



SOCIALINIŲ-EMOCINIŲ ĮGŪDŽIŲ LAVINIMAS PER PAMEISTRYSŲĘ  
„Erasmus+“ projektas Nr. 2019-1-NL01-KA202-060482

# GIDAS INSTRUKTORIAMS

## GIDAS INSTRUKTORIAMS SOCIALINIŲ-EMOCINIŲ ĮGŪDŽIŲ LAVINIMUI PER PAMEISTRYSŲĘ

### **Autoriai - Bendraautoriai:**

Lodzės Humanitarinių ir ekonomikos mokslų akademija (*Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Lodzi*) – Lenkija

Frislando kolegija (*Friesland College*) – Nyderlandai

KSPMC – Lietuva

Txorierrri politechnikos centras (*Politeknika Ikastergia Txorierrri*) – Ispanija

IDEC – Graikija

IIEK DELTA – Graikija

Šis leidinys parengtas įgyvendinant DESSA projektą.

[Projektas 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 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 kokią šiame dokumente esančios informacijos panaudojimą.

# Turinys

## Ivadas

### 1 skyrius. Pirminis tyrimas apie socialinius-emocinius įgūdžius

- 1.1. Antreprenerių apklausos – rezultatai ir išvados
- 1.2. Tikslinių grupių susitikimai – rezultatai ir išvados
- 1.3. Geroji praktika - rezultatai ir išvados

### 2 skyrius. Kodėl turėtume lavinti socialinius-emocinius įgūdžius

- 2.1. Kas yra socialiniai-emociniai įgūdžiai?
- 2.2. Kurie socialiniai-emociniai įgūdžiai yra itin svarbūs antrepreneriams?
- 2.3. Pasirinktiems socialiniams-emociniams įgūdžiams būdingi bruožai

### 3 skyrius. Pameistrystės modelis

- 3.1. Įvadas į pameistrystės modelį
- 3.2. Pameistrystės modelyje dalyvaujančios šalys
- 3.3. Pameistrystės modelis
- 3.4. Pameistrystės modelio nauda suinteresuotosioms šalims
- 3.5. Išvados

### 4 skyrius. Natūralios mentorystės metodika

- 4.1. Natūralaus mentoriaus atsakomybės pameistrystės metu
- 4.2. Skirtumai tarp natūralaus mentoriaus ir vadovo
- 4.3. Natūralios mentorystės pavyzdys

### 5 skyrius. Žaidimu paremtų elementų įtraukimo metodika - Graikija

- 5.1. Kas yra žaidybinimas?
- 5.2. Žaidybinimo privalumai
- 5.3. Žaidybinimas ar žaidimu paremtas mokymasis?
- 5.4. Žaidybinimo elementai
- 5.5. Kaip pritaikyti žaidybinimą pameistrystės metu?
- 5.6. Žaidybinimas ir socialinių-emocinių įgūdžių lavinimas pameistrystės metu
- 5.7. Žaidybinimas praktikoje! Žaidybinimo taikymo pavyzdžiai

### 6 skyrius. Mokymosi rezultatų vertinimo metodika

- 6.1. Galimi vertinimo metodai
- 6.2. Pameistrystės stebėseną
  - 6.2.1. Kas yra stebėseną?
  - 6.2.2. Stebėsenos įrankiai

### 7 skyrius. Nurodymai, pavyzdžiai ir idėjos, kaip lavinti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius

- 7.1. Kaip motyvuoti pameistrius lavinti socialinius-emocinius įgūdžius – praktinės užduotys ir pratimai
- 7.2. Dalijimasis patirtimi ir rekomendacijomis – pameistrystės modelio taikymo pavyzdžiai

PRIEDAI

## Ivadas

Pastaraisiais metais pastebimai pasikeitė darbuotojų įgūdžiams keliami reikalavimai. Darbdaviai vis dažniau pirmenybę teikia socialiniams-emociniams, o ne techniniams įgūdžiams. Pagal dabartinį apibrėžimą, socialiniai-emociniai įgūdžiai apibūdinami kaip vieni svarbiausių esminių kompetencijų. Šie įgūdžiai – tai dinamiškas pažintinių (kognityvinių) ir metakognityvinių įgūdžių, tarpasmeninių, intelektinių, emocinių ir praktinių įgūdžių derinys, kuris gali būti taikomas skirtinguose užimtumo kontekstuose. ES (2016) socialinius-emocinius įgūdžius klasifikuoja kaip „esmines mokymuisi visą gyvenimą reikalingas kompetencijas“.

Vis dėlto, nors socialinių-emocinių įgūdžių sąrašas nėra baigtinis, galima išskirti jiems visiems būdingų bendrų elementų. Socialinius-emocinius įgūdžius galima suskirstyti į tris pagrindines grupes:

Asmeniniai įgūdžiai	t. y. mokymosi įgūdžiai, atsparumas stresui, profesinė etika, sąmoningumas, atsidavimas, gyvenimo pusiausvyra, kūrybiškumas / novatoriškumas
Socialiniai įgūdžiai	t. y. komunikacija, darbas komandoje, ryšių tinklų mezgimas, derybos, konfliktų valdymas, lyderystė, gebėjimas prisitaikyti prie kultūros
Nuo turinio priklausantys / metodiniai įgūdžiai	t. y. orientacija į klientą / naudotoją, nuolatinis tobulėjimas, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, orientacija į rezultatą, analitiniai įgūdžiai, gebėjimas priimti sprendimus, vadybos įgūdžiai, informacijos rinkimas ir valdymas (Cinque, 2016).

Optimaliausias būdas dirbti su studentais ir suteikti jiems galimybę ugdyti darbe reikalingus socialinius-emocinius įgūdžius - tai mokymasis darbo vietoje ir pameistrystė. Mokymasis darbo vietoje ir pameistrystė padeda pereiti nuo žinių perdavimo mokymo(si) modelių prie patyriminio mokymo(si) bei suteikia galimybę teoriją integruoti į praktinę patirtį.

Šio DESSA projekto tikslus – sukurti tokį pameistrystės modelį, kuris leistų vyresniųjų klasių vidurinio ugdymo bei profesinio rengimo ir mokymo studentams įgyti socialinių-emocinių įgūdžių.

Bendradarbiaudami tarptautiniu mastu ir su partneriais, sukūrėme tokį pameistrystės modelį, kuris palaikytų studentų socialinius-emocinius įgūdžius pasitelkiant žaidybinimo elementus bei įtraukiant natūralaus mentoriaus vaidmenį. Šie du elementai – žaidybinimo ir natūralios mentorystės metodai – padeda išlaikyti pameistrių įsitraukimą, motyvaciją ir gerą savijautą.

Šį projektą įgyvendino 6 partneriai iš 5 valstybių (Nyderlandai, Ispanija, Graikija, Lenkija ir Lietuva), atstovaujantys keturias profesinio rengimo ir mokymo įstaigas, vieną universitetą ir vieną suaugusiųjų mokymo paslaugas teikiančią bendrovę. Norėdami padėti vidurinių ir profesinio rengimo mokyklų mokytojams, parengėme gidą, kuris jiems padės ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius pasitelkiant žaidybinimo elementus ir įvedant natūralaus mentoriaus vaidmenį.

Pirmajame ir tolesniuose skyriuose remiamės atliktų antreprenierių apklausų bei valstybėse partnerėse vykusių tikslinių grupių susitikimų su įvairių profesinių sektorių atstovais rezultatais, taip pat visų valstybių partnerių gerąja pameistrystės praktika. Antrajame skyriuje, remdamiesi atlikto tyrimo rezultatais, parodome socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo svarbą. Pristatome socialiniams-emociniams įgūdžiams, kuriuos antreprenieriai pasirinko apklausoje, nurodė tikslinių grupių susirinkimuose, arba kurie buvo parinkti remiantis gerosios praktikos analize, būdingus bruožus.

Trečiajame gido skyriuje pristatome pameistrystės modelį, kuriame atsižvelgiama į pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą. Pasitelkiant natūralią mentorystę ir žaidybinimo elementus, pameistrystė leidžia praktikantams praturtinti savo socialinius-emocinius įgūdžius. Ketvirtasis skyrius skirtas paaiškinti natūralaus mentoriaus vaidmenį. Atskleidžiame atsakomybę, kuri pameistrystės metu tenka natūraliam mentoriui. Atskiriame natūralaus mentoriaus ir vadovo vaidmenis. Taip pat pateikiame pavyzdžių, kaip natūrali mentorystė veikia praktiniu aspektu ir **koks natūralaus mentoriaus vaidmuo pameistrystės modelyje**. Penktajame skyriuje aprašoma edukacinių žaidybinimo grįstų veiklų metodika pameistrystės modelio kontekste.

Šeštajame skyriuje aptariami pameistrių progreso pameistrystės metu stebėsenos metodai. Šioje dalyje taip pat pateikiamos instrukcijos, kaip naudotis šio projekto metu studentams ir pameistriams sukurta internetine platforma bei nurodoma į orientavimo gidą, kurio tikslas – remti savarankišką pameistrių tobulėjimą socialinių-emocinių įgūdžių srityje.

Septintajame skyriuje pateikiami pratimai ir pavyzdžiai, kaip ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius, bei informacija apie pagalbines žaidybinimo grįstas veiklas, kuriose svarbus natūralaus mentoriaus vaidmuo. Taip pat instruktoriams pateikiami praktiniai patarimai, kaip įkvėpti pameistrius ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius, susijusius su kompetencijomis, kurias, kaip pačias svarbiausias, antreprenieriai nurodė per šį projektą atlikto tyrimo metu.

Paskutinioji dalis pavadinimu „**Dalijimasis patirtimi ir rekomendacijomis**“ bus pridėta ateityje ir joje bus pateikti konkretūs pameistrystės modelio taikymo valstybėse partnerėse pavyzdžiai. Čia bus pabrėžiami konkretūs valstybių partnerių patirti iššūkiai ir jų rekomendacijos. Pavyzdžiai bus pateikiami struktūruotai, aprašant bendrovės kontekstą, pateikiant informaciją apie pameistrį ir dalyvavusius instruktorius. Šiame skyrelyje bus aprašomas uždavinys ir procesas, kurio laikėsi pameistrys, kaip buvo remiamas, stebimas ir vertinamas visas procesas, bei pateikiamos galutinės išvados ir rekomendacijos. (SSGG analizė pirmiausia bus atlikta nacionaliniu lygmeniu, o vėliau partneriai kartu paruos ataskaitą).

Gide pateikiamos nuorodos ir priedai, kuriuose skaitytojas gali susipažinti su mūsų projekto veiklų rezultatais (apklausų rezultatais, gerąja praktika).

## 1 skyrius. Pirminis tyrimas apie socialinius-emocinius įgūdžius

Vykdamas tarptautinį „Dessa“ projektą dėl pameistrystės modelio, skirto profesinio rengimo ir vidurinių mokyklų studentams, kuris būtų jų ugdymo programos dalis ir padėtų įgyti socialinių-emocinių įgūdžių, kūrimo, valstybėse partnerėse buvo atlikta anoniminė antrepenerių **apklausa**. Apklauso tikslas – gauti informacijos apie socialinių-emocinių įgūdžių svarbą antrepeneriams ir sužinoti, kurie įgūdžiai yra ypač svarbūs įmonės vystymui.

Be apklausų, kiekvienoje valstybėje partnerėje taip pat buvo organizuojami **tikslinių grupių** susitikimai (tiksliniai interviu / diskusijos) su antrepeneriais, švietimo įstaigų atstovais ir studentais. Tikslinių grupių susitikimai vyko apskritojo stalo diskusijų forma, dalyvaujant įvairiems pameistrystės socialinių-emocinių įgūdžių, novatoriško mokymosi ekspertams, suinteresuotiems asmenims, politikos formuotojams, bendrovių savininkams, verslininkams ir verslininkėms. Tikslinių grupių dalyviai buvo kviečiami teikti siūlymus ir patarimus, kaip būtų galima vystyti pameistrystės modelį, įtraukiant į jį socialinių-emocinių įgūdžių lavinimą. Susitikimuose daugiausia dėmesio buvo skiriama interviu, paremtiems bendra diskusija apie darbuotojų socialinių-emocinių įgūdžių svarbą ir poreikį remti socialinius-emocinius įgūdžius pameistrystės metu. Buvo surinktos nuomonės apie tai, kurie socialiniai-emociniai įgūdžiai yra ypač svarbūs konkrečiose darbinėse situacijose. Susitikimų dalyviai pakomentavo, kaip motyvuoti ir remti pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių lavinimą. Tikslinių grupių interviu tikslas buvo praplėsti iš apklausų gautas žinias apie poreikį ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius, tačiau taip pat ir identifikuoti, kada ir kodėl konkretūs socialiniai-emociniai įgūdžiai tampa svarbūs. Be to, svarbus susitikimų tikslas buvo nurodyti pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo metodus bei sukurti pameistrystės planą.

