtingų kokybės valdymo sistemų modelių ir struktūrų. Tarp jų yra DIN EN ISO 9000ff¹⁰⁹, EFQM-Model, AQW (paremtas DIN EN ISO 9001:2000, apima daugiau paslaugų nei 9000) ir t.t. Kuris modelis yra tinkamiausias? Paaiškinkite plačiau.

5.5.2 Svarbių vidinių ir išorinių pagrindinių veikėjų bei jų specifinių lūkesčių analizė

5.5.2.1 TEORIJOS TURINYS

Daugybė pagrindinių veikėjų, vadinasi, daugybė įvairių šalių, turi savo užduotis ir interesus, kurių siekia naudodamiesi profesinio mokymo sistema. Visų šių veikėjų rolė, susijusi su atsakomybe ir interesais, gerokai skiriasi. Kiekvienas iš jų smarkiai įtakoja profesinio mokymo sistemą.¹¹⁰

Pagrindiniai veikėjai ir jų atsakomybė

Tarpininkų atsakomybė yra tokia:

- Išoriniai klientai (sutarties užsakovai): Klientas, užsakantis mokymo kursus, vaidina labai svarbią rolę kokybės nustatymo procese. Pirma, klientas gali reikalauti iš mokymo institucijos, kad ji įdiegtų kokybės projektus kaip paraiškos dalį. Antra, jis gali pasirinkti mokymo institucijas, remdamasis veikia kokybe ir išlikimu, o ne iš esmės su kaštais susijusiais faktoriais. Klientas turi teisę "nustatyti standartą" tiek bendradarbiavimo kokybei, tiek institucijos mokymo projektų rezultatams.
- Mokymo institucijos vadovaujantis personalas (ne mokytojai): Šie žmonės atsako už mokymo kursų planavimą, jų turinio ir pateikimo sistemų (pvz., elektroninio mokymosi modulių) sukūrimą, atsiliepimą į paraiškas, susisiekimą ir bendradarbiavimą su klientais, mokytojais ir kursų dalyviais, mokomojo personalo pasirinkimą ir parengimą, o kartais net už dalyvių pasirinkimą. Jie tiesiogiai atsako už kokybės projektų sukūrimą ir įgyvendinimą savo organizacijoje ir mokymo proceso metu.
- Mokytojai: Mokytojai yra žmonės, tiekiantys "produktą". Jie atsako už laiku atliekamą jiems priskirto turinio pateikimą (kartais ir sukūrimą) bei techninių ir pedagoginių įrankių pritaikymą kursų turinio ir klientų atžvilgiu. Be to, jie (dažnai) atsako (kartais net vieni) už savo pačių išsilavinimą ir betarpiško produkto (mokymo) kokybės projektus.
- Vidiniai klientai (klientai) yra mokomi žmonės. Jie taip pat prisiima daug atsakomybės, nes suaugusių mokymas skiriasi nuo klasikinio mokinių mokymosi klasėje, kadangi visada yra nukreiptas į sulaukusius pilnametystės suaugusius. Todėl jie atsako už tai,

¹⁰⁹ DIN EN ISO kokybės valdymo sistemos buvo sukurtos ir naudojamos pramonės įmonėse. Jų pritaikymas paslaugų sferos poreikiams vis dar vyksta.

¹¹⁰ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training. Interim Report of the European Forum, p. 19. Interneto rasite: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc [27.06.2011]

kad dalyvautų kursų turinio nustatyme bei įgyvendinime ir skųstųsi, jeigu atsiranda problemų.

- Socialiniai partneriai: Daugelyje Europos Sąjungos šalių narių socialiniai partneriai profesinio mokymo sektoriuje vaidina lemiamą rolę. Jie yra Konsultacinių tarybų dalis, kiek tai liečia profesinio mokymo sistemos reformas ir kitus pokyčius.¹¹¹ Kitos šalys narės daugiau centralizavusios sprendimų priėmimo procesus.

Anot Europos profesinio mokymo plėtros centro (Cedefop), vienas bendras visų kokybės metodų elementas, net jeigu jis įdiegiamas skirtingu mastu, yra kiekvieno lygio pagrindinių veikėjų nustatymas ir jų rolės profesinio mokymo sistemoje apibūdinimas.¹¹² Į kokybę orientuotas metodas turi įtraukti visus mokymo proceso tarpininkus, stengiantis suformuoti "mokymosi visą gyvenimą" procesą.

Reikia pažymėti, kad galimai besiskiriantys požiūriai į procesinį mokymą yra esminė daugelio su profesinio mokymo sistemos kokybe susijusių „dilemų“ priežastis.

Pagrindinių veikėjų lūkesčiai

Kursų dalyvių lūkesčiai:¹¹³

A. Kiekvienas centre atsiduriantis pilietis tikisi:

- Savarankiškumo – laisvo pasirinkimo;
- Nešališkumo – būti objektyviai traktuojamas;
- Konfidencialumo – asmeninės informacijos apsaugos;
- Lygių galimybių – mokytis ir dirbti;
- Holistinio požiūrio į save – atsižvelgiant į personalą, socialinį, kultūrinį bei ekonominį kontekstą kiekvienam piliečiui priimant sprendimus.

B. Piliečių gaunama galimybė:

- Kompetencijų įgijimas – pasirinkimų valdymui ir planavimui;
- Aktyvus įtraukimas – asmens įtraukimas į partnerystę su visais kitais vadovavimo proceso veikėjais.

C. Prieinamumas:

- Paslaugų skaidrumas – matomos atskiram asmeniui;

¹¹¹ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training. Interim Report of the European Forum, p. 17. (Developed in accordance with the Education and Training 2010 Work Program on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout line in Europe.) . Interneto rasite: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopm ent_draftforum_en.doc [27.06.2011]

¹¹² Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training. Interim Report of the European Forum, p. 17. Interneto rasite: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopm ent_draftforum_en.doc [27.06.2011]

¹¹³ Žr.: 6.2.

- Draugiškas požiūris ir įsijautimas – pasitikėjimo suteikimas;
- Tęstinumas – paslaugų tęstinumas mokantis, dirbant, socialinių ir asmeninių pokyčių tęstinumas;
- Prieinamumas – paslaugų prieinamumas bet koku momentu asmeniui būnant centre;
- Pasiekiamumas – asmeniniai kontaktai telefonu, elektroniniu paštu patogiu laiku ir patogioje vietoje;
- Poreikių patenkinimas – platus metodų rinkinys.

D. Paslaugos kokybė:

- Adekvati metodika – tikslą atitinkantys metodai;
- Nuolatinis tobulinimas – paslaugų tobulinimas pagal tikslą;
- Teisė išreikšti nepasitenkinimą – paslaugos kokybę;
- Mokytojų kompetencija – valstybės mastu patvirtintos paslaugų teikėjo kompetencijos.

Mokytojų lūkesčiai: Mokytojai tikisi, kad jiems bus užtikrintos tinkamos sąlygos praveisti mokymus (pakankamai vietos ir galimybė perkelti tą vietą kitur priklausomai nuo naudojamų metodų poreikių). Be to, jie tikisi, kad jų darbo sutarčių sąlygos bus aiškios.

Sutarties užsakovo/vyriausybės lūkesčiai: Sutarties užsakovo lūkesčiai yra sutelkti į profesinio vadovavimo indėlį siekiant ES ekonominės plėtros, darbo rinkos veiksmingumo ir profesinio bei geografinio mobilumo tikslų, pagerinant investicijų ir profesinio mokymo, visą gyvenimą trunkančio mokymosi, žmogiško kapitalo ir darbo jėgos plėtros veiksmingumą.

*"Veiksmingos vadovavimo sąlygos vaidina esminę rolę skatinant socialinį įtraukimą, socialinį teisingumą, lyčių lygybę ir aktyvų pilietiškumą, skatinant ir remiant žmonių dalyvavimą švietime ir mokyme bei realistinių ir reikšmingų profesijų pasirinkimą."*¹¹⁴

Galiausiai reikia subalansuoti ir atsižvelgti į skirtingus pagrindinių veikėjų požiūrius. Reikia labai stengtis, norint užtikrinti, kad siūlomas mokymas atitiks įvairių pagrindinių veikėjų lūkesčius.

Svarbios vyriausybės ir sutarties užsakovų užduotys

Svarbi vyriausybių ir sutarties užsakovų užduotis profesinio mokymo sistemoje yra įveikti tokius suvaržymus, kurie yra būdingi daugeliui Europos šalių:

- Koordinacijos tarp programų trūkumas;
- Daugiausiai paslaugos teikiamos aukštųjų mokyklų studentams ir bedarbiams, tuo tarpu kitų tikslinių grupių nepaisoma. "Profesinės veiklos vadovavimo" filosofija nėra pakankamai išplėtotą ir nėra ryšio su ilgalaikiu mokymusi.

¹¹⁴ Europos Sąjungos Tarybos rezoliucija dėl politikos stiprinimo (2004 m. gegužės 28 d.), Sistemos ir praktika vadovavimo srityje visoje Europoje, Briuselis. Internetu rasite: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/80643.pdf [27.06.2011]

- Nepakankamas kitų pagrindinių veikėjų dalyvavimas. Daugelį paslaugų suteikia valstybinės įstaigos. Įmonės ar profesijos sąjungos beveik nesirūpina "darbo vadovavimu" (paprastai jos mažai tuo domisi – nesuvokia to kaip savo užduoties). Ribota partnerystės dvasia;
- Nepakankami resursai;
- Personalo trūkumas ar nepakankamas personalo kvalifikacijos lygis;
- Atitinkamų kokybės vertinimo mechanizmų trūkumas;
- Nepakankama profesinio vadovavimo tarnybų koordinacija pavienėje šalyje;
- Susitelkimas į neatidėliojamus sprendimus (statiškas požiūris), o ne į plėtrą (dinaminis požiūris);
- Individualaus vadovavimo ir konsultavimo nuvertinimas;
- Paslaugos nėra teikiamos tiems, kam jų labiausiai reikia.¹¹⁵

5.5.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Apibūdinkite ryšius tarp darbo rinkos paklausos ir profesinio orientavimo pasiūlos.
2. Įsivaizduokite, kad Jūs vykdote profesinį orientavimą. Išanalizuokite mokinių lūkesčius ir pasistenkite sudaryti bendravimo su grupe strategiją.

Užduotys grupėje:

1. Aptarkite Europos profesinių mokyklų sistemoms būdingus apribojimus.
2. Kiekvienam apribojimui sukurkite sprendimo ieškojimo strategiją ir pateikite savo argumentus.

5.5.3 Dalyvių keitimasis ir komunikacija planavimo ir įgyvendinimo metu

5.5.3.1 TEORIJA

Stiprios ir gerai koordinuotos komunikacijos sistemos tarp visų dalyvių visuose pasiruošimo ir vykdymo etapuose įkūrimas yra darbo aplinkos pagrindas. Tai stiprina komandinę dvasią, gerina mokymosi aplinką ir užtikrina lygias galimybes ir aukštos kokybės paslaugas.¹¹⁶

Komunikacijų teorija

Komunikacijų teorijoje¹¹⁷ komunikacija apibrėžiama kaip verbalinis ar rašytinis žmonių apsikeitimas faktais, idėjomis, požiūriu. Komunikacijos tipai: tiesioginis (akis į akį ar telefonu)

¹¹⁵ Europos Sąjungos Tarybos rezoliucija dėl politikos stiprinimo (2004 m. gegužės 28 d.), Sistemos ir praktika vadovavimo srityje visoje Europoje, Briuselis. Interneto rasite: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/80643.pdf [27.06.2011]

¹¹⁶ Žiūrėti: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 17.

ir netiesioginis (laiškais, faksu, elektroniniu paštu. Apsikeitimas elektroniniais duomenimis).
Komunikacijos procesas:

- Gimsta idėja;
- Idėja transformuojama į žodžius ir skaitmenis;
- Idėja (vizualiai arba verbališkai) pasiekia recipientą;
- Tai kas buvo pamatyta (išgirsta) transformuojama į mintis;
- Gauta informacija patvirtinama;
- Analizuojama atsakomoji reakcija.

Komunikacijos principai: atsakomybė, našumas organizacijos įvaizdžio palaikymas.

Komunikacijos strategijų vystymas ir įgyvendinimas

Vidinių ir išorinių komunikacijos strategijų vystymas ir įgyvendinimas yra specifinės valdymo užduotys.¹¹⁸ Kadangi strategijos yra informacijos politikos dalis, jose turi atsispindėti įstaigos vertybės ir išsikelti uždaviniai. Vidinės ir išorinės komunikacijos, kaip ir naudojamos informacinės technologijos, turi atitikti įstaigos tikslus ir aplinkos reikalavimus ir poreikius. Komunikacijos metodai, be kitų dalykų, priklauso nuo komunikacijos tikslo, mokymo įstaigos dydžio ir specifinės organizacinės kultūros. Pavyzdžiui, „neįprasti“ metodai, tokie kaip skrajutės, naudojami sunkiau paveikiamoms tikslinėms grupėms.

Komunikacija tarp skirtingų dalyvių planavimo ir įgyvendinimo metu

Visais profesinio orientavimo strategijos planavimo, įgyvendinimo ir įvertinimo etapais turėtų vykti reguliari ir efektyvi komunikacija tarp dalyvaujančios organizacijos, profesinio mokymo teikėjo (mokymo įstaigos) ir mokytojų, dalyviai taip pat turi būti paveikiami.

Komunikacija tarp susitariančios organizacijos ir profesinio mokymo teikėjo: Komunikacija tarp dalyvaujančios organizacijos ir profesinio mokymo teikėjo atlieka svarbų vaidmenį. Dalyvaujanti organizacija ir mokymo įstaiga turi pasiekti susitarimą, atitinkantį jų tikslus, atsižvelgiant į tai, jog profesinio orientavimo būdai turi būti efektyvūs, įgyvendinami savalaikiškai būdais tinkamai parinktoje grupėje – tik tada bus pasiekti efektyvūs rezultatai. Tikslai, kurie gerai apibrėžti ir sukoordinuoti tarp dalyvaujančios organizacijos ir mokymo įstaigos, yra geras strategijos ir planavimo pradžios taškas, taip pat ir aiškus įvertinimo pradžios taškas.

Komunikacija tarp dalyvaujančios organizacijos, profesinio mokymo teikėjo ir tikslinių grupių: specifiniai metodo tikslai, apibrėžti mokymo įstaigoje, turėtų atitikti dalyvių poreikius. Kiekvieno profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo ir planavimo etape dalyvaujančioji organizacija ir mokymo įstaiga turi atsakyti sau kelis svarbius klausimus: Kokie yra skirtingų tikslinių grupių specifiniai poreikiai? Ar šiuo metu jų poreikiai patenkinami? Kaip reikia organizuoti profesinio orientavimo būdus, kad jie efektyviai patenkintų kuo daugiau poreikių? Metodų (didaktikos) vykdymo programa ir medžiagos dalinimas turėtų vykti atsižvelgiant į dalyvių poreikius ir jų ankstesnius pasiekimus bei patirtį.

Reikia užtikrinti efektyvų grįžtamąjį ciklą tarp mokymo įstaigos, dalyvaujančios institucijos ir mokinių, kad mokymo įstaigos darbas būtų nuolat gerinamas. Daug patogiau ir lengviau įvertinti visus metodo įgyvendinimo etapus ir, prireikus, keisti kryptį.

Komunikacija tarp dalyvaujančios organizacijos ir profesinio mokymo teikėjo ir visuomenės: Profesinio mokymo sistema patenkina pavienių asmenų ir visuomenės poreikius, būtent:

¹¹⁷ Žiūrėti: Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns, Frankfurt am Main, Suhrkamp. / Luhmann, Niklas (1986): The autopoiesis of social systems, in: Felix Geyer and Johannes van der Zouwen (eds.), Sociocybernetic Paradoxes, Sage Publications, London, pp. 172-192.

¹¹⁸ Žiūrėti: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 19.

geriau save suprantantis asmuo daug sėkmingiau pasirinktų darbą ir tuo pačiu padidins savo efektyvumo koeficientą visuomenėje.

Ruošiantis vykdyti strategiją reikia atsakyti šiuos klausimus:

- Kas sudaro strategiją? Disciplinų parinkimas ir struktūrizavimas;
- Kodėl strategija bus vykdoma? Pedagoginiai ir psichologiniai aspektai, jų pateisinimas;
- Kaip turėtų būti vykdoma strategija? Kokie vykdymo metodai, tipai, vieta ir aplinkybės?

Komunikacija tarp dalyvaujančios organizacijos ir profesinio mokymo teikėjo ir personalo (įskaitant mokytojus): Remiantis apibrėžtais tikslais ir planuojamos strategijos turiniu, įstaiga turi atrinkti personalą, suplanuoti personalo papildymo kvalifikuotais ir kompetentingais mokytojais planą, suderinti tai su dalyvaujančia institucija.

Mokymo įstaigoje personalo vadyba laikoma metodu, kurį taikydamas vadovas papildo personalą, teikia informaciją, apibrėžia teises ir pareigas, duoda nurodymus, kontroliuoja veiklą. Faktiškai, pagrindinis personalo valdymo tikslas – kontroliuoti tolesnį mokytojų ir personalo tobulėjimą, atsižvelgiant į stipriąsias ir silpnąsias vietas, tobulėjimo poreikius. Darbuotojų kompetenciją reikia nuolat stebėti (periodiškai įvertinti) ir tobulinti.

Komunikacija tarp regioninių įmonių (ar darbo rinkos ekspertų) ir profesinio mokymo teikėjo: Efektyvus bendravimas tarp regioninių įmonių (potencialių darbdavių) ir profesinio mokymo teikėjų yra svarbi sėkmingo profesinio orientavimo planavimo dalis. Dauguma įmonių nežino nei kiekybine forma išreikštų jų poreikių, nei tam tikrų įgūdžių naudos jų įmonei. Mokytojai taip pat „izoliuoti“ mokymo įstaigoje, susidarę klaidingą nuomonę apie svarbiausius įmonių poreikius. Mokymo įstaigoms ir įmonėms sujungus pastangas, jų patirtis bus galima panaudoti adekvačios profesinio orientavimo strategijos kūrimui. Turint galvoje, kad profesiniu mokymu siekiama padidinti asmenines žinias ir profesinį brandumą, mokytojams patariama gerai žinoti darbo rinkos reikalavimus, kad padėtų dalyviams sukurti tinkamiausius karjeros planus.

Komunikacija tarp mokymo įstaigos ir mokytojų: Pastovi ir sisteminga komunikacija tarp mokymo įstaigos ir mokytojų turi užtikrinti sklandų profesinio orientavimo strategijos veikimą. Planavimas, įgyvendinimas ir vertinimas atliekami sistemingai, būtini pokyčiai turi būti pranešami visiems dalyviams laiku. Tikimasi, kad mokytojai bus ir programų kūrėjai, ir vadovai įgyvendinant jas profesinio orientavimo strategijoje. Reikia tobulinti mokytojų žinias ir įgūdžius, kad jie gebėtų susidoroti su šiomis įvairiapusiškomis pareigomis. Mokytojai dažnai turi teorinių ar praktinių spragų. Ruošdamiesi darbui jie gali pagilinti savo žinias bei įgūdžius ir neatsilikti nuo mokymų tikslų.

Visi darbuotojai (mokytojai, konsultantai ir kt.) turi būti laiku informuojami apie jų užduotis, teises ir pareigas. Įprasta mokytojams suteikti veiksmų laisvę taip pat ir atsakomybę su programa susijusiuose dalykuose.

Mokymo įstaiga atsakinga už įstaigos ir mokytojų komandos poreikių pusiausvyrą. Individualios veiklos vykdymo eiga turi būti sekama, vertinama, o rezultatai naudojami nustatant ateities planus.

Svarbu tarp mokytojų ir įstaigos skatinti bendradarbiavimo kultūrą, dalinimąsi žiniomis ir abipusį supratimą. Pagal eduQua ir LQW nustatytus reikalavimus, toliau esantys aspektai pateikti pagal svarbumą projektui:¹¹⁹

- Žmonės, į kuriuos galima kreiptis, pavyzdžiui, asmenys, atsakingi už strategiją ar skyrių.

¹¹⁹ Žiūrėti: Hausegger, Gertrude / Bohrn, Alexandra (2006): Quality in labour market policy training measures. Tutors' work situations as relevant factor of the quality of the measures? Interim report, Module 3: Learning procurement system – labour market policy services, Wien, p. 18. Interneto rasite: http://www.prospect.at/PDF/IMPROVE_Zwischenbericht_Juni06_de.pdf [27.06.2011]

- Mokymo organizacijos ir mokytojų komunikacija bei atsiliepimų sistemos.
- Atskirų kursų mokytojų susirinkimai (aptariamas turinys, metodinės ir didaktinės temos, dalyviai).
- Paramos ir priežiūros užtikrinimas (pavyzdinės ar tematinės).

Oficiali ir neoficiali komunikacija

Reikia skirti oficialią ir neoficialią komunikacijas. Oficiali komunikacija reiškia, jog bendravimas protokoluojamas – tai, kas buvo pasakyta ar parašyta, priskiriama to kūrėjui. Neoficialios komunikacijos metu nenaudojami oficialūs kanalai.

Abiems komunikacijos tipams svarbus abipusis informacijos srautas, skubi atsakomoji reakcija, apsikėitimas informacija, taip pat nuomonės ir idėjos.

Ar komunikacija turėtų būti oficiali?¹²⁰

- Oficialią komunikaciją lengviau vykdyti, kontroliuoti ir tobulinti.
- Bendravimas oficialiais kanalais įmonėje gali paskatinti teigiamą požiūrį į bendravimą bei padraštinti žmones bendrauti.
- Oficialus bendravimas labiau tinka oficialiuose bei stabiliuose verslo procesuose.
- Oficialus bendravimas dažniausiai padidina patikimumą ir atsekamumą.
- Vertikalaus darbo pasidalijimo modelis reikalauja oficialaus bendravimo tarp hierarchinių administracijos lygių.

Pavojai:¹²¹

- Neformalus ir nestabilus oficialios komunikacijos procesai mažina procesų bei įmonės lankstumą.
- Oficialus bendravimas gali susidurti su psichologinėmis kliūtimis, todėl nebus naudojamas. Oficialiai bendraujant dalyvio gabumai turi būti vertinami ir tobulinami.
- Oficialus bendravimas gali suvaržyti dalyvių efektyvų tobulėjimą; todėl dalyviai susidaro neigiamą požiūrį apie oficialų bendravimą.

Kokia neformalios komunikacijos svarba?

