



„Socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas per pameistrystę“
„Erasmus Plus“ PV2 – Bendradarbiavimas inovacijų ir dalijimosi gerąja patirtimi
tikslais

2019-1-NL01-KA202-060482

O1/A5 Pameistrystės modelio kūrimas

Ciruliacija:	Projekto partneriai, nacionalinė agentūra
Konfidencialūs partneriai:	Visi „Dessa“ partneriai
Autorius:	Kauno statybos ir paslaugų mokymo centras KSPMC (Lietuva - Agnė Morkeliūnaitė);
Bendraautoriai:	Frislando kolegija (Nyderlandai); IDEC (Graikija); IIEK DELTA (Graikija); Politeknika Ikastergia Txorierrri (Ispanija); Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Lodzi (Lenkija);
Data:	2021 m. lapkričio 26 d.
Dok. nuor. Nr.:	O1/A5 Pameistrystės modelio kūrimas

Šis leidinys parengtas įgyvendinant DESSA projektą.

[Projekto Nr.: 2019-1-NL01-KA202-060482]

<http://dessaproject.eu/>

Visą šį dokumentą ar jo dalį galima kopijuoti, atgaminti ar keisti. Privaloma aiškiai nurodyti dokumento autorius ir nuorodą į DESSA projektą.

Europos Komisijos parama šios publikacijos parengimui nereiškia jos pritarimo šio dokumento turiniui, kuris atspindi tik autorių požiūrį. Komisijos negalima laikyti atsakinga už bet kokį šiame dokumente esančios informacijos panaudojimą.



Erasmus+ project Dessa
2019-1-NL01-KA202-060482



Turinys

Įvadas.....	3
Pameistrystės modelyje dalyvaujančios šalys	5
Techniniai ir socialiniai-emociniai įgūdžiai pameistrystėje	6
• Techniniai įgūdžiai	6
• Socialiniai-emociniai įgūdžiai.....	6
Pameistrystės modelis.....	7
Pagrindiniai pameistrystės modelio elementai	10
• Žaidybinimas.....	10
• Natūrali mentorystė	10
Pagalbiniai pameistrystės modelio elementai ir įrankiai	12
• Socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankis	12
• Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas (orientavimo gidas).....	12
• Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams.....	12
• Interneto platforma.....	13
• Seminarai profesinio mokymo paslaugų teikėjų mokytojams ir įmonių mentoriams	13
Pameistrystės modelio nauda suinteresuotosioms šalims	14
Pameistrystės modelio SSGG analizė	16
Išvados.....	18
Šaltiniai	19



Ivadas

Dėl ketvirtosios pramonės revoliucijos sąlygotų pokyčių darbo pasaulyje kintantis profesinio mokymo vaidmuo verčia Europos Sąjungą ir jos valstybes nars spręsti klausimą, kaip pameistrystę integruoti į švietimo ir mokymo sistemą ir kaip ją valdyti bei susieti su darbo rinka. Darosi vis svarbiau suvokti pameistrystės svarbą ir vaidmenį nacionalinėje kolektyvinių įgūdžių formavimo politikoje, kuri yra žmogiškojo kapitalo plėtros strategijų dalis.

Įvairiose šalyse pameistrystės paslaugų kokybė ir besimokančiųjų pagal pameistrystės programas dalis skiriasi priklausomai nuo profesinio sektoriaus, darbdavio tipo ir pameistrystės lygmens. Efektyvios pameistrystės sistemos veikimas priklauso nuo daugelio elementų, pavyzdžiui, jos vietos profesinio mokymo sistemoje, sutartinių susitarimų, valdymo, darbo užmokesčio dydžio, išlaidų pasidalijimo, pagalbinių struktūrų, įdarbinimo procedūrų. Net ir tarp nusistovėjusių pameistrystės sistemų visi šie elementai skirtingose šalyse yra skirtingai sureguliuoti. Svarbu rasti tinkamą šių elementų pusiausvyrą ir atsižvelgti į įvairių šalių švietimo ir darbo rinkos situacijų įvairovę.

Daugybė tyrimų ir pavyzdžių iš įvairių Europos Sąjungos šalių rodo, kad pameistrystė yra veiksmingas būdas rengti kvalifikuotus specialistus, turinčius darbo rinkai reikalingų įgūdžių, taip patenkinant darbdavių poreikius ir palengvinant asmenų patekimą į darbo rinką. Šios bendradarbiavimo formos mokymo naudą jaučia visos dalyvaujančios šalys: darbdaviai, pameistriai, valstybė ir kitos organizacijos. Be kitų privalumų, pameistrystė laikoma ypač veiksminga, nes padeda jauniems žmonėms pereiti iš mokyklos į darbo rinką ir didina jų įsidarbinimo galimybes. Kartu su kitomis mokymosi darbo vietoje formomis pameistrystė siūloma kaip sprendimas kovojant su aukštu jaunimo nedarbo lygiu, menkais socialiniais-emociniais įgūdžiais, nuolatiniais pokyčiais darbo rinkoje, socialine atskirtimi, demografinėmis tendencijomis, bendrųjų kompetencijų svarba, judumu. Tačiau yra ir daugiau skirtingų kliūčių, su kuriomis pameistrystės metu susiduria skirtingos valstybės.

Daugelis darbdavių pastebi, kad daugeliui darbuotojų trūksta socialinių-emocinių įgūdžių, kurie nėra ugdomi arba nepakankamai ugdomi švietimo ir mokymo įstaigose. Reaguodamos į darbdavių poreikius ir ieškodamos veiksmingų būdų, kaip efektyviau parengti darbuotojus darbo rinkai ir sėkmingai integracijai, profesinio rengimo ir mokymo įstaigos pastebi poreikį ugdyti mokinių socialinius-emocinius įgūdžius. Šiuos įgūdžius daug efektyviau įgyti per pameistrystę, kai mokiniai susiduria su realiomis situacijomis darbo vietoje.