Svarbus žinių šaltinis DESSA projekte – partnerių pameistrystės **gerosios praktikos** patirtys. Kiekviena partnerė paruošė gerosios praktikos, susijusios su skirtingomis institucijomis ir profesijomis, aprašymą, kuriame daugiausia dėmesio buvo skiriama pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo palaikymo metodams. Šios patirtys leidžia sukurti pameistrystės modelį, kuris palaikytų pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą.

### 1.1. Antrepenerių apklauso – rezultatai ir išvados

DESSA projekte keliama prielaida, kad studentų socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas jiems leis geriau prisitaikyti prie antrepenerių lūkesčių. Norėdami patikrinti šią prielaidą ir geriau suprasti socialinių-emocinių įgūdžių svarbą antrepeneriams, kiekvienoje valstybėje partnerėje, t. y. Lietuvoje, Lenkijoje, Graikijoje, Nyderlanduose ir Ispanijoje, atlikome apklauso. Rezultatai rodo, kodėl socialiniai-emociniai įgūdžiai yra tokie svarbūs, kurios kompetencijos yra ypač vertingos ir ar verta palaikyti darbuotojų ugdymąsi. Valstybėse partnerėse atliktos apklauso aiškiai rodo, kad antrepeneriai suvokia darbuotojų socialinių-emocinių įgūdžių svarbą. Šios kompetencijos yra vertinamos, o darbdaviai stengiasi motyvuoti savo darbuotojus jas toliau ugdyti. Visi respondentai pripažino, kad vertina savo darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius ir pastebi jų svarbą bendrovės vystymuisi. Verta paminėti, kad tarp tų socialinių-emocinių įgūdžių, kuriuos dažnai savo atsakymuose minėjo respondentai iš skirtingų valstybių, buvo **bendravimo** įgūdžiai. Komunikacija svarbi visose užimtumo srityse. Prieš bet kokius užsiėmimus vyksta tam tikra komunikacija priėmimo, ataskaitų arba užklauso forma. Verta paminėti, kad kiekvienas darbuotojas supranta savo vaidmenį, o darbdavys kontroliuoja socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą per efektyvią komunikaciją su komanda.

Respondentai taip pat paminėjo galimybę **bendradarbiauti ir dirbti komandoje**, taip pat galimybę **motyvuoti**. Šie įgūdžiai turi įtakos atmosferai vykdamas užduotis bei lemia jų poveikį, gerina verslo klimatą ir dažnai lemia darbuotojų efektyvumą.

Antrepreneriai vertina darbuotojų **kūrybiškumą ir novatoriškumą**, kurie taip pat gali virsti gebėjimu **spręsti problemas, prisitaikyti prie pokyčių ir siekti tobulėti**. Ši įgūdžių grupė ypač svarbi keičiant sąlygas darbo rinkoje žvelgiant į besikeičiančius socialinius poreikius, tačiau taip pat susiduria su naujais iššūkiais, apibrėžiančiais šiuolaikines visuomenes. Dėl šios priežasties antrepreneriai supranta, kaip svarbu ugdyti darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius, tačiau kai kurie šiuos įgūdžius stengiasi ugdyti patys įgyvendindami profesines užduotis.

Daugiau informacijos apie apklausų rezultatus galima rasti prieduose.

## 1.2. Tikslinių grupių susitikimai – rezultatai ir išvados

Vyko tikslinių grupių susitikimai (tikslinių grupių interviu), kuriuose dalyvavo skirtingi socialinių-emocinių įgūdžių ir novatoriško mokymosi pameistrystės metu ekspertai – suinteresuotosios šalys, įmonių savininkai, verslininkai ir verslininkės. Kiekvienoje valstybėje (Lenkijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Lietuvoje, Nyderlanduose) tokiuose renginiuose dalyvavo apie 10 žmonių. Daugelis susitikimų vyko nuotoliniu būdu per vaizdo ryšį. Šių susitikimų tikslas – apsikeisti informacija ir aptarti pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo pameistrystės metu poreikį, taip pat sužinoti, kuriuos socialinius-emocinius įgūdžius ir kodėl labiausiai vertina įvairių profesinių sektorių darbdaviai. Dar vienas tikslinių grupių susitikimų tikslas buvo surasti pameistrystės modelį, kuris leistų ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius. Dalyviai buvo skirtingų profesijų atstovai. Vyko susitikimai su įmonių darbuotojais, gamybos darbuotojais, technikos, statybų ir IT sektorių atstovais, medikais, teisininkais, vadovais, švietimo atstovais, psichologinę pagalbą teikiančiais asmenimis, mentoriais bei studentais. Tikslinių grupių interviu ir diskusijos atskleidė darbuotojų socialinių-emocinių įgūdžių svarbą. Šie socialiniai-emociniai įgūdžiai svarbūs įvairiose profesinėse srityse ir įvairiose profesijose.

### Keletas refleksijų iš tikslinių grupių susitikimų valstybėse partnerėse

**Lietuva:** visų pirma socialiniai-emociniai įgūdžiai turėtų būti vertinami, o to pasiekti galima per kursus, seminarus, tačiau taip pat ir apdovanojimus, įvertinimus ir tolimesnes karjeros galimybes. Darbuotojus galima siųsti į kompetencijos konkursus ir apdovanoti. Be galo svarbu semestro pradžioje aptarti metų rezultatus ir atskirai pasikalbėti su kiekvienu darbuotoju arba pameistriu. Be to, darbo rinkos lūkesčiai motyvuoja, kadangi darbdaviai vertina socialinių-emocinių įgūdžių turinčius darbuotojus.

**Lenkija:** yra keletas įdomių pasiūlymų, kaip ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius:

- *Kalbėtis su darbuotojais, duoti patarimų, girti darbuotoją,*
- *Komandinio darbo strategijų kūrimas, planavimas, vadovaujančio asmens žinutės aiškumas,*
- *Bendroji atmosfera darbe bei svarbių užduočių įgyvendinimas;*
- *Galimybės darbuotojui atlikti jo/jos sugalvotą užduotį suteikimas. Darbdavys siūlo užduotis, kurias darbuotojas įgyvendina pagal savo idėją;*
- *Grijtamojo ryšio apie užduotį teikimas. Svarbu reflektuoti, kokį poveikį turėjo atlikti veiksmai;*
- *Leisti pameistriams užduotį atlikti patiems;*
- *Susisiekti su naudotoju ir išspręsti realią problemą;*
- *Atrasti asmens vertybių visumą.*

**Graikija:** Įmonės pasisakė, jog skatina darbuotojų socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą priskirdamos jiems vadovauti projekto komandai arba reguliariai keisdamos jų atsakomybes ir duodamos naujas užduotis. Dar vienos įmonės atstovai pasisakė, jog pasitelkia „Study Technology“ metodą, kad jų darbuotojai išmokytų efektyviai skaityti. Kiti dalyviai atsakė, jog įmonėje kuria tinkamą aplinką, kuri skatintų socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą, ir kad



darbuotojams duodamos tikslingos užduotys, kuriomis siekiama ugdyti konkretų socialinį-emocinį įgūdį. Jie taip pat leidžia savo darbuotojams imtis iniciatyvos įvykdant skirtą užduotį. Vienas dalyvis teigė, jog jų bendrovė teikia įvairius paskatinimus – nuo paprastų finansinių paskatinimų iki organizacijos akcijų ir tolimesnio darbuotojo ugdymo. Kiti dalyviai atsakė, jog dalijasi aktualiomis nuorodomis į knygas, straipsnius ir vaizdo įrašus, kuriuose koncentruojamasi į socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą. Vienas dalykas, dėl kurio sutarė visi dalyviai, yra tai, jog socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas daugiausiai priklauso nuo paties asmens, kadangi jie patys turi stengtis įsitraukti į jiems skirtas užduotis ir asmeninį tobulėjimą. Taigi svarbu komunikuoti apie tai, kas yra socialiniai-emociniai įgūdžiai, bei paaiškinti, kodėl jie svarbūs bendrovei ir kiekvienam individui.

*Nyderlandai:* Kalbant apie pameistrystę, svarbu skatinti pameistrius nenuleisti rankų ir **reflektuoti po kiekvienos darbe iškilusios situacijos**. Pameistrystės koordinatorius turėtų būti **pavyzdys** ir demonstruoti studentams, kokį džiaugsmą teikia darbas, prisidedantis prie asmeninio tobulėjimo. Koordinatorius daug laiko turėtų skirti **refleksijoms**, kadangi refleksija daugeliu atvejų yra tai, į ką studentai iš pradžių nekreipia daug dėmesio, tačiau vėliau pamini kaip svarbią savo išsilavinimo dalį. Pameistrystės metu studentai turėtų būti vis atviresni naujoms situacijoms ir įveikti savo barjerus. Suteikus studentams šiek tiek erdvės, jie gali tapti labiau nepriklausomi bei jaustis paskatinti išeiti iš komforto zonos. Studentams reikėtų suteikti laisvės tyrinėti bei teisę daryti klaidas. Vis dėlto fasilitatorius pirmiausia turėtų įsitikinti, jog studentai žino, kad visuomet gali juo pasikliauti. Todėl jie turėtų būti užtikrinti, kad gali ryžtis išbandyti naujus dalykus, o koordinatorius turėtų jiems leisti patiems priimti sprendimus sprendžiant problemines situacijas ir savo veikloje apskritai.

*Ispanija:* Antreprenieriai visą laiką jautėsi galintys ugdyti darbo komandoje, tikslų kėlimo ir projektų planavimo (problemų sprendimo) įgūdžius, tačiau visuomet pritrūkdavo laiko patyrinėti, kaip tobulinti silpnąsias vietas. Kartais jie dirbdavo ties asmeniniais tikslais ir motyvacijomis ir buvo skatinami imtis iniciatyvos įvairaus pobūdžio darbuose, tačiau esant probleminėms asmeninėms aplinkybėms arba pritrūkus asmeninės kompetencijos reikalingas labiau specializuotas arba individualus mokymas. Dalyviai jautė, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai buvo pabrėžiami žymiai daugiau, nei anksčiau, o Ispanijos PRM centruose labai daug darbo buvo įdėta į tarpšakinis modulius, tokius kaip profesinis orientavimas ir antreprenerystės moduliai. Vis dėlto visuomet galima padaryti daugiau. Tiesa ta, kad net jei kai kurie pameistrai savo socialinius-emocinius įgūdžius turi ugdyti labiau nei kiti, visi jie mokosi pagal tą pačią programą – o paprastai taip yra dėl laiko ir erdvės apribojimų. Visi dalyviai sutarė, kad savo pameistrius siųstų į socialinių-emocinių įgūdžių kursus.

### **Tikslinių grupių metu pateiktų pasiūlymų rinkimas**

Dalyvių buvo paprašyta pateikti pasiūlymų dėl socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo pameistrystės metu. Jų atsakymai buvo tokie:

- ✓ Turėtų būti sukurta organizuota **švietimo programa**, kurią būtų išdiskutavę ir dėl kurios sutartų tiek įmonė, tiek profesinio rengimo ir mokymo centras, tiek studentas.
- ✓ Studentams turėtų būti duodamos **specifinės užduotys**, kurios padėtų jiems ugdyti įgūdžius, pavyzdžiui, duoti jiems **nedidelį projektą** ir padėti jį užbaigti su viršininkų pagalba, tačiau tuo pat metu duoti jiems erdvės plėtoti savo pačių planą ir veiksmus.
- ✓ Tarp kitų pasiūlymų buvo nuolatinis studentų **skatinimas** ir **nukreipimas** viso pameistrystės laikotarpio metu, **prieigos prie interneto išteklių** suteikimas, jų

skatinimas (pvz. laisvadieniai), galimybės tolimesniam ugdymui ir bendras pozityvus nusiteikimas ir palaikymas.

- ✓ Studentai turėtų būti skatinami **imtis iniciatyvos**. Antreprenieriai studentų turėtų prašyti **įtraukti savo pačių idėjas**, kadangi jos yra be galo svarbios. Studentai turi tikėti, kad galės susidoroti su sunkumais ir mokės išspręsti problemas. Svarbu sukurti erdvę studentų tobulėjimui.
- ✓ Labai svarbų vaidmenį atlieka atliktų užduočių ir socialinių-emocinių įgūdžių pritaikymo **reflektavimas**.
- ✓ Buvo pateiktas labai įdomus pasiūlymas – išbandyti **studentų tarpusavio kaučingą**. Pameistriai kalbasi ir dirba **mažose grupelėse** ir vieni kitiems teikia grįžtamąjį ryšį. Jiems tai darant kas savaitę arba kasdien, jie greitai prie to pripras ir ugdys kaučingo įgūdžius.
- ✓ Dažna motyvacinių sistemų dalis būna **asmeninių patirčių analizė**. Svarbu pažvelgti į asmens **praeitį** ir patirtis, tačiau ne mažiau svarbu pažvelgti į **ateitį**, kaip asmuo įsivaizduoja norimą ateitį profesinėje veikloje. Čia analizė apima **vertybių, tikslų ir asmeninių resursų sritį**. Svarbu aptarti vidinę asmens motyvaciją, kodėl jis ar ji nori įgyti tam tikrą profesiją, ko jis ar ji tikisi, kas jiems svarbu.