Neformali komunikacija – bendravimo procesai tarp individualių asmenų. Asmuo kalba akis į akį su žmonėmis iš visų administracinių lygių nebūtinei per oficialius kanalus. Neoficialus bendravimas sudaro žmonių tarpusavio santykius. Žmonės mieliau klausysis ir dalinsis informacija, jei geriau vienas kitą pažinos. Neoficialus bendravimas organizacijai suteikia žmoniškumo, kurio gali labai prireikti steigiant profesinį mokymą.

Dokumentacija tokia pat svarbi kaip komunikacija

¹²⁰ Žiūrėti: <http://projekte.fast.de/ADDE/Guidance/Decision/MicroDec/wp5-1.htm> [27.06.2011]

¹²¹ <http://projekte.fast.de/ADDE/Guidance/Decision/MicroDec/wp5-1.htm> [27.06.2011]

Nors nuolatinė ir efektyvi komunikacija yra labai svarbi, ji yra viena didžiausių problemų mokymo įstaigose.¹²² Įstaiga turi užtikrinti esamos komunikacijos „veikimą.“ Dokumentacija užtikrina supratingumą ir suprantamumą. Mokymo įstaiga turi užtikrinti esamos komunikacijos/dokumentacijos prieinamumą visiems nariams, kad būtų galima atsekti visas procedūras.

5.5.3.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Apibūdinkite komunikacijos procesą tarp mokymo įstaigos ir mokytojų planuojant, įgyvendinant ir įvertinant profesinio orientavimo strategiją. Koks šio bendravimo efektyvumas jūsų įstaigoje? Argumentuokite.
2. Kaip mokymo įstaiga galėtų padėti mokytojams vykdančiams profesinį orientavimą? Trumpai apžvelkite.

Užduotys grupėje:

1. Apsvarstykite oficialios ir neoficialios komunikacijos privalumus ir trūkumus.
2. Įsivaizduokite, kad esate mokymo įstaigos vadovas. Paskutinis jūsų įstaigos įvertinimas parodė, kad įstaigoje labai prasta bendravimo kultūra. Kyla daug nesusipratimų, neigiamas požiūris į oficialius bendravimo kanalus, retai bendraujama asmeniškai. Kokių veiksmų imsitės siekdamas pagerinti įstaigos bendravimo kultūrą? Aptarkite pavyzdžius ir sudarykite bendravimo strategiją.

5.6 Kokybės sritis 6: Mokymų kokybė

5.6.1 Dalyvių atranka ir jų galimybės dalyvauti kursuose

5.6.1.1 TEORIJA

Tikslinės grupės daro įtaką besimokančiai grupei, todėl kursų dalyviai turėtų būti kruopščiai atrenkami.¹²³

Kas atrenka kurso dalyvius?

Yra įvairių modelių, kuriuose atsižvelgiama ir į mokymo įstaigos tipą, ir į pačius apmokymus. Daugeliu atvejų kandidatų apmokymai ir dalyvių atranka yra vykdoma pagal paslaugą perkančios įmonės ir mokymo įstaigos susitarimą:

- Jei dalyviai yra atrinkti Valstybinės įdarbinimo tarnybos, įdarbinimo agentūrų, įmonių ir pan., ir mokymo įstaiga neturi galimybės daryti įtaką atrankos procesui, sprendžiant

¹²² Žiūrėti: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A handbook, BIBB (ed.), Bonn, p.18.

¹²³ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 25.

atrankos kriterijų nustatymo klausimus ji turėtų bendradarbiauti su atranką vykdančia įmone.¹²⁴

- Jei mokymo įstaiga apmokymus rengia viena, atrankos vykdymas yra jos atsakomybė.

Atrankos proceso metodai ir priemonės turėtų atitikti įstaigos tikslus ir išsikeltas užduotis. Metodas, kurį reikia naudoti, yra nustatomas pagal mokymų profilį, kursų trukmę ir dalyvių skaičių. Dažnai naudojami metodai yra¹²⁵: prašymo laiško ir gyvenimo aprašymo nagrinėjimas, testai, apklausos, darbo pavyzdžiai, vertinimo centrai ir t.t. Dažnai metodai yra taikomi kartu.

Atsakomybė už dalyvių atranką ir atrankos kriterijus turėtų būti aiški ir suprantama visoms susijusioms šalims. Kurie metodai buvo naudojami atrenkant dalyvius kursams? Tam, kad būtų užtikrinta apmokymų kokybė, mokymo įstaiga turėtų patikrinti dalyvių aprašus, kad dalyviai patektų į atitinkamus kursus.

Atrankos kriterijai

Dalyviai turėtų būti atrenkami pagal šiuos kriterijus:¹²⁶

- Dalyvių motyvacija: Kodėl jie nori lankyti kursus?
- Oficialiai patvirtinta kvalifikacija ir kiti gabumai (Svarbu: be oficialiai patvirtintos kvalifikacijos, turėtų būti apsvarstyti ir kiti gabumai.)
- Darbo veiklos raida ir gyvenimo patirtis
- Kandidato aprašas/asmenybė

Jei mokymai yra laisvai prieinami, dalyvių tinkamumas kursams, bei kursų svarba jiems turėtų būti akivaizdi. Jei asmuo yra netinkamas, turėtų būti išskirtos to priežastys. Jei įmanoma, dalyviai turėtų gauti atsiliepimus. Dalyviai taip pat turėtų gauti rekomendacijas kaip užpildyti esamas spragas. Rekomendacijų tikslas – padėti dalyviams tobulėti.

Jei dalyvius mokymo įstaigai paskyrė kita institucija, atrankos kriterijai turėtų būti aptarti mokymo įstaigos ir tos institucijos kartu. Abi pusės turėtų tvirtai laikytis taisyklių ir nenaudoti „netinkamų“ apklausos metodų. To tikslas yra nustatyti pagrindus/sukurti priemonę dalyvių atrankai, dėl ko atranka taptų objektyvesne. Pagrindai/priemonė yra nustatoma remiantis dalyvių atrankos ir atsiliepimų duomenimis.

Kada atranka yra vykdoma?

Tikslinės grupės apibrėžimas yra tikslinamas visą planavimo ir principų kūrimo laiką. Todėl dalyvių atranka/priėmimas yra vykdomas atsižvelgiant į šiuos klausimus:¹²⁷

- Ar turimas tikslinės grupės apibrėžimas?

¹²⁴ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 26.

¹²⁵ http://www.lrga.de/desite/template.asp?name=deproducts_branchen_erw_bild [03.02.2011]

¹²⁵ Žr.: National Open College Network, <http://www.nocn.org.uk> [27.06.2011]

¹²⁷ Žr.: Burri, Thomas (2004): EduQua - Handbuch – Information über das Verfahren, Anleitung zur Zertifizierung, Thalwil, p. 43. Prieiga per internetą: http://www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [27.06.2011]

- Ar apibrėžimas yra pritaikytas mokymams (mokymai apibrėžimui) ir visiems aiškus?
- Ar visos suinteresuotosios šalys¹²⁸ aiškiai supranta kokius mokymų dalyviai turi atitikti reikalavimus? (Pastaba: Tai labai svarbus punktas. Potencialūs dalyviai turi gauti išsamią informaciją apie numatomą mokymų tikslinę grupę. Jei dalyviai nėra paskirti kitos įmonės, o priimti mokymo įstaigos, jos pateikta informacija atstoja socialinės rinkodaros įrankį. Informacija apie mokymų reikalavimus yra ypatingai svarbi ieškant potencialių dalyvių.)

Tikslinės grupės apibrėžimas ir parinkimas yra svarbi mokymų dalis. Turi būti atsižvelgta į keletą aspektų, norint apsibrėžti tikslines mokytojų ir dalyvių grupes:

Mokymų tikslas ir paskirtis apsprendžia kam jie yra skirti. Tai turėtų būti aišku dalyviui, todėl reikėtų sukurti tinkamas sąlygas, kad jis galėtų išsakyti individualius tikslus (žr. žemiau).

Mokymų mintis taip pat turėtų būti aiškiai apibrėžta - taip, kad ji leistų suprasti mokymų esmę. Ji turėtų būti savaime suprantama ir aiškiai perteikti dalyviui mokymų naudą.

Mokymosi metodai ir mokymo metodai taip pat yra svarbūs atrenkant dalyvius.

Laikas turi būti aiškiai apibrėžtas. Turi būti nurodomos galimybės individualiai suderinti užsiėmimų laiką.

Oficialūs reikalavimai turėtų būti apibrėžti taip, kad kiekvienas dalyvis turėtų galimybę įvertinti savo tinkamumą mokymams.

Neoficialūs reikalavimai nurodo atitinkamas sąlygas ir reikalavimus kiekvienam dalyviui.

Mokymo įstaigos reikalavimai turėtų būti pateikti kuo aiškiau, kad kiekvienam kandidatui, o taip pat ir mokymo įstaigai, būtų aišku, ar tai yra tinkama tikslinė grupė.

Dalyvio reikalavimai leidžia dalyviams išreikšti tam tikrus norus ir poreikius, kad mokytojas galėtų įvertinti ar bus galima patenkinti kiekvieno dalyvio reikalavimus.

Strategijos taisymas/tikslinimas yra taikomas iškilus nesklandumams mokymams jau prasidėjus, kai dalyvis ir/arba mokymo įstaiga nusprendžia, kad dalyvis netinka „reikiamai tikslinei grupei“.

Gerinant mokymų kokybę, patariama atkreipti dėmesį į dalyvių homogeniškumą. Grupės homogeniškumas yra pasiekiamas aiškiai apibrėžiant tikslinę grupę, ir kai ji yra aiški visoms suinteresuotosioms šalims, bei tiksliai pranešta dalyvius paskirstančioms institucijoms. Praktika rodo, kad paskiriant dalyvius mokymams dažnai dominuoja rūpinimasis tik dalyvių skaičiumi. Dalyviai dažnai paskiriami nepaisant jų reikalavimų ir mokymų reikalavimų. Siekiant homogeniškumo iškyla problema, kad tai kartais kertasi su lygiomis galimybėmis. Todėl „dalyvių homogeniškumas“ turi būti paremtas rimtais kriterijais, kad būtų išvengta diskriminacijos.¹²⁹

¹²⁸ Bendradarbiaujanti įstaiga, mokymo įstaiga, mokytojai.

¹²⁹ LIMPACT – Leitprojekte Informationen compact August 2/2000, Bundesinstitut für Berufsbildung (ed.), Bonn. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12ptiaw_limpact02_2001.pdf [27.06.2011]

Mokymuose turėtų dalyvauti ne daugiau 25 dalyvių. Pagal Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), toks grupės dydis yra pripažintas veiksmingiausiu.¹³⁰

5.6.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Įsivaizduokite, kad esate mokymo įstaigos, norinčios įgyvendinti tam tikrą profesinio mokymo pobūdį, direktorius. Ko imsitės? Remkitės klausimais.¹³¹ Atsakymus surašykite punktais:
 - Kokie dalyvių atrinkimo kriterijai?
 - Kas turėtų nustatyti kriterijus?
 - Kokia atrankos eiga?
 - Kas dalyvauja dalyvių atrinkime?
 - Kokių veiksmų bus imtasi, jei dalyviai neatitiks kriterijų, nustatytų su tais aspektais susijusiai tikslinei grupei.
 - Jūsų nuomone, kaip galima patikrinti neformaliai įgytą kompetenciją? Ar jūsų įstaigoje neformali kompetencija ir kvalifikacija vertinamos ir tikrinamos?
2. Baigę individualią užduotį kiekvienas pristato savo atsakymus. Vyksta diskusija (apsvarstymas).

Užduotys grupėje:

1. Aptarkite galimus dalyvių atrinkimo proceso privalumus ir trūkumus. Argumentuokite savo nuomonę.
2. Aptarkite, kokie yra homogeniškų ir heterogeniškų /skirtingų grupių privalumai ir trūkumai. Kaip tikslinės grupės sudėtis gali paveikti mokymosi procesą?
3. Sukurkite dalyvių, atitinkančių tam tikro kurso tikslus, atrinkimo priemonę.

5.6.2 Individualūs lūkesčiai ir mokymosi tikslai

5.6.2.1 TEORIJA

Atsižvelgti reikėtų ne tik į bendrą mokymų susitarimą (bendrus siekius), bet ir į individualius kiekvieno dalyvio tikslus. Profesinis mokymas neturėtų dalyviams primesti tikslų, tačiau juos apibrėžti bendradarbiavimo tarp mokytojų ir dalyvių (taip pat ir įmonių bei ekspertų. Žr.: 5.2.) metu. Tyrimai rodo, kad profesiniai mokymai, kurių tikslai buvo nustatyti

¹³⁰ Žr.: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, wbv Verlag, p. 20.

¹³¹ Paimta iš Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB(ed.), Bonn, p. 49-51.

bendradarbiaujant visoms pusėms (tikslinėms grupėms, mokytojams, ekspertams), yra efektyviausi.¹³² Vienas pagrindinių mokymo uždavinių yra šių tikslų įgyvendinimas.

Šios individualios mokymosi sutartys, kurios traktuojamos kaip smulkesnė bendros mokymų sutarties informacija, turėtų būti parengiamos individualių konsultacijų metu. Tačiau remiantis Siebertu¹³³, mokymosi tikslai ir lūkesčiai negali būti nustatomi pavieniui. Visų pirma visi dalyviai turėtų būti susipažinę su mokymais, todėl mokymo įstaiga turėtų suteikti išsamią informaciją apie mokymus, dar prieš jiems prasidedant. Tai yra ypatingai svarbu, siekiant užtikrinti kokybę.

Dalyvių informavimas prieš prasidedant kursams

Siekdama pritraukti potencialius dalyvius, mokymo įstaiga turi juos tinkamai informuoti, t.y. suteikti visą reikalingą medžiagą. Bet kokioje raštu pateikiamoje informacijoje, taip pat ir interneto puslapiuose, turėtų būti:¹³⁴

- Informacija apie profesinio mokymo teikėją (teisinė teikėjo forma)
- mokymo pasiūlymų apžvalga
- sutarties sąlygos
- kvalifikacija ar sertifikatas, suteikiamas baigus mokymus
- mokymų trukmė (valandų skaičius)
- išlaidos (knygos, viešasis transportas ir t.t.)
- mokymų prieinamumas, reikalinga kvalifikacija ir darbo patirtis, bei tam tikros mokymo įstaigos reikalavimai, nustatyti dalyviams
- planuojami mokymo metodai
- mokytojų kvalifikacija
- tolimesnės perspektyvos
- bet kokia kita informacija, skatinanti potencialius dalyvius susisiekti su mokymo įstaiga dėl tolimesnės informacijos

Mokymų dalyviams informacija turėtų būti pateikiama keliais būdais. Potencialūs informacijos šaltiniai, kuriais siekiama pritraukti dalyvius yra:

- rašytinė informacija
- reklamos
- neoficialūs, mokymo įstaigos rengiami, susirinkimai

¹³² Žr.: Cedefop- European Centre for the Development of Vocational Training (eds.) (2006): Vocational training in Europe, in : Cedefopinfo 1/2006, Luxemburg, p. 17. Internetu: <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12006/Cinfo12006EN.pdf> [29.06.2011]

¹³³ Žr.: Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung - Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, München, Ziel-Zentrum F. Interdis, p. 97.

¹³⁴ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geforderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, wbv Verlag, p. 8.

- Valstybinė įdarbinimo tarnyba

Valstybinė įdarbinimo tarnyba yra atsakinga už informacijos apie mokymus suteikimą klientams. Be to, reikėtų konsultuotis ir individualiai. Valstybinės įdarbinimo tarnybos teikiamos konsultavimo paslaugos padeda klientams apsispręsti profesiniais klausimais, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Mokymo įstaiga turėtų skatinti klientus užmegzti ryšius su Valstybine įdarbinimo tarnyba. Konsultavimo paslaugos, teikiamos Valstybinės įdarbinimo tarnybos, turėtų sietis su mokymo įstaigos pateikta informacija.¹³⁵

Individualių mokymosi tikslų ir bendrų siekių apibrėžimas

Dalyvių tikslai ir siekiai turėtų būti apibrėžti remiantis individualiais poreikiais. Pradinėje mokymų dalyje planavimas turi būti lankstus, nes tik taip galima atsižvelgti į iškilusius individualius siekius. Pradinį planą gali tekti koreguoti.¹³⁶

Mokymų tikslai turėtų būti aiškūs, kad dalyvis galėtų nustatyti savo formalius ir neformalius tikslus. Individualus planas gali palengvinti dalyvio tikslų supratimą. Mokymo planas gali būti naudojamas kaip svarbus darbinis įrankis.

Pavyzdžiui:

Mokymo siekiai: pvz. kaip rašyti prašymą dėl priėmimo į darbą.

Planas: Mokymų pavadinimas, dalyvio vardas, data.

Ką noriu veikti/išmokti?	Kaip turėčiau tai daryti/mokytis?	Kodėl turėčiau tai daryti/mokytis?	Kaip tai turėtų būti užfiksuota?

Šis metodas yra efektyvus, nes kiekvienas dalyvis skiria laiko nuomonei išsakyti ir nuspręsti siekiamus rezultatus, bei metodus, kaip tai padaryti, o po to išanalizuoja priežastis.

Prieš susidarydamas individualų planą, dalyvis turėtų aptarti tai su mokytoju, kad šis patartų kaip susisteminti sugebėjimus (kurie bus įgyti), lūkesčius, išteklius ir interesus.

Kriterijų, kuriuos reikia patenkinti, apibrėžimas, naudojant nusistatytus tikslus, gali būti labai veiksminga priemonė, padedanti tuos tikslus pasiekti. Tai taip pat sukuria aiškius rėmus mokymosi rezultatų užfiksavimui.

Dalyvis privalo savo tikslus nustatyti taip, kad juos būtų galima išmatuoti, kad jie būtų realūs ir konkretūs, bei turėti omenyje laiką. Kartais individualūs tikslai skiriasi nuo bendrų, mokymams būdingų tikslų ir galimybių.

¹³⁵ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geforderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, wbv Verlag, p. 16.

¹³⁶ Žr.: Gnahs, Dieter / Kuwan, Helmut (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren, in: Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar (eds.)(2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis?, Bonn, wbv Verlag, p. 41-59.

Oficialūs tikslai (mokymosi rezultatai) ir neoficialūs tikslai (įvairūs faktoriai, būdingi vienam, kartais keliems asmenims) neturėtų būti maišomi. Bendras mokymosi tikslas yra kaip šablonas visiems susijusiems asmenims.

„Šie mokymų tikslų pakeitimai turi būti aiškūs. Jie apsprendžia mokymų turinio parinkimą, mokymų vykdymą ir progreso kontrolės būdą.“¹³⁷

Be to, atidžiai analizuojant tikslinės grupės lūkesčius ir motyvaciją yra išvengiama nerealistinių tikslų išsikėlimo.

Ko dažniausiai tikisi klientai?¹³⁸

- Konsultanto karjeros klausimais veiklos modeliai: Pagal Europos projektą „Konsultantų karjeros klausimais įtaka mokinių lūkesčiams“, mokytojo konsultanto modelis gali atrodyti kaip tinkamiausias. Klientų poreikiai ir nuostatos skiriasi. Vieniems reikalingi nurodymai, kitiems – informacija, o dar kitiems pritarimas, kad jie suvoktų savo potencialą. Tobulas mokytojas yra toks, kuris sugeba dirbti atsižvelgdamas į visus šiuos modelius ir prisitaiko prie kiekvieno kliento individualių poreikių. Toks mokytojo požiūris yra centralizuoto klientų konsultavimo pagrindas. Mokytojas neturėtų versti eiti tam tikra linkme, tačiau padėti dalyviui pačiam atrasti savo poreikius ir būdus juos patenkinti.
- Mokytojo lūkesčiai: Šie lūkesčiai gali ne tik paveikti proceso rezultatą, bet ir tapti svarbiausiu elementu priimant sprendimus dėl konsultanto paslaugų naudojimosi. Tai, kaip mokytojas išnaudoja savo gabumus, juos pritaikydamas tenkinant dalyvių lūkesčius, daro didelę įtaką profesinio mokymo kokybei ir jo veiksmingumui. Tinkamai atliktas tyrimas ir teisinga „diagnozė“ yra veiksmų planavimo pagrindas. Siekiant išvengti neteisingos sampratos apie mokytojų veiklą formavimosi ir atsakyti į klausimą „Kokie profesinio mokymo vadovai yra priimtinesni jauniems žmonėms?“, buvo atliktas išsamus empirinis tyrimas. Galasi et al. (1992)¹³⁹ paprašė mokymų dalyvių pateikti savo konsultavimo karjeros klausimais ir profesinio mokymo lūkesčius. Išreikškus lūkesčius dalyvių prioritetais buvo gauti tokie rezultatai:
 - klientai gana gerai žino ko tikisi iš profesinio mokymo ir kokią iš to norėtų gauti patirtį;
 - klientai nėra įsitikinę tuo, kokie mokymai bus iš tikrųjų ir yra mažiau optimistiški (nuojauta);
 - tai, ko klientai tikisi dažnai nesutampa su jų nuojauta;

¹³⁷ Žr.: Burri, Thomas (2004): EduQua - Handbuch – Information über das Verfahren, Anleitung zur Zertifizierung, Thalwil, p. 44. Internetė: http://www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [29.06.2011]

¹³⁸ Žr.: Paszkowska-Rogacz, Anna (2006): The impact of cultural differences on students' expectations from career counsellors, Łódź.

¹³⁹ Žr.: Galasi, J.P. / Crace, R.K. / Martin, G.A. / James, R.M. / Wallace, R.L. (1992): Client Preferences and Anticipations in Career Counselling: A preliminary Investigation, Journal of Counselling Psychology, 39, 1, p. 46-55.

- skirtumų tarp tų, kurie buvo konsultuojami ir tų, kurie nebuvo konsultuojami yra mažai.

5.6.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Aptarkite ir sukurkite individualaus studijų plano pavyzdį / individualų tvarkaraštį.
2. Aptarkite ir sukurkite informacinio lapo pavyzdį apie mokymo kursą, kuris padėtų pritraukti dalyvių į aprašomą kursą. Kokie teiginiai turėtų būti lape?

Užduotys grupėje:

1. Sukurkite rinkodaros sprendimą kaip surasti „tinkamus“ dalyvius. Į kokius aspektus reikėtų atsižvelgti? Kaip „reklamuotumėte“ mokymą?
2. Ar norėtumėte individualiai aptarti dalyvio tikslus? Sukurkite šabloną, kuris bus naudojamas.