DESSA - tai „Erasmus+“ projektas profesinio rengimo ir mokymo srityje, kurį įgyvendina 6 partneriai iš 5 valstybių (Nyderlandų, Ispanijos, Graikijos, Lenkijos ir Lietuvos), atstovaujantys keturioms profesinio mokymo mokykloms, vienam universitetui ir vienai suaugusiųjų mokymo įmonei. Remdamiesi įvairių Europos Sąjungos šalių patirtimi pameistrystės srityje ir jos analize, tarptautinio DESSA projekto partneriai sukūrė pameistrystės modelį, skirtą profesinio rengimo ir mokymo centrų mokinių socialiniams-emociniams įgūdžiams įgyti, kuris remia pameistrystės procesą, pasitelkiant žaidybinimo elementus ir natūralią mentorystę.

Šis dokumentas skirtas profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjams, įmonėms, dalyvaujančioms pameistrystės programose, profesinio rengimo ir mokymo centrų mokiniams, ir juo siekiama, kad pameistriai būtų labiau įsitraukę, motyvuoti, labiau dalyvautų, jaustųsi patogiai ir labiau pasitikėtų savimi pameistrystės metu.

Šio dokumento tikslas - užtikrinti suprantamą ir pritaikomą pameistrystę kiekvienoje valstybėje, nukreipti DESSA projekto tikslinių grupių narius į kokybiškesnę pameistrystę pasitelkiant



pagrindinius ir pagalbinius pameistrystės elementus bei intelektualius DESSA projekto produktus.

Šiame dokumente „Pameistrystės modelio kūrimas“ išsamiai aprašytos pameistrystės procese dalyvaujančios šalys, techninių ir socialinių-emocinių įgūdžių svarba pameistrystės procese, pameistrystės modelio schema, pagrindiniai ir pagalbiniai pameistrystės modelio elementai ir priemonės, pameistrystės nauda suinteresuotosioms šalims ir pameistrystės modelio SSGG analizė.

Daugiau informacijos apie „Socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymo pameistrystės programą“ galite rasti interneto platformoje - <http://dessaproject.eu/>



Pameistrystės modelyje dalyvaujančios šalys

- **Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai (toliau - PRM paslaugų teikėjai).**

Dauguma pameistrystės programų Europoje pradėtos įgyvendinti profesinio mokymo įstaigoms stengiantis surasti darbdavius ir darbo vietas mokslus baigusiems mokiniams. Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai suteikia mokiniams galimybę gauti praktinį mokymą darbo vietoje ir padeda jaunuoliams sklandžiai pereiti iš profesinio mokymo centrų į darbo rinką. Pameistriai, derindami profesinį mokymą su darbu, įgyja darbo rinkai reikalingų praktinių žinių ir įgūdžių. Tačiau daugelis darbdavių pastebi, kad daugumai darbuotojų trūksta socialinių-emocinių įgūdžių, kurie švietimo ir mokymo įstaigose neugdomi arba ugdomi nepakankamai. Reaguodamos į darbdavių poreikius ir ieškodamos veiksmingų būdų, kaip efektyviau parengti darbuotojus darbo rinkai ir sėkmingai integracijai į darbo rinką, profesinio rengimo ir mokymo įstaigos pastebi poreikį ugdyti mokinių socialinius-emocinius įgūdžius. Šie socialiniai įgūdžiai daug veiksmingiau įgyjami per pameistrystę, kai mokiniai susiduria su realiomis situacijomis darbo vietoje.

- **Įmonės (darbdaviai).**

Kiekvienam darbui reikalingi esminiai techniniai įgūdžiai ir patirtis. Nors šie įgūdžiai labai svarbūs, yra tam tikrų socialinių-emocinių įgūdžių, kurių darbdaviai ieško samdydami žmones savo organizacijose. Socialiniai-emociniai įgūdžiai reiškia asmenines savybes, pavyzdžiui, bendravimo, laiko valdymo, darbo komandoje ar kūrybinių gebėjimų įgūdžius. Įmonės pereina prie matricinės organizacijos hierarchijos, kad galėtų išnaudoti esamų darbuotojų gebėjimus ir potencialą, todėl socialiniai-emociniai įgūdžiai reikalingi kaip niekada anksčiau. Mažosiose ir vidutinėse įmonėse dirba du trečdaliai Europos darbo jėgos, kurių kas trečia kuria naujus produktus, paslaugas ir procesus. Norėdamos būti konkurencingos, tokios įmonės turi užsitikrinti, kad jų darbuotojai būtų kvalifikuoti. Tačiau daugelis darbdavių pastebi, kad daugeliui darbuotojų trūksta socialinių-emocinių įgūdžių, kurie nėra ugdomi arba nepakankamai ugdomi švietimo įstaigose. Darbdavių vaidmuo svarbus rengiant mokymo programas, kad į pameistrystės programas būtų įtraukta daugiau įvairių (socialinių-emocinių ir techninių) įgūdžių.

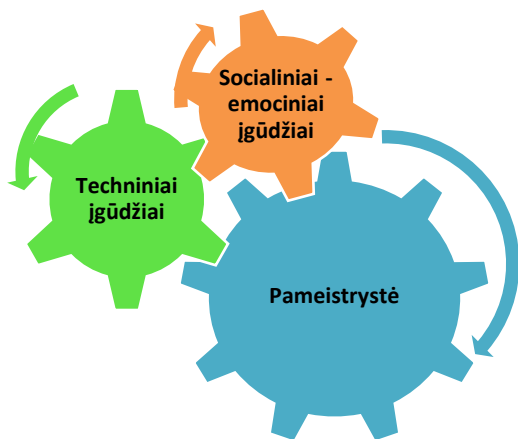
- **Profesinio rengimo ir mokymo centrų mokiniai.**

Suderinus mokymąsi ir darbą, platesnio spektro įgūdžių pameistrystė suteikia jauniems žmonėms galimybę įgyti darbo patirties ir praktinių įgūdžių, atitinkančių darbdavių reikalavimus. Būtent dėl šios neatsiejamų sąsajos su darbo rinka pameistrystė yra naudinga ir jauniems žmonėms, ir įmonėms: pameistriai dažnai lieka dirbti įmonėje, kurioje mokėsi pameistrystės būtu, atliko praktiką, arba turi daugiau galimybių susirasti kvalifikuotą darbą nei jų bendraamžiai, įgiję bendrąjį išsilavinimą ar besimokindami profesinio rengimo ir mokymo programose ne pagal pameistrystės programas. Mažųjų ir vidutinių įmonių darbdaviai savo ruožtu užsitikrina kvalifikuotus darbuotojus. Mokydama pameistrius įmonė gali formuoti jauno žmogaus darbo įpročius ir ilgainiui išlaikyti kvalifikuotą ir motyvuotą darbuotoją.