### Identifikuoti veiksniai, padedantys ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius

- ✓ Leisti pameistriams daryti klaidas
- ✓ Sukurti erdvę augti ir mokytis iš kasdienių veiklų (saugi mokymosi aplinka)
- ✓ Gauti grįžtamąjį ryšį (taip pat iš kitų kolegų pameistrių)
- ✓ Socialinių-emocinių įgūdžių ugdymui labai svarbus savarankiškumas.

Šiame etape buvo pabrėžti svarbūs faktoriai, prisidedantys prie pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo. Tarp jų, pirmiausia, buvo *saugios erdvės sukūrimas*, kurioje pameistris galėtų imtis *iniciatyvos* ir prisiimti atsakomybę už savarankišką užduotį. Svarbi *pozityvi pameistrių motyvacija* įgyvendinant šias užduotis ar projektus bei skatinimas savarankiškai spręsti problemas. *Bendradarbiavimas su kitais pameistriais*, darbas grupėse bei tarpusavio pagalba taip pat atlieka svarbų vaidmenį. Be to, socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas apima *reflektavimą, analizę ir vertinimą atlikus skirtą užduotį*.

Iš tikslinės grupės pateiktų teiginių galime daryti išvadą, kad socialinių-emocinių įgūdžių ugdymui reikalingos tam tikros sąlygos. Pirmiausia, svarbu, kad pameistris gautų žinių apie tai, kurie socialiniai-emociniai įgūdžiai yra ypač vertingi pasirinktoje profesijoje, ir kokiose situacijose jie yra svarbūs. Antra, turėtų būti erdvės asmeniniam tobulėjimui. Be to, pameistriams turėtų būti teikiamas palaikymas šioje srityje įsitraukiant į konkrečias užduotis ir projektus, kurie jiems padėtų suprasti, kokius socialinius-emocinius įgūdžius turi ir kuriuos turėtų ugdyti. Šios veiklos turėtų būti stebimos, o pameistris turėtų reflektuoti apie užduotis ir tai, ko išmoko. Svarbų vaidmenį šiame procese atlieka natūralus mentorius – asmuo, kuriuo pameistris pasitiki ir kuris jį palaiko ir teikia grįžtamąjį ryšį. DESSA projekte siūlome veiklų modelį, palaikantį socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą, atsižvelgiant į natūralaus mentoriaus

vaidmenį ir užduotis su žaidybinimo elementais. Šios užduotys – tai iššūkiai pameistriams, leidžiantys jiems geriau pažinti save, užduotyse yra elementų, skatinančių savirefleksiją, o užbaigiamos jos asmeniniu įsivertinimu.

Dėl to esmingai svarbu kurti metodus, kurie motyvuotų ir palaikytų pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą. Šios kompetencijos yra ne pavienės, o susijusios tarpusavyje. Pavyzdžiui, kūrybiškumas svarbus prisitaikant prie pokyčių. Komunikacija gali turėti daugybę formų. Tai gali būti komunikacija komandoje. Dar vienas komunikacijos iššūkis – tai elektroninių laiškų žinučių tikslumas arba komunikacija kitomis internetinėmis priemonėmis. Skirtingi socialiniai-emociniai įgūdžiai gali būti svarbūs priklausomai nuo situacijos ir profesijos. Socialinių-emocinių įgūdžių poreikis gali varijuoti priklausomai nuo asmens ir jo situacijos.

Galima daryti išvadą, kad tam tikrų įgūdžių neįmanoma praktikuoti atskirai be praktinės situacijos konteksto. Taigi ugdant socialinius-emocinius įgūdžius verta susieti juos su konkrečiomis profesinėmis situacijomis, kuriose jie gali pasirodyti svarbūs. Tikslinių grupių susitikimuose dalyvavę studentai nurodė, kad jie studijų metu dažnai nesužino, kokie svarbūs socialiniai-emociniai įgūdžiai. Šių įgūdžių vaidmuo profesinėje veikloje atsiskleidžia tik dalyvaujant pameistrystės programose. Taip pat paaiškėjo, kad daugelis žmonių nesupranta, kad darbo vietos išlaikymas arba paaugstinimas dažnai priklauso nuo **socialinių-emocinių įgūdžių lygmens**. Taip pat akivaizdu, kad žmonės tą prastai suvokia dėl prasto socialinių-emocinių įgūdžių lavinimo ugdymo procese. Taigi šiai sričiai reikalingas ypatingas instruktorių, ugdytojų, mentorių ir mokytojų palaikymas ir dėmesys.

Be dėmesio žinioms apie darbuotojų socialinių-emocinių įgūdžių svarbą, tikslinių grupių tikslas buvo sukurti pameistrystės modelį ir surinkti susirinkimo dalyvių nuomones, kaip būtų galima padėti pameistriams ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Tiksliniuose interviu buvo nurodyti įvairūs socialinių-emocinių įgūdžių palaikymo, pameistrių ugdymo šioje srityje vertinimo ir pameistrių motyvavimo priimtą atsakomybę už savo pačių tobulėjimą, būdai. Tikslinių grupių diskusijų metu, įmonės, mokytojai, įmonėse dirbantys instruktoriai ir studentai sutiko, kad **praktika** turi neapsakomai didelės svarbos jaunų žmonių užimtumui ateityje. Pameistrystė gali tapti keliu į aiškiai apibrėžtą tikslą – įgyti pripažintą kvalifikaciją – tačiau šis kelias turėtų būti gerai paženklintas. Visi suinteresuoti asmenys (Valstybė, darbdavių organizacijos ir profsąjungos, PRM paslaugų teikėjai ir įmonės) turi įsitraukti. Jie turi išnaudoti visą pameistrystės potencialą, ne vien tam, kad įveiktų jaunimo bedarbystę, bet ir tam, kad į profesinio rengimo ir mokymo programas pritrauktų daugiau visokio amžiaus mokinių, bei tobulinti įgūdžius, įskaitant socialinius-emocinius įgūdžius, siekiant didinti galimybes įsidarbinti.

Daugiau informacijos apie tikslinių grupių susitikimus galima rasti šio gido prieduose.

### 1.3. Geroji praktika – rezultatai ir išvados

Remiantis projekto metu atliktais tyrimais ir įgytomis žiniomis, galime identifikuoti konkrečius faktorius, padedančius ugdyti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius. Apibendrinami gerąją praktiką (žr. pavyzdžius prieduose), galime tvirtinti, kad, siekiant palaikyti dalyvių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą, toliau pateikiamos kategorijos turėtų būti įtrauktos į pameistrystės modelį:

- Užduotimis ir projektais grindžiami iššūkiai
- Asmeninių resursų ir galimybių ugdymas
- Iniciatyvos ir savarankiškumo sferų kūrimas
- Tikslų ir norimų rezultatų apibrėžimas

- Darbo grupėse kartu su kolegomis pameistriais ir bendradarbiais organizavimas
- Metodų, skatinančių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą, įvedimas
- Pameistrių mentorystė ir natūralių mentorių įvedimas
- Pameistrių stebėseną, vertinimas ir įsivertinimas

Nurodytos kategorijos susijusios su pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymu. Jos nesusijusios su griežtomis profesinėmis žiniomis ir techniniais įgūdžiais, tačiau padeda mokymosi procesui, skatina atsakomybę, didina motyvaciją, moko refleksijos įgūdžių ir taip padeda bendram profesiniam pasirėngimui. Jos nėra susijusios su konkrečiomis profesijomis, bet sudaro bendrą asmeninio pameistrių tobulėjimo planą. Toliau pateikiame kiekvienos kategorijos aprašymą.

#### ○ Užduotimis ir projektais grindžiami iššūkliai

Ši kategorija apima iššūkių keliančias situacijas, kurios leidžia pameistriams ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Šie iššūkliai gali būti užduotys, kurias reikia įvykdyti, arba projektai. Jų praktinis pobūdis yra svarbus, tačiau jose taip pat turėtų būti problema, kurią reikia išspręsti kuriant asmenines strategijas ir asmeniškai įsipareigojant. Taip pat naudinga, kad užduotyje būtų naujos patirties aspektų. Vertinant šias užduotis svarbiausia asmeninio tobulėjimo analizė, kalbant apie konkrečių socialinių-emocinių įgūdžių įgijimą.

#### ○ Asmeninių resursų ir galimybių ugdymas

Pameistriams skiriamų projektų ir užduočių esmė – atrasti ir ugdyti asmeninius resursus, kurie gali būti svarbūs pameistrio profesinėje karjeroje. Ankstesnės patirtys, įžvalgos ar refleksijos gali būti svarbios, tačiau taip pat verta atkreipti dėmesį į pameistrio interesų sritį, aistras, vertybes ir tarpasmeninius įgūdžius, kuriuos jis turi arba nori ugdyti.

#### ○ Iniciatyvos ir savarankiškumo sferų kūrimas

Savarankiškumas – tai erdvė įgyvendinti kūrybines veiklas. Jį sudaro situacijų (pvz. užduočių, projektų), kuriose pameistras gali parodyti iniciatyvą, veikti savarankiškai, pats pasirinkti, įgyvendinti savo idėjas, kūrimas. Tai mentoriui leidžia palaikyti pameistrių kūrybiškumą ir skatina juos prisiiinti atsakomybę bei tapti atviresniais pokyčiams. Pameistrystės metu mentorius turėtų teikti pagalbą atliekant tokias užduotis bei skatinti pameistrį būti kūrybišką.

#### ○ Tikslų ir norimų rezultatų socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo srityje apibrėžimas

Prieš kiekvieną iššūkį (projektą) svarbu apibrėžti jo tikslus ir norimus rezultatus. Užduočių, susijusių su asmeninių resursų plėtimu, atveju, pameistras taip pat identifikuoja tikslus, susijusius su pasirinktų socialinių-emocinių įgūdžių, kurie svarbūs jo būsimai profesinei veiklai arba jam pačiam, ugdymu.

#### ○ Darbo grupėse kartu su kolegomis pameistriais ir bendradarbiais organizavimas

Darbo grupėse organizavimas suteikia galimybę ugdyti daugelį svarbių socialinių-emocinių įgūdžių. Pirmiausia, darbui grupėje reikalingi komunikacijos, bendradarbiavimo, konfliktų sprendimo įgūdžiai, tačiau taip pat reikalingi ir keitimosi informacija, dalijimosi idėjomis ir kūrybiškumo įgūdžiai. Grupėje vystomi santykiai; grupės nariai remia vieni kitus bei vieni iš kitų mokosi. Darbas grupėje leidžia pasidalinti atsakomybe, tačiau taip pat motyvuoja veikti, todėl verta organizuoti pameistrių užduotis ir projektus grupėse arba įtraukti juos į jau esamas darbuotojų komandas.

- **Metodų, skatinančių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą, įvedimas**

Pameistrystės plane turėtų būti numatyti darbo, kuriam reikalingi socialiniai-emociniai įgūdžiai, palaikymo metodai. Tai gali būti projekto metodas, diskusijos, kūrybiškumo technikos, kaučingo įrankiai, taip pat metodai, skatinantys planavimą, savo tobulėjimo vizijos kūrimą, darbą grupėse arba kitokie refleksiją, savirefleksiją ir įsivertinimą skatinantys metodai. Pirmiausia, DESSA projekte siūlome žaidybinimą įgalinančius metodus, kurie bus aprašyti tolimesniame skyriuje. Antras svarbus metodinis sprendimas, kuris taip pat įtrauktas į pameistrystės modelį – tai natūralaus mentoriaus vaidmens įtraukimas.

- **Pameistrių mentorystė ir natūralių mentorių įvedimas**

Natūralaus mentoriaus vaidmuo bus aprašytas kitame skyriuje. Natūralus mentorius, be kita ko, pirmiausia motyvuoja pameistrį ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius pameistrystės metu.