5.6.3 Lūkesčių ir suplanuoto kurso suvienodinimas

5.6.3.1 TEORIJA

Mokymo programa vystoma, tikslinama ir pritaikoma kiekvienai strategijai, atsižvelgiant į tikslinių grupių poreikius, darbo rinkos poreikius, iškeltus tikslus ir kurso lūkesčius.

Kursai pagrįsti mokymo programa, įskaitant šiuos aspektus:¹⁴⁰

- Mokymų tikslas ir siekis
- Įgūdžiai ir žinios, kurios bus gautos
- Sąlygos ir reikalavimai (oficialūs ir neoficialūs)
- Mokymosi turinys (įskaitant asmeninę ir socialinę kompetencijas)
- Pasiūlymai dėl mokymosi procesų struktūros (moduliai, medžiaga, mokymosi metodai (pedagogika, metodika), įvertinimai)

Kurso koordinatorius, mokytojai, potencialūs dalyviai ir ekspertai turi būti įtraukti į „suvienodinimo proceso“ aptarimą. Mokymo programa turi atspindėti mokymo įstaigos tikslus ir vertybes. Asmeniniai reikalavimai ir lūkesčiai taip pat turi būti įtraukti.

Mokymo programoje atsispindi eksperto žinios. Kartais skiriasi dalyvių darbo istorijos, išsilavinimas, gyvenimiška patirtis, kai kurie ne visada supranta dalyko, kurį mokysis, logiką. Be to, dažniausiai jie yra linkę siekti savo tikslų neatsižvelgdami į kitas perspektyvas (kol tai susiję su darbo rinkos sąlygomis ir kitų dalyvių patyrimu, ir t.t.) Vis dėlto labai svarbu, kad mokymo programa, jos turinys, dalykai ir metodai gerai atitiktų dalyvių lūkesčius ir poreikius. Mokėjimų įgijimas ir galimybė prisiimti atsakomybę už mokymosi procesą yra sudėtinės mokymo programos dalys. Šiuo atžvilgiu mokytojas su dalyviais turėtų aptarti įvairius būdus, nekeisdami esminio mokymų tikslo – sėkmingo dalyvių integravimo į darbo rinką.

¹⁴⁰ Žiūrėti: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 24.

Lūkesčių ir suplanuoto kurso mokymo programos suvienodinimas

Rekomenduojama, kad potencialios tikslinės grupės susitiktų su koordinatorium ir mokytojais prieš prasidedant mokymui ir susipažintų su mokymo sąlygomis. Susitikime išaiškinamas kurso turinys ir abiejų šalių lūkesčiai. Dalyviai turi būti skatinami išreikšti savo poreikius ir lūkesčius prieš prasidedant mokymui. Susirinkimo metu reikia išsiaiškinti aukščiau minėtus aspektus, kurie įtraukiami į mokymo programą.

Tokie susirinkimai mokytojams suteikia galimybę peržiūrėti turinį ir mokymų metodines-didaktines koncepcijas. Taip bus patenkinti visų susijusių šalių poreikiai.

Reikia atsižvelgti į šiuos aspektus:

- Kokių dalyvių tikimasi kurse?
- Ar grupė homogeniška, ar skirtinga?
- Kokių motyvacijų tikimasi iš dalyvių?
- Kokios kvalifikacijos, įgūdžių ir patirties tikimasi iš dalyvių?
- Koks kurso turinys atitiktų dalyvių poreikius?
- Kokiais atvejais galima neatsižvelgti į dalyvių lūkesčius?
- Kokius mokymų siūlomus įgūdžius dalyviai jau turi?

Deja, profesinio mokymo teikėjų ir potencialių tikslinių grupių susitikimai prieš mokymo pradžią įvyksta retai, kadangi tiek dalyvių, tiek mokymo įstaigos laikas ir biudžetas dažniausiai būna ribotas.

Todėl siūloma, kad dalyviai ir mokytojai per pirmąsias mokomąsias pratybas pasidalintų savo lūkesčiais, susijusiais su kursu. Lūkesčių ir suplanuoto kurso turinio suvienodinimas profesinio mokymo sistemoje atlieka svarbų vaidmenį. Dalyviams turi būti sudarytos sąlygos išreikšti jų lūkesčius, susijusius su turiniu/mokymo programa. Tokių sąlygų sudarymas skatina abipusį palankumą ir pripažinimą, taip pat tai yra sėkminga kurso pradžia.

Prieštaringi mokymosi tikslai

Išsiaiškinus individualius lūkesčius, kai kurie mokymosi tikslai, susiję su turiniu, gali prieštarauti lūkesčiams. Gali įvykti taip, jog mokytojo ar įstaigos tikslai, kuriuos mokytojas stengiasi įgyvendinti, prieštarauja dalyvio tikslams. Tada mokytojas kartu su dalyviais turėtų persvarstyti prioritetus.¹⁴¹

Dalyvių pritarimas turiniui

Svarbu, kad ir dalyviai ir mokymo įstaiga (mokytojai, koordinatoriai) sutartų dėl mokymų sandaros ir principų. Šis darbas pats savaime yra procesas, svarbu, kad dalyvis suprastų ryšį tarp paties mokymo ir jo/jos veiksmų grupėje. Mokymo programa turi būti teisinga ir apgalvota. Be to, svarbu, kad mokymo programa būtų lanksti ir lengvai prisitaikanti netikėtumų ar iškilusių problemų atveju.¹⁴²

¹⁴¹ Žiūrėti: Hartz, Stefanie / Meisel, Klaus (2006): Qualitätsmanagement. Studentexte für Erwachsenenbildung, Bielefeld, wbv Verlag, p. 109.

¹⁴² <http://www.bibb.de/de/23734.htm>

Tikslai ir turinys¹⁴³

- Mokymų turinys turi atitikti darbo rinkos poreikius, tikslinės grupės poreikius ir lūkesčius, susijusius su kursu, darbo rinkos politikos bei mokymo įstaigos išskeltus uždavinius.
- Siūlyti derėtų tik tas strategijas, kurios padėtų įgyti pranašumą darbo rinkoje.
- Mokymo įstaiga atsakinga už tai, kad dalyviai įgytų svarbiausias su mokymais susijusias kvalifikacijas.
- Mokymas taip pat turėtų būti orientuotas į dalyvių visuomeninio mokymosi pažangą.
- Mokymai ir jų turinys turėtų palaikyti įgytų žinių ir įgūdžių perkėlimą. Dalyvius reikia skatinti, kad jie naudotų kurse įgytus įgūdžius praktikoje.
- Teorinių žinių perteikimas turėtų sudaryti bent ketvirtį viso mokymų laiko. (Šis reikalavimas netaikomas mokymams, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama praktikai.).
- Turinys turi būti lankstus ir lengvai prisitaikyti įvykus netikėtumams.

5.6.3.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Apibrėžkite pagrindinius aspektus, kuriais grindžiamos kurso mokymo programos.
2. Įsivaizduokite, kad esate mokytojas mokymo įstaigoje ir kartu su dalyviais norite sukurti kurso mokymo programą. Nuo ko pradėsite? Apibūdinkite tobulą mokymo programą atsižvelgdami į toliau einančius klausimus. Atsakymus užrašykite ant lapo punktais:
 - Ką jūsų įstaigoje reiškia „mokymo programa“?
 - Iš kokių dalių susideda jūsų mokymo programa?
 - Ar mokymo programa kuriama jūsų įstaigos viduje?
 - Ar mokymo programa pritaikoma tikslinei grupei/ pagal dalyvių poreikius?
 - Kas dalyvauja mokymo programos kūrime?
 - Kaip dažnai tikslinate mokymo programą? Kaip pradėtumėte?

Užduotys grupėje:

¹⁴³ Žiūrėti: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geforderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, wbv Verlag, p. 24-25.

1. Ko intumėtės, jei įstaigos mokymas žymiai skirtųsi /prieštarautų mokytojų mokymui? Sudarykite būdų, kuriuos naudotumėte, šabloną.
2. Apsvarstykite ir sukurkite koncepciją, kuri užtikrintų reguliarių sukurtos mokymo programos tikslinimą.

5.6.4 Studijų sutartys tarp dalyvių ir mokytojų

5.6.4.1 TEORIJA

Studijų sutartys tarp dalyvių ir mokytojų skatina teigiamą požiūrį apie mokymąsi. Šį požiūrį sudaro aktyvus susidomėjimas dalyku ir bendradarbiavimas tarp mokytojų ir dalyvių.

"Dalyviai gali prisiimti atsakomybę už savo mokymąsi, iškelti savo tikslus ir planuoti karjerą. Mokytojai palaiko ir skatina kiekvieną dalyvį aktyviai mokytis, atsižvelgiant į jo galimybes, lūkesčius, motyvaciją ir t.t.)."¹⁴⁴

Studijų sutartys užtikrina (ypač suaugusiųjų mokyme), kad į dalyvius bus žiūrima rimtai – kaip į suaugusius, o ne į mokinius. Kuo atviresnis mokytojų ir dalyvių bendravimas (žr. 6.3.), tuo didesnė tikimybė, kad bus išvengta nusivylimų ir studijų nutraukimo. Siebertas¹⁴⁵ kalba apie „teikėjo“ (mokymo įstaigos) ir vartotojo (dalyvis) perspektyvų suvienodinimą.

„Kontraktas“ tarp dalyvių ir mokytojų

Studijų sutarčių pagrindas yra kurso dalyvių atrinkimas (žr. 6.1.), individualių lūkesčių ir mokymosi tikslų apibrėžimas (žr. 6.2.) taip pat lūkesčių ir suplanuoto kurso turinio suvienodinimas (žr. 6.3.).

Nesutampančios nuomonės dokumentuojamos, tada išvien veikiama, kad būtų išvengta nesutarimų dėl galimų pasekmių. Mokymo metu turi būti sudarytos sąlygos keisti asmeninį tvarkaraštį (žr. 6.2.) ir sukurtą mokymo planą (žr. 6.3.). Mokymo įstaiga privalo būti pakankamai lanksti ir atsižvelgti į dalyvių požiūrį ir brandą. Mokytojai yra atsakingi už saugios aplinkos sukūrimą, kurioje dalyviai drąsiai atskleistų silpnąsias vietas prieš mokytojus ir kitus dalyvius (pasitelkiant komunikaciją).¹⁴⁶

Mokytojas turėtų būti ne instruktorius, o asmuo, palengvinantis mokymąsi.¹⁴⁷ Svarbu skatinti dalyvius atskleisti lūkesčius ir užduoti klausimus.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Žiūrėti: Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p. 28.

¹⁴⁵ Žiūrėti: Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, München, p. 205

¹⁴⁶ Žiūrėti: Balli, Christel/Harke, Dietrich/Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bielefeld, p.24-25.

¹⁴⁷ Žiūrėti: Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p. 29.

¹⁴⁸ Žiūrėti: Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, München, p. 206

Profesinio mokymo sistemoje už mokymosi tikslų ir lūkesčių įgyvendinimą atsakingi visi dalyviai. Šie mokymosi tikslai (susitarimai) skirstomi į: būdingus individualiems kursams, užsiėmimams bei esminius mokymo ir mokymo įstaigos tikslus.

Toliau pateiktos 4 profesinio mokymo proceso esminės idėjos:¹⁴⁹

- Bendri atradimai ir mokymasis. Bendras mokymasis, kurio metu dalyviai dalinasi atsakomybe už mokymosi procesą, padeda akademinėi bendruomenei tobulėti. Mokytojai, vietoj tradicinio mokymo pobūdžio („koncentruoto į ekspertą“), turėtų naudoti bendras mokymosi technikas, kad dalyviai matytų savo indėlį mokymosi tikslų siekime („koncentruota į klientą“).
- Naudingi ryšiai tarp dalyvių. Dalyvių bendravimas tarpusavyje turi būti reikšmingas, naudingas ir būtinas kurso ir užsiėmimų darbų įvykdymui. Reikšmingi ryšiai turi tęstis viso mokymo metu. Mokytojų pareigos: sudaryti dalyviams galimybes mokytis ne kurso metu; daryti akivaizdžią įtaką mokymosi patirtims; įvertinti naudingų ryšių įtaką.
- Ryšys su kitomis mokymosi ir gyvenimiškomis patirtimis. Akademinės bendrijos klesti esant implicitiniams ir eksplicitiniams ryšiams, kai šie ryšiai kuriami ne kurso ar užsiėmimų metu. Įsitvirtinęs platesnėje mokyklos bendruomenėje, dalyvis įtvirtina mokymąsi didesniame kontekste. Šie ryšiai sumažina asmeninę ir su mokymo programa susijusią izoliaciją.
- Visa apimanti mokymosi aplinka. Sėkmingose akademinėse bendruomenėse skirtingų kvalifikacijų ir patirčių dalyviai be kliūčių prisideda prie bendro mokymosi. Užsiėmimai padeda dalyviams užmegzti ryšius su asmenimis, turinčiais skirtingą kvalifikaciją, kilmę ir pan.

Toliau esanti struktūra yra šablonas, skirtas programų sudarytojams/ instruktoriams, kurie kuria mokymosi tikslus jų kurso dalyviams ir dalyvių įvertinimo planus. Taip pat skirtas ir pačių mokytojų veiklos planavimui.¹⁵⁰

Konceptualizacija	Gerai išvystytas supratimas, sistemingi ir nuolatiniai veiksmai
Bendri atradimai ir mokymasis skatina bendrą dalyvių atsakomybę siekiant mokymosi tikslų.	Mokytojas supranta bendro mokymosi vertę, moka ir geba jį įgyvendinti, ir apgalvotai vertina šią veiklą skatindamas dalyvių mokymąsi.
Ryšiai tarp dalyvių visu mokymo laikotarpiu yra naudingi ir reikalingi mokymosi tikslų pasiekimui.	Mokytojas supranta naudingojo bendravimo vertę, žino kaip integruoti jį tarp dalyvių, geba jį įgyvendinti; turi susidaręs planą kaip įvertinti naudingumą, kad pagerėtų mokymo kokybė ir dalyvių

¹⁴⁹ Žiūrėti: <http://www.cirtl.net> [04.04.2005]

¹⁵⁰ Informacija iš the Center for the Integration of Research, Teaching and Learning, <http://www.cirtl.net/LCframework.pdf> [04.04.2005]

	mokymasis.
Implicitiniai ir ekspllicitiniai ryšiai kuriami kitoms mokymosi ir gyvenimiškoms patirtims.	Mokytojas suteikia dalyviams galimybes mokytis ne kursu metu; daro akivaizdžią įtaką mokymosi patirtims; įvertina naudingų ryšių poveikį.
Visa apimančioje mokymosi aplinkoje priimami skirtingų kvalifikacijų/patirčių dalyviai, taip skatinamas bendras mokymasis grupėje.	Mokytojas sukuria aplinką, kurioje skirtingų kvalifikacijų ir įgūdžių dalyviai kliaujasi vienas kitu siekdami mokymosi tikslų. Taip pat dalyviai supranta, jog jų skirtingumas praturtino mokymąsi. Mokytojas, įvertinęs skirtingumo daromą įtaką mokymosi tikslams, atlieka pokyčius.

Pasak Fosterio and Gutschowo (1999), studijų sutartys kuriamos tikintis, kad dalyviai pasieks toliau paminėtas kompetencijas, įgūdžius ir pasaulėjautą:¹⁵¹

- Išmoks kaip reikia mokytis
- Įgus rasti ir apdirbti informaciją
- Įgus pritaikyti įgūdžius ir žinias
- Išmoks bendradarbiauti ir bendrauti
- Išmoks naudoti naujas technologijas
- Išsiugdys saviorganizaciją (pvz.: daugiafunkcinės veiklos idealo ir prioritetų nustatymo poreikio sugretinimas (savo tobulėjimui))
- Suvoks grupėse ir mokymosi situacijose egzistuojančius dominavimo ir slopinimo procesus
- Supras, jog be klaidų nevyksta tobulėjimo procesas
- Priims kito žmogaus nuomonę (pvz.: grupėje)
- Priims mažumų vertybes
- Įgus aktyviai dalyvauti veiklose

5.6.4.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Mintyse apžvelkite paskutinį jūsų lankytą profesinio mokymo kursą. Nurodykite ir apibūdinkite sukurtas studijų sutartis (jei jos buvo sukurtos).
2. Jei būtumėte mokytojas, kaip manote, kokie yra penki svarbiausi dalykai susiję su profesinio mokymo studijų sutartimis? Paaiškinkite kodėl.
3. Žiūrint iš dalyvio perspektyvos, kokie yra penki svarbiausi dalykai susiję su profesinio mokymo studijų sutartimis? Paaiškinkite kodėl.

¹⁵¹ Žiūrėti: Foster, Helga/Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, Berlin und Bonn, p. 29

4. Palyginkite savo antros ir trečios užduočių atsakymus. Aptarkite rezultatus (žr. užduotys grupėje).

Užduotys grupėje:

1. Aptarkite ir sukurkite studijų sutarčių (bent 8) tarp mokytojų ir dalyvių koncepcijas. Atlikite smulkią analizę, įvertinkite kiekvienos studijų sutarties privalumus ir trūkumus, pateikite atitinkamus paaiškinimus.
2. Aptarkite profesinio mokymo proceso pagrindines idėjas.
3. Aptarkite mokytojo vaidmenį profesiniame mokyme.

5.6.5 Studijų nutraukimo prevencija

5.6.5.1 TEORIJA

Studijų nutraukimas turi asmeninių ir visuomeninių pasekmių. Dažniausiai, jei mokymai nutraukiami ne dėl to, kad ieškoma naujo darbo, dalyviai praranda teisę į bedarbio pašalpą. Prie visuomeninių mokymų nutraukimo pasekmių priskaičiuojami ir prarasti mokesčiai, todėl didelis studijas nutraukiančių žmonių skaičius yra aktuali kiekvieno mokesčių mokėtojo problema.

Tolimesnis mokymasis skiriasi priklausomai nuo mokymo įstaigos. Paprastai toliau tęsiant mokymus, kuriuos dalyviai pradėjo visiškai savanoriškai, jie turi teisę studijas bet kada nutraukti. Jei kursai yra mokami, dalyviai dažniausiai praranda pinigus.

Ar tai rimta problema?

Apskaičiuoti tikslų studijas nutraukusių žmonių skaičių yra beveik neįmanoma, nes profesinio mokymo teikėjai skirtingai traktuoja studijų nutraukimą, naudoja skirtingus skaičiavimo metodus ir skirtingus metodus sekant tolimesnius studijas nutraukusių asmenų veiksmus (jų mokymąsi kitose įstaigose, išvykimą iš miesto, įsidarbinimą).

Kalbėdamas apie studijų nutraukimą anksčiau laiko, Siebert'as¹⁵² mini ypatingus „atitrūkimo“ atvejus. Pasak jo, mokinių kaita taip pat yra tam tikras studijų nutraukimas, o pasyvus dalyvavimas užsiėmimuose gali būti laikomas „vidiniu studijų nutraukimu“.

Studijų nutraukimo priežastys gali būti priskirtos šiems aspektams:

Veiksniai, esantys pačiuose mokymuose:

- Per didelės grupės
- Netinkamas užsiėmimų laikas
- Užsiėmimų vieta yra sunkiai pasiekama viešuoju transportu.

Mokytojai ir mokymų tikslai:

- Per mažai naujovių

¹⁵² Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung - Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, München, Ziel-Zentrum F. Interdis, p. 251.

- Mokymosi progresas laikomas per mažu
- Išmoktos medžiagos tinkamumas siekiamai profesijai yra per mažas
- Nėra ryšio tarp jau turimų žinių ir naujos medžiagos
- Prasta bendravimo atmosfera grupėje ar su mokytojais

Užimtumas:

- Išorinis užimtumas, pavyzdžiui ligos, rūpinimasis kitais šeimos nariais ar giminėmis.

Motyvacija¹⁵³:

- Nepakankamai informacijos apie mokymus
- Individualūs lūkesčiai nesutampa su mokymo įstaigos ar mokytojų tikslais
- Dalyvavimas yra motyvuotas išorinių veiksnių, t.y. dalyvavimas yra nesavanoriškas
- Gautos žinios ir informacija nėra pasisavinama

Bendravimas:

- Dalyviai jaučiasi atstumti grupėje ar jaučia spaudimą iš kitų grupės narių
- Mokytojų atsiliepimai nėra teigiami ir dalyviams nerodomas dėmesys
- Dalyvių dalyvavimo kursuose nepalaiko namiškiai

Ką galima padaryti, kad būtų išvengta studijų nutraukimo?

Dalyviui nutraukus studijas, jį lengva kaltinti dėl padarytų klaidų. Nors kaltinant „nesėkmingą“ dalyvį (išskyrus tuos, kurie mokymus nutraukė dėl to, kad susirado naują veiklą/darbą) kaltintoją gali apimti geras jausmas, bet tai neatkreipia dėmesio į pagrindinę problemą: ko galima imtis, kad būtų išvengta kursų nutraukimo? Štai keletas metodų:

- **Dėmesį skirti dalyvių tikslams:** dalyviai turi nurodyti ko tikisi iš mokymo, taip pat įvardinti mokymo ir asmeninius barjerus, trukdančius siekti tikslo. Kartais kalbėjimas apie tikslo siekimą padeda sutelkti pastangas.
- **Skatinti lankomumą:** Mokytojas turi skatinti reguliarių dalyvių lankomumą. Tokiu būdu dalyvis pasijunta grupės dalimi, svarbiu asmeniu įstaigoje, bei tampa labiau motyvuotas ruošdamasis dalyvavimui akademinėje veikloje. Mokytojas (ar mokymo įstaiga) turi užtikrinti, kad dalyviai patogiai jaustųsi įstaigoje ir pačių mokymų metu. Svarbu, kad dalyviai iš mokymų tikėtųsi pozityvių rezultatų ir mokymų metu patenkintų savo poreikius.

¹⁵³ Mokymų dalyviai, neturintys motyvacijos, dažniau nutraukia profesines studijas nei kiti.