Įmonės (darbdaviai), profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai ir ES valstybės narės nagrinėja galimybes pradėti nacionalinius bandomuosius veiksmus, kad būtų plėtojama viešojo ir privačiojo sektorių partnerystė, kuria būtų skatinami ir įgyjami socialiniai-emociniai įgūdžiai. Tarptautinės organizacijos pabrėžia, kad glaudus ir tiesioginis įvairių suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimas yra pagrindinis aspektas įgyvendinant geros kokybės pameistrystės modelį.



Techniniai ir socialiniai-emociniai įgūdžiai pameistrystėje



• Techniniai įgūdžiai

Techniniai įgūdžiai - tai konkretūs profesiniai gebėjimai, kurių galima išmokyti kursų, profesinio mokymo metu ir darbo vietoje. Paprastai jie apima būtinas technines žinias, kurių darbdaviai tikisi iš darbuotojų. Techninius įgūdžius dažniausiai galima kiekybiškai išreikšti, išmatuoti, apibrėžti ar įvertinti. Šie įgūdžiai paprastai būna orientuoti į konkrečias užduotis ir procesus, pavyzdžiui, naudojimąsi įrankiais, programine ar kita įranga.

Kiekvienam darbui reikalingi techniniai įgūdžiai, kurie būdingi konkrečiai pramonės šakai ir paprastai sudaro reikalavimų konkrečioms pareigoms pagrindą. Norėdami įvertinti, kaip kandidatas sugebės atlikti pagrindines darbo funkcijas, įdarbinimo specialistai gyvenimo aprašyme ieško paminėtų techninių įgūdžių.

• Socialiniai-emociniai įgūdžiai

Socialiniai-emociniai įgūdžiai - tai subjektyvūs įgūdžiai, susiję su tuo, kaip žmonės bendrauja tarpusavyje. Socialiniai-emociniai įgūdžiai dar vadinami „žmogiškaisiais“ įgūdžiais, tarpasmeniniais įgūdžiais arba asmeniniais įgūdžiais ir yra asmeninės savybės, lemiančios, kaip žmogus dirba savarankiškai ir su kitais. Paprastai jų neišmokstama, jie yra natūralus emocinio intelekto ir gyvenimo patirties rezultatas. Socialinius-emocinius įgūdžius sunku įvertinti kiekybiškai. Gali būti sunku įrodyti socialinių-emocinių įgūdžių turėjimą, tačiau jie būtini norint sukurti pozityvią ir funkcionalią darbo aplinką. Socialiniai-emociniai įgūdžiai taip pat dažniausiai pritaikomi įvairiose darbo vietose ir pramonės šakose.

Pastaraisiais metais pastebimai pasikeitė darbuotojams reikalingi įgūdžiai - pirmenybė teikiama socialiniams-emociniams, o ne techniniams įgūdžiams. Socialiniai-emociniai įgūdžiai šiuo metu apibūdinami kaip viena svarbiausių esminių kompetencijų.

Socialiniai-emociniai įgūdžiai skirstomi į tris pagrindines grupes: asmeniniai įgūdžiai, socialiniai įgūdžiai ir turinio arba metodiniai įgūdžiai (Cinque, 2016).

Šie gebėjimai - tai dinamiškas kognityvinių ir metakognityvinių įgūdžių, tarpasmeninių, intelektinių, emocinių ir praktinių įgūdžių derinys, kurį galima pritaikyti įvairiame užimtumo kontekste.

Nors sėkmingam techninių užduočių atlikimui reikalingi techniniai įgūdžiai, socialiniai-emociniai įgūdžiai reikalingi norint sukurti pozityvią ir funkcionalią darbo aplinką. Dėl šios priežasties darbdaviai dažnai ieško asmenų, kurie turi platesnį spektrą įvairių įgūdžių. Kai kurie darbdaviai mieliau rinksis kandidatus, kurie turi daugiau socialinių-emocinių, o ne techninių įgūdžių, nes socialinius-emocinius įgūdžius kartais sunkiau išsiugdyti.

Daugiau informacijos apie „socialinius-emocinius įgūdžius“ rasite šiuose dokumentuose „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“ ir „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“.