- **Pameistrių stebėseną, vertinimą ir įsivertinimą**

Pameistrystės vadovas turėtų atlikti stebėseną visuose pameistrystės etapuose, tačiau projekte siūlomame pameistrystės modelyje preziumuojame, kad vertinimo metu dalyvaus natūralus mentorius ir pameistrys. Refleksiją skatinančios pameistrių ir natūralių mentorių diskusijos yra labai svarbios. Vertinamos užduotys ir jų poveikis, taip pat pameistrių progresas socialinių-emocinių įgūdžių ugdyme. Pameistrys papasakoja, ko išmoko, ir kuriuos socialinius-emocinius įgūdžius išsiugdė. Vertinimas ir įsivertinimas – tai ne apibendrinimas, o gairės tolimesniam tobulėjimui. Jie nusako, ko studentas nori išmokti.

Daugiau informacijos apie tikslinių grupių susitikimus galima rasti šio gido prieduose.

## 2 skyrius. Kodėl turėtume lavinti socialinius-emocinius įgūdžius

Darbuotojų socialiniai-emociniai įgūdžiai yra vienas iš veiksnių, lemiančių sėkmę ir darbo kokybės įmonėse gerinimą. Be abejo, įmonės plėtra priklauso nuo darbuotojų socialinių-emocinių įgūdžių ir daro didelę įtaką įmonės sėkmei. Taip pat nereikėtų pamiršti, kad šie gebėjimai atlieka svarbų vaidmenį ir kitose gyvenimo srityse.

### 2.1. Kas yra socialiniai-emociniai įgūdžiai?

Socialiniai-emociniai įgūdžiai taip pat dar dažnai vadinami universaliais įgūdžiais arba kompetencijomis, pagrindiniais įgūdžiais, esminiais įgūdžiais arba gyvenimo įgūdžiais. Tai sąvoka, kuriai nėra visuotinai priimto apibrėžimo. Dauguma žmonių turi asmeninį supratimą apie socialinių-emocinių įgūdžių reikšmę ir akivaizdu, kad jie skiriasi nuo techninių įgūdžių. Techniniais įgūdžiais pripažįstamos techninės (teorinės ar praktinės) žinios ir įgūdžiai, kurie panaudojami ne tik duoda matomų rezultatų, bet kuriuos taip pat galima lengvai suskirstyti į etapus ar laipsniškus mokymosi vienetus ir lengvai įvertinti rezultatus.

Tačiau socialinius-emocinius įgūdžius ne taip lengva apibrėžti ar įvertinti kiekybiškai, o jų turėjimas apibūdinamas kaip įgimtas (charakterio bruožas ar prigimtinis talentas), intuityviai ar natūraliai išugdomas per gyvenimo patirtį arba kaip labai trokštamas tradicinio mokymosi proceso šalutinis rezultatas. Socialiniai-emociniai įgūdžiai - tai, *inter alia*, žmogiškųjų įgūdžių, socialinių įgūdžių, bendravimo įgūdžių, charakterio bruožų, nuostatų, karjeros savybių, socialinio intelekto ir emocinio intelekto derinys, kuris, papildydamas techninius įgūdžius, leidžia žmonėms orientotis aplinkoje, gerai dirbti su kitais žmonėmis, siekti gerų rezultatų ir tikslų. Kolinso anglų kalbos žodyne ši sąvoka apibrėžiama kaip *tam tikrose profesijose pageidautinos savybės, kurios nepriklauso nuo įgytų žinių: jos apima sveiką protą, gebėjimą bendrauti su žmonėmis ir teigiamą lankstų požiūrį*. Šiuo metu plačiai pripažįstama, kad mokymo programose (arba asmeninio tobulėjimo programose) galima skatinti socialinių-emocinių įgūdžių (arba asmeninio tobulėjimo) įgijimą, ugdymą ir įtvirtinimą, dažniausiai skatinant ir nukreipiant žmones asmeninio tobulėjimo procese ir su darbu susijusiame socialinių-emocinių įgūdžių panaudojime.

### 2.2. Kurie socialiniai-emociniai įgūdžiai svarbūs antrepneriams?

DESSA projekte klausėme įvairių šalių antrepnerių, kurie socialiniai-emociniai įgūdžiai yra svarbiausi jiems ir jų įmonės veiklai. Atliktos apklausos ir tikslinių grupių susitikimai leido nustatyti 10 dažniausiai nurodomų socialinių-emocinių kompetencijų. Sudarėme socialinių-emocinių įgūdžių, kurie, kaip svarbūs, buvo **pakartotinai pabrėžiami apklausose, taip pat nurodyti per tikslinių grupių susitikimus, sąrašą. Tai:**

- Bendravimo įgūdžiai
- Bendradarbiavimas / komandinis darbas
- Konfliktų sprendimas
- Gebėjimas spręsti problemas
- Kūrybiškumas / novatoriškumas
- Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių
- Motyvacijos įgūdžiai
- Noras tobulėti
- Laiko valdymo įgūdžiai



- Derybų įgūdžiai
- Lyderystė
- Pasitikėjimas savimi

## 2.3. Pasirinktiems socialiniams-emociniams įgūdžiams būdingi bruožai

### Communication skills

Tiek surinktose apklausose, tiek tikslinių grupių susitikimų metu paaiškėjo, kad gebėjimas bendrauti yra labai svarbus. Bendravimas reiškia gebėjimą suprasti kitus ir būti suprastam. Profesinis bendravimas susijęs su gebėjimu bendrauti ne tik grupėje, bet ir su skirtingais adresatais skirtingais būdais. Bendravimas apima ir verbalinį, ir neverbalinį bendravimą. Bendravimo įgūdžiai apima klausymąsi, kalbėjimą, stebėjimą ir įsijautimą. Taip pat naudinga suprasti, kuo skiriasi bendravimas bendraujant akis į akį, pokalbiai telefonu ir skaitmeninis bendravimas, pavyzdžiui, elektroniniu paštu ir socialiniuose tinkluose.

*„Ieškokite galimybių tiek darbe, tiek už jo ribų, kad galėtumėte panaudoti bendravimo įgūdžius. Tai padės jums palaikyti turimus įgūdžius ir kartu suteiks galimybę praktikuoti naujus.“ (1)*

### Kaip ugdyti bendravimo įgūdžius

- ✓ Ugdant bendravimo įgūdžius reikia atkreipti dėmesį į tai, kaip bendraujame su kitais ir kaip skaitome kitų mums siunčiamas žinutes.
- ✓ Vienas iš bendravimo pagalbinių metodų - pasiūlyti analizuoti žodinių pranešimų formulavimo būdus ir mokytis veiksmingo bendravimo principų.
- ✓ Be to, gaunant atsiliepimus iš patikimų kolegų apie verbalinį ar neverbalinį bendravimą, galima padėti asmeniui pagerinti savo bendravimo įgūdžius.
- ✓ Bendravimui reikalingas kontaktas su žmonėmis, todėl darbas grupėse padeda palaikyti grupės žmonių bendravimo procesą, skatina stebėti kitus, moko empatijos. Galimybės dirbti kartu su kitais suteikimas taip pat padės tobulinti bendravimo įgūdžius.

### Bendradarbiavimo / komandinio darbo įgūdžiai

*„Darbdaviai tiki, kad itin bendradarbiaujančios komandos pasieks didesnę našumą, geresnį nusiteikimą, mažiau neproduktyvių konfliktų ir geresnius santykius su klientais.“ (2)*

Gebėjimas dirbti grupėje šiuo metu yra labai vertinamas asmeninis išteklius, nes daugelis užduočių ir profesinių problemų sprendžiamos komandoje. Darbas komandoje apima veiksmingą bendravimą, tarpusavio kontaktus, dalijimąsi atsakomybe už užduotis, taip pat konkrečių komandinių vaidmenų atlikimą. Darbas grupėje moko bendradarbiavimo, bendros atsakomybės ir empatijos. Kiekvienas komandos narys yra svarbus, tačiau žmonės turėtų žinoti savo vaidmenį ir suvokti bendrą atsakomybę už užduočių rezultatus.

*„Sėkmingam bendradarbiavimui reikia bendradarbiavimo dvasios ir abipusės pagarbos. Darbdaviai paprastai ieško darbuotojų, kurie veiksmingai dirba komandoje ir yra pasirengę suderinti asmeninius pasiekimus su grupės tikslais.“ (3)*

*„Komandinio darbo įgūdžiai yra labai svarbūs jūsų sėkmei darbe, nesvarbu, kokioje srityje dirbate ar kokias pareigas užimate. Geras bendradarbiavimas su klientais, kolegomis, vadovais ir kitais žmonėmis jūsų darbo vietoje gali padėti efektyviai atlikti užduotis ir sukurti malonią aplinką tiek jums, tiek kitiems. Organizacija, kurioje akcentuojami geri komandinio darbo įgūdžiai, paprastai yra sveika ir turi gerą poveikį darbovietai.“ (4)*

Komandos nariai turi skirtingų įgūdžių ir talentų, kuriais gali padėti vienas kitam. Svarbu, kad visi žinotų komandinio darbo tikslus ir priimtų vienas kitą, gerai žinotų bendras galimybes, tačiau taip pat ir ribas.

### Kaip sėkmingai bendradarbiauti

- ✓ Geram grupės bendradarbiavimui būtinas atviras komandos narių bendravimas ir dalijimasis svarbia informacija.
- ✓ Taip pat svarbu nustatyti tam tikras dalyvių bendradarbiavimo taisykles.
- ✓ Kitas svarbus aspektas - tapatinimasis su grupe ir grupės tikslo apibrėžimas.
- ✓ Bendradarbiavimui grupėje reikia planų, terminų ir atsakomybės už užduotis atskyrimo.
- ✓ Skirstant užduotis svarbu atsižvelgti į kiekvieno komandos nario polinkius ir gebėjimus.
- ✓ Komandos nariai geriau bendradarbiaus tarpusavyje, jei užmegs pozityvius santykius ir rūpinsis bendradarbiavimo atmosfera.

### Konfliktų sprendimas

*„Konfliktai darbo vietoje gali kilti, kai dvi ar daugiau šalių turi skirtingus tikslus, nuomones ar stilių. Konfliktų sprendimas - tai menas spręsti šiuos nesutarimus ir rasti bendrą pagrindą, leidžiantį visiems taikiai dirbti kartu. Kartais konfliktą sprendžiantis asmuo gali būti neutrali šalis arba tarpininkas, o kitais atvejais - konflikte dalyvaujantis asmuo, kuris, ieškodamas sprendimo, geba pažvelgti iš šalies.“*  
(5)

Gebėjimas spręsti konfliktus lemia sėkmę darbe, veiksmingą užduočių įgyvendinimą ir sunkumų įveikimą. Sprendžiant konfliktus naudinga ugdyti bendravimo įgūdžius, efektyviai spręsti problemas, taip pat ugdyti kūrybiškumą, sąmoningumą ir gebėjimą valdyti emocijas.

### Kaip spręsti konfliktus

- ✓ Sprendžiant konfliktą verta išlikti ramiam ir atsiriboti nuo jo sukeltų emocijų.
- ✓ Svarbus etapas - pokalbis apie problemą, dėl kurios kilo konfliktas, ir gebėjimas nustatyti, kas vyksta.
- ✓ Konfliktojančios šalys turi susitarti, kad nori rasti konflikto sprendimą.
- ✓ Dažnai konflikto priežastis yra nesusipratimas. Svarbu, kad konflikto dalyviai pasidalytų savo mintimis ir jausmais nekaltindami vienas kito.
- ✓ Konfliktoje situacijoje naudinga rasti išeitį arba susitarti dėl kompromisinio sprendimo.
- ✓ Kartais konfliktui išspręsti reikia kito, su situacija nesusijusio asmens.

Gebėjimui spręsti konfliktus reikalingi ir kiti socialiniai-emociniai įgūdžiai, pavyzdžiui, aktyviu klausymu pagrįstas bendravimas. Gebėjimas spręsti problemas arba kūrybiškai mąstyti priklauso nuo asmens pasirengimo keisti požiūrį. Taip pat svarbu ugdyti savimonę ir gebėjimą suprasti savo emocijas.

### Gebėjimas spręsti problemas

*„Problemy sprendimo įgūdžiai padeda nustatyti problemas šaltinį ir rasti veiksmingą sprendimą.“*

*„Kai darbdaviai kalba apie problemų sprendimo įgūdžius, jie dažnai turi omenyje gebėjimą susidoroti su sudėtingomis ar netikėtomis situacijomis darbo vietoje, taip pat su sudėtingais verslo“*



*iššūkiams. Organizacijos pasitiki žmonėmis, kurie geba įvertinti abiejų tipų situacijas ir ramiai rasti sprendimus". (6)*

Gebėjimas spręsti problemas svarbus tais atvejais, kai iškyla sunkumų, kurių negalime įveikti žinomu būdu, bet turime rasti naują sprendimą, veiksmų planą.

Gebėjimas spręsti problemas susijęs su kitais socialiniais-emociniais įgūdžiais. Visų pirma, jis reikalauja kūrybiškumo. Gebėjimas spręsti problemas dažnai susijęs su darbu grupėje, bendravimu ir gebėjimu priimti sprendimus. Gebėjimas spręsti problemas būtinas kiekvienoje profesijoje ir kiekviename lygmenyje.