- **Skatinti dalyvavimą:** Reikia užtikrinti, kad dalyviai pasinaudotų progomis dalyvauti grupinėje veikloje. Aktyvus dalyvavimas didina motyvaciją ir mokymosi efektyvumą.
- **Įtraukti įmones:** Įrodyta, kad mažiau dalyvių nutraukia profesines studijas, jei mokymas yra interaktyvus ir į tikslų apibrėžimo bei sprendimų priėmimo procesus įtraukiamos pagrindinės suinteresuotosios šalys (mokytojai, dalyviai ir potencialūs darbdaviai). Profesiniame mokyme labai svarbus bendradarbiavimas tarp įmonių ir mokymo įstaigos. Jei dalyviams suteikiama galimybė praleisti šiek tiek laiko bendradarbiaujančioje įmonėje (pvz.: įmonės prieš įdarbindamos, supažindina dalyvius su darbo pasauliu ir pan.), padidėja tikimybė, kad jie nenutrauks studijų.
- **Apsvarstyti alternatyvias mokymo įstaigas:** Mokytojas turi bendrauti su dalyviu, kad išsiaiškintų kaip įgyvendinti jo tikslus. Idealiu atveju, dalyvis turėtų pasikonsultuoti su kitu karjeros patarėju ir kitu mokymo teikėju. Jei reikia, mokymo įstaiga turėtų pateikti alternatyvių įstaigų variantų. Jei dalyvis svarsto apie alternatyvios mokymo vietos pasirinkimą, mokytojas privalo padėti jam susisiekti su įstaiga, užpildyti dokumentus ir t.t.
- **Iškelti realistiškus tikslus:** Mokytojas neturėtų viso dėmesio skirti dalyvio integravimui į darbo rinką. Daug svarbesni klausimai: „Kas įdomu dalyviui?“, „Kokioje srityje dalyvis yra gabus?“; „Kokie įgūdžiai tinka rinkai?“. Jei švietimo įstaigos lankymas yra vienas iš būdų įgyvendinti profesinio mokymo tikslus, mokytojas privalo padėti dalyviui tai pasiekti. Jei integravimasis į darbo rinką yra būdas pasiekti individualius tikslus, mokytojas privalo palaikyti įsidarbinimą mokymų metu. Vadinasi, jei studijos nutraukiamos dėl dalyvio įsidarbinimo, mokytojas privalo būti pakankamai lankstus ir skatinti įsidarbinimą mokymų metu.
- **Atpažinti specialius poreikius:** Mokytojas privalo nuspręsti ar dalyvio specifinės mokymosi ar charakterio problemos turės įtakos sėkmingam įsidarbinimui ir karjerai. Mažas pažangumas, kurso kartojimas, charakterio problemos yra pašalinimo iš mokyklos priežastys. Galimų mokymosi ir charakterio sunkumų įvertinimas padės nustatyti kokioje mokykloje mokiniui seksis geriau.

Dažniausiai studijos nutraukiamos, kai kurso programa nepateisina dalyvių lūkesčių (žr. motyvacijos faktoriai).¹⁵⁴

Kaip pritaikyti kurso programas, kurios neatitinka dalyvių lūkesčių?

Jei strategijos keičiamos tik sulaukus netinkamų rezultatų, organizacijos viduje gali kilti priekaištų audros. Vietoj to, įstaigoms rekomenduojama naudoti stebėjimo ir įvertinimo rezultatus ir įtraukti juos atgal į grįžtamąjį ciklą, kad nuolat būtų gerinama kokybė ir strategijos tikslų atitikimas (strategijų adaptavimas - kokybės ciklo dalis, žr. 7 skyrių).

Nenutrūkstamą tobulinimą reikia laikyti procesu, susijusiu su:¹⁵⁵

¹⁵⁴ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational education and training in Austria, in: Cedefop Panorama Series, 125, Luxembourg, p.15. Internetė:

http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf [29.06.2011]

GuideMe!- ieškančių darbo asmenų grupių orientavimo priemonių kokybės gairės

- Išorinių klientų pasitenkinimo gerinimu
- Teikėjų kokybės gerinimu (t.y. mokytojų, turinio kūrėjų)
- Vidinio tiekėjo ir kliento efektyvumo gerinimu
- Informacijos srautų gerinimu
- Vidinės komunikacijos gerinimu
- Apsaugojimu nuo nepageidaujamos variacijos
- Atsitiktinių nepageidaujamų variacijų mažinimu
- (BET) reikiamos variacijos skatinimu (t.y. reikia atpažinti naudingus pokyčius ir integruoti juos į programą)
- Kokybės išlaidų apskaičiavimu
- Turinio ir mokymo programų kūrimo metodų tobulinimu
- Vidinių sistemų tobulinimu
- Lankstumo ir prisitaikymo tobulinimu
- Nuostolių mažinimu

Taip pat: Studijų nutraukimą reikia priimti kaip metodologinį-didaktinį iššūkį. Reikia pasirūpinti:

1. Išankstiniu pakankamos informacijos apie mokymus pateikimu.
2. Mokymų turinio specifikacija – kurie turiniai gali būti taikomi dalyviu grupėje – kurie ne?

Kiekvienam mokytojui ir dalyviui turi būti sudarytos galimybės atrasti dalyviui tinkamiausią mokymosi stilių ir, jei įmanoma, mokymosi sąlygas suderinti su tuo mokymosi stiliumi. Rekomenduojama, kad profesinis mokymas būtų kiek įmanoma labiau orientuotas į klientą.

5.6.5.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Ar kada nors galvojote apie studijų nutraukimą? Kokios buvo priežastys?
2. Mintyse apžvelkite paskutinį jūsų lankytą profesinio mokymo kursą. Kokie faktoriai lėmė jūsų teigiamą motyvaciją?
3. Iš dalyvio perspektyvos, kokie veiksniai labiausiai sustiprina mokymo procesą, paaiškinkite kodėl.

Užduotys grupėje:

¹⁵⁵ Informacija iš Thomas, Brian (1992): Total Quality Training, McGraw Hill.

1. Aptarkite įvairias studijų nutraukimo prevencines priemones, nustatykite geriausias, tinkančias tam tikrai tikslinei grupei.
2. Aptarkite asmenines ir visuomenines studijų nutraukimo pasekmes.
3. Pasvarstykite kaip mokytojai ir mokymo įstaigos turėtų spręsti studijų nutraukimo problemą. Nustatykite aptariamąsias problemas mastą.
4. Aptarkite, kodėl įmonių įsitraukimas yra efektyvus dalyvių išlaikymo būdas.

5.7 Kokybės sritis 7: Grįžtamasis ryšys ir vertinimas

5.7.1 Atsiliepiamai ir atspindys

5.7.1.1 TEORIJA

Mokymo įstaigos turi užtikrinti mokytojų profesinės, mokymo ir socialinės kompetencijos reguliarią tikrinimą ir palaikymą. Taip pat mokytojai yra suinteresuoti žinoti jų mokymo įtaką.

Apibrėžimas

Atsiliepiamai gali būti apibrėžti kaip grįžtamosios informacijos siuntimas jos teikėjams. Iš atsiliepiamų galima sužinoti ar pateikta informacija buvo teisingai suprasta, ir ar veiksmai susilaukė norimų rezultatų. Abejotinose situacijose atsiliepiamai yra suprantami kaip metodas, skirtas sužinoti dalyvių įspūdžius ir įgytą naudą dalyvaujant profesiniame mokyme, bei kaip komunikacijos rato kūrimo metodas.

Bendras kokybės valdymo tikslas yra mokymasis. Tam, kad būtų užtikrinta kokybė, įstaigos (ir mokytojai) turėtų susižinoti, kaip jų paslaugas suvokia dalyviai. Ar mokymas padėjo jų profesiniam orientavimui? Kokiais būdais? Kuri dalis buvo naudinga, o kuri ne? Ko trūko? Įstaigos ir mokytojai gali suprasti kaip pagerinti jų teikiamas paslaugas tik gavę atsiliepiamus apie šiuos dalykus. Todėl įstaigos turėtų sukurti atsiliepiamų sistemą. Atsiliepiamų sistema turi būti oficialiai įtvirtinta.

Keletas tyrimų parodė, kad mokymo teikėjams atsiliepiamų surinkimas yra viena svarbiausių priemonių užtikrinant profesinio mokymo kokybę (44,5 %).¹⁵⁶

Iš esmės yra keturi atsiliepiamų tipai¹⁵⁷: dalyvio atsiliepiamai (1), bendradarbių atsiliepiamai (2), 360° apklausa (3) ir priežiūra (4).

1. Dalyvio atsiliepiamai

Dalyvio atsiliepiamai (arba atsiliepiamai apie mokymus) parodo informaciją, susijusią su dalyvio nuomone apie mokymus, mokytojus ir įstaigas. Yra skirtingų būdų apklausai atlikti: neoficialiai arba oficialiai, žodžiu arba raštu (pavyzdžiui standartizuota anketa), mokymų metu arba po jų, vieną kartą arba reguliariai, t.t. Nėra geriausio apklausos metodo: jis turi būti parenkamas individualiai, pagal tikslą, kuriam renkami atsiliepiamai.

¹⁵⁶ E.g. Öibf (ed.) (2004): Qualitätssicherung und -entwicklung in der österreichischen Erwachsenenbildung. Eine Studie im Rahmen des Projekts „Instrumente zur Sicherung der Qualität und Transparenz in der Erwachsenenbildung in Österreich“ (INSI-QUEB), Wien, p 21. Internetė: <http://www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=13306> [29.06.2011]

¹⁵⁷ Žr.: Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und SeminarleiterInnen. 3. Gruppe erleben, Münster, Oekotopia Verlag.

Svarbu atsižvelgti ir į tai, kam atsiliepimai reikalingi ir kam dalyviai juos pateikia.

- Atsiliepimai mokytojams tiesiogiai

Yra ypač svarbu, kad mokytojai siektų gauti atsiliepimus iš dalyvių apie savo mokymą. Kadangi mokytojai kasdien susitinka su dalyviais, jie gali panaudoti daug įvairių apklausos būdų, kuriuos pasirenka pagal tikslinę grupę, grupės dydį, grupės lygį, norimos gauti informacijos pobūdį ir turimą laiką.

Remdamasis šiais veiksniais mokytojas turi padaryti atitinkamus sprendimus:

Informacijos rinkimas ar grupinė apklausa? – Koks atsiliepimų rinkėjo tikslas? Ar norima paprasčiausiai surinkti mokymams naudingus duomenis, ar siekiama sutvirtinti grupės tarpusavio santykius? Vis dėlto atsiliepimų rinkimas visuomet turės apklausos bruožų, nes žmonės yra verčiami pasakyti nuomonę apie praėjusius įvykius.

Asmeniškai ar viešai? – Atsiliepimai gali būti renkami asmeniškai iš kiekvieno žmogaus arba atviroje grupės diskusijoje. Individualios apklausos privalumas yra tas, kad dalyvių nuomonės neveikia kitų dalyvių nuomonė, bei surenkama daugiau informacijos, nes grupėje žmonės pakartotinai nemini kitų dalyvių jau minėtų dalykų. Viešas atsiliepimų rinkimas yra rizikingas tuo, kad diskusijos lyderis daro įtaką kitiems dalyviams, tačiau grupėje yra galimybė kolektyviai svarstyti. Yra ir tarpinis variantas, kurio metu dalyviai dirba mažomis grupelėmis, o paskui visiems pristato darbo rezultatą.

Atsiliepimų rinkimas diskusijos forma gali nelabai patikti adresatams, todėl tai turėtų būti daroma be išankstinio nusistatymo ir teigiamai nusiteikus. Mokytojas turėtų turėti tai omenyje. Produktyvų darbą gali padėti užtikrinti tam tikros „taisyklės“. Mokytojai turėtų pateikti aiškias gaires, susijusias su atsiliepimų sistema. Reikėtų atsižvelgti į šias gaires (Mokymų pradžioje mokytojas turėtų informuoti dalyvius apie atsiliepimų taisykles. Dalyviai turėtų tvirtai laikytis taisyklių).¹⁵⁸

1. Klausytis, o ne atsiprašinėti ir ginčytis.
2. Atsakinėti nuoširdžiai.
3. Asmeninti, o ne bendrinti (Turėtų būti sakoma „aš“, o ne „mes“).
4. Bendrauti. Kokie procesai vyko mokymų metu, kokių jie turėjo rezultatų ir kokią įtaką padarė dalyviams? (Įsidėmėkite: svarbu atskirti veiksmą, jo rezultato sampratą ir įtaką dalyviams)
5. Žmonės turėtų pateikti atsiliepimus ar juos priimti savanoriškai.
6. Po to, kai dalyviai pateikia atsiliepimus, mokytojas turėtų pateikti savo atsiliepimus. Dalyviams nuolat nesilaikant nustatytų taisyklių, mokytojas turėtų ne versti jų laikytis, o išsiaiškinti kokios yra tokio elgesio priežastys.

Apibrėžti ar laisvi klausimai? – Dalyviai gali pateikti atsiliepimus apie mokymus klausimyne pažymėdami atitinkamus punktus penkiabalėje sistemoje (nuo „naudingas“ iki „nenaudingas“). Taip pat mokytojas gali paklausti: „Kuris iš šiandienos užsiėmimų jums buvo naudingiausias?“ Klausimynai yra naudingi kai norima surinkti tam tikrą informaciją arba, kai

¹⁵⁸ Žr.: Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und SeminarleiterInnen. 3. Gruppe erleben, Münster, Oekotopia Verlag.

grupei reikia stipraus vadovavimo. Laisvi klausimai dažnai susilaukia netikėtų atsakymų, nes dalyviai gali patys sugalvoti priežastis, į kurias prieš tai nebuvo atsižvelgta.

Žodis, vaizdas, judesys – Atsiliepimai gali būti pateikiami įvairiais būdais. Dalyviai gali išsakyti savo nuomonę (prieš visą grupę), ją užrašyti arba nupiešti ant popieriaus lapo, ir net perteikti ją kūno kalba. Būdą reikia parinkti pagal grupės išraiškos sugebėjimus ir esamą grupės situaciją. Dažniausiai po atsiliepimų pateikimo, rezultatai aptariami žodinėje grupės diskusijoje.

Daiktų naudojimas – Atsiliepimų rinkimui gali padėti įvairūs daiktai. Jie dalyviams turėtų padėti duodant atsiliepimus, suteikti galimybę toliau juos analizuoti, arba užfiksuoti atsiliepimų rezultatus. Tai gali būti bet koks objektas, simbolizuojantis mikrofoną, kuris yra perduodamas kalbančiam asmeniui (taip pritraukdamas dėmesį ir neleidžiantis pertraukinėti). Dažnai naudojamos kortelės, ant kurių užrašomi tam tikri žodžiai, nurodoma nuotaika, spalva ir panašiai (pavyzdžiui, šviesoforo principas: žalia reiškia teigiamą atsakymą, geltona – neutralų, raudona – neigiamą). Taip pat dažnai naudojama padalomoji medžiaga/anketos, kurios parodo atsiliepimų pateikimo gaires ir užfiksuoja rezultatus.

Laikas – Atsiliepimai gali būti pateikti per 5 minutes (kiekvienas dalyvis pasako po vieną sakinį) ar per 5 valandas (daugiapakopės diskusijos – duomenų rinkimas, aptarimas, sisteminimas, aptarimas, apibendrinimas...). Pasirinkti apklausos tipą reikėtų pagal turimą laiką ir pagal tai, ko yra siekiama.

Metaforų naudojimas – Daugelyje apklausos metodų naudojamos metaforos, nes tai įkvepia dalyvius. Jos gali būti įvairios, pavyzdžiui, susijusios su maistu, kai tam tikri mokymų elementai apibūdinami maisto terminais: skanu, sveika, sunkiai virškinama ir t.t.

- Atsiliepimai mokymo įstaigoms

Dažnas atvejis, kai ne tik mokytojai, bet ir mokymo įstaiga prašo dalyvių pateikti atsiliepimus apie mokymus. Tai daroma dviem tikslais: norint gauti informaciją apie mokymus ir juos tobulinti, bei kontroliuoti mokytojų darbą. Todėl dalyvių atsiliepimai gali sukelti keblumų: mokytojai gali bijoti savo darbo įvertinimų, o dalyviai greičiausiai žino, kad jų atsiliepimai gali turėti pasekmių mokytojams. Kad tokių situacijų būtų išvengta, reikėtų išsiaiškinti ir aptarti keletą dalykų:

- **Kodėl?** Koks apklausos tikslas/tikslai?
- **Kokiu būdu** bus renkami atsiliepimai? Labiausiai tikėtina, kad naudojant anketą.
- **Kada** atsiliepimai bus renkami? Mokymų metu ar po jų?
- **Kas** atliks apklausą? Pats mokytojas ar administracijos personalas?
- **Kas analizuos** duomenis ir kaip? Ar mokytojai dalyvaus tame procese?
- **Kam bus prieinama gauta informacija?** Kokybės valdymo vadovui? Vyresniesiems mokytojams? Mokytojams? Dalyviams? Įgaliotai institucijai?
- **Kaip rezultatai bus pranešti** mokytojams? Svarbu, kad mokytojai turėtų progą pasimokyti iš atsiliepimų, kurie nebuvo jiems pateikti tiesiogiai.
- **Kokios yra pasekmės** „gerų“ arba „blogų“ atsiliepimų? Kas tai sprendžia?

Atsakymai į klausimus turėtų būti užfiksuoti vidinėje kokybės valdymo sistemoje ir laisvai prieinami mokytojams ir dalyviams. Tai svarbi atsiliepimų sisteminimo dalis.

GuideMe!- ieškančių darbo asmenų grupių orientavimo priemonių kokybės gairės

- Atsiliepimai vykdančiajai agentūrai

Vykdančiosios agentūros taip pat prašo dalyvių atsiliepimų. Baigę mokymus dalyviai, pateikdami ataskaitą įmonei, taip pat turi užpildyti anketą su klausimais apie mokymus. Idealiai, šie duomenys turėtų būti analizuojami nepriklausomos įstaigos ir pranešami vykdančiajai agentūrai. Tokių atsiliepimų tikslas yra gauti nešališką informaciją apie mokymų kokybę. Atsiliepimų rezultatai taip pat turėtų pasiekti mokymo įstaigą ir mokytojus. Tai svarbi informacija, leidžianti įmonėms ir mokytojams mokytis ir gerinti paslaugas.

2. Bendradarbių apklausa – Parama ir pasidalinimas patirtimi

Mokytojai turėtų galėti praktiškai pritaikyti informaciją, gautą iš atsiliepimų. Įstaiga turi suteikti galimybę *profesionaliam* atsiliepimų nagrinėjimui. Vienas iš būdų tai padaryti yra įvesti *paramos* sistemą. Įstaiga turi suteikti galimybę mokytojams tarpusavyje konsultuotis, aptarti tarpusavio santykius, bei gauti kolegų atsiliepimus.

Darbas grupėje skatina bendravimą ir neoficialius atsiliepimus. Oficialiai taikomos sistemos, tokios kaip kvalifikacijos kėlimas kursuose, arba (apmokami) vizitai kolegų mokymuose (mokytojai dalyvauja/stebi vieni kitų vedamus užsiėmimus ir mokosi vieni iš kitų), turėtų būti vykdomos.

Skatinant praktiškai pritaikomų atsiliepimų dalijimąsi tarp kolegų, bei tarp dalyvių ir mokytojų, reikėtų atkreipti dėmesį į šias taisykles:

- **Konstruktivumas:** Atsiliepimai turėtų palikti galimybę pokyčiams
- **Objektyvumas:** Atsiliepimai turėtų būti paremti faktais, neturėtų būti kaltinimų
- **Tikslumas:** Atsiliepimai turėtų būti kuo tikslesni ir konkretesni
- **Požiūris iš kalbėtojo pusės:** Turėtų būti sakoma „Aš“, o ne „Tu“ ir „Mes“, vietoje „Jie“
- **Ne tik neigiamumas:** Turėtų būti pateikta ne tik kritika; atsiliepimai lengviau priimami jei yra išlaikoma pusiausvyra.

Taip pat yra keletas taisyklių renkant atsiliepimus:

- **Leiskite kalbančiajam užbaigti**
- **Neginkite ir neteisinkite** savo veiksmų. Atsiliepimai reiškia kito žmogaus požiūri į kažkieno veiksmus. Svarbu skatinti žmones klausinėti, jei kas nors neaišku.

Siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi taisyklių, rekomenduojama išdalinti atsiliepimų taisykles dalyviams ir kolegoms mokytojams.

3. 360° Apklausa

360° apklausa reiškia visapusę, visų sluoksnių apklausą. Ji gali būti suprantama kaip prieš tai minėtų metodų derinys. Pavyzdžiui, mokytojas gali gauti atsiliepimus iš dalyvių, kolegų, vadovų. Tai sukuria aiškesnį vaizdą ir parodo asmens veiklos rezultatus, ir jo padėtį įstaigoje.

4. Priežiūra

Kolektyvo lyderio organizuojama reguliari mokytojų (įskaitant laisvai samdomus mokytojus) *priežiūra*, kaip ir konsultacijos, bei paramos sistemos įstaigoje, yra svarbus mechanizmas, sprendžiant problemas ir konstruktyviai mokantis, bei tobulėjant.

Išvada: Mokytojai dažnai naudoja asmeninę apklausą (pavyzdžiui pasibaigus mokymams), kad įvertintų savo asmeninius pasiekimus ir pagerintų savo darbo kokybę. Kai kurie kontrolės modeliai atsiliepimus skiria į dvi dalis: statistiškai svarbi informacija, pateikiama įstaigai, o kokybinis vertinimas – asmeniškai mokytojams. Geras mokytojas aptaria kokybinio vertinimo rezultatus su mokiniais ir suteikia jiems progą paaiškinti, ką jie turėjo omenyje – panaudoja tai kaip mokymo priemonę.

5.7.1.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Kuo tiksliau trimis sakiniais apibrėžkite atsakomąją reakciją.
2. Sudarykite skirtingų atsakomųjų reakcijų sąrašą, apibūdinkite jas 2-4 sakiniais.
3. Sukurkite apklausą, kurią dalyviai pateiks mokytojams, naudodamiesi šia informacija:
 - a. **Tikslas:** Sužinoti kuo būdas bus naudingas dalyviams ir kurie mokymo būdai naudingiausi.
 - b. **Tikslinė grupė:** 15 fizinį darbą dirbančių žmonių, kurie ilgą laiką yra bedarbiai; amžius 35-55 metai; kai kurių pablogėjusi klausa.
 - c. **Laikas:** Šešių savaitių mokymo viduryje.
4. Įsivaizduokite, kad esate kokybės vadovas mokymo įstaigoje, kuri nori įdiegti standartizuotą kursų apklausos sistemą, kuri padėtų įvertinti pavienius mokytojus. Nuo ko pradėsite? Pateikite pasiūlymą įtraukdami toliau nurodytus aspektus:
 - a. Kada ir kaip bus surinkti atsiliepimai?
 - b. Kas ir kaip analizuos duomenis?
 - c. Kas ir kaip aiškins rezultatus?
 - d. Kokie bus padariniai?
 - e. Kaip rezultatai ir jų svarba bus pranešta mokytojams?
 - f. Kaip bus pasiektas mokytojų pritarimas šiai priemonei?