Pameistrystės modelis

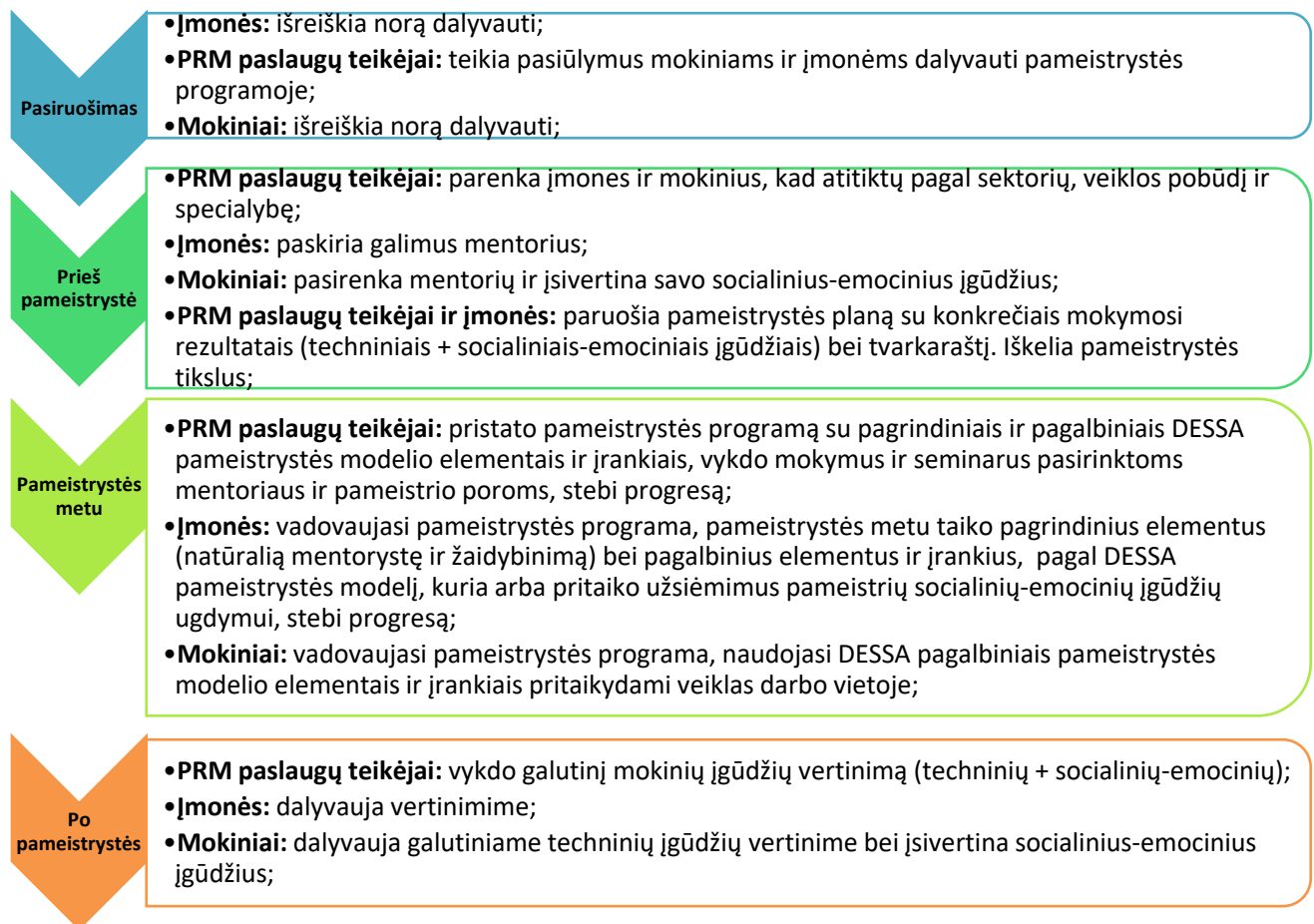
Visoje Europoje pameistrystė daugiausia orientuota į konkrečius profesinius įgūdžius, reikalingus pagal specialybę, o ne į socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą. Šio DESSA projekto metu sukurto pameistrystės modelio tikslas - užtikrinti suprantamą ir pritaikomą pameistrystę kiekvienoje valstybėje, nukreipti DESSA projekto tikslinių grupių narius į kokybiškesnę pameistrystę turint aiškią viziją ir veiksmų planą, pasitelkiant pagrindinius DESSA pameistrystės modelio elementus (žaidybinią ir natūralią mentorystę) bei pagalbinius pameistrystės modelio elementus ir priemones („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“, interneto platforma).

DESSA pameistrystės modeliu siekiama, kad pameistriai būtų labiau įsitraukę, motyvuoti, dalyvaujantys, jaustųsi patogiai ir labiau pasitikėtų savimi pameistrystės metu.

Pameistrystės modelio tikslas - užtikrinti suprantamą ir pritaikomą pameistrystę kiekvienoje valstybėje, nukreipti DESSA projekto tikslinių grupių narius į kokybiškesnę pameistrystę pasitelkiant pagrindinius ir pagalbinius pameistrystės modelio elementus ir DESSA projekto metu atrastus bei moksliniais tyrimais pagrįstus intelektinius produktus.



PAMEISTRYSTĖS MODELIO SCHEMA



1 diagrama. DESSA pameistrystės modelio schema.

Pameistrystės modelio schemą sudaro keturi pagrindiniai etapai:

1-asis ETAPAS „PASIRUOŠIMAS“:

- Įmonės išreiškia norą dalyvauti pameistrystės procese/ programoje ir bendradarbiauja su profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjais;
- Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai įmonėms ir mokiniams teikia pasiūlymus dalyvauti pameistrystės programoje. Mokiniai pateikia įmonių bei galimų pameistrystės darbo vietų sąrašą;
- Mokiniai išreiškia susidomėjimą - norą dalyvauti pameistrystės programoje;

2-asis ETAPAS „PRIEŠ PAMEISTRYSTĘ“:

- Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai parenka mokinius ir įmones pagal sektorių, veiklos pobūdį, specialybę ir laisvas pameistrystės darbo vietas;
- Įmonės paskiria galimus mentorius;
- Mokiniai patys pasirenka mentorių įmonėje iš galimų kandidatų. Mokiniai įsivertina savo socialinius-emocinius įgūdžius, kad nustatytų, kuriuos socialinius-emocinius įgūdžius būtų galima patobulinti pameistrystės metu;
- Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai ir įmonės kartu iškelia pameistrystės tikslus, rengia pameistrystės planą su konkrečiais mokymosi rezultatais, kurie apima

techninius įgūdžius (pagal pagrindinę programą) ir socialinius-emocinius įgūdžius (pagal įsivertinimo rezultatus ir DESSA projekto programą), bei sudaro pameistrystės programos tvarkaraštį.

3-asis ETAPAS „PAMEISTRYSTĖS METU“:

- Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai pristato pameistrystės programą su pagrindiniais DESSA pameistrystės modelio elementais (žaidybinimas ir natūrali mentorystė). Taip pat pristato pagalbinis pameistrystės modelio elementus ir įrankius („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“, interneto platforma). Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai vykdo mokymus ir seminarus atrinktoms mentorių ir pameistrių poroms bei stebi progresą pameistrystės metu;
- Įmonės vadovaujasi pameistrystės programa, pameistrystės metu taiko pagrindinius DESSA pameistrystės modelio elementus (natūralią mentorystę, žaidybinimą), naudodamos pagalbinis pameistrystės modelio elementus ir įrankius („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“, interneto platforma), kuria arba pritaiko užsiėmimus pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymui, stebi progresą;
- Mokiniai vadovaujasi pameistrystės programa, naudojami DESSA pagalbiniais pameistrystės modelio elementais ir įrankiais („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“, interneto platforma), pritaikydami veiklas darbo vietoje ir siekdami geriau suprasti socialinių-emocinių įgūdžių svarbą darbo vietoje;

4-asis ETAPAS „PO PAMEISTRYSTĖS“:

- Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai vykdo galutinį mokinių techninių ir socialinių-emocinių įgūdžių vertinimą;
- Įmonės dalyvauja vertinime;
- Mokiniai dalyvauja galutiniame techninių įgūdžių vertinime bei atlieka socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimą, kad pamatytų, kurie įgūdžiai buvo patobulinti pameistrystės programos metu.