### Gerai patarimai, kaip išmokyti spręsti problemas

- ✓ Išplėskite techninę kompetenciją
- ✓ Ieškokite galimybių mokytis spręsti įvairias problemas
- ✓ Stebėkite kitus, kai jie sprendžia panašias problemas
- ✓ Aptarkite problemas grupėje ir raskite sprendimus komandoje
- ✓ Pasitelkite kūrybinį mąstymą
- ✓ Būkite drąsūs ir atviri!

### Kūrybiškumas ir novatoriškumas

*„Kūrybiškumas - tai gebėjimas mąstyti apie užduotį ar problemą nauju ar kitokiu būdu arba gebėjimas pasitelkti vaizduotę naujoms idėjoms generuoti. Kūrybiškumas leidžia spręsti sudėtingas problemas arba rasti įdomių būdų, kaip spręsti užduotis. Jei esate kūrybingas, į dalykus žvelgiate iš unikalios perspektyvos. Gebate pastebėti dėsningumus ir užmegzti ryšius, kad rastumėte galimybių.*

*Būdami kūrybiški šiek tiek rizikuojate, tačiau galite parodyti, kad esate motyvuoti išbandyti dalykus, kurie nebuvo daromi anksčiau". (7)*

Kūrybiškumas paruošia žmones neapibrėžtai ateičiai. Kūrybiškas požiūris reiškia, kad reikia kurti idėjas, ieškoti variantų ir būti pasirengusiems priimti drąsius sprendimus. Kūrybiškumo šaknys glūdi kasdienėje veikloje. Jį išreiškia ne tik menas ir jis būdingas ne tik ypač talentingiems žmonėms ir genijams, bet kiekvienas žmogus turi gebėjimą kūrybiškai mąstyti, generuoti idėjas ir ieškoti novatoriškų rezultatų bei veiklos. Kūrybiškumą galima suvokti kaip įkūnytą vaizduotę ir buvimą žmogumi, kuris geba naudotis vaizduote. Tai reiškia gebėjimą numatyti, planuoti ir numatyti galimas ateities pasekmes. Vaizduotė - tai gebėjimas įsivaizduoti galimus arba neįmanomus pasaulius ir įvykius, esančius už šio laiko ir erdvės ribų. (8)

Naujų iššūkių, poreikių ir galimybių kupiname pasaulyje kūrybiškumas ir inovacijos tampa ypač svarbūs. Kūrybiškumas padeda mums rasti naujus probleminių situacijų sprendimus, atrasti savo aistras, motyvuoja veikti. Kūrybiškumas reikalauja atvirumo naujiems dalykams, drąsos prisiimti neaiškių rezultatų riziką, įsipareigojimo veikti ir kartu teikia didelį pasitenkinimą. Kūrybingas darbuotojas leidžia įstaigai vystytis. Instruktorius gali skatinti kūrybiškumą taikdamas **metodus, skatinančius ieškoti naujų ir novatoriškų problemų sprendimų** ir kurti naujus rezultatus. Kūrybiškas mokymas reikalauja, kad besimokantieji rizikuotų, nes jų veiklos padariniai nenusėjami. Kūrybiškumas taip pat grindžiamas eksperimentavimu. Vieni eksperimentai būna sėkmingi, kiti - nesėkmingi.

### Gerai patarimai, kaip palaikyti kūrybiškumą

- ✓ Tikėkite savo potencialu

- ✓ Plėtokite savo potencialą ir išteklius
- ✓ Drąsiai imkitės naujų projektų
- ✓ Priimkite iššūkius
- ✓ Vizualizuokite savo idėjas ir pasitelkite vaizduotę
- ✓ Žvelkite į įvairias situacijas iš skirtingų pozicijų
- ✓ Stenkitės rasti daugiau nei vieną sprendimą bet kokiai problemai
- ✓ Spręsdami problemas bendradarbiaukite su kitais
- ✓ Ieškodami naujų idėjų kalbėkitės su kitais
- ✓ Būkite atviri!
- ✓ Nebijokite daryti klaidų, kartais jos yra naujų idėjų šaltinis ir gali įkvėpti naujiems problemų sprendimo būdams.

## Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių

*„Gebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ir darbo procesų gali būti darbdavių pageidaujama savybė. Gebėjimas prisitaikyti reiškia, kad esate atviri ir pasirengę mokytis naujų dalykų, priimti naujus iššūkius ir prisitaikyti prie pokyčių darbo vietoje. Gebėjimas prisitaikyti darbo vietoje gali būti svarbus dirbant su projektais, kuriant strategijas ir įgyvendinant skirtingus požiūrius į savo darbą.“ (9)*

*„Vadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams dažnai tenka valdyti neįprastas aplinkybes, kai nėra aiškių nurodymų. Jie turi išmokti pasikliauti savo nuožiūra ir pasitikėti savimi, kad galėtų priimti sudėtingus sprendimus.“ (10)*

Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių - tai lankstumas, atvirumas ir poreikio keistis supratimas, prisitaikymas prie naujų veiklos sąlygų.

Dabar iš darbuotojų reikalaujama greitai prisitaikyti prie pokyčių. Kartais iš jų tikimasi, kad jie reaguos į pokyčius. Tai vienas labiausiai vertinamų ir naudingiausių įgūdžių šiuolaikiniame pasaulyje. Ir šį įgūdį galima išsiugdyti. Svarbu suprasti, kaip reaguojame į pokyčius, ką paprastai jaučiame, kaip elgiamės, prie ko turime prisitaikyti ir pokyčius priimti. Todėl norint prisitaikyti prie pokyčių, reikia plėsti savimonę, reflektuoti ir kurti tinkamas reagavimo strategijas.

### Kaip prisitaikyti prie pokyčių:

- ✓ Pirmiausia susitaikykite su pokyčiais. Pokyčiai yra neišvengiami ir jei su jais susiduriame, mums bus geriau, jei greičiau su jais susitaikysime ir elgsimės atsižvelgdami į naująją realybę.
- ✓ Antra, pradėkite mąstyti pozityviai. Piešdami niūrius scenarijus niekuo nepadėsite.
- ✓ Trečia, pasirūpinkite savimi. Jei pokyčiai tiesiogiai susiję su jumis, nepalikite savęs nuošalyje. Jei būsite laimingi, teigiama aura užkrės ir likusius komandos narius, todėl darbas bus malonesnis ir efektyvesnis. (11)

## Motyvacijos įgūdžiai

Paprasčiausias motyvacijos apibrėžimas yra noras. (12) Žmonės nori keisti savo elgesį, mintis, jausmus, savęs suvokimą, aplinką ir santykius. (13)

Motyvacija yra glaudžiai susijusi su energija, jos perdirbimu ir eikvojimu (14). Motyvacija yra svarbus darbinės veiklos veiksnys. Ji skatina veikti ir padeda daug lengviau įveikti sunkius momentus, spręsti problemas ir tobulinti savo įgūdžius. Motyvacija skirstoma į vidinę ir išorinę.

Motyvacija reiškia, kad galime veikti siekdami savo tikslų, tačiau ji taip pat gali būti gebėjimas motyvuoti kitus. Motyvuota žmonių komanda dirba efektyviau, todėl šis įgūdis gali lemti atliekamų užduočių kokybę. Be to, darbuotojas, turintis vidinės motyvacijos, bus efektyvesnis.

Labai svarbu stiprinti motyvaciją, nes ji yra varomoji jėga, leidžianti įsitraukti į veiklą, siekti tikslo, tobulėti. Motyvacija padeda mums keisti elgesį, ugdyti kompetencijas, būti kūrybingiems, ugdyti talentus ir didinti įsitraukimą. Motyvacijos nauda matoma iš to, kaip mes gyvename. (15)

Yra dviejų tipų motyvacija - **išorinė ir vidinė**. Išorinė motyvacija grindžiama vaiko / mokinio / darbuotojo išskyrimu: finansiniu ir materialiniu atlygiu, pagyrimu. Sankcijos taip pat gali būti išorinė motyvacija: papeikimas, drausminė nuobauda. Išorinė motyvacija yra atsakas bausmes ir apdovanojimus, kurių tikimės iš aplinkos. Darbe išorinę motyvaciją viršinkas gali sustiprinti, pavyzdžiui, geru atlyginimu, paaukštinimu pareigose, papildomomis premijomis už gerai atliktas užduotis.

Vidinė motyvacija grindžiama pasitenkinimu pačia užduotimi. Vidinės motyvacijos pavyzdys - mokymasis, siekiant gilinti žinias, arba savanoriškas darbas dėl pasitenkinimo, gaunamo padedant kitiems. Vidinė motyvacijos poveikis labiau ilgalaikis, ji susijusi su asmens savarankiškumu, gerina kūrybinę veiklą. Todėl darbdaviai, norintys stiprinti darbuotojų kūrybiškumą, taip pat turėtų sudaryti galimybes ugdyti jų vidinę motyvaciją. Tą patį galima pasakyti ir apie instruktorius, trenerius ir mokytojus. Tyrimai rodo, kad geri darbuotojai yra tie, kurie turi vidinės motyvacijos, o ne vien pasikliauja apdovanojimais ar vengia bausmių.

### Kaip pagerinti vidinę motyvaciją

- ✓ Vienas svarbiausių veiksnių, skatinančių vidinę motyvaciją, yra savarankiškumas. Todėl vidinę motyvaciją stiprina savarankiškos užduotys ir projektai, kuriuos vykdydamas asmuo gali parodyti kūrybiškumą, iniciatyvą ir įgyvendinti savo idėjas.
- ✓ Motyvaciją galima sustiprinti išsikėlus tikslus, kurių norime pasiekti, susikūrus būsimos veiklos viziją, nustačius, kuria kryptimi norime eiti ir kokių rezultatų norime pasiekti. (16)

### Noras tobulėti

*„Asmeninis tobulėjimas yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Tai būdas žmonėms įvertinti savo įgūdžius ir savybes, apsvarstyti savo gyvenimo siekius ir išsikelti tikslus, kad galėtų realizuoti ir maksimaliai išnaudoti savo potencialą.“ (17)*

*„Sėkmingam asmeniniam tobulėjimui reikia motyvacijos, noro tobulėti ir noro siekti pokyčių.“ (18)*

Asmeninio tobulėjimo poreikis derinamas su dalyvavimu veikloje, kuri gali padėti tobulėti. Asmeninis tobulėjimas derinamas su ateities vizija ir planu. Norintis tobulėti asmuo plečia savęs pažinimą, suvokia savo stipriąsias ir silpnąsias puses, savo vertybes ir tikslus, kurie atsispindi ir jo profesinėje veikloje. Asmeninio tobulėjimo troškimas padeda asmeniui išmokti naujų dalykų, įveikti savo ribas ir sunkumus, taip pat būti atviram ir lanksčiam pokyčių atveju. Asmeninis tobulėjimas svarbus ir profesiniu požiūriu, dėl jo asmuo labiau įsitraukia į užduotis,

yra motyvuotas dirbti, dalyvauja papildomuose mokymuose, yra atviras pokyčiams, taip pat auga jo kompetencijų (įskaitant socialinius-emocinius įgūdžius) lygmuo. Nenoras tobulėti veda prie rutinos ir profesinio perdegimo.

### Kaip padidinti norą tobulėti

- ✓ Kūrybinė vizualizacija labai naudinga apibrėžiant savo ateities viziją, pavyzdžiui, ateinantiems trejiems metams, ir nurodant šios raidos etapus.
- ✓ Asmeninis augimas taip pat apima konsultavimą, kaučingą ir skaitymą.
- ✓ Labai paprastas ir naudingas asmeninio tobulėjimo metodas - žvelgti į savo elgesį ir gyvenimą atvirai ir nešališkai. Tai parodys, ką turite pakeisti savyje ir savo gyvenime.
- ✓ Svarbus metodas paskatinti norą tobulėti - atrasti entuziazmą keliančią veiklą, kurią, pageidautina, būtų galima derinti su profesine veikla.
- ✓ Noras tobulėti susijęs ir su darbdavio galimybėmis suteikti sąlygas tobulėti, bei darbuotojo žinojimu, jog tokios sąlygos jam prieinamos, pavyzdžiui, dalyvavimas papildomuose projektuose, mokymuose, kitokuose kursuose.
- ✓ Noras tobulėti priklauso ir nuo to, ar asmuo žino savo galimybes ir gebėjimus, kuriuos gali patobulinti.