Užduotys grupėje:

1. Sukurkite apklausą, kurią dalyviai pateiks mokytojams, naudodamiesi šia informacija:
 - a. **Tikslas:** Sužinoti dalyvių supratimą apie mokytojų kvalifikacijas.
 - b. **Tikslinė grupė:** 8 moterys, grįžtančios į darbo rinką po motinystės atostogų.
 - c. **Laikas:** praėjus trims aštuonių savaitių mokymo dienoms.
2. Apsikeiskite apklausomis (sudarytomis pagal apklausos taisykles) su kolega.

3. Įsivaizduokite, kad esate kokybės vadovas mokymo įstaigoje, kuri nori įdiegti standartizuotą kursų apklausos sistemą, kuri padėtų pagerinti metodo kokybę. Nuo ko pradėsite? Pateikite pasiūlymą įtraukdami toliau nurodytus aspektus:
- Kada ir kaip bus surinkti atsiliepimai?
 - Kas ir kaip analizuos duomenis?
 - Kas ir kaip aiškins rezultatus?
 - Kokie bus padariniai?
 - Kaip rezultatai ir jų svarba bus pranešta mokytojams?
 - Kaip bus pasiektas mokytojų pritarimas šiai priemonei?

5.7.2 Vidinis vertinimas

5.7.2.1 TEORIJA

Vertinimas – organizacijų ir sistemų vykdomų procesų apibrėžimas, analizė ir vertės nustatymas. Mokymo įstaigoje atliekami šie vertinimai:

- Bendras įstaigos rezultatų vertinimas (lyginant su uždaviniais, koncepcija, trumpalaikiu ir ilgalaikiu planavimu ir t.t.)
- Vadovavimo, administracijos, infrastruktūros vertinimas
- Ugdymo vertinimas:
 - konteksto vertinimas (pvz.: prielaidos, sandara)
 - proceso vertinimas (apima visus etapus, įskaitant pasiruošimą kursui, ugdymo tiekimą ir vykdymą) ir/arba
 - ugdymo rezultato vertinimas.

Visos trys anksčiau paminėtos sritys privalo būti taikomos profesinio mokymo įstaigų vertinimo procesuose.

Daugelis vertinimo būdų siejasi su mokymosi rezultatais¹⁵⁹ (pasekmėmis). Taip yra dėl dviejų priežasčių:

- Tai tinkama. Mokymosi rezultatai tiesiogiai atspindi karjeros projektavimo tikslus. Dažniausiai karjeros projektavimu siekiama ne pasakyti žmonėms ką jiems daryti, bet padėti įgyti žinias, įgūdžius ir pažiūras, padėsiančias priimti teisingus karjeros sprendimus.

¹⁵⁹ Tokie kaip: ženklai (požiūris, palengvinatis sprendimų priėmimą), savimonė, galimybių nujautimas (mokymasis apie galimybes ir pasirinkimus), sprendimų priėmimo įgūdžiai (racionalus sprendimų priėmimas), perėjimo įgūdžiai ir užtikrinti sprendimai.

- Tai pakankamai lengva įgyvendinti. Kadangi mokymosi rezultatai yra tiesioginiai, jų įvertinimas yra pakankamai paprastas ir pigus. Brangiau ir sudėtingiau įvertinti ilgalaikių studijų rezultatus, kurie dažniausiai būna „užteršti“ išorinių veiksnių.

Vertinimo procesas polemiskasis dėl išskylančių problemų:¹⁶⁰

- Kas atliks vertinimus?
- Kokie vertinimo kriterijai bus naudojami? Nėra paprasto ir aiškaus kokybės apibrėžimo. Tikslų ir disciplinų kriterijai gali skirtis, o tai apsunkina vertinimą. Be to, kokybė kinta tobulinant disciplinas, edukacines veiklas ir aplinkas, bei skirtingiems suinteresuotiems asmenims akcentuojant skirtingus aspektus.¹⁶¹
- Ar išlaidos išorinei atskaitomybei neapribos investicijų į kokybės gerinimą?

Nepaisant to, vertinimas labai svarbus, nes atlieka savianalizės funkciją. Jei vertinimas nevykdomas, tikėtina, kad įstaiga nepasieks išsikeltų tikslų. Kokybės vertinimas padeda stebėti įstaigos užduočių vykdymą, tuo pačiu ir gerinti kokybę bei ją patikrinti. Nuolatinis esamos būsenos ir tikslų lyginimas, naudojant kokybinius ir kiekybinius metodus, skatina įstaigos tobulėjimą.

Vidinio ir išorinio vertinimų palyginimas

Kokybės vertinimas vykdomas išoriniais ir vidiniais metodais. Išorinį vertinimą atlieka trečiasis asmuo. Vidinis vertinimas – vidinis kokybės ar standartų tikrinimo būdas, atliekamas pačios įstaigos (ar dalyvių). Abu vertinimų būdai turi savų privalumų ir trūkumų. Pavyzdžiui, išorinis vertinimas brangesnis, bet jį vykdo nepriklausomas profesionalas. Vidinį vertinimą planuoja, vykdo, ir ataskaitą pateikia įstaigos personalas, todėl vertinimas gali būti šališkas, atliekamas ne profesionaliais metodais, neobjektyviai. Abiejų vertinimų rezultatai turi skatinti tolimesnį kokybės gerinimą. Geriausi rezultatai pasiekiami suderinus abi vertinimo strategijas.

Rossi, Frymanas ir Lipsi¹⁶² teigia, kad pirmenybė turi būti teikiama vidiniam vertinimui: jis darbuotojams suteikia galią, taip jie skatinami galvoti apie mokymo kokybę. Taip pat daroma įtaka organizaciniam mokymuisi bei skatinamas mokymo įstaigos tobulėjimas. Dėl vidinio vertinimo sprendimai priimami efektyviau, kadangi vertintojai ir sprendimus priimančys asmenys dažnai kontaktuoja įstaigoje.¹⁶³ Vidinis vertinimas skatina kokybės kultūros vystymąsi. Privalu apibrėžti į kokybės standartą įeinančias vidines užduotis ir atsakomybes.

Rossi, Frymano ir Lipsi, mokymo įstaigoms pataria mokymą vertinti taikant vidinį vertinimą. Jei įstaigoje nėra asmenų, nusimanančių apie tyrimo techniką, patarimų, kuriant vertinimo koncepciją, gali suteikti ekspertai iš išorės.

Prieš pradėdant įstaigos vertinimą, įstaiga turi atsakyti tam tikrus klausimus:¹⁶⁴

¹⁶⁰ Žr.: Green, Diana (1994): What is Quality in Higher Education, Society for Research for Education, Buckingham, Open University Press, p. 22.

¹⁶¹ <http://www.nokut.no> [29.06.2011]; NOKUT: Criteria For Evaluation

¹⁶² Žr.: Rossi, Peter / Freeman, Howard / Lipsey, Mark (1999): Evaluation – A Systematic Approach, London, Sage Publications.

¹⁶³ Žr.: Rossi, Peter / Freeman, Howard / Lipsey, Mark (1999): Evaluation – A Systematic Approach, London, Sage Publications, p. 424.

¹⁶⁴ Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training – Interim Report of the European Forum, p. 23. Internetė: GuideMe!- ieškančių darbo asmenų grupių orientavimo priemonių kokybės gairės

- Koks vertinimo tikslas? Kodėl vertinimas vykdomas?
- Kokie mokymo tikslai? Kaip juos galima išmatuoti? Kokios yra esminės vertinimo dalys?
- Kokios grupės dalyvaus vertinime (mokytojai, administracinis personalas, dalyviai)?
- Kokiomis priemonėmis bus renkama informacija?
- Kam bus panaudoti rezultatai? (pvz.: kokybės gerinimui, lyginamajai analizei su kitomis įstaigomis/partneriais/sistemomis)
- Kokios pasekmės laukia tų strategijų, kurios nebus įtrauktos į rezultatus?
- Kaip rezultatai bus panaudoti? Kas organizuos ir vykdys duomenų apdorojimą? Ar rezultatai bus paskelbti dalyviams, mokytojams, dalyvaujantioms organizacijoms?

Vertinimo tikslas

Vertinimo tikslas – pagerinti rezultatus ir procesus.¹⁶⁵

Mokymo tikslų apibrėžimas ir išmatavimas

Reikia laikytis nuomonės, kad nuolatinio vertinimo bus užtikrinami visi procesai, reikalingi kokybės patikinimui (pradedant kokybės suteikimu visiems dalyviams, baigiant kurso kokybę). Tai taip pat apima sistemas, kuriomis dalyviai vertina mokymą, savęs vertinimą, tolimesnių įstaigos vertinimų planavimą, įstaigos veiklos mokymosi aplinkoje dokumentaciją ir procesus, užtikrinančius naujo kurso kokybę.¹⁶⁶

Gera kokybės užtikrinimo sistema yra tiek įstaigos valdymo priemonė, tiek ir praktinė priemonė kasdieninių veiklų tobulinimui. Sistema turi būti glaudžiai susijusi su mokymosi procesais, mokymosi aplinka, turi skatinti personalo ir dalyvių įsitraukimą į darbą. Vertimas neturi būti tik tikrinimo ir kontrolės sistema, jis privalo gerinti kokybę.

Mokymo įstaiga turi sukurti vertinimo procedūros koncepciją, esančią mokymų kokybės rate¹⁶⁷ (planavimas – įgyvendinimas – vertinimas ir rezultatų atspindys). Naudojantis vertinimo koncepcija galima metodiškai surinkti ir vertinti procesus vykstančius iki įgyvendinimo etapo.

Vidinis ir išorinis vertinimai, formuojantis ir apibendrinantis vertinimai vykdomi ta pačia procesų seka, prasidedančia mokymo bendrinių tikslų apibrėžimu, toliau vyksta jų įgyvendinimas ir baigiasi tikslų rodiklių apibrėžimu.

1. Bendrinių tikslų apibrėžimas

- **Darbo jėgos vertė darbo rinkoje:** darbuotojų vertė – tai profesinio mokymo įstaigos ir įdarbinimo santykis. Vienu atžvilgiu, darbuotojų vertė susijusi su individualia

http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc [29.06.2011]

¹⁶⁵ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 31.

¹⁶⁶ www.nokut.no; NOKUT: Criteria for Evaluation

¹⁶⁷ Žr.: Burri, Thomas (2004): EduQua – Handbuch – Information über das Verfahren. Anleitung zur Zertifizierung, Thalwil, p. 31. Internetė: http://www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [29.06.2011]

atsakomybe bekuriant įsidarbinimui reikalingas sąlygas. Bet taip pat tai įdarbinimo santykių sistema, susidaranti iš verslo praktikų, motyvuojančių ir keliančių su darbo jėgos reikalavimais susijusius lūkesčius. Cedefopo apibrėžimai taikomi pavieniams asmenims, juose kalbama apie dviejų rūšių norą: norą būti mobiliam ir norą tobulinti profesinę kompetenciją.¹⁶⁸

- **Mokymo teikimo ir darbo rinkos paklausos suvienodinimas:** Pastaraisiais metais padidėjo profesinio mokymo paklausa, todėl svarbu, kad mokymo sistemos kuo tiksliau atitiktų darbo rinkos poreikius. Mokymo įstaiga turi prisitaikyti ir efektyviai reaguoti į besikeičiančius darbo rinkos poreikius. Šis atitikimas gerinamas informavimo ir skleidimo procedūromis, įskaitant nuspėjimo mechanizmus ir atitinkamą mokymo teikimą iš mokymo įstaigos pusės. Į įgytų įgūdžių panaudojimo mastus derėtų žiūrėti iš dviejų perspektyvų – tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio.¹⁶⁹
- **Profesinio mokymo prieinamumas tam tikroms pažeidžiamoms grupėms:** Prieinamumas remiasi kiekvieno individo teise ir faktiškomis galimybėmis bet kada dalyvauti profesiniame mokyme. Šį poreikį gali sukelti asmeninė motyvacija ar tam tikra individo situacija visuomenėje. Profesinio mokymo prieinamumą padidins pralaidumas, ankstesnio mokymosi patvirtinimas ir individualaus mokymo prieinamumas.¹⁷⁰

2. Strateginių tikslų apibrėžimas

Pirmas ir pats svarbiausias vertinimo etapas – mokymo strateginių tikslų apibrėžimas. Kokių tikslų siekiama? Kaip jie įvardijami pagal svarbumą? Strateginių tikslų pavyzdžiai:

- Dalyvių profesinis orientavimas
- Dalyvių motyvacijos skatinimas
- Dalyvių asmenybių ugdymas
- Dalyvių stabilizavimas (skolos, aprūpinimas būstu, piktnaudžiavimas alkoholiu ir pan.)
- Integravimas į darbo rinką

Vidinė kokybės valdymo koncepcija egzistuoja tik apibrėžus tikslus. Rekomenduojama nuolat peržiūrėti kokybės valdymo koncepcijoje nurodytus tikslus, nes laikui bėgant jie gali pakisti.

3. Veiksmų tikslų apibrėžimas

Kas padaryta ar planuojama, kad būtų pasiekti bendriniai tikslai? Kokių veiksmų bus imtasi? Kokiais tikslais vykdoma tam tikra veikla? Kam skirtas kiekvienas individualus kursas? Kiekvienas strateginis tikslas (ST) privalo turėti bent vieną veiksmų tikslą.

¹⁶⁸ Žr.: Cedefop: Glossary on identification, assessment and validation of qualification and competences; and transparency and transferability of qualifications.

¹⁶⁹ Žr.: Cedefop: Glossary on identification, assessment and validation of qualification and competences; and transparency and transferability of qualifications.

¹⁷⁰ Žr.: Cedefop: Glossary on identification, assessment and validation of qualification and competences; and transparency and transferability of qualifications.

Pavyzdžiui, „Profesinis mokymas“ skirstomas į šiuos veiksmų tikslus:

- Dalyvių stipriųjų ir silpnųjų pusių nustatymas
- Dalyvio poreikių ir lėšų nustatymas
- Informacija apie darbo rinką
- Informacija apie tolimesnes kvalifikacijas
- Individualūs tobulėjimo planai
- Praktikos atlikimas

4. Rodiklių apibrėžimas

Kaip pamatyti veiksmų, kurių buvo imtasi, sėkmingumą? Kaip sužinoti ar jie veiksmingi? Kiekvienam veiksmų tikslui taikomas tam tikras rodiklis, kuris (jei įmanoma) apima visus veiksmų tikslo aspektus. Rodikliai turi būti *angl.* SMART.

S – Specific/specifinis	Atitinkantis specifinius objektus, o ne bendrinius tikslus
M – Measurable/išmatuojamas	Kokiu nors būdu išmatuojamas
A – Acceptable/priimtinas	Įrodytas rodiklio reikalingumas
R – Realistic/realistiškas	Išmatuojamas prieinamais ištekliais
T – Timed/sinchronizuotas	Turi būti suderintas su projektu (laiko prasme)

Rodikliai turi palengvinti tam tikrų tikslų pasiekimą, t.y., taip pat sietis su aiškiai apibrėžtais tikslais. Kad būtų įgyvendinti trys ES šalių narių nustatyti strategijos prioritetai (didesnė darbuotojų vertė, atitikimas ir prieinamumas), patariama, kad profesinio mokymo įstaigoje kokybės gerinimui naudojami rodikliai atspindėtų strategijos tikslus. Rodikliai turi sietis vienas su kitu. Juos nustatinėjant reikia atsižvelgti į skirtingus pradinius taškus, tikslus ir siekius tiek pradedant ir tęsiant profesinį mokymą. Rekomenduojama, kad informacija apie indikatorius, susijusius su dalyvių lygiais, būtų pateikiama pagal lytį. Svarbu, kad rodiklių atrinkime ir apibrėžime dalyvautų socialiniai partneriai. Susiję profesinio mokymo sistemos dalyviai privalo būti įtraukti į rodiklių sistemos vystymą, bei į įgyvendinimo strategijos sudarymą. Rodiklių naudojami prieš tai nustatytų tikslų įgyvendinimui, bet taip pat, yra svarbi platesnio mokymosi dalis.¹⁷¹

Pavyzdžiui, „Dalyvių stipriųjų ir silpnųjų pusių nustatymo“ veiksmų tikslų rodikliai gali būti:

- Bent 3 dalyvių stipriųjų ir silpnųjų pusių ataskaita, kurią mokytojas sudaro per pirmąją kurso savaitę.
- Dalyvio sugebėjimas per 5 min. įvardinti bent 3 savo stipriąsias ir 2 silpnąsias puses.
- Mokytojas mokymo pabaigoje pateikiamame klausimyne turi nurodyti ar dalyvio stipriosios pusės „tinka“ arba „visiškai tinka“ darbo vietai, į kurią jis pretenduoja.

Resursų ir proceso rodikliai teikia svarbią informaciją kodėl tam tikra produkcija buvo pasiekta arba nepasiekta. Išsamiaame vertinime (orientuotame į mokymąsi) turi būti visi trys viršuje paminėti rodikliai.

Preliminarūs kokybės indikatoriai pagal Cedefop¹⁷²:

¹⁷¹ Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Training, Interim Report of the European Forum, p. 33. Interneto rasite: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopm ent_draftforum_en.doc [29.06.2011]

¹⁷² Žr.: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum, p. 34. Interneto rasite: GuideMe!- ieškančių darbo asmenų grupių orientavimo priemonių kokybės gairės

- Rodikliai žymintys darbuotojų vertę

Kompetencijos	dalyvavimas (nustatomas pagal nurodytas grupes) pagrindiniai gebėjimai (raštingumas, mokėjimas skaičiuoti, socialiniai gebėjimai) Informacinių ir ryšių technologijų įgūdžiai Mokymo ryšys su tiesiogiai susijusia darbo aplinka
Baigtinumas	Neišlaikiusių ir studijas nutraukusių dalyvių koeficientas ¹⁷³ Baigtinumo rodikliai pagal profesinio mokymo tipą
Perėjimas	Perėjimų koeficientas pagal akademinis pasiekimus (tik pradiniam profesiniam mokymui) Perėjimo efektyvumas Įveiktų kliūčių koeficientas (pagal profesinio mokymo tipą)
Įdarbinimas	Buvusių dalyvių dalis, kurie, praėjus 12 mėnesių po įdarbinimo, vis dar dirba

- Rodikliai, nurodantys atitikimą tarp paklausos ir teikimo

Informacija	Egzistuojantys informacijos teikimo ir platinimo mechanizmai
Jautrumas	Neatitikimų sumažinimas mokymo proceso metu Įgytų įgūdžių panaudojimas (iš darbuotojo ir darbdavio perspektyvų) Esamų strategijų panaudojimas naujų kūrimui
Adaptacija/ Inovacija	Kursų, kurie pareikalavus buvo peržiūrėti, koeficientas Naujų pasiūlymų, sutektų pagal pareikalavimą, dalis

- Rodikliai, rodantys profesinio mokymo prieinamumą, ypač žmonėms, neturintiems palankių sąlygų

Prieinamumo praplėtimas	Prieinamumas (tam tikroms apibrėžtomis grupėms skirtingas) Informacijos, motyvacijos ir konsultacijų egzistavimas Finansinės paramos planų egzistavimas
Neturinčiųjų palankių sąlygų grupės	Paramos veiklų egzistavimas Besinaudojančių specialiais pasiūlymais dalis Baigtinumo koeficientas pagal grupes
Pralaidumas	Mechanizmų, patvirtinančių prieš tai vykusį mokymąsi,

http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc [29.06.2011]

¹⁷³ Reikia atsižvelgti į tai, kad radę darbus, žmonės mokymus nutraukia. Tokių dalyviai neištraukiami į studijas nutraukusiųjų skaičių.

	egzistavimas Individualių planų tam tikroms grupėms koeficientas
--	---

Tik nustačius šiuos rodiklius¹⁷⁴ galima nuspręsti informacijos rinkimo būdus, nes žinoma, kas dalyvaus apklausoje ir kas bus matuojama.

Vertinime dalyvaujantys asmenys

Svarbu nustatyti kokie asmenys bus įtraukti į vertinimą. Rekomenduojama įtraukti visus pagrindinius dalyvius (pvz.: mokytojus, dalyvius, klientus, vadovus, personalą, vietas valdžią).¹⁷⁵ Vertinimas sukelia darbuotojų baimę ir nepasitenkinimą, nes jie tikisi, kad sulauks priekaištų dėl pasiekimų, kurie atsilies jų darbui (pvz.: atleidimas). Šią problemą sprendžiama leidžiant darbuotojams dalyvauti tikslų apibrėžime, sprendžiant informacijos rinkimo metodus ir rezultatų panaudojimo būdus. Jei dėl kokios nors priežasties darbuotojai neįtraukiami į procesą, įstaiga turi užtikrinti visišką proceso skaidrumą, reikalingą bendradarbiavimui. Dalyvių anonimiškumas privalo būti užtikrintas.

Informacijos rinkimas

Informacijai rinkti galima naudoti įvairias priemones: tyrimą, klausimynus, apklausas, testus, kontrolinius sąrašus, t.t.¹⁷⁶ Priemonių pasirinkimas priklauso nuo įstaigos dydžio, lėšų, dalykų ir tikslinių grupių. Dažniausiai sprendimas būna kompromisas tarp tikslumo ir užbaigtumo vienoje pusėje ir laiko bei lėšų kitoje.

Informacijos rinkimas yra būtinas vertinimo etapas. Mokymo įstaiga vertinimo koncepcijoje privalo nurodyti metodologines procedūras.

Analizė ir vertinimas

Analizę turi atlikti gerai apie statistiką ir socialinių tyrimų technikas nusimanantis asmuo. Prieš renkant informaciją reikia nustatyti kiekvieno rodiklio planuojamą dydį. Planuojamų dydžių nustatymas surinkus informaciją gali turėti įtakos šališkumui.

Vertinimo proceso metu surinkta informacija (faktinės vertės) lyginama su planuojamomis vertėmis. Skirtumas nusako ar veiksmai buvo sėkmingi ir ar tikslai pasiekti.

Gautų rezultatų pasekmės

Rezultatai ir tobulinimai dokumentuojami ir lyginami su pirminiais tikslais. Radus neatitikimų, jie analizuojami, ir iškeliami nauji tikslai.¹⁷⁷

Norint užtikrinti vertinimo pasekmes, reikia atsakyti ir vertinimo koncepcijoje paminėti šiuos klausimus:

¹⁷⁴ Kai kurie iš šių rodiklių paremti kiekybine informacija.