Pagrindiniai pameistrystės modelio elementai



2 diagrama. Pagrindiniai DESSA pameistrystės modelio elementai.

• Žaidybinimas

Žaidybinimas - tai puikus būdas sustiprinti mokymosi procesą. Žaidybinimas - tai žaidimų elementų naudojimas ne žaidimų kontekste.

Žaidybinimas sulaukia dėmesio švietimo ir mokymo kontekste, nes, turėdamas stiprų poveikį suteikia įvairių privalumų, susijusių su mokymosi rezultatais. Žaisdami žaidimus žmonės jaučiasi laimingi, susijaudinę, labiau susidomėję ir dalyvaujantys, konkurencingi, įsitraukę ir motyvuoti. Žaidybinimas didina motyvaciją, pasitenkinimą, gerina rezultatus, stiprina bendravimą, įsitraukimą ir įsipareigojimą, gerina žinių įsisavinimą ir išsaugojimą.

Pameistrystės metu mokytojai/ mentorai galėtų naudoti žaidybinimo elementus mokinių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymui. Žaidimais grindžiami įrankiai gali būti naudojami strategiškai, siekiant juos integruoti į esamus verslo organizacijos procesus ar valdymo sistemas. Šie metodai gali būti naudojami siekiant teigiamų darbuotojų ir organizacijos rezultatų.

Daugiau informacijos apie „žaidybinimą“ rasite „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“.

• Natūrali mentorystė

Pameistrystės metu mokiniai pradeda tobulėti ir ruošti būsimai karjerai. Ugdant socialinius-emocinius įgūdžius, mokiniams dažnai prireikia pagalbos asmeninio ir profesinio augimo procese. Dėl šios priežasties svarbu turėti paramą iš išorės, kuri gali suteikti daugiau gylio mokinio mokymosi procese.

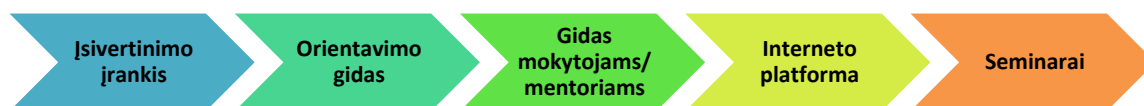
Naudodamasis DESSA pameistrystės modeliu, mokinys gali pats pasirinkti sau tinkamą mentorius iš galimų variantų. Natūralus mentorius - tai asmuo, kuris nori pasidalyti su mokiniu savo profesine patirtimi ir patarimais, kaip ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Dar svarbiau, kad natūralus mentorius investuoja į mokinio mokymosi procesą ir nori bei gali padėti skatinti mokinį aktyviai rodydamas paramą ir užduodamas studentui savirefleksijos klausimus. Taip pat svarbu, kad natūralus mentorius suteiktų studentui -> mokiniui saugią erdvę, kurioje jis galėtų atvirai ir laisvai kalbėti apie savo mokymosi tikslus ir tolesnius siekius. Tai pasitikėjimu ir abipuse pagarba grindžiami mentorystės santykiai, kurių tikslas - padėti studentui -> mokiniui geriau pažinti save, pasitikėti savimi ir įgyti sėkmingos mokymosi patirties. Tuo jis skiriasi nuo įprasto mentoriaus, kuris paprastai surandamas per mentorystės programas, taikant ryšių mezgimo metodus. Mokytojas praktikos metu gali patarti ir padėti mokiniui pagalvoti apie tinkamą

mentoriaus kandidatą, tačiau mokinys pats atsakingas už natūralaus mentoriaus susiradimą ir jo paprašymą būti mentoriumi.

Daugiau informacijos apie „Natūralų mentorių“ rasite „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“.



Pagalbiniai pameistrystės modelio elementai ir įrankiai



- **Socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankis**

Įsivertinimo įrankis padeda mokiniams įsivertinti savo veiklos rezultatus ir daugiausiai naudojamas kaip pagalbiniė priemonė ugdant jau turimus socialinius-emocinius įgūdžius bei tuos socialinius-emocinius įgūdžius, kuriuos jiems reikės patobulinti siekiant aukštesnio asmeninio ir profesinio tobulėjimo. Šis procesas gali padėti mokiniams geriau suvokti savo mokymosi procesą ir prisiimti už jį daugiau atsakomybės. Naudojant įsivertinimo įrankį, prieš pradėdant pameistrystės programą mokiniams reikės užpildyti pirmąjį klausimų rinkinį, siekiant pamatyti esamą socialinių-emocinių įgūdžių lygmenį. Pameistrystės programos pabaigoje pameistriai turėtų užpildyti galutinį įsivertinimo klausimyną, siekiant pamatyti, ar patobulino savo socialinius-emocinius įgūdžius.

Daugiau informacijos apie „Socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankį“ rasite interneto platformoje – <http://dessaproject.eu/>

- **Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas (orientavimo gidas)**

Šio socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gido tikslas – pabrėžti socialinių-emocinių įgūdžių svarbą, pateikiant naudingų patarimų ir pavyzdžių bei padėti mokiniams juos ugdyti. Jame pateikiama aktuali informacija, paaiškinama, kas būtent sudaro socialinius-emocinius įgūdžius bei pateikiami patarimai ir užsiėmimų, orientuotų į šių įgūdžių ugdymą ir stiprinimą, pavyzdžiai.

Atsižvelgiant į šiuolaikinius poreikius ir šiuolaikinio gyvenimo reikalavimus, gidas atlieka konkretaus informacinio įrankio vaidmenį, kuriame galima rasti daugiau ar mažiau visko, kas reikalinga norint būti pasiruošusiam darbo pokalbiui, naujai darbo aplinkai arba norint sėkmingai tvarkytis su kasdienėmis nesėkmėmis ir iššūkiams. Šiuo gidu siekiama padėti ypač jauniems žmonėms, kurie dar tik pradeda savo profesinį gyvenimą ir karjerą. Be to, šis gidas gali praplėsti suvokimą apie naujus būdus spręsti problemas bei apie šiuolaikinius elgsenos įgūdžius, kurie pasitarnaus tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime. Atsižvelgiant į tai, kad visi esame skirtingi, šiame gide pateikiamas platus pavyzdžių ir nuosekliai siekiama skatinti nestandartinį mąstymą, stiprinti kūrybiškumą, kolektyviškumą, gerovę ir asmeninį augimą.