### Laiko valdymo įgūdžiai

*„Laiko valdymas - tai procesas, kurio metu planuojama ir kontroliuojama, kiek laiko skirti tam tikrai veiklai. Geri laiko valdymo įgūdžiai leidžia žmogui atlikti daugiau darbų per trumpesnį laiką.“ (19)*

Laiko valdymui reikalingi geri organizavimo ir planavimo įgūdžiai. Taip pat svarbu sutelkti dėmesį į užduotis ir atsakomybę už pasirinktą veiklos sritį. Laiko valdymui reikia nustatyti prioritetus, tikslus ir būti sistemingam. Geras laiko planavimas mažina stresą ir įtampą. Jis taip pat leidžia žmogui rasti laiko dalykams, kurie mums svarbūs, tačiau kuriuos ilgai ignoravome. Geras laiko organizavimas išplečia žmogaus galimybes ir palengvina tikslų siekimą.

### Kaip valdyti laiką

- ✓ Svarbu sudaryti tikslų ir užduočių, kurias reikia įvykdyti, sąrašą ir nustatyti jų įvykdymo terminus
- ✓ Ilgalaike užduotis verta išskaidyti į etapus
- ✓ Be to, gali būti naudinga nustatyti užduočių prioritetus
- ✓ G Atsisakyti arba sumažinti veiklą, dėl kurių švaistome laiką
- ✓ Užtikrinti, kad konkrečiam darbui išnaudotumėte palankiausią paros laiką
- ✓ Verta ugdyti asmens sąmoningumą, kad suprastumėte, kas jam padeda įgyvendinti užduotis, ar jis mėgsta dirbti veikiamas spaudimo, ar išskaidyti užduotis į dalis
- ✓ Vienas iš laiko planavimo metodų gali būti savo ateities vizijos apibrėžimas ir svarbių tikslų bei vertybių pasirinkimas. Šis metodas leidžia planuoti profesinę ir asmeninę veiklą, kurios verta imtis, taip pat sukurti jos įgyvendinimo strategiją.

### Derybų įgūdžiai

*„Derybų įgūdžiai - tai savybės, leidžiančios dviem ar daugiau šalių pasiekti kompromisą. Derybos dažnai vyksta darbo vietoje ir gali vykti tarp bendradarbių, skyrių arba tarp darbuotojo ir darbdavio. Specialistai gali derėtis dėl sutarties sąlygų, projekto terminų, atlyginimo ir kt. Derybos vyksta dažnai ir*

*yra svarbios, todėl naudinga suprasti, su kokiais derybų tipais galite susidurti ir kaip pagerinti savo derybų įgūdžius.” (20)*

*„Sėkmingi derybininkai kontroliuoja derybų procesą ir pasiekia rezultatą, kuriuo yra patenkinti.” (21)*

Skirtingos derybų formos yra svarbios, kai žmonės tuo pačiu klausimu laikosi skirtingų pozicijų. Derybos gali būti labai naudingos sprendžiant bet kokius nesutarimus, kylančius tarp vienos ir kitos šalies, pavyzdžiui, tarp darbuotojo ir darbdavio, tarp dviejų darbuotojų, tarp darbuotojo ir kliento.

#### **Kaip pagerinti derybų įgūdžius:**

- ✓ Nustatykite galutinį tikslą - labai svarbu apibrėžti, kur einame, koks yra mūsų tikrasis tikslas.
- ✓ Praktikuokitės užmegzti santykius - derantis reikia suprasti kitos šalies poreikius, o užmegzti santykius reiškia gerbti ir išklausti kitą šalį.
- ✓ Noras eiti į kompromisą - derybų menas taip pat susijęs su kompromiso ieškojimu ir pasirengimu daryti tam tikras nuolaidas
- ✓ Praktika - kuo dažniau praktikuojame derybas, tuo geriau jas vedame, todėl verta praktikuoti derybas, taip pat atlikti pasiruošimo deryboms užduotis.

#### **Lyderystė**

*„Lyderystės savybės - tai asmeninės savybės, apibūdinančios efektyvius lyderius. Lyderystė reiškia asmens ar organizacijos gebėjimą vadovauti asmenims, komandoms ar organizacijoms siekiant įgyvendinti tikslus ir uždavinius. Jis atlieka svarbią funkciją valdyme, nes padeda padidinti efektyvumą ir pasiekti strateginius bei organizacinius tikslus. Lyderiai padeda motyvuoti kitus, vadovauti, gerinti komandos nusiteikimą, darbo aplinką ir inicijuoti veiksmus.” (22)*

#### **Penki svarbiausi lyderystės elementai:**

- ✓ nustatyti veiksmų kryptį,
- ✓ teikti įkvėpimą
- ✓ kurti komandas
- ✓ rodyti pavyzdį
  
- ✓ būti priimtiems

Lyderystė svarbi dirbant komandoje. Lyderystė reiškia, kad reikia priimti sprendimus, paskirstyti užduotis ir motyvuoti komandą veikti. Lyderiai turėtų turėti savivertės, bendravimo įgūdžių, taip pat organizacinių gebėjimų. Lyderiai nustato veiklos kryptį ir strategiją, todėl jie sukuria tam tikrą ateities viziją. Būti lyderiu taip pat reiškia gebėti suburti komandą, kuri dirbtų kartu. Lyderystė taip pat reiškia motyvavimą ir įkvėpimą, žmonių energijos išlaisvinimą. Lyderystė būtina norint kurti pokyčius, o vadovavimas - norint sistemingai siekti rezultatų. (23)

#### **Kokiomis savybėmis turėtų pasižymėti geras lyderis:**

- ✓ Entuziazmas - svarbu, kad vadovas jį rodytų, rodytų pavyzdį ir pozityviai žiūrėtų į visas užduotis.
- ✓ Dorumas - suprantamas kaip asmenybės bruožas, ištikimybė išorinėms vertybėms, dorumas ir kilnumas.

- ✓ Tvirtumas - svarbu, kad vadovas būtų reiklus, atkaklus ir atsparus sunkumams. Jam turi labiau rūpėti pagarba nei populiarumas. Jis kuria aukštus standartus, kurių pats laikosi.
- ✓ Sąžiningumas - vadovas turi būti objektyvus, apdovanoti ir bausti siekdamas rezultatų, o ne simpatijų, ir su visais elgtis vienodai.
- ✓ Širdingumas - tikrai geras vadovas į savo darbą įtraukia ne tik protą, bet ir širdį.
- ✓ Nuolankumas - labai svarbus, nes jis moko jus įsiklausyti į kitus ir apsaugo nuo augančio egoizmo.
- ✓ Pasitikėjimas savimi - svarbu pasitikėti savimi, nes tai puikiai veikia ir pavaldinius.

## Pasitikėjimas savimi

*„Pasitikėjimas savimi kyla iš gerbūvio, gebėjimo priimti savo kūną ir protą (savivertės) ir tikėjimo savo gebėjimais, įgūdžiais ir patirtimi. Pasitikėjimas savimi - tai savybė, kurią norėtų turėti dauguma žmonių.“ (24)*

Pasitikėjimas savimi yra susijęs su tuo, ką mes galvojame apie save, kaip matome save įvairiuose socialiniuose vaidmenyse. Jis turi įtakos ne tik tam, kaip elgiamės santykiuose su kitais, bet ir tam, kaip kuriame savo ateities įvaizdį, kokias užduotis renkamės, kokių iššūkių imamės.

### Kaip padidinti pasitikėjimą savimi

- ✓ Planavimas ir pasiruošimas - planavimas ir geras pasiruošimas sudėtingai situacijai didina pasitikėjimą savimi. Tai suteikia mums jausmą, kad kontroliuojame situaciją ir savo nerimą. Todėl verta išsiugdyti įprotį planuoti.
- ✓ Mokymasis ir žinios - gilindami žinias ir mokydami naujų įgūdžių jaučiamės kompetentingi įvairiose naujose situacijose, įskaitant profesines.
- ✓ Pozityvios mintys - asmens tikėjimas sėkme padidina jo sėkmės galimybes. Naudinga praktikuoti optimizmą ir stebėti, ką galvojame apie save.
- ✓ Stiprybių pažinimas - verta sudaryti savo stiprybių sąrašą, nes jos leidžia mums tikėti savimi. Labai naudingą vaidmenį jas analizuojant gali atlikti natūralus mentorius ir bendradarbiavimas su juo mūsų asmeninio tobulėjimo srityje, kuris taip pat padeda palaikyti pasitikėjimą savimi.
- ✓ Aistra - aistra daro mus patrauklius sau ir kitiems. Entuziazmą keliančios veiklos turėjimas ir jos įtraukimas į savo veiklą didina pasitikėjimą savimi ir pasitenkinimą.

## Šaltiniai:

1. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/communication-skills>.
2. <https://www.thebalancecareers.com/list-of-team-building-skills-2063772>
3. <https://www.thebalancecareers.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>
4. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teamwork-skills>
5. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/conflict-resolution-skills>
6. <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skill>
7. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/creativity-skills>

8. Fisher, Williams, 2004 Fisher R. & Williams M. (eds) (2004), *Unlocking Creativity*, London: David Fulton, Fisher R., *Expanding Minds: developing creative thinking in young learners*, **CATS**: The IATEFL Young Learners SIG Publication.
9. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>
10. <https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>
11. <http://sistersabout.pl/2018/02/zarzadzanie-soba-w-zmianie-szybka-adaptacja-do-zmian.html>
12. Baumeister, R. F., & Vohs, K. D., (eds.). (2011). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (2nd ed.). New York, NY, US: Guilford Press
13. <https://positivepsychology.com/what-is-motivation/>.
14. Bartkowiak G., *Skuteczny kierownik-model i jego empiryczna weryfikacja*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997.
15. <https://positivepsychology.com/benefits-motivation/>
16. <https://www.corazlepszyportalbiznesowy.pl/art/motywacja-wewnetrzna-czy-zewnetrzna>
17. <https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html>
18. <https://www.successconsciousness.com/blog/personal-development/what-is-personal-growth/>
19. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/time-management-list-tips/>
20. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/negotiation-skills>
21. <https://www.mindtools.com/pages/article/essential-negotiation.htm>
22. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/leadership-traits-list/>
23. <https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo>
24. <https://www.skillsyouneed.com/ps/confidence.html>

## 3 skyrius. Pameistrystės modelis

### 3.1. Įvadas į pameistrystės modelį.

DESSA pameistrystės modelis skirtas profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjams, įmonėms, dalyvaujančioms pameistrystės programose, mokiniams, besimokantiems vidurinio ir aukštesniojo profesinio mokymo centruose, ir juo siekiama, kad pameistriai būtų labiau įsitraukę, motyvuoti, labiau dalyvautų, 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 atliktų mokslinių tyrimų produktus.

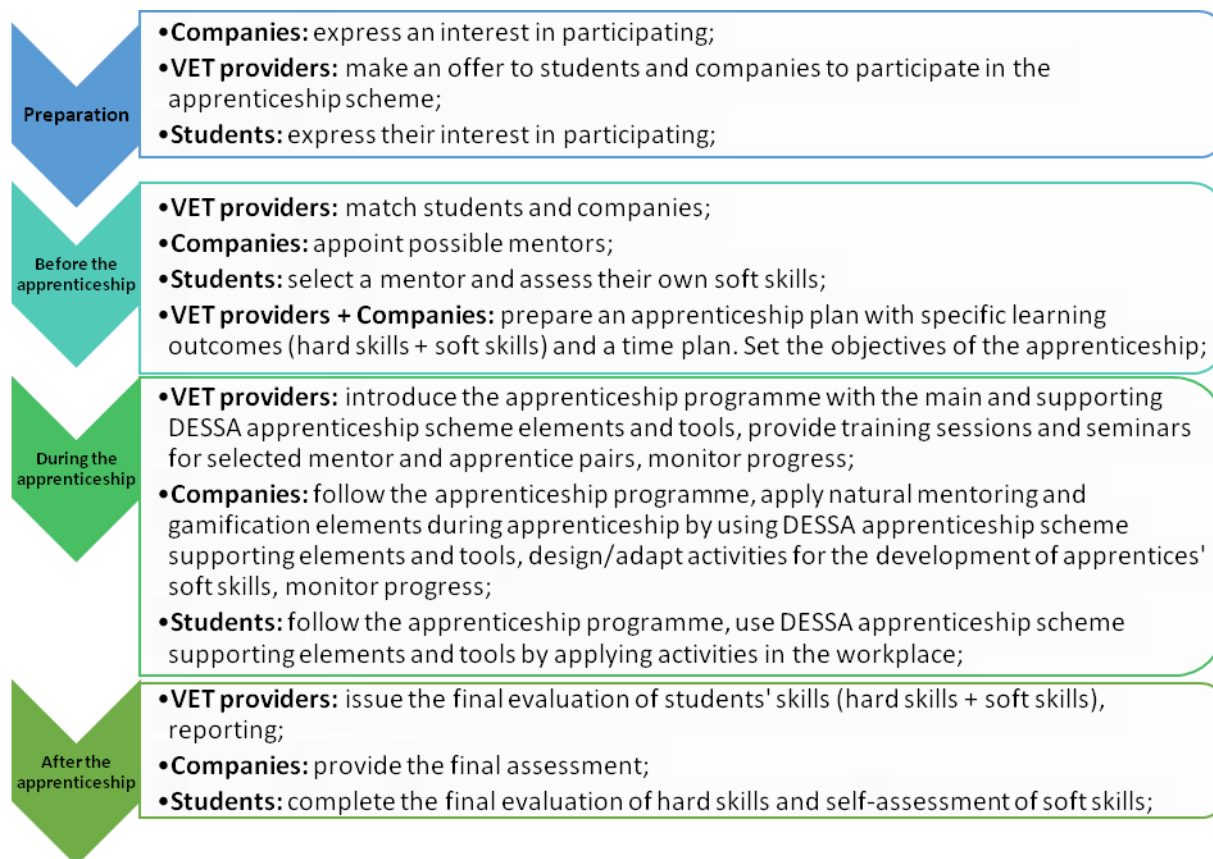
### 3.2. Pameistrystės modelyje dalyvaujančios šalys:

- Profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjai (PRM teikėjai).
- Bendrovės (darbdaviai).
- Vidurinio ir aukštesniojo profesinio mokymo centruose besimokantys studentai (pameistriai).