¹⁷⁵ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 31.

¹⁷⁶ pvz., Lamnek, Siegfried (1993): Qualitative Sozialforschung – Methoden und Methodologie, Bd. 1 u. 2, Weinheim, Psychologie Verlags Union. Or: Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg, Springer Medizin Verlag.

¹⁷⁷ Žr.: Reischmann, Jost (2003): Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen, Neuwied, Luchterhand Verlag, pp. 18-20.

- Ką reiškia, jei tam tikri tikslai nebuvo įgyvendinti? Kokie to padariniai? Šis klausimas turi būti atsakytas remiantis anksčiau minėtais tikslais, pvz.: mokymas A įgyvendino tikslus xy.
- Kas turi būti pakeista?
- Kaip turi būti pakeista?
- Kas atsakingas už pokyčių vykdymą?
- Kada ir kaip pokyčiai turi būti įvertinti?

Paaiškinimai ir priežastys turi būti pateiktos pašaliniam suprantama forma. Vertinimas turi būti suprantamas ir aiškus, jame turi atsispindėti kaip laikui bėgant tam tikri rezultatai privedė prie tam tikro vertinimo (Skaidrumas – kokybės valdymo sistemos viena esminių dalių.).

Patirtis byloja, kad norint pagerinti specifinių sričių procesus, kuriuos norima tobulinti, vertinimas yra produktyvesnis, nei bandymas išspręsti visas problemas iškart.¹⁷⁸

5.7.2.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Tiksliai 3 sakiniais apibūdinkite įvertinimą.
2. Palyginkite vidinį ir išorinį, bei formuojamąjį ir apibendrinamąjį vertinimus. Kokie skiriamieji faktoriai? Ar gali vidinis vertinimas būti apibendrinamasis?
3. Sukurkite vidinio vertinimo projektą, kurio tikslas įvertinti mokytojų kompetenciją. Sudarykite jį pagal tipines įvertinimo fazes ir apibrėžkite esmines gaires.
4. Vienas iš strateginių profesinio orientavimo projekto tikslų – efektyvi pagalbos atleistiesiems iš darbo susirasti naują darbą fazė. Apibrėžkite bent penkis veiksmus kaip tai pasiekti.
5. Pasirinkite du apibūdintus veiksmus ir kiekvienam iš jų raskite bent tris SMART indikatorius.

Užduotys grupėje:

1. Suplanuokite vidinio įvertinimo projektą, kurio tikslas pagerinti jūsų paslaugas. Sudarykite jį pagal tipinius įvertinimo etapus ir apibrėžkite esmines gaires.
2. Vienas iš strateginių profesinio orientavimo strategijos tikslų – integruoti dalyvius į darbo rinką. Pasakykite bent penkis veiksmus kaip tai pasiekti.
3. Pasirinkite du apibūdintus veiksmus ir kiekvienam iš jų raskite bent tris SMART indikatorius.

¹⁷⁸ Žr: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p.31.

5.7.3 Išorinis vertinimas

5.7.3.1 TEORIJA

Išorinio vertinimo procesai yra paremti tais pačiais principais, kaip ir vidinio vertinimo procesai. Pagrindinis skirtumas yra tas, kad jie atliekami išorinių vertintojų, o ne vidaus darbuotojų. Pagrindinis išorinio vertinimo tikslas yra tas, kad išorinio profesionalumo pagalba sukuriama tobulėjimo strategijos. Kitas tikslas yra pasisekimo valdymas.

Kaip jau buvo minėta 7.2 dalyje, išoriniai ekspertai turi neutralaus ir objektyvaus požiūrio pranašumą. Kitas jų pranašumas yra vertinimo metodų, kurie galbūt yra neprieinami įstaigoje, išmanymas. Svarbus aspektas yra išorinio vertintojo pasirinkimas.

Išorinių vertintojų pasirinkimas

Pagrindinis klausimas renkantis išorinį vertintoją yra kas, ir pagal kokius kriterijus atrinks vertintoją.

- Kas atrenka išorinius vertintojus?

Vertintojus turėtų parinkti už mokymų realizavimą atsakinga įstaiga. Dažniau tai yra mokymo įstaiga, nei mokymus užsakanti įmonė.

Vieni pagrindinių bruožų, kuriais turėtų pasižymėti išoriniai vertintojai yra neutralumas, objektyvumas ir interesų konfliktų su mokymo įstaiga (ar su mokymus užsakančia įmone) nebuvimas. Vertintojai turėtų būti nepriklausomi ir vertinti nešališkai (kiek tai įmanoma), siekdami optimizuoti mokymus ir visus su jais susijusius veiksmus (mokymų planavimą, įgyvendinimą).

- Kokia turėtų būti išorinių vertintojų kompetencija, kvalifikacija, sugebėjimai?

Reikalinga kvalifikacija:¹⁷⁹

- **Konteksto išmanymas:** ypatingas vertinamo dalyko ir jo kontekstinių sąlygų (darbo rinkos, profesinės kvalifikacijos, mokymų, tikslinių grupių) išmanymas
- **Metodologijos išmanymas:** žinios ir patirtis, susijusi su taikomųjų ir mokslinių tyrimų priemonėmis, išsamios žinios apie metodus (tyrimus, atranką, apklausą, statistinę ir kokybinę analizę)
- **Sugebėjimas vadovauti projektams:** organizaciniai sugebėjimai, praktinė patirtis už mokslo bendruomenės ribų
- **Bendravimo kompetencija:** sugebėjimas imtis reikalingo vaidmens, sugebėjimas bendrauti, diplomatiniai sugebėjimai, darbo patirtis (geriausia panašios įstaigos vadovybėje, jei įmanoma tarptautinė)
- **Sugebėjimas pateikti ataskaitą:** sugebėjimas atlikti pristatymus, pateikti ataskaitas, socialinių-psichologinių metodų išmanymas (mokymo metodų išmanymas)

Kitas kokybės vertinimo kriterijus yra **vertinimo kokybės standartų laikymasis**. Šių standartų sąrašai yra publikuojami, pavyzdžiui, Vokietijos vertinimo bendruomenės (Deutsche

¹⁷⁹ Žr.: Wottawa, Heinrich / Thierau, Heike (1998): Lehrbuch Evaluation, Bern, Huber, pp. 50-51.

Gesellschaft für Evaluation – DeGEval) ir taip pat yra prieinami anglų kalba¹⁸⁰. Juose aprašomos praktiškumo, pagrįstumo, tinkamumo ir tikslumo problemos. Prieš pradėdant išorinį vertinimą, turėtų būti patikrintas šių standartų(ar atitinkamų) laikymasis.

Išoriniai vertintojai yra iš dalies priklausomi nuo įmonės, kurią vertina:

Visų pirma jiems reikalinga įmonės parama ir palaikymas: išoriniai vertintojai turėtų būti paskirti vyriausios įmonės vadybos (ar bent jau tokio lygio vadybos, kuriai bus pateikiami vertinimo rezultatai) ir turėti jos paramą. Kitu atveju iškyla galimybė, kad rezultatai bus ignoruojami, jei neatitiks vadybos lūkesčių. Be to, svarbu kuo aiškiau pasiskirstyti vaidmenis: Kas bus atsakingas už duomenų surinkimą? Kas vertins rezultatus? Kas apibrėš išvadas?

Išoriniams vertintojams reikalinga informacija ir kitokia medžiaga turėtų būti pateikta jiems atliekant vertinimą. Aktualūs dokumentai yra savęs įvertinimo ataskaitos, koncepcija, mokymų idėja ir apibrėžimas, kokybės valdymo ataskaitos.

Išorinio vertinimo projektų ciklas

Pats vertinimo procesas prasideda tik po to, kai pasirenkamas išorinis vertintojas. Dažniausiai tai daroma tuo metu, kai nustatinėjami mokymų tikslai, tuomet vertintojas pakoreguoja mokymų programos apibrėžimą ir vertinimo tikslus, bei juos tarpusavyje suderina. Dažnai šis tikslinimo procesas labai pasitarnauja aiškiai nustatant bendrus lūkesčius, tokiu būdu atskleidžiamas bet kokius prieštaravimus ar tikslų konfliktus.

Yra įvairių šioje stadijoje dažnai kylančių konfliktų:

- **Interesų konfliktas tarp vertinimo iniciatoriaus ir įstaigos.** Vykdančioji įmonė dažniausiai nori tvirtų faktų, kad galėtų spręsti apie mokymų pasisekimą, o mokymo įstaiga siekia išsamios informacijos, kad galėtų pagerinti mokymus. *Pvz.: aktyvinimo ir kvalifikacijos įgijimo mokymuose, vykdančioji įdarbinimo agentūra siekė glaustai pateiktų faktų apie mokymų atlikimą, o mokymo įstaiga – išsamaus kokybinio dalyvių įgytos naudos apibūdinimo.*
- **Vertintojo vaidmenų konfliktas.** Įstaigos norėtų, kad jų teikiamos paslaugos būtų įvertintos teigiamai, tam, kad gautų finansavimą, kai tuo tarpu vykdančioji įmonė nori objektyvios apžvalgos, kad galėtų nuspręsti dėl finansavimo. *Pvz.: kadangi įstaigos valdo vertinimui reikalingą informaciją (pvz. dalyvių adresus), jos dažnai stengiasi iš anksto atrinkti informaciją, kurią pateiks vertintojams.*
- **Interesų konfliktas tarp įstaigos skyrių.** Jei mokymus sudaro keletas modulių, jų tikslai tarpusavyje dažnai konfliktuoja. *Pvz.: aktyvinimo ir orientavimo kursuose, sutelktuose į meninę dalyvių veiklą, tarp modulių kilo konfliktas dėl to, kas svarbiau: pasiruošimas meninei veiklai, ar laikas, skirtas darbo paieškoms.*

Apsibrėžęs tikslus, vertintojas sudaro vertinimo planą, išdėstydamas pagrindinius vertinimo projekto bruožus. Planas parodo, kokios priemonės bus naudojamos (apklausos, klausimynai ir t.t.), koku metu, kas bus apklausama (pvz. dalyviai, darbuotojai, išoriniai suinteresuotieji asmenys ir t.t.).

¹⁸⁰ Žr: <http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=72> [29.06.2011]

Tuomet, tam tikrą laiką yra renkami duomenys. Į įstaigą atvykę vertintojai atlieka išsamias skirtingų įstaigos asmenų apklausas (tokių kaip mokytojai, mokymų dalyviai, skirtingų sluoksnių darbuotojai – administracijos, vadybos ir t.t.). Ataskaitos apie atliktus tyrimus turėtų būti sudaromos pastoviai.

Po vizito įstaigoje, vertintojai turėtų įstaigai pateikti pirmuosius atsiliepimus. Vertinimo procesas baigiasi vertinimo ataskaitos sudarymu ir jos pateikimu. Vertintojai taip pat pateikia rekomendacijas kaip pagerinti mokymus.¹⁸¹ Išorinis vertinimas taip pat įvertina ir vidinę kokybės užtikrinimo sistemą.

Vertinimo kriterijai

Vertinimo procesas turėtų apžvelgti visos įstaigos kokybės užtikrinimo sistemą, t.y. visas veiklas, susijusias su mokymų kokybe ir bendra mokymosi aplinka. Turėtų būti apimtos visos teikiamos paslaugos, tiek vidinės, tiek išorinės. Vertinant kokybės užtikrinimo sistemą, reikia ypatingą dėmesį skirti šiems sistemos aspektams ir jos funkcijoms¹⁸²:

- Kokybės užtikrinimo būdus, kurie tapo neatsiejama įstaigos strategijos dalimi.
- Įstaigos paslaugų kokybės užtikrinimo tikslai.
- Kaip kokybės užtikrinimas yra susijęs su įstaigos valdymu visuose lygiuose?
- Kaip paprastai organizuojamas kokybės užtikrinimas? Kokios yra naudojamos priemonės, garantuojančios visapusišką dalyvavimą, su aiškiu atsakomybės ir įgaliojimų pasiskirstymu skirtinguose darbo etapuose?
- Koku būdu įstaiga surenka ir apdoroja duomenis ir vertinimo informaciją, reikalingą geram mokymų kokybės įvertinimui? Kaip ši informacija kaupiama aukštesniuose lygiuose, įskaitant ir aukščiausią įstaigos lygį?
- Koku būdu ir kaip sistemingai vykdoma informacijos analizė ir kokybės vertinimas?
- Kaip įstaiga panaudoja kokybės vertinimo rezultatus, priimdama sprendimus ir ieškodama būdų, kaip pagerinti mokymų kokybę?
- Kaip kokybės vertinimas prisideda prie išteklių tvarkybos ir įstaigos prioritetų (personalo, infrastruktūros, paslaugų)?
- Kaip vertinimo sistema užtikrina, kad didžiausias dėmesys būtų skirtas bendrai mokymosi aplinkai ir aktyviam mokinių dalyvavimui vertinant mokymų kokybę?
- Ar reguliariai įstaigos valdybai pateikiamos kokybės vertinimo ataskaitos aiškiai įvertina bendrą mokymų kokybę ir pateikia galimus planus kokybės gerinimui?

5.7.3.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Kokie yra išorinio vertinimo privalumai ir trūkumai? Sudarykite sąrašą.

¹⁸¹ Konkretūs tolesni išorinio vertinimo proceso veiksmi čia nepateikiami.

¹⁸² Žr.: NOKUT: Criteria for Evaluation; www.nokut.no [29.06.2011]

2. Jūs gavote užduotį išrinkti išorinį vertintoją, kuris bus pasamdytas, kad jūsų įstaigoje optimizuotų paslaugas. Sukurkite detalų darbo aprašymą.
3. Sukurkite išorinio vertinimo projekto planą, apibrėždami svarbiausias gaires.
4. Įsivaizduokite, kad esate išorinis vertintojas, einantis į pirmąjį seminarą su nauju klientu, kuriame pasikeisite patyrimu. Įstaigos ir įgaliotojų institucijų atstovai taip pat dalyvaus. Ką Jūs darysite? Ką turėtumėte atsiminti?

Užduotys grupėje:

1. Gavote užduotį savo įstaigai išrinkti išorinį vertintoją. Vertintojas turi įvertinti jūsų įstaigą ir pateikti įvertinimą jums ir įgaliotajai institucijai (Kas, įvertinę rezultatus, spres apie tolesnį jūsų įstaigos finansavimą?). Sukurkite detalų darbo aprašymą.
2. Įsivaizduokite, kad esate išorinis vertintojas, einantis į pirmąjį seminarą su nauju klientu, kuriame pasikeisite patyrimu. Jame taip pat dalyvaus įgaliotosios įstaigos atstovai. Ką Jūs darysite? Ką turėtumėte atsiminti?

5.7.4 Pasisekimo valdymas ir įdarbinimas

5.7.4.1 TEORIJA

- **Pasisekimo valdymas**

Vienas pagrindinių įvertinimo tikslų yra pasisekimo valdymas. Vykdančiosios agentūros reikalauja valdyti ne tik pasirengimo lygį, tačiau ir įstaigos teikiamo profesinio mokymo pasisekimą. Nuo **resursų valdymo** (pvz.: finansų, kvalifikacijos) pereinama prie **produkcijos valdymo** (pvz.: dalyvių įdarbinimo).

Kokie yra pasisekimo kriterijai?

Naudojami pasisekimo kriterijai, skirti tikrinti mokymų kokybę, priklauso nuo tikrinamų mokymų pobūdžio ir/arba tikrinimo principo (ar tai yra pedagogika, ar susiję su darbovieta, ar sutelktumo kontrolė).

Svarbūs mokymų pasisekimo tikrinimo kriterijai yra:

- Mokymosi poreikiai (t.y. ar mokymų turinys atitiko klientų poreikius)
- Faktinis mokymosi proceso įvertinimas
- Galutinių mokymosi rezultatų įvertinimas
- Dalyvių išmoktos medžiagos pritaikymo darbovietėje (ar kasdieniame gyvenime) įvertinimas
- Kainos/produktyvumo analizė (t.y. ar rezultatas pateisina kainą)
- Tam tikri kliento(paslaugą užsakiusios įmonės) tikslai (pavyzdžiui, tam tikras dalyvių įsidarbinimo procentas)

Finansavimas ateityje dažnai priklauso nuo praeityje vykusios veiklos pasisekimo. Be to, mokymo įstaigoms svarbu žinoti apie pasisekimą (Mokymų metu jų sėkmingumas turi būti dažnai tikrinamas.).

Rodikliai

Pasisekimo valdymas yra paremtas keletu rodiklių. Dažnai yra svarbu tiksliai apibrėžti pasisekimo rodiklius. Tai mokymų pradžioje, atsižvelgdamos į mokymų tikslus, kartu turėtų padaryti mokymo įstaiga ir paslaugą užsakanti įmonė.

Siekiant **virtų rezultatų**, mokymų planavimo ir įgyvendinimo metu reikia išsiaiškinti dalyvio sėkmės potencialą ir atskirų dalyvių sėkmingo profesinio mokymo pritaikymą kasdieniame gyvenime. Kaip užtikrinti, kad įgytos žinios būtų pritaikomos gyvenime? Ar yra būdų skatinti įgytų žinių pritaikymą ir ar jie naudojami? Ar į žinių pritaikymą žiūrima teorine prasme, ar kaip į metodą? Mokymų planavimo ir įgyvendinimo metu turėtų būti atsakyta į šiuos klausimus:¹⁸³

- Ar teorinis žinių pritaikymas ir jų praktinis pritaikymas kaip nors siejasi?
- Ar egzistuoja šių dviejų dalykų įvairovė?
- Ar po mokymų užbaigimo dalyviams bus pasiūlytos kitos mokymo programos?
- Ar numatomas ištinis dalyvių mokymosi pasisekimo vertinimas?
- Ar tikslai apibrėžti taip, kad būtų galimas ištinis vertinimas?

Pasisekimo valdymu reikėtų pradėti užsiimti dar planavimo lygmenyje. Dažna problema yra **tikslų pasikeitimas**. Dažnai novatoriški mokymai yra pritaikomi „naujoms“ tikslinėms grupėms, apie kurių poreikius yra mažai žinoma. Todėl mokymų metu dažnai pasitaiko, kad mokymo tikslai pasikeičia. Kadangi pokyčiai ir prisitaikymas yra neatsiejamoms naujovių dalys, to vengti nereikėtų. Yra svarbu, kad pasikeitimai būtų aiškūs, užfiksuoti ir pranešti visiems susijusiems asmenims, ypač už vertinimus atsakingiems žmonėms.

Kita dažnai sutinkama problema yra **tinkamos palyginimo grupės suradimas**. Tam, kad mokymo pasisekimas būtų pripažintas, jo rezultatai turi būti palyginti su panašia žmonių grupe, kuri programoje nedalyvavo. Jei žmonės ir nedalyvauja profesiniuose mokymuose, jie gali ieškoti darbo, bandyti pasitobulinti kvalifikaciją ir t.t. Šio fakto nepaisymas gali privesti prie mokymų rezultatų pervertinimo. Vienas būdas yra palyginti dalyvių „elgesį“ su žmonių, kurie atitinka numatytą mokymų tikslinę grupę (visi žmonės, kurie būtų galėję dalyvauti mokymuose, t.y. tie, kurie būtų atitikę įdarbinimo agentūrų iškeltus atrankos kriterijus). Geriausia būtų, jei tie žmonės norėjo, tačiau galbūt dėl riboto priimamų žmonių skaičiaus, negalėjo dalyvauti mokymuose. Laukiančiųjų sąrašas gali pasitarnauti kaip palyginimo grupės šaltinis.

Kitas būdas yra palyginti mokymų pasisekimo rodiklius su panašiuose mokymuose dalyvavusios grupės rezultatais (**Lyginamoji analizė**). Tokie lyginami mokymai turėtų būti kuo panašesni (turint omeny tikslinę grupę, trukmę, mokymo metodus ir t.t.).

¹⁸³ Žr.: Burri, Thomas (2004): EduQua – Handbuch – Information über das Verfahren, Anleitung zur Zertifizierung, Thalwil, p. 48f. Internetė: http://www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [29.06.2011]

Svarbiausias vertinimo kriterijus yra **tikslinės grupės** ir dalyvių, kurie iš tikrųjų mokėsi, **sutapimas**. Nors tai yra būtina ir pagrindinė mokymų sąlyga, dažnai į šį kriterijų atsižvelgiama nepakankamai. Geriausias principas vienai tikslinei grupei gali netikti kitai. Neturint tinkamos tikslinės grupės, kiti rodikliai tampa nebe tokie svarbūs. Kokią galime daryti išvadą, sužinoję, kad mokymai, skirti jauniems narkomanams, netinka ilgą laiką niekur nedirbantiems paaugliams? Tai, žinoma, nieko nepasako apie tai, ar mokymai bus veiksmingi tikslinei grupei.

Taip pat planuotas ir realus **dalyvių lyties pasiskirstymas** gali būti įdomiu pasisekimo rodikliu.

Iškritusiųjų dalis (pradėjusių dalyvių skaičiaus santykis su pabaigusiu dalyvių skaičiumi) yra dar vienas įdomus pasisekimo rodiklis. Reikia tiksliai nustatyti kas iškrito todėl, kad prisijungė prie netinkamų mokymų, ir kas iškrito dėl kitų priežasčių (pvz.: sugrįžimas prie žalingų įpročių, sveikatos problemos, darbo suradimas ir t.t.).¹⁸⁴ Vienas būdas tai atlikti yra naudojantis įstaigos dokumentacijos sistema: išėjimo iš mokymų priežastys turėtų būti užfiksuotos kiek įmanoma tiksliau, pavyzdžiui, remiantis šiomis kategorijomis:

- Darbo suradimas (pirmoji darbo rinka)
- Darbo suradimas (antroji darbo rinka)
- Tolesnis mokymasis/kvalifikacijos kėlimas
- Sveikatos problemos
- Psichoterapija
- Nėštumas
- Kitos priežastys (nurodyti, jei įmanoma)
- Priežastys nežinomos (t.y. dalyvis nieko nepranešė)

Viena pagrindinių profesinio mokymo/orientavimo ir aktyvinimo paskirčių pasimato sėkmingo dalyvių įsiliejimo į kitokias darbo sąlygas metu. Todėl **įsidarbinimo procentas** dažnai naudojamas kaip kriterijus, matuojant profesinio mokymo/orientavimo pasisekimą. Beveik taip pat dažnai nenurodomas laikas, per kurį tas įsiliejimas turi įvykti; taip pat neištiriama į kokio tipo darbą pateko dalyviai (Ar rado darbą pirmojoje ar antrojoje darbo rinkoje? Ar rado darbą pagal kvalifikaciją ir gabumus? Ar darbas pilnu etatu, puse etato, ar neetatinis?).