Daugiau informacijos galite rasti „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, ir interneto platformoje – <http://dessaproject.eu/>

- **Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams**

Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams – tai gidas, skirtas ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius. Jame aprašyta mentorystės svarba, tikslai ir mentoriaus vaidmuo. Šiame gide mokytojams/ mentoriams gausu smulkios informacijos apie pameistrystės programą ugdant pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius, apie skirtingas užduotis mokiniams, kurios gali padėti sėkmingiau ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius. Kiekviena užduotis parengta atsižvelgiant į pagrindinius socialinius-emocinius įgūdžius

pameistrystės metu. Gidas mokytojams/ mentoriams parengtas atsižvelgiant į mokinių patirtis pameistrystės metu DESSA projekto partnerių valstybėse. Šis gidas mokytojams/ mentoriams ir užduotys sukurti tam, kad, per pateiktas praktines užduotis ir pavyzdžius, mokiniai ir mokytojai/ mentorai galėtų susidaryti aiškų pameistrystės programos vaizdą. Gide mokytojams/ mentoriams pameistriams suteikiama galimybė ugdyti savo socialinius-emocinius įgūdžius, įgyti vertingos patirties realioje darbo aplinkoje ir augti kaip profesionalams.

Daugiau informacijos galite rasti „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“ ir interneto platformoje – <http://dessaproject.eu/>

- **Interneto platforma**

DESSA projekto interneto platformoje pateikiama išsami informacija apie pagrindinę DESSA projekto idėją, informacija apie projekto partnerius ir nuorodos į projekto intelektinius produktus: „Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“ bei kitą svarbią informaciją apie DESSA projektą.

Daugiau informacijos galite rasti interneto platformoje – <http://dessaproject.eu/>

- **Seminarai profesinio mokymo paslaugų teikėjų mokytojams ir įmonių mentoriams**

Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai ir įmonės turėtų dalyvauti seminaruose, kuriuose būtų galima pristatyti DESSA pameistrystės modelį, pagrindinius jo elementus (žaidybinimą ir natūralią mentorystę) bei pagalbinius pameistrystės elementus („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/ mentoriams“, DESSA projekto interneto platforma). Prieš pradėdant taikyti pameistrystės modelį, rekomenduojama išanalizuoti DESSA projekto intelektiniuose produktuose pateikiamas rekomendacijas ir metodiką.

Seminarai profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjų ir įmonių mokytojams/ mentoriams suteiks aišką kryptį visiems DESSA projekto metu sukurtiems intelektiniams produktams. Jie padės surasti pasiūlymų, kaip efektyviau organizuoti pameistrystę įgyvendinant žaidybinimą ir natūralią mentorystę pameistrystės laikotarpiu ugdant pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius.

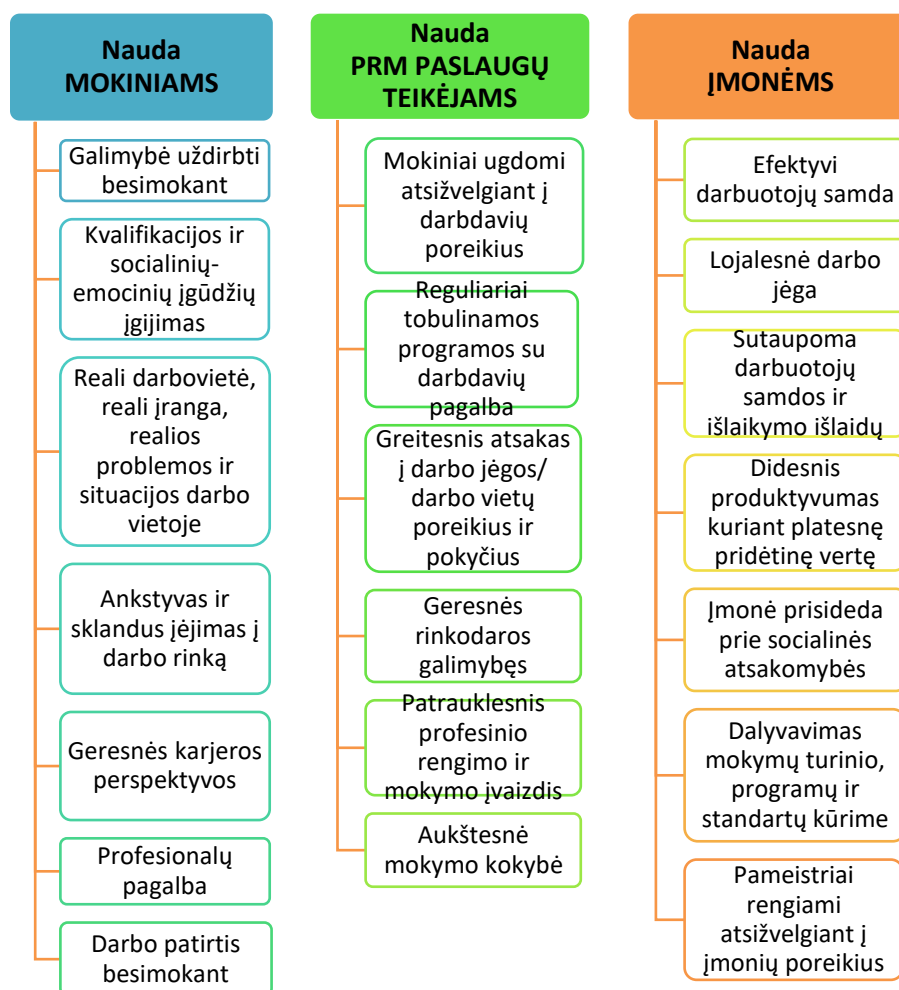
DESSA projektas suteikia naudingą ir lengvai prieinamą metodiką visoms Europos valstybėms. Visi DESSA projekto intelektiniai produktai yra prieinami visoms suinteresuotoms ir dalyvaujančioms šalims (PRM paslaugų teikėjams, įmonėms, studentams -> mokiniams ir kitoms suinteresuotoms šalims). Pameistrystės modelis ir DESSA projekto metu sukurti intelektiniai produktai padės sukurti subalansuotą ir nedviprasmišką supratimą apie pameistrystę, pameistrystės organizavimo ypatumus ir pameistrystės svarbą plėtojant pameistrystę per mentorystę taikant žaidybinimo elementus, bei kvalifikuotų specialistų rengimo naudą.