Įmonės (darbdaviai), PRM paslaugų teikėjai ir 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.



### 3.3. Pameistrystės modelis.



1 diagrama. DESSA pameistrystės modelio schema.

#### Pameistrystės programą sudaro keturi pagrindiniai etapai:

##### 1-asis ETAPAS „PASIRUOŠIMAS“:

- Įmonės išreiškia susidomėjimą dalyvauti pameistrystės modelyje ir bendradarbiauja su PRM paslaugų teikėjais;
- PRM paslaugų teikėjai įmonėms teikia pasiūlymus. PRM paslaugų teikėjai teikia pasiūlymus studentams dalyvauti pameistrystės modelyje ir pateikia įmonių bei galimų pameistrystės darbo vietų sąrašą;
- Studentai išreiškia susidomėjimą dalyvauti pameistrystės programoje;

##### 2-asis ETAPAS „PRIŠ PAMEISTRYSTĘ“:

- PRM paslaugų teikėjai parenka studentus ir įmones pagal sektorių, specialybę ir laisvas pameistrystės darbo vietas;
- Įmonės skiria galimus mentorių;
- Studentai patys pasirenka mentorių įmonėje. Studentai patys įsivertina savo socialinius-emocinius įgūdžius, kad nustatytų, kuriuos socialinius-emocinius įgūdžius būtų galima patobulinti pameistrystės metu;
- PRM 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“:

- PRM paslaugų teikėjai pristato pameistrystės programą su pagrindiniais DESSA elementais (žaidybinimas ir natūrali mentorystė) bei pagalbiniais pameistrystės modelio

elementus ir įrankius („Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Vadovas socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas instruktoriams“, interneto platforma). PRM paslaugų teikėjai rengia mokymų sesijas ir seminarus atrinktomis mentorių ir pameistrių poroms. Pameistrystės metu PRM centrai stebi progresą;

- Įmonės laikosi pameistrystės programos, pameistrystės metu taiko pagrindinius DESSA pameistrystės modelio elementus (natūralią mentorystę, žaidybinimą), naudodamos pagalbinus pameistrystės modelio elementus ir įrankius (Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Vadovas socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas instruktoriams“, interneto platforma), kuria ar pritaiko užsiėmimus pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymui, stebi progresą;
- Studentai laikosi pameistrystės programos, naudoja pagalbinus DESSA pameistrystės modelio elementus ir įrankius (Pameistrystės modelis socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“, „Vadovas socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas instruktoriams“, interneto platforma), taikydami veiklas darbo vietoje ir siekdami geriau suprasti socialinių-emocinių įgūdžių svarbą darbo vietoje;

#### 4-asis ETAPAS „PO PAMEISTRYSTĖS“:

- PRM paslaugų teikėjai atlieka galutinį studentų įgūdžių vertinimą;
- Įmonės atlieka galutinį vertinimą;
- Studentai dalyvauja galutiniame techninių įgūdžių vertinime bei atlieka socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimą, kad pamatytų, kurie įgūdžiai buvo patobulinti pameistrystės programos metu;;

### 3.4. Pagrindiniai pameistrystės modelio elementai:

- Žaidybinimas;
- Natūrali mentorystė



2 diagrama. Pagrindiniai DESSA pameistrystės modelio elementai.

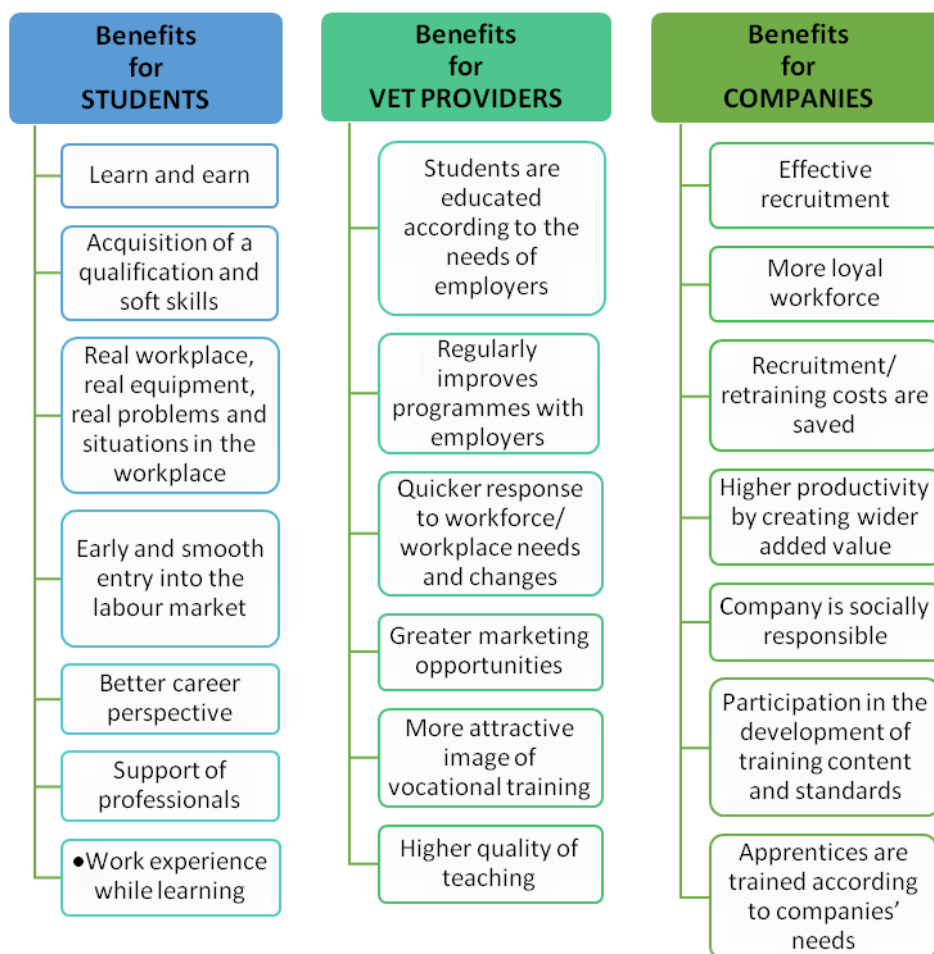
### 3.5. Pagalbiniai pameistrystės modelio elementai ir įrankiai:

- Socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankis;
- Vadovas socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimui;
- Gidas instruktoriams;
- Interneto platforma;
- Seminarai PRM paslaugų teikėjų ir įmonių instruktoriams.



3 diagrama. Pagalbiniai DESSA pameistrystės modelio elementai ir įrankiai.

### 3.6. Pameistrystės modelio nauda suinteresuotosioms šalims



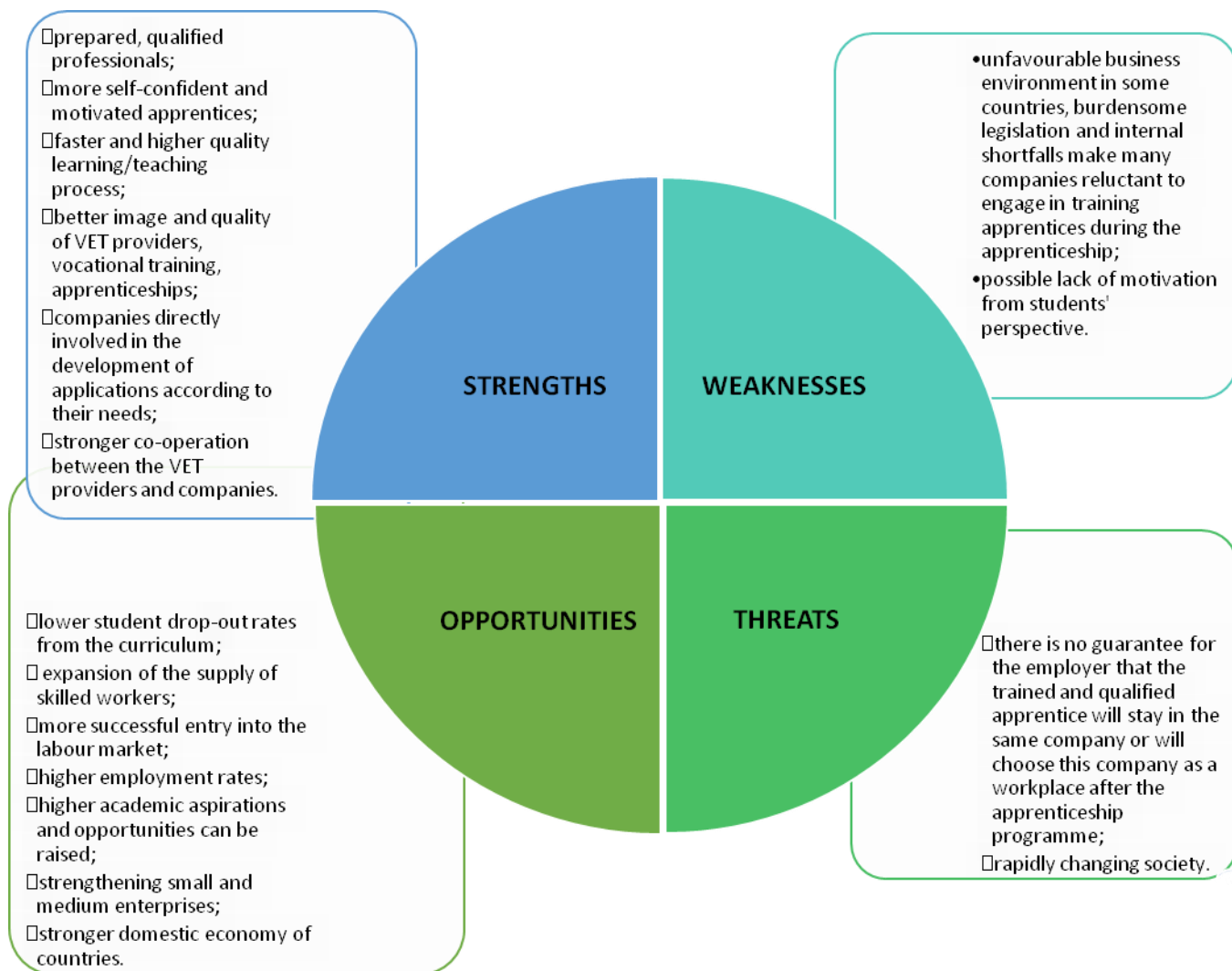
4 diagrama. DESSA pameistrystės modelio nauda suinteresuotosiems šalims.

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 dalyvaujančios šalys: studentai, PRM paslaugų teikėjai, įmonės, o taip pat ir valstybės.

#### Nauda valstybėms:

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

### 3.7. Pameistrystės modelio SSGG analizė.



5 diagrama. DESSA pameistrystės modelio SSGG analizė.

### 3.8. 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“, „Vadovas socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimui“, „Socialinių-emocinių įgūdžių gidas instruktoriams“, 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 modeliai sukurti atsižvelgiant į realius darbo rinkos poreikius ir prisideda prie įmonių produktyvumo ir konkurencingumo didinimo, o tai skatina darbo vietų kūrimą ir 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 modelyje socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymui“.