Reikėtų tirti ne tik įsidarbinimo procentą. Pasisekimas taip pat reiškia, kad mokymai **atitiko dalyvių lūkesčius**.

Be to, **laikas, kurį buvę mokymų dalyviai išsilaiko darbuose** yra labai svarbus veiksnys, ir geras profesinių mokymų ir aktyvinimo išliekamumo rodiklis. Baigusius mokymus dalyvius galima skirstyti į tuos, kurie:

- vis dar dirba tą patį darbą
- perėjo į kitą darbą. Ar dažnai keitė darbą?
- turėjo darbą, bet vėl tapo bedarbiais
- dirba nepastoviai

¹⁸⁴ Kartais dalyviai randa darbą mokymų metu. Šie asmenys neturėtų būti įtraukiami į iškritusių dalyvių skaičių.

Pagal darbo keitimo analizę galima daryti išvadas apie skirtingo tipo dalyvius (pvz.: dažnai keičiančius darbą).

Dalyvavimas tolimesniuose mokymuose ir tai, ar dalyviai juos užbaigia laiku, gali būti geras profesinio orientavimo pasisekimo rodiklis.

Praktikos atlikimas po mokymų baigimo taip pat gali būti pasisekimo rodikliu.

Jei dalyviai **ima lankyti psichoterapijos užsiėmimus** (dėl psichinių sutrikimų, narkotikų vartojimo), tai galima laikyti pasisekimo rodikliu, ypač jei jį galima susieti su gydymo sėkme ar laiku, praleistu psichoterapijos užsiėmimuose.

Įdėtos pastangos, įgytos žinios ir sugebėjimai, kurie neįeina į mokymų planą, taip pat gali būti panaudotos kasdieniame gyvenime ir būsimame darbe. Tinkamas pasisekimo apibrėžimas (rodikliai) turėtų apimti visu šiuos aspektus.

Pagrindinės problemos

Pagrindinė tipinė problema, su kuria susiduriama vertinant šiuos kriterijus yra **susisiekimas su mokymus baigusiais dalyviais**. Informacija apie dalyvių darbo ypatybes dažniausiai nėra standartinių priežiūros sistemų dalis, todėl praėjus šiek tiek laiko po mokymų, reikia susisiekti su buvusiais dalyviais ir paklausti apie šias ypatybes. Tai gali būti daroma praėjus keliems mėnesiams ar net keleriems metams po mokymų. Tipinė problema, išskylanti šiuo etapu, yra susisiekimas su buvusiais dalyviais ir jų nenoras bendradarbiauti:

- Asmeninių duomenų slaptumas dažnai apriboja galimybę susisiekti su buvusiais dalyviais. Tam, kad būtų išvengta šios problemos, dar vykstant mokymams dalyviai turėtų būti informuoti apie būsimą vertinimą ir paprašyti jame dalyvauti. Norint išvengti nesklaidumo, problemos, susijusios su duomenų slaptumu, turėtų būti išspręstos prieš prasidedant vertinimo procesui.
- Kita dažnai sutinkama problema yra buvusių dalyvių nenoras bendradarbiauti. Tik tam tikra grupė žmonių sutinka dalyvauti apklausoje, todėl tampa beveik neįmanoma nustatyti ar gauti rezultatai parodo tikrą situaciją. Vienas šios problemos sprendimo būdų yra įpareigoti dalyvius dalyvauti vertinime, susiejant jį su įmokomis/išmokomis.

Kas atsakingas už mokymų pasisekimo stebėjimą?

Iš esmės, tai yra mokymo įstaigos vadovybės atsakomybė. Jie klientams ir mokytojams turėtų pateikti visą reikalingą medžiagą (anketas ar netgi specialistus), kad šie galėtų vykdyti stebėjimo procesą ir rezultatus pateikti visoms susijusioms šalims. Sutartyje dalyvaujančioms įmonėms taip pat priklauso stebėti mokymų, kuriuos pačios pradėjo, pasisekimą. Tokiam vertinimui turėtų būti nustatyti tam tikri matuojami tikslai, pažymėti priėmimo ir sutarties dokumentuose (žr. 2.1.).

Tolesnė veikla

Mokymo įstaigai palaikyti ryšius su buvusiais dalyviais yra naudinga, ir tai turėtų būti svarbi jos įsipareigojimų dalis. Tokių ryšių palaikymas suteikia informacijos, kuri padeda atliekant vertinimą, o taip pat aiškinantis naujas ekonomikos tendencijas ir mokymosi poreikius.¹⁸⁵

¹⁸⁵ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 31.

Įdarbinimas

Svarbu, kad pasibaigus mokymams mokymo įstaiga lydėtų dalyvius jų tolesnėje veikloje, nes kitu atveju atsiranda galimybė, kad profesinis orientavimas nueis veltui.

Įdarbinimas yra apibūdinamas kaip efektyvus darbo rinkos politikos įrankis. Išnaudodamas tam tikras paslaugas ir paramos sistemas, jis palengvina perėjimą iš profesinio mokymo sistemos į kitas mokymo sistemas, o galiausiai į darbą. Įdarbinimas reiškia sėkmingą nedarbingų žmonių įdarbinimą į atitinkamą įmonę.¹⁸⁶ Jei dalyvio kvalifikacija nėra pakankama, norėdamas gauti darbą jis turės praeiti tam tikrus mokymus.

Todėl įdarbinimas turi remtis šiais tikslais:

- Paklausos ir pasiūlos atitikimas (Kuris darbas atitinka tam tikro dalyvio kvalifikaciją?)
- Informacija įmonėms ir asmenims, kurie ieško darbo
- Kvalifikacijos reikalavimų tyrimas (Kokios papildomos kvalifikacijos reikia dalyviams?)
- Suteikti galimybę mokytis toliau
- Padėti įsidarbinant (konsultacijos, įdarbinimas)

Įsidarbinimo stadijoje mokymo įstaiga sudaro taisyklių sąrašą dėl:¹⁸⁷

- susisiekti su įmonėmis, kuriose galima atlikti praktiką, arba kuriose yra laisvų darbo vietų
- dalyvių tikslų/užduočių apibūdinimo
- bendradarbiavimo/konsultavimo įsidarbinant
- įdarbinimo – ar jis atitinka dalyvių reikalavimus: individualus, mokymo įstaigos ir įmonės sudarytas mokymosi planas pagerina paklausos ir pasiūlos atitikimą¹⁸⁸

Mokymo įstaiga turėtų konsultuoti ir padėti įmonei, siūlančiai darbą, prieš įdarbinimą, įdarbinimo metu ir po jo.

Įdarbinant reikėtų vadovautis šiais punktais:

- **Išsiaiškinti dalyvius dominančias darbo sritis**

Siekiant užtikrinti dalyvių motyvaciją ieškant praktikos/darbo, būtina atrasti juos dominančias sritis. Paprastai profesinių mokymų metu dalyviai identifikuoja tuos sugebėjimus, kuriuos jie su malonumu naudoja ir norėtų juos naudoti darbe. Tuomet dalyviai su mokytojų pagalba turėtų nuspręsti ar tarp jų interesų yra kontaktas su žmonėmis; ar jiems labiau patinka būti didelėse ar mažose žmonių grupėse. Dalyviai taip pat turėtų išanalizuoti buvusius darbus ir užimtas pareigas, kad suprastų tai, kas patraukdavo jų dėmesį. Būtina, kad po to dalyvis su mokytojo pagalba pamastytų ir pats sau užduotų klausimą: kokios įmonės paremtų dalyvio

¹⁸⁶ Žr.: www.move-ment.at [29.06.2011]

¹⁸⁷ Žr.: Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn, p. 25.

¹⁸⁸ Žr.: Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung, Anlage 4a: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bonn, wbv Verlag, p. 31.

interesus, rūpesčius ir problemas? Rekomenduojama užsirašyti kiekvieną, kuri bent iš dalies atitinka dalyvio interesus. Pvz.: Ką jos veikia? Kokias jos turi paramos sistemas? Ar jos gali išnaudoti dalyvio gabumus, interesus ir žinias?

- **Kokia kvalifikacija reikalinga darbui?**

Norėdami įsitikinti, kad darbuotojai turi pakankamas žinias ir gabumus kompetentingai atlikti darbą, darbdaviai, ieškantys darbuotojų, turinčių tam tikrą kvalifikaciją, gali iškelti tam tikrus reikalavimus naujai priimamiems darbuotojams. Reikia plačiau susižinoti apie tas darbo sritis, kurios dalyvį domina. Ypatingai svarbūs yra tie darbo pasiūlymai, kurie yra netoli dalyvio gyvenamosios vietos. Yra daugybė informacijos šaltinių apie dalyvį dominančią įmonę. Nagrinėdamas literatūrą (įmonės literatūrą), ieškodamas informacijos internete, žiniasklaidoje, profesiniuose ir verslo žurnaluose dalyvis, o taip pat ir mokytojas, gali susipažinti su naujausiomis tam tikros profesijos tendencijomis. Svarbu nagrinėti darbo pasiūlymus laikraščiuose, tam, kad dalyvis sužinotų darbuotojams keliamus reikalavimus ir turėtų geresnį supratimą ko jam trūksta. Gali būti, kad to paties darbo siekia keli konkurentai. Verta atlikti išsamius tyrimus (išnagrinėti siūlomas darbo vietas). Jei dalyvis norėtų užsirašyti į tam tikrus kursus, kurie padėtų siekiant karjeros tam tikroje srityje, svarbu išsiaiškinti ar mokymo įstaiga yra nustačiusi tam tikrus apribojimus (amžiaus, išsilavinimo ir t.t.), ir ar mokymų kaina nėra per didelė. Dalyviams, ieškantiems tinkamų mokymų, turėtų būti suteikiamos konsultacijos. Rekomenduojama skirti laiko šio reikalo aptarimui su konsultantu.

- **Kvalifikacijos įgijimas** (kvalifikacijos atitikimas)

Jei kvalifikacijos trūksta, po profesinių mokymų dalyvis turėtų praeiti kvalifikacijos kėlimo kursą. Jei laiko tarpas tarp profesinių mokymų ir tolimesnių mokymų yra per didelis, atsiranda nepasitenkinimas – nuobodulys, susierzinimas. To vengdami dalyviai turėtų imtis ryžtingų veiksmų, kol jų darbingumui dar nėra jokio poveikio.

- **Įdarbinimas**

Šiame etape konsultantas stengiasi darbdaviui surasti tinkamą kandidatą. Mokymo įstaigų programose gali mokytis daug tinkamų žmonių siūlomai darbo vietai. Mokymo įstaiga gali susisiekti su įmonėmis tiesiogiai, arba įmonės gali naudotis įdarbinimo agentūra, kuri stengiasi atrasti tinkamus žmones laisvoms darbo vietoms. Daugelis mažų ar vidutinio dydžio įmonių, ieškodamos tinkamų darbuotojų, naudojasi įdarbinimo agentūromis, iš dalies dėl to, kad įdarbinimo agentūros išmano įdarbinimo įstatymus ir padeda įmonėms išvengti su jais susijusių keblumų.

Asmeninė iniciatyva yra taip pat reikalinga. Kalbėdamas su žmonėmis, dalyvis sužino kas dirba jį dominančioje srityje. Dalyvis gali naudotis savais informacijos šaltiniais, nagrinėti darbo pasiūlymus, vietinę spaudą (kaip informacijos apie laisvas darbo vietas šaltinį), ir net savo iniciatyva susisiekti su darbdaviu, o tai yra efektyvus metodas ieškant darbo.

Konsultantas turėtų pabrėžti, kad yra daug būdų susirasti darbą. Be to, konsultantas turėtų patarti dalyviams į kuriuos aspektus kreipti daugiausia dėmesio ieškant darbo. Pvz.: Puikiai parašyti prašymo priimti į darbą laiškas turi daugiau šansų susilaukti teigiamo atsakymo. Ar galite susikurti patrauklų gyvenimo aprašymą? ir t.t.

Išvada: *Dalyviai, ieškodami tinkamų (tolimesnių) mokymų ar ieškodami darbo, neturėtų būti palikti likimo valioje. Įsidarbinant reikalinga parama.*

5.7.4.2 Užduotys

Individualios užduotys:

1. Trimis sakiniais palyginkite pasisekimo valdymą ir išorinį vertinimą.
2. Įvardinkite bent 5 sėkmingo profesinio orientavimo valdymo indikatorius. Kokius dar galite įvardinti?
3. Įsivaizduokite, kad jūs turite įvertinti profesinio mokymo priemonės sėkmingumą. Kokių problemų tikėsitės ir kaip jas spręsite?
4. Kokia yra įdarbinimo eiga?

Užduotys grupėje:

1. Savaiminė dalyvių atranka sukelia sunkumų vertinant kurso sėkmingumą. Kokių veiksmų reikėtų imtis, kad būtų gražinama daugiau klausimynų ar, kad apklausose dalyvautų daugiau dalyvių?
2. Įsivaizduokite, kad „tikslinės ir faktinės grupių suderinimas“ yra sėkmės indikatorius. Kokių problemų galėtų iškilti tai įgyvendinant? Kaip jų išvengti?
3. Pats svarbiausias mokymo įstaigų tikslas – nuolat į darbo rinką integruoti kuo daugiau žmonių. Kitas svarbus tikslas – atitikti dalyvių lūkesčius. Kartais šie tikslai prieštarauja vienas kitam. Aptarkite kaip. Kokios problemos gali iškilti? Aptarkite pagrindinius dalykus ir argumentuokite savo nuomonę.

5.8 Aiškinamasis terminų žodynas

Vertinimo centras

Šis terminas reiškia darbuotojo pasirinkimo metodą, kad būtų įvertinti potencialių darbuotojų sugebėjimai ir tinkamumas. Jį dalyvių grupei taiko apmokyti vertintojai, naudodami įvairius sugebėjimų nustatymo procesus, kad būtų gauta informacija apie pareiškėjų gabumus ar tobulėjimo potencialą.

Vertinimo kriterijai

Reikalavimai paraiškų pateikimui turi atitikti kai kuriuos reikalavimus ir užduotis. Šiuo tikslu buvo sukurtas kokybės kriterijų katalogas sutarties šalims. Šie kokybės kriterijai reiškia privalomą paraiškų struktūrą. Žodžiais išreikšti kriterijai turi suteikti ir palengvinti objektyvų ir skaidrų įvairių pasiūlymų palyginimą ir ištyrimą. Vertinimo kriterijai yra paskyrimo nuoroda ir orientacinis procesas, skirtas užsakovui ir paslaugos teikėjui, siūlantis turinio išdėstymo struktūrą, apsprendžiantis įgyvendinimo procesą ir tuo pačiu tampantis vertinimo įrankiu, padedančiu įvertinti projekto sėkmingumą.

Gairių nustatymas

Gairių nustatymas yra sąvoka, pagerinanti įmonių galimybes, kai palyginamos kelios įmonės, programos ar procesai. Šis metodas turi atskleisti įmonės, projekto ar programos stipriąsias ir silpnąsias puses vertinant tam tikrus rodiklius, kurie yra taikomi norint įvertinti tam tikras veiklas. Vėliau galima pradėti tobulinti kokybę ir vykdymą.

Geriausia praktika

Geriausiai pavykstančias programas ir procesus valdo sėkmė (pvz., gairių nustatymas). Vėliau geriausius praktinius modelius galima pritaikyti taip, kad būtų apsaugota arba pagerinta panašių projektų ar programų kokybė.

Kompetencijų analizė

Kompetencijų analizė nagrinėja klausimą, kaip dalyvius galima sistemingai skatinti keisti abstrakčius reikalavimus į konkrečias kompetencijas. Viso to tikslas būtų analizuoti kompetencijas, kurios įgaunamos ne formalios kvalifikacijos metu, ir išsiaiškinti jų plėtros potencialą. Pirmiausia kompetencijų analizė turėtų suteikti informacijos apie socialines kompetencijas (pvz., konfliktų valdymą) ir atitinkamus dalyvio metodinius įgūdžius (pvz., bendravimo, prisistatymo įgūdžius).

Kompetencijų balansas

Anot Ruedi Winkler, "kompetencijų balansas" reiškia tiek formalias, tiek neformalias kompetencijas ir apibūdina jas kaip aiškiai išdėstytas. 189 Kadangi kompetencijos dažnai įgyjamos nesąmoningai (ypač tokiu atveju, jeigu jos nepripažintos), per kompetencijų analizę norima surinkti visas kompetencijas, kurios įgyjamos per visą gyvenimą (pvz., tarpininkavimas, organizavimas, kūrybingumas ir t.t.).

Sąryšių išmokimas

Sąryšių išmokimo tikslas yra pritaikyti išmoktus dalykus taip, kad būtų galima susieti naujai išmoktus dalykus su jau žinomais ir juos atitinkamai panaudoti kasdieninėje praktikoje.

Sėkmės kontrolė

Pagrindinis vertinimo tikslas yra sėkmės kontrolė. Be institucijos kvalifikacijos kontrolės (kuria dažniausiai užfiksuoja paraiškos kriterijai) užsakovas reikalauja tiesioginės institucijos sėkmės kontrolės. Todėl čia bus pažymėtos tiek sąnaudos (finansai, kvalifikacija), tiek išdirbis (įdarbinimo procentas).

Delphi metodas

Delphi technika yra mokslinis metodas, padedantis sužinoti nepriklausomų ekspertų grupės pateikiamas prognozes per du ar daugiau ciklų. Tokiu būdu ekspertai pateikia savo tam tikrų problemų vertinimo ir prognozavimo interviu. Pirmojo ciklo metu surenkamos ekspertų nuomonės ir padaroma jų vidutinė santrauka, kuri pateikiama diskusijai per kitą ciklą. Išvados prisideda prie mokslinių pagrindų parengtų prognozių, sprendimų ir planavimo. Žinoma, ekspertai yra anonimai, kad negalėtų vienas kito įtakoti išreiškiant savo nuomonę.

Paklausos ir poreikių analizė

Mokymo priemonių planavimas remiasi vietinės ir nacionalinės darbo rinkos paklausos, paklausos tam tikroje srityse ir/ar įmonėse analize. Paklausos ir poreikių analizės išvadas reikia naudoti norint sukurti atitinkamus planinių grupių mokymo projektus ir pasirūpinti įvairių ar naujų profesinių sričių prieinamumu.

Atkritimo ir nesėkmių procentas

Šis procentas yra apskaičiuojamas padalijus pradėjusių dalyvauti projekte dalyvių skaičių iš jų baigusiujų skaičiaus.

Švietimo struktūra

Švietimo struktūra suteikia informaciją apie populiacijos išsilavinimo pagrindą. Išsilavinimo pagrindą galima analizuoti tarptautiniu, nacionaliniu, regioniniu ar vietiniu lygiu, suskirstant jį pagal įvairias savybes. Statistiškai tiriamos savybės yra aukščiausias išsilavinimo lygis, įdarbinimo šalis, sritys, amžius, lytis ir t.t. Išsilavinimo skirtumai dažniausiai atsiranda nevienodo kultūrinių, socialinių ir finansinių šaltinių prieinamumo kontekste. Švietimo struktūros statistiką galima paimti kaip sprendimų priėmimo darbo rinkoje ir švietimo politikos priemonių pagrindą.

Įdarbinimo struktūra

Įdarbinimo struktūra suteikia informaciją apie sektorius ir sąlygas, kuriomis susidaro darbo jėgos grupės. Kriterijai, į kuriuos įeina įdarbinimo analizės struktūra, būtų sektorius, įdarbinimo nacionalinis ir vietinis pasiskirstymas pagal įvairias sritis, amžiaus grupės, pajamų grupės, išsilavinimo pagrindas, lytis ir t.t. Pagal šių kriterijų analizę galima nustatyti veiklos poreikį ekonomikoje, darbo rinkos politikoje, biudžeto politikoje (pvz., valstybiniame draudime) ir kitose su darbo rinka susijusiose srityse.

Etinis kodeksas

Tai yra moralinė atsakomybė, kai mokymo atlikimas priklauso nuo jų atliekančių institucijų. Šiame kontekste etinis kodeksas reiškia pagarbų požiūrį į dalyvius. Moralinės atsakomybės centre turi būti socialinė ir profesinė skirtingo pragyvenimo lygio (skirtingų lyčių, kilmės ir t.t.) žmonių lygybė.

Įvertinimas

Įvertinimas yra procesas, organizacijoje ir/ar sistemoje esančių procesų, priemonių ir intervencijų sisteminei analizei ir vertinimui naudojantis empirinio tyrimo metodus. Priemonių ir tikslų įvertinimas gali vykti įvairiais sistemos lygiais. Jis gali būti nukreiptas į valdymą, tačiau gali būti susijęs ir su mokymu ar bendrais rezultatais. Jį gali atlikti trečioji šalis (išorinis įvertinimas) arba institucijos ir šalys, tiesiogiai įtrauktos į mokymus (vidinis įvertinimas). Įvertinimą galima naudoti ir pridėdant jį prie programos ar proceso (formuojantis įvertinimas) arba tam tikros programos ar proceso pabaigoje (apibendrinantis įvertinimas), kad jis suteiktų informacijos apie produkto efektyvumą.

Grižtamasis ryšys

Grižtamasis ryšys yra naudojamas norint pažymėti skirtumą tarp savaiminio ir tarpkultūrinio suvokimo, kad sumažėtų to asmens "silpnųjų vietų".

IKT įgūdžiai

IKT yra "informacinių ir komunikacinių technologijų" trumpinys. Vadinasi, IKT įgūdžiai reiškia naujas informacijos perdavimo priemones, tokias kaip kompiuteris ir internetas. Šie įgūdžiai beveik priklauso prie tokių mūsų laikmečio kultūrinių įgūdžių, kaip skaitymas, rašymas ir skaičiavimas, todėl turi būti plačiu mastu skatinami. Tai galima pasiekti planingai naudojant informacines ir komunikacines strategijas.

Įgyti neformalus įgūdžiai

Įgyti neformalus įgūdžiai yra tokie sugebėjimai, kurių paprastai nepripažįsta švietimo ar profesinė kvalifikacija. Neformalius įgūdžius asmuo gali įgyti įvairiose srityse (pvz., darbe, šeimoje profesinėje sąjungoje, jaunimo organizacijoje ir t.t.). Besimokantieji nepastebi šių įgūdžių kaip žinių patobulinimo, kadangi mokymosi procesas vyksta jų kasdieniniame gyvenime ir yra pripažįstamas kaip natūrali lydinčioji aplinkybė.