Seminaruose pateikiama išsami informacija apie DESSA projekto metu sukurtų produktų naudingumą ir aktualumą. Pristatant visus efektyvesnio ir kokybiškesnio pameistrystės mokymo komponentus verta susipažinti su rekomenduojamais metodais ir priemonėmis.

Daugiau informacijos apie seminarus rasite interneto platformoje - <http://dessaproject.eu/>



Pameistrystės modelio nauda suinteresuotosiems šalims



4 diagrama. DESSA pameistrystės modelio nauda suinteresuotosiems šalims.

DESSA projekto partnerių iš įvairių Europos Sąjungos šalių atlikti tyrimai rodo, kad pameistrystė yra veiksmingas būdas parengti darbo rinkai kvalifikuotus specialistus, turinčius platų spektrą įgūdžių. Pameistrystės modelis atitinka darbdavių poreikius ir palengvina asmenų įsitraukimą į darbo rinką, nes padidina jų įsidarbinimo galimybes. Šios, bendradarbiaujant sukurtos, mokymo formos naudą jaučia visos pameistrystės procese dalyvaujančios šalys: mokiniai, profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai, įmonės, o taip pat ir valstybės.

Nauda mokiniams:

- Galimybė uždirbti besimokant. Pameistrystė gali mokytis tobulindamas techninius ir socialinius-emocinius įgūdžius ir tuo pat metu gauti atlyginimą;
- Kvalifikacijos ir socialinių-emocinių įgūdžių įgijimas;
- Reali darbovietė, reali įranga, realios problemos ir situacijos darbo vietoje;
- Ankstyvas ir sklandus įėjimas į darbo rinką;
- Geresnės karjeros perspektyvos ir platesnis įgūdžių spektras;
- Profesionalų pagalba (dėl techninių bei socialinių-emocinių įgūdžių) visu pameistrystės laikotarpiu;
- Darbo patirtis besimokant;

Nauda PRM paslaugų teikėjams:

- Mokiniai ugdomi atsižvelgiant į darbdavių poreikius. Pameistrių įgyti įgūdžiai atitinka konkrečiam darbui keliamus reikalavimus, taip užtikrinant, kad darbuotojas atitiks įmonių poreikius;
- Reguliariai tobulinamos programos su darbdavių pagalba;
- Greitesnis atsakas į darbo jėgos arba darbovietės poreikius ir pokyčius;
- Geresnės rinkodaros galimybės. Lengviau pritraukti jaunimą;
- Patrauklesnis profesinio rengimo ir mokymo įvaizdis siūlant platesnį įgūdžių spektrą ir daugiau galimybių;
- Aukštesnė mokymo kokybė. Efektyviau tobulinamos mokytojų kvalifikacijos dirbant tiesiogiai su darbdaviais, mentoriais ir profesionalais bei naudojant DESSA metodiką ir medžiagą;

Nauda įmonėms:

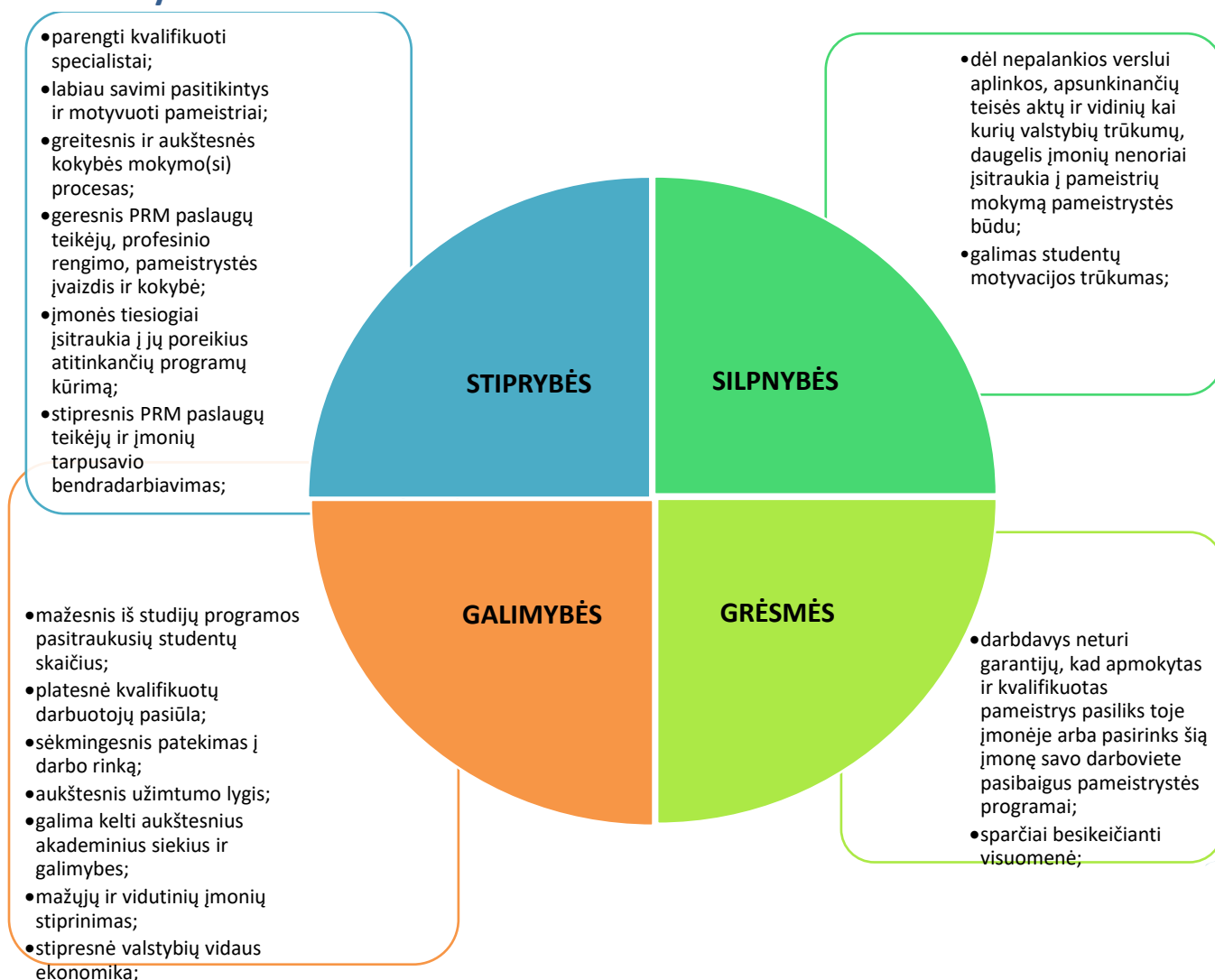
- Efektyvi darbuotojų samda. Lengviau pritraukti jaunus perspektyvius žmones siūlant platesnį įgūdžių ir galimybių spektrą;
- Lojalesnė darbo jėga susitelkiant į techninius ir socialinius-emocinius įgūdžius;
- Sutaupoma darbuotojų samdos ir išlaikymo išlaidų;
- Didesnis produktyvumas kuriant didesnę pridėtinę vertę;
- Įmonė prisideda prie socialinės atsakomybės susitelkdama ne vien į profesinius (techninius) įgūdžius, bet taip pat ugdydama darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius;
- Dalyvavimas kuriant mokymų turinį ir standartus;
- Pameistriai rengiami atsižvelgiant į įmonių poreikius. Pameistrių įgyti įgūdžiai atitinka konkrečiam darbui keliamus reikalavimus, taip užtikrinant, kad darbuotojas atitiks įmonių poreikius.

Nauda valstybėms:

- Teigiamas ekonominis ir socialinis poveikis;
- Švietimas sėkmingiau prisitaiko prie verslo poreikių;
- Lankstesnė profesinio rengimo sistema;
- Geresnis atsakas į pokyčius darbo rinkoje.



Pameistrystės modelio SSGG analizė



5 diagrama. DESSA pameistrystės modelio SSGG analizė.

Pameistrystės modelio stiprybės:

- parengti kvalifikuoti specialistai;
- labiau savimi pasitikintys ir motyvuoti pameistrai;
- greitesnis ir aukštesnės kokybės mokymo(si) procesas;
- geresnis PRM paslaugų teikėjų, profesinio rengimo, pameistrystės įvaizdis ir kokybė;
- įmonės tiesiogiai įsitraukia į jų poreikius atitinkančių programų kūrimą;
- stipresnis PRM paslaugų teikėjų ir įmonių tarpusavio bendradarbiavimas;

Pameistrystės modelio galimybės:

- mažesnis iš studijų programos pasitraukusių studentų skaičius;
- platesnė kvalifikuotų darbuotojų pasiūla;
- sėkmingesnis patekimas į darbo rinką;
- aukštesnis užimtumo lygis;



- galima kelti aukštesnius akademinis siekius ir galimybes;
- mažųjų ir vidutinių įmonių stiprinimas;
- stipresnė valstybių vidaus ekonomika;

Pameistrystės modelio silpnybės:

- dėl nepalankios verslui aplinkos, apsunkinančių teisės aktų ir vidinių kai kurių valstybių trūkumų daugelis įmonių nenoriai įsitraukia į pameistrių mokymą pameistrystės būdu;
- galimas studentų motyvacijos trūkumas;

Pameistrystės modelio grėsmės:

- darbdavys neturi garantijų, kad apmokytas ir kvalifikuotas pameistrs pasiliks toje įmonėje arba pasirinks šią įmonę savo darbo vieta pasibaigus pameistrystės programai;
- sparčiai besikeičianti visuomenė. Labai ryškus mūsų laikų bruožas – tai vis spartėjantis pokyčių tempas. Kiekvienoje žmogaus veiklos srityje sukuriama daug naujų žinių, o senosios praktikos atsisakoma viena po kitos. Šiuo istoriniu laikotarpiu niekas negali paneigti, kad visuomenė visais savo aspektais (socialiniu, ekonominiu, politiniu ir kultūriniu) išgyvena esminių pokyčių procesą.



Išvados

DESSA projekto metu sukurto pameistrystės modelio tikslas – užtikrinti suprantamą, pritaikomą ir efektyvesnę pameistrystę kiekvienoje valstybėje. Pagal šį modelį DESSA projekto tikslinių grupių nariai orientuojami į geresnės kokybės pameistrystės programas, kuriose pateikiama aiški vizija, kryptis ir veiksmų planas, kaip ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius. Šiuose mokymuose naudojami pagrindiniai pameistrystės modelio elementai (žaidybinimas ir natūrali mentorystė), taip pat pagalbiniai pameistrystės modelio elementai ir įrankiai („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo gidas“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas mokytojams/mentoriams“, DESSA projekto interneto platforma).

Šį pameistrystės modelį galima pritaikyti kiekvienoje valstybėje ir jis gali padėti pasiekti kiekvienos valstybės pameistrystės modelio tikslus, paruošiant aukštos kvalifikacijos darbuotojus, turinčius platų įgūdžių (techninių bei socialinių-emocinių) spektrą. DESSA pameistrystės modelis sukurtas atsižvelgiant į realius darbo rinkos poreikius ir prisideda prie įmonių produktyvumo ir konkurencingumo didinimo, o tai skatina darbo vietų kūrimą ir didesnį jaunimo užimtumą.

„Pameistrystės modelyje socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“ pateikiami teoriniai pagrindai su nuorodomis į praktinius pagrindus ir pagrindinius principus pameistrystės modelio socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui, kūrimui, įgyvendinimui ir vertinimui. Pameistrystės modelis sukurtas remiantis įvairių Europos Sąjungos valstybių pameistrystės patirtimi, analize ir tyrimais.

Šiame gido skyriuje pristatyti pagrindiniai DESSA projekto pameistrystės modelio tikslai ir atlikti tyrimai padės sklandžiau ir efektyviau įgyvendinti pameistrystės modelį.

Daugiau informacijos apie „Pameistrystės modelį“ galima rasti „Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“.



Šaltiniai

- https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf
- http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf
- https://www.cedefop.europa.eu/files/9102_en.pdf
- https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/WCMS_743634/lang-en/index.htm
- <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213361/1/1688077715.pdf>
- https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et2020_mandates_2018-2020_final.pdf