## Šaltiniai:

- [https://www.cedefop.europa.eu/files/4166\\_en.pdf](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](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.cedefop.europa.eu/files/9102_en.pdf)
- [https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/WCMS\\_743634/lang--en/index.htm](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](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et2020_mandates_2018-2020_final.pdf)

## 4 skyrius. Natūralios mentorystės taikymo metodika

Pameistrystės metu studentai pradeda savo tobulėjimo kelionę ir ruošiasi būsimai karjerai. Ugdant socialinius-emocinius įgūdžius jiems dažnai kyla klausimų, kuriuo keliu pasukti toliau, kad pasiektų savo tikslus. Šio svarbaus asmeninio augimo proceso metu studentui gali padėti **kelionės palydovas** - žmogus, kuris žino maršrutą ir yra pasiryžęs skatinti ir palaikyti studentą jo kelyje. Turėdamas tokią paramą iš šalies, studentas mokymosi procesui suteikia papildomą dimensiją. Šis vadinamasis natūralus mentorius gali suteikti studentui kitokią perspektyvą, pasidalyti žiniomis ir ištiesti pagalbos ranką susidūrus su kliūtimis.

Pagal šį pameistrystės modelį studentas skatinamas susirasti žmogų, iš kurio norėtų mokytis, ir jo prašoma savo natūralų mentorį susirasti pačiam. Juo gali būti bet kuris žmogus, kurioje atliekama pameistrystė, darbuotojas, su kuriuo studentas jaučiasi patogiai ir kuris gali padėti ugdyti jo socialinius-emocinius įgūdžius. Įprasti mentoriai paprastai surandami per mentorystės programas, taikant ryšių užmezgimo metodus. Pameistrystės metu studentui jo vadovas gali patarti ir padėti pasirinkti tinkamą kandidatą. Tačiau už natūralaus mentoriaus suradimą ir pasirinkimą atsako pats studentas. Tai verčia mus kelti klausimą: kokios natūralaus mentoriaus atsakomybės pameistrystės laikotarpiu?

### 4.1. Natūralaus mentoriaus pareigos pameistrystės laikotarpiu

Natūralus mentorius - tai asmuo, kuris nori **pasidalyti su** studentu **savo patirtimi** ir patarimais, kaip ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Dar svarbiau yra tai, kad natūralus mentorius yra įsitraukęs į studento mokymosi procesą ir nori bei gali padėti jį skatinti rodydamas paramą ir užduodamas studentui savirefleksijos klausimus. Taip pat svarbu, kad natūralus mentorius sukurtų studentui saugią erdvę, kurioje jis galėtų atvirai ir laisvai kalbėti apie savo mokymosi tikslus ir tolesnius siekius. Šie mentorystės santykiai grindžiami pasitikėjimu ir abipuse pagarba, o jų tikslas - padėti studentui geriau pažinti save ir pasitikėti savimi, taip pat suteikti jam malonią ir sėkmingą mokymosi patirtį.

Pagal šį pameistrystės modelį studentai tobulina savo socialinius-emocinius įgūdžius atlikdami daugybę gerąją praktika paremtų užduočių. Po kiekvienos užduoties studentas susitinka su savo natūraliu mentoriumi, kad reflektuotų apie tai, kas buvo pasiekta, ir aptaria šiuos klausimus:

- Aprašykite dalykus, kurie pavyko. Paklauskite, kas konkrečiai pavyko šioje situacijoje.
- Ar galite apibūdinti dalykus, kurie nepavyko taip gerai, ir kodėl jie nepavyko taip, kaip planuota?
- Apibūdinkite teigiamus jūsų darbo su pristatymu aspektus.
- Ką darėte, kad pasiektumėte savo tikslą?
- Ar yra dalykų, kuriuos kitą kartą galėtumėte daryti kitaip? Ir kokie tai dalykai?
- Kokie žmonės ar dalykai jums padėjo pasiekti tikslą?

Šie klausimai yra užduoties refleksijos gairės. Geriausia, kad mentoriaus ir studento pokalbis būtų išsamesnis nei vien šių klausimų aptarimas. Mentoriaus užduotis – pasiekti, kad jo pokalbiai su studentu būtų gilesni.

Šiuo tikslu mentorius kiekvieną savaitę susitinka su mokiniu, kad reflektuotų studento praėjusios savaitės patirtį ir aptartų naujausius įvykius. Jie kartu kaip komanda dirba kurdami mokymosi tikslus. Dažniausiai studentas pats turi sugalvoti konkrečius mokymosi tikslus, tačiau

mentorius turi padėti ir įkvėpti mokinį pagalvoti apie savo siekius ir suteikti jam peno apmąstymams. Pavyzdžiui, jei natūralus mentorius pastebi, kad studentui sunkiai sekasi išsikelti mokymosi tikslą, jis gali užduoti klausimus, kurie įkvėptų studentą giliau pagalvoti, ko jis nori išmokti. Natūralus mentorius taip pat galėtų šiek tiek daugiau papasakoti apie savo profesinį kelią, kad padėtų studentui įsivaizduoti savo kelią darbo pasaulyje.

Pameistrystės metu natūralus mentorius bus visos studento mokymosi patirties dalis. Kad būtų išvengta netinkamo elgesio, mentorius turi atvirai ir sąžiningai pristatyti savo vaidmenį ir aiškiai suvokti nuolatinį mentoriaus ir studento santykių pobūdį. Mentorstės santykiai yra tarp mentoriaus ir jo studento. Jei vadovas be studento sutikimo tiesiogiai aptartų studento situaciją su jo natūraliu mentoriumi, studentas galėtų tapti mažiau atviras savo mentoriumi, o tai galėtų neigiamai paveikti mokymosi procesą. Svarbu palaikyti pasitikėjimą tarp studento ir mentoriaus ir leisti studentui pačiam nuspręsti, kuo jis nori pasidalyti su savo vadovu.

#### **4.2. Skirtumas tarp natūralaus mentoriaus ir vadovo**

Natūralus mentorius yra išorės šaltinis, padedantis studentui ugdyti savimonę apie savo mokymosi procesą. Natūralus mentorius apmąsto studento užduotis ir mokymosi tikslus, neturėdamas asmeninės darbotvarkės ar įtakos tam, ar studentas apsigins pameistrystę, ar ne. Tai yra studento pameistrystės vadovo užduotis. Natūralus mentorius teikia tik paramą ir patarimus. Tai yra asmuo, kuriuo studentas gali pasitikėti tokiu lygmeniu, kuris labiau orientuotas į asmeninius studento tikslus, o ne į privalomus pameistrystės organizacijos ar mokyklos tikslus. Natūralaus mentoriaus ir studento santykiai veikia gilesniu asmeniniu lygmeniu ir padeda studentui bręsti kaip asmenybei. Vadovas daugiausia dėmesio skiria savo organizacijos mokymosi tikslams, o natūralus mentorius - asmeniniam studento mokymosi procesui ir mokymosi efektyvumui.

Vis dėlto, norėdamas įsitikinti mentorstės ir vadovavimo kokybe ir galbūt saugumo sumetimais, studentui suradus savo natūralų mentorį, mokytojas turėtų suplanuoti pokalbį su studentu ir jo natūraliu mentoriumi. Šis pokalbis leistų visoms šalims susipažinti ir kartu, kaip komandai, peržiūrėti mokymosi tikslus. Rekomenduojama, kad studentas ir natūralus mentorius kassavaitinius pokalbius rengtų darbo vietoje, kur jie galėtų kalbėtis asmeniškai, atvirai ir laisvai.

#### **4.3. Natūralios mentorstės pavyzdys**

Skaitant natūralios mentorstės aprašymą gali būti šiek tiek sudėtinga susidaryti aiškų vaizdą, kaip tokie mentorstės santykiai galėtų klostytis ir ką jie galėtų reikšti studento asmeniniam ir profesiniam augimui. Toliau pateikiamoje pastraipoje pateikiama tikra olandų studentės parašyta istorija apie tai, kaip ji surado savo natūralų mentorį ir ką jai tai reiškė:

*„Kartais pokyčiai gyvenime vyksta taip greitai, kad sunku juos sekti. Kai mokykloje buvau išsiblaškęs vaikas, kuris daugiau laiko praleisdavo paliktas po pamokų nei klasėje, man teko laimėti susidurti su mokytoju, kuris pagyrė mane už keistenybes, kurias visada laikiau savo trūkumais. Šis mokytojas mano nerimastingą požiūrį pakeitė į teigiamą - energingą, entuziastingą ir ambicingą. Šis įgalinimas buvo pribloškiantis, bet jis suteikė man daugiau pasitikėjimo savimi ir atvedė mane į visiškai kitokį kelią.*

*Vėliau jis pakvietė mane būti viena iš jo projekto vadovų. Šis vaidmuo man taip pat buvo labai naujas, ir jis mane globojo viso proceso metu. Tačiau kai projektas baigėsi, supratau, kad dar nebaigiau mokytis iš jo požiūrio, kaip valdyti savo gyvenimą. Jis yra žmogus, kuris beveik kiekvienoje situacijoje išlieka ramus, mato mane kaip lygiavertę ir turi gyvenimiškos patirties bei patarimų, padedančių atrasti naują požiūrį.*

*Tuomet supratau, kad noriu, kad šis žmogus ir toliau būtų diskusijų partneris mano gyvenime. Tačiau prašyti jo šio dalyko man atrodė didelis žingsnis. Prireikė šiek tiek laiko, kol sukaupiau drąsą, bet kai pagaliau pasijutau pakankamai pasitikinti savimi, paklausiau jo, ar jis norėtų būti mano mentoriumi, ir jo atsakymas buvo netikėtai džiugus. Jis man pasakė, kad visada jautėsi esąs mano mentorius ir kad jam tai būtų didelė garbė. Tuomet mano galvoje visiškai prasiveržė entuziazmas ir su pasididžiavimu galiu pasakyti, kad jis iki šiol yra mano mentorius.*

*Dabar susitinkame, kai susiduriu su nežinomybe ir sunkiais klausimais apie savo karjerą ir gyvenimo tikslus. Vien tai, kad galiu pasikalbėti su žmogumi, nepriklausančiu mano artimiausių žmonių ratui ir turinčiu kitą, neutralesnį požiūrį, suteikia man įžvalgų ir padeda priimti labiau pagrįstus sprendimus dėl iškilusių iššūkių. Be to, mes kartu daug juokiamės ir jis elgiasi su manimi kaip su lygiaverčiu žmogumi, o ne žiūri į mane iš aukšto.”*



## 5 skyrius. Žaidybinimo technikų taikymo siekiant ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius metodika

### 5.1. Kas yra žaidybinimas?

Kas pirmiausia ateina į galvą išgirdus žodį „žaidybinimas“? Ką jis reiškia?

Žaidybinimas gali būti keistas žodis, tačiau tai puikus būdas sustiprinti mokymosi procesą. Žaidybinimas, kaip apibrėžia *Deterding et al.* (2011) (3), yra žaidimų dizaino elementų naudojimas ne žaidimų kontekste. Jį taip pat galima apibrėžti kaip veiklos ir procesų rinkinį, skirtą problemoms spręsti naudojant arba taikant žaidimų elementų savybes.

Žaidybinimas gali būti naudojamas įvairiose srityse, įskaitant švietimą, siekiant įtraukti ir motyvuoti besimokančiuosius. Pastaraisiais metais žaidybinimas taip pat buvo imtas taikyti verslo aplinkoje, nes jis gali „formuoti naudotojų elgesį pageidaujama linkme“(3).

### 5.2. Žaidybinimo nauda

Kaip jau minėta, žaidybinimo procese žaidimų elementai ir metodai naudojami ne žaidimo kontekste. Tačiau kodėl šie elementai naudojami?

Visi žinome, kad žaidimai mus stipriai veikia (6). Žaisdami jaučiamės laimingi ir susijaudinę. Jaučiamės emociškai įsitraukę ir prarandame laiko pojūtį. Konkuruojame su kitais ir norime laimėti. Apskritai, žaidžiant žaidimus mums smagu ir tai turi įtakos mūsų elgesiui.

Daugelis mokslininkų pripažino žaidybinimo naudojimo mokymosi aplinkoje naudą. Apskritai, žaidybinimas:

- **Didina** besimokančiųjų **motyvaciją** dalyvauti veikloje ir gerina mokymosi patirtį. Pasitelkus žaidybinimą, besimokantieji mėgaujasi procesu ir orientuojasi į apdovanojimų siekimą. Besimokantieji atsikrato streso ir mėgaujasi procesu.
- **Didina** besimokančiųjų **pasitenkinimą ir gerina rezultatus**. Besimokančiuosius apdovanojus arba ko nors pasiekus, jų rezultatai tampa geresni, o jie patys – labiau patenkinti.
- **Stiprina bendravimo** procesą. Pasitelkus žaidybinimą besimokantieji skatinami bendrauti su kitais, kad atliktų užduotis, kurios yra proceso dalis, ir taip stiprinami jų bendravimo įgūdžiai.
- **Skatina įsitraukimą ir įsipareigojimą**. Instruktoriai gali kurti patirtis ir naudoti žaidimo