Vidinės ir išorinės pagrindinės asmenybės

Vidinės pagrindinės asmenybės yra tos suinteresuotos šalys, kurios tiesiogiai dalyvauja projekte ir yra atsakingos už įvykdymą (pvz., mokymo institucijos vadovaujantis personalas, mokytojai ir dalyviai). Išorinės pagrindinės asmenybės yra tie asmenys, kurie veikia projekto aplinkoje. Tai reiškia, kad jie užsako projektus, pateikia projektų realizavimo standartus ir/ar padeda vykdančiajai institucijai infrastruktūros klausimais (pvz., užsakovas, socialiniai partneriai, įmonės). Kadangi projekte dalyvaujančių pagrindinių asmenybių yra daug, kartais jų interesai gali nesutapti.

Intervizija

"Intervizija" vadinama kooperacinė konsultavimo forma, kai mokytojams suteikiama galimybė tarpusavyje keistis savo asmenine patirtimi. Intervizija yra grupinės ir komandinės priežiūros forma be profesionalaus vadovo ir be hierarchinių skirtumų. Tarpusavyje lygūs bendradarbiai ieško geriausios problemos sprendimo strategijos.

Darbo keitimo elgesys

Darbo keitimo elgesys reiškia perėjimą iš vienos fazės į kitą darbo rinkoje. Asmenys gali dirbti (visą ar nepilną darbo dieną), neturėti darbo ar dirbti netipiškoje darbo srityje (kraštutinis įdarbinimas, apsimestinis/netikras savaiminis įdarbinimas ir t.t.).

Pagrindinės asmenybės

Profesinio orientavimo sistema susijusi su pagrindinėmis asmenybėmis, kurių interesai ir tikslai iš esmės skiriasi, tačiau kartu jos smarkiai įtakoja profesinio orientavimo ir aktyvavimo sistemą ir prisideda prie sistemos palaikymo. Pagrindines asmenybes galima suskirstyti į išorinius klientus (užsakovus), vidinius klientus (dalyvius), mokymo institucijos vadovaujantį personalą, mokytojus ir socialinius partnerius. Susijusių šalių rolė turi būti tiksliai apibūdinta, kad būtų galima atitinkamai valdyti kokybę.

Pagrindinė kvalifikacija

Pagrindinės kvalifikacijos reiškia universalias kvalifikacijas, vaidinančias savo rolę žmogiškų resursų plėtroje (pvz., kalbinė kompetencija, kompiuterinis raštingumas ir t.t.). Pagrindines kvalifikacijas galima suskirstyti į keturias kompetencijos sritis: socialinė kompetencija, metodinė kompetencija, savaiminė kompetencija ir veiklos kompetencija. Pagrindinės kompetencijos turi palengvinti profesinį ir aktyvų darbą su žiniomis. Jos atspindi sugebėjimą pritaikyti ir perduoti profesinę kompetenciją.

Darbo rinkos paklausa

Prieš identifikuoti darbo rinkos paklausą, mes turime išanalizuoti dabartinę darbo rinkos situaciją. Kiekybiniai ir kokybiniai atitinkamų pramonės šakų/grupių/sričių, nacionalinių, vietinių ir sektoriaus tyrimų bei darbo rinkos duomenų aprašymai ir analizė būtų esminiai dalykai, kad būtų galima sudaryti ekonominių ir technologinių pakraipų, susijusių su darbo rinkos poreikių tyrimu, apžvalgą.

Darbo rinkos hierarchija

Darbo rinkos hierarchija reiškia socialinę nelygybę, kuri pastebima socialiniame kontekste ir perkeliama į darbo rinką. Galimi darbo rinkos hierarchijos indikatoriai būtų tokie atributai, kaip lytis, amžius, tautybė ir t.t.

Mokymosi susitarimai

Mokymosi susitarimai įtakoja įvairius (tolesnės) profesinės ir edukacinės sistemos lygius. Mokymosi susitarimai gali nagrinėti tokius koncepcinius tikslus ir vertinimus, kuriuos nustato užsakovas. Tuo pačiu metu jie yra reikalingi tam, kad atrinktų individualius dalyvių mokymosi tikslus kaip pagrindines temas ir leistų dalyviams imtis atsakomybės už savo pačių mokymosi procesą. Mokymosi susitarimų tikslas yra individualių mokymosi tikslų nustatymas abiem šalims (mokytojui ir dalyviams). Todėl dalyviams leidžiama imtis atsakomybės, kad pasiektų savo tikslus ir išreikštų lūkesčius.

Vertinamieji tikslai

Šiuos tikslus parodo vertinamieji indikatoriai, kurių dėka galima atlikti kiekybinį tikslų vertinimą. Jie yra naudojami kaip vertinimo instrumentas ir žymėjimo bei įvertinimo politikos pagrindas.

- *"Pagrindiniai" tikslai*

Vertinamieji pagrindinių tikslų indikatoriai galėtų būti dalyvių įdarbinimo arba atkritimo procentas ir dalyvių, kurių kvalifikacijos pakilo (gautas sertifikatas), skaičius.

- *"Šalutiniai" tikslai*

Šalutiniai tikslai reiškia socialines ir individualias dalyvių kompetencijas. Galimi šalutiniai tikslai būtų tokios kompetencijos sritys, kaip savęs suvokimas ir konfliktų suvokimas, savęs vertinimas ir atspindėjimas.

Profesinio orientavimo ir aktyvavimo projektai

Tai visi projektai, siekiantys (pakartotinės) integracijos į darbo rinką. Tam tikros planinės grupės (pvz., ilgalaikiai bedarbiai, pakartotinai įsidarbinę asmenys, vyresnio amžiaus bedarbiai, migrantai) yra teigiamai skatinami siūlant jiems mokymo projektus. Į juos įeina informacija apie esamus darbus, darbo interviu mokymo programos, susipažinimas su kasdienine rutina ir t.t.

Tikrinimas

Tikrinimas reiškia įmonių, projektų ir procesų stebėjimą ir kontrolę. Duomenys yra renkami naudojant techninius instrumentus (pvz., anketas, interviu, kompiuterines apklausas ir t.t.). Atitinkamai vertinami ir duomenys – dažniausiai tai daroma naudojant kiekybinius metodus. Jeigu procesas neįgauna palankios eigos, galima pakoreguoti jo vystymąsi naudojant tikrinimo priemones.

Planinių grupių poreikiai

Esami poreikiai gali gerokai skirtis, kadangi jie susiję su keliomis planinėmis mokymo projekto dalyvių grupėmis. Tikslas būtų atsižvelgti į skirtingas dalyvių pradines pozicijas (pvz., vyresnio amžiaus darbuotojus, migrantus, žemos kvalifikacijos darbuotojus ir t.t.) su tikslinės poreikių analizės pagalba.

Įtrauktos šalys

Į profesinio orientavimo sistemą įtrauktos šalys yra visi asmenys, kurie aktyviai dalyvauja mokymo projektų realizavime ir sėkmėje. Pvz.: užsakovai, paslaugų teikėjai, mokytojai ir dalyviai, o taip pat verslininkai ir darbo rinkos ekspertai.

Įdarbinimas

Įdarbinimas reiškia mokymo projektų dalyvių integraciją į darbo rinką po dalyvavimo ar tebedalyvaujant juose.

Kokybės valdymas

GuideMe!- ieškančių darbo asmenų grupių orientavimo priemonių kokybės gairės

Kokybės valdymas (KV) siekia nuolat tobulinti vidinius ir išorinius komunikacinius procesus, darbo sekas bei įmonių produktus/paslaugas. Be to, darbuotojų profesinis mokymas, darbuotojų pasitenkinimas savo darbo vieta ir t.t. taip pat priskiriamas vidiniam kokybės valdymui. KV standartai buvo nustatyti visoje Europoje (ISO ir EFQM), kad būtų garantuoti universalūs kokybės vertinimo standartai.

Kokybės sistemos

Kokybės sistema reiškia nuorodų ir instrumentų pateikimą siekiant įvertinti veikimą ir pagerinti projektus mokymo institucijose. Tai gali vykti individualiu (personalas, mokytojai, dalyviai) arba organizacijos lygiu (pvz., patalpos, laikas, valdymas ir t.t.). Kokybės vertinimo programos siekia pakeisti sistemos sekas per intervencijas ir konsultavimą. Švietimo kokybės vertinimo programa ir tolesnio švietimo sistema yra susijusi su mokymo institucijų planavimu, įgyvendinimu ir valdymu.

Paskaitų lankymas / hospitacija

Originaliai terminas "hospitacija" reiškia kvalifikuotų darbuotojų paskaitų lankymą pasibaigus jų pedagoginiam lavinimui. Profesiniame mokyme ir tolesniame lavinime šis terminas yra naudojamas norint įvardinti žinių pagilinimo ir kažkieno naudojamų metodų pateikimo procesą. Svarbiausią vietą čia užima konsultavimo aspektas.

Įgūdžių valdymas

Įgūdžių valdymas reiškia numatytų žmogiškų resursų plėtros politiką, besirūpinančią ilgalaikiu profesiniu darbuotojų tobulinimu sistemingai naudojant tolesnes lavinimo priemones.

Šalutiniai įgūdžiai

Šalutiniai įgūdžiai arba "socialinės kompetencijos" apima asmeninių sugebėjimų ir gabumų kompleksą, kuris palengvina perėjimą nuo individualaus prie kolektyvinio veiklos orientavimo (pvz., sugebėjimas spręsti konfliktus, nuolaidumas).

Standartizuota kokybės vertinimo programa

Standartizuota kokybės vertinimo programa leidžia palyginti naudojant analizės ir išmatavimo schemą ir prisitaikyti prie kokybės standartų sistemos lygiu.

Sistemos lygis

Sistemos savybė yra ta, kad ją stabilizuoja daug faktorių. Į sistemą įtrauktos šalys sąveikauja struktūrinių pagrindinių parametrų lygiu. Profesinio orientavimo ir aktyvavimo sistemos sritis ir meta lygis yra atsakas į planinių mokymo institucijų lygį. Į QUINORA įeina ir sistemoje dalyvaujanti užsakančioji šalis (pvz., įdarbinimo agentūra) bei profesinio orientavimo ir aktyvavimo meta lygis. Bendradarbiavimas sistemos lygiu reiškia bendradarbiavimą tarp svarbių šalių, įtrauktų į bendrą sistemą: dalyvių, mokytojų, planinių mokymo institucijų ir užsakančiųjų šalių. Šio bendradarbiavimo kokybė, kuri praktikoje dažnai paaiškėja esanti sudėtinga, įtakoja – pagal QUINORA hipotezę – ir atlikto vertinimo kokybę.

Mokymo planas

Mokymo planas turi apimti turinį, mokymo projekto įstatyminius ir organizacinius kriterijus, kuriuos nustato užsakovai. Tikslas yra konkrečiai apibūdinti projektus, atitinkančius užsakovo reikalavimus.

Profesinis orientavimas

Profesinis orientavimas yra profesinių alternatyvų apsvaistymo atsižvelgiant į nuosavų sugebėjimų, kompetencijų ir pirmenybės teikimo pagrindą procesas. Profesijos pasirinkimą įtakoja darbo rinka, šeimyninė situacija, lyties sąvokos ir t.t. Profesinis orientavimas neįvyksta pasirinktu gyvenimo momentu, nes tai yra procesas, kuris gali užtrukti metus ir natūraliai nesibaigia.

5.9 Bibliografija

Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bielefeld, Bertelsmann.

Balli, Christel / Krekel, Elisabeth M. / Sauter, Edgar (Hg.) (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis?, Bielefeld, Bertelsmann.

Beywl, Wolfgang / Geiter, Christiane (1996): Evaluation – Controlling – Qualitätsmanagement in der betrieblichen Weiterbildung, Bielefeld, Bertelsmann.

BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (Hg.) (2005): Arbeitsstätten. Gestaltung von Arbeitsstätten, Wien. Available at: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/96F4A588-4271-4004-9EA0-216AD58EAA04/0/astv_br.pdf [01.07.2011]

Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg, Springer Medizin Verlag.

Bundesanstalt für Arbeit: Anforderungskatalog an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bielefeld, Bertelsmann.

Bundesinstitut für Berufsbildung (1999): Anforderungskatalog für die Qualität der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung, Anlage 4a, in: Balli, Christel / Harke, Dietrich / Ramlow, Elke (2000): Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen, Bielefeld, Bertelsmann.

Burri, Thomas (2004): EduQua – Handbuch – Information über das Verfahren, Anleitung zur Zertifizierung, Thalwil. Available at: www.eduqua.ch/pdf/eduqua_handbuch.pdf [01.07.2011]

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (Hg.) (2005): Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools, in Cedefop reference series, 35 S., Luxemburg. Available at: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf [01.07.2011]

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (Hg.) (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum. Available at: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc [01.07.2011]

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (Hg.) (2006): Vocational education and training in Austria, in: Cedefop Panorama Series, 125, Luxemburg. Available at: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf [01.07.2011]

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (Hg.) (2006): Vocational Training in Europe, in: cedefopinfo 1/2006: Luxemburg, S.3. Available at: <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12006/Cinfo12006EN.pdf> [01.07.2011]

- Cedefop: Glossary on identification, assessment and validation of qualification and competences; and transparency and transferability of qualifications.
- Center for the Integration of Research, Teaching and Learning: Learning Communities (LC): Developmental framework. Available at: <http://www.cirtl.net/files/LCframework.pdf> [01.07.2011]
- City & Guilds (2005-2006): Level 3 NVQ in Learning and Development, Candidate Pack, London, City and Guilds.
- City College Norwich (2005-2006): Course Information: Advice and Guidance NVQ Levels 2, 3 and 4. Norwich, City College Norwich.
- City College Norwich (2006): Staff Handbook, Norwich, City College Norwich.
- Connexions, Understanding Connexions (April 14, 2006): A Programme For All Those Working With and Within Connexions. Available at: http://www.connexions.gov.uk/partnerships/partnership_area/uploads/UC%20Course%20Guide.pdf [06.06.2005]
- Council of the European Union (2004): Resolution of the Council of the European Union on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout life in Europe (28 May 2004), Brüssel. Available at: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/80643.pdf [01.07.2011]
- EduQua – Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen (2004): Handbuch – Informationen über das Verfahren. Anleitung zur Zertifizierung.
- Favretto, Giuseppe / Fiorentini, Francesca (2002): Ergonomia della formazione. Roma, Carocci.
- Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (Hg.), Bonn.
- Frech, M. (1996): Arbeit in und mit Gruppen, in: Kasper, Helmut / Mayrhofer, Wolfgang (Hg.): Personalmanagement, Führung, Organisation, Wien, Linde Verlag, S. 293-336.
- Galasi, J.P./ Crace, R.K./ Martin, G.A/ James, R.M./ Wallace, R.L. (1992): Client Preferences and Anticipations in Career Counselling: A preliminary Investigation, Journal of Counselling Psychology, 39, 1, S. 46-55.
- Galiläer, Lutz (2005): Pädagogische Qualität. Perspektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung, Weinheim/München, Juventa Verlag.
- Gausted, Joan (1991): Identifying potential dropouts. Eugene, OR: ERIC Clearing-house on Educational management (ERIC No. Ed 339092).
- Gnahn, Dieter / Kuwan, Helmut (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren, in: Balli, Christel / Krekel, Elisabeth M. / Sauter, Edgar (Hg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Bielefeld, Bertelsmann, S. 41-59.
- Green, Diana (1994): What is Quality in Higher Education. Society for Research for Education, Buckingham, Open University Press.
- Greenberg Jerald / Baron, Robert (2002): Behaviour in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work, New Jersey, Prentice Hall.

Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Hartz, Stefanie / Meisel, Klaus (2006): Qualitätsmanagement. Studentexte für Erwachsenenbildung, Bielefeld, wbv Verlag.

Hausegger, Gertrude / Bohrn, Alexandra (2006): Quality in labour market policy training measures. The work situation of trainers as relevant factor to the quality of the measures? Interim report. Module 3: Learning procurement system – labour market policy services, Wien. Available at: http://www.pro-spect.at/docs/improve_zwischenbericht_juni06_en.pdf [01.07.2011]

InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung (12/2005), Mannheim. Available at: http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf [01.07.2011]

Joras, Michel (1995): Le bilan de compétences, Paris, Presses Universitaires de France.

Lamnek, Siegfried (1993): Qualitative Sozialforschung – Methoden und Methodologie, Bd. 1 u. 2, Weinheim, Psychologie Verlags Union.

LIMPACT – Leitprojekte Informationen compact, August 2/2000, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Bonn. Available at: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12ptiaw_limpact02_2001.pdf [01.07.2011]

Longson, Sally (1999): Women returning to work. How to work out what you want and then go out and get it, How to Books Ltd, Oxford.

Luhmann, Niklas (1986): The autopoiesis of social systems, in: Felix, Geyer / Johannes van der Zouwen (Hg.): Sociocybernetic Paradoxes, London, Sage Publications, S. 172-192.

Markowitsch, Jörg / Plaimauer, Claudia / Humpl, Stefan / Lassnigg, Lorenz (2005): Forschungsgestützte Ansätze der Antizipation: Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich, in: Lassnigg, Lorenz / Markowitsch, Jörg (Hg.) (2005): Qualität durch Vor-ausschau, Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung, Innsbruck-Wien, Studienverlag, S. 77-122.

National Dropout Prevention Center at Clemson University, <http://www.dropoutprevention.org/> [01.07.2011]

Office of Educational Research and Improvement (1993): Reaching the goals, Goal 2: High school completion. Washington. D.C.: Author (ED 365 471).

öibf (Hg.) (2004): Qualitätssicherung und -entwicklung in der österreichischen Erwachsenenbildung. Eine Studie im Rahmen des Projekts „Instrumente zur Sicherung der Qualität und Transparenz in der Erwachsenenbildung in Österreich“ (INSI-QUEB), Wien. Available at: <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=13306> [29.06.2011]

OpenQuals, Qualification details (2003): NOCN Advanced Certificate in Information, Advice and Guidance. Available at: <http://www.openquals.org.uk/openquals/qualificationDetails.aspx?QualificationID=1845> [06.06.2005]

OpenQuals, Qualification details (2003): NOCN Advanced Certificate in Providing Advice and Guidance. Available at:

<http://www.openquals.org.uk/openquals/qualificationDetails.aspx?QualificationID=9973>
[06.06.2005]

OpenQuals, Qualification details (2003): OCR Level 4 NVQ in Careers Education and Guidance.
Available at:

<http://www.openquals.org.uk/openquals/qualificationDetails.aspx?QualificationID=749>
[06.06.2005]

Orru, Andreas / Pfitzinger, Elmar (2005): AQW – Das Qualitätsmodell für Bildungsträger,
Berlin, Beuth Verlag.

Paszowska-Rogacz, Anna (2006): The impact of cultural differences on students' expectations from career counsellors, Łódź.

Public Employment Service Vienna (2005): Dep. 7: Course description „JOBEX-PRESS“ for the regional department Geiselbergstraße, S.4.

Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 3. Gruppen erleben, Münster, Oekotopia Verlag.

Rat der Europäischen Union (2004): Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa (18. Mail 2008). Available at: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004_de.pdf [01.07.2011]

Reischmann, Jost (2003): Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen, Neuwied, Luchterhand Verlag.

Rossi, Peter / Freeman, Howard / Lipsey, Mark (1999): Evaluation – A Systematic Approach, London, Sage Publications.

Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung – Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, München, Ziel-Zentrum F. Interdis.

Steiner, Karin / Weber Maria E. / Zdrahal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlichter Endbericht, Auftraggeber AMS Wien, Wien.

Thomas, Brian (1992): Total Quality Training, McGraw Hill.

Watt, Glenys (1998): Supporting Employability. Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance, Luxembourg. Available at:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/34/en/1/ef9834en.pdf> [01.07.2011]

Wilson, Robert A. (2001): Forecasting Skill requirements at National and Company Levels, in: Decy, Pascaline / Tessaring, Manfred (2001): *Training in Europe (2nd report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report, Volume 2)* CEDEFOP Reference Series, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, S. 563-609.

Winkler, Ruedi (2006): Aspekte der Qualität – Wo steht Europa, und wer sind die Akteure?, in: Egger-Subotitsch, Andrea / Sturm, René (Hg.): „Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen“. Beiträge zur Fachtagung „Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen“ vom 18. Mai 2005 in Wien.

AMS report 51, Communicatio, Wien, S.9-15. Available at:
<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport51.pdf> [01.07.2011]

Wolf, Bertram (2006): Der Erfahrung einen Wert geben, in: Egger-Subotitsch, Andrea / Sturm, René (Hg.): „Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen“. Beiträge zur Fachtagung „Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen“ vom 18. Mai 2005 in Wien. AMS report 51, Communicatio, Wien, S. 51-60. Available at:
<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport51.pdf> [01.07.2011]

Wottawa, Heinrich / Thierau, Heike (1998): Lehrbuch Evaluation, Bern, Huber.

Interneto adresai:

<http://projekte.fast.de/ADDE/Guidance/Decision/MicroDec/wp5-1.htm> [01.07.2011]

http://www.abif.at/deutsch/news/events2005/Erfahrung_einen_wert_geben/erfahrung_einen_wert_geben.asp [01.07.2011]

<http://www.aquatt.ie/index.php/181/wave/> [06.06.2005]

<http://www.bibb.de/de/23734.htm> [01.07.2011]

<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?topicId=1073982502> [01.07.2011]

<http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=72> [01.07.2011]

http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02_01.pdf [01.07.2011]

<http://www.eduqua.ch> [01.07.2011]

<http://www.eife-l.org/> [01.07.2011]

http://www.gendernet.de/2004/publikationen/Kobra_handbuch.pdf [01.07.2011]

<http://www.iaw.rwth-aachen.de> [01.07.2011]

<http://www.pro-spect.a>

<http://www.investorsinpeople.at> [01.07.2011]

<http://www.kobra-berlin.de> [01.07.2011]

<http://www.lrqg.de> [01.07.2011]

<http://www.move-ment.at> [01.07.2011]

<http://www.nocn.org.uk> [01.07.2011]; National Open College Network

<http://www.nokut.no> [01.07.2011]; NOKUT: Criteria for Evaluation

<http://www.ruediwinkler.ch> [01.07.2011]

<http://www.valida.ch> [01.07.2011]

http://www.york.ac.uk/admin/persnl/strategy/2001/b_train.htm [06.06.2005]

<http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12006/Cinfo12006EN.pdf> [01.07.2011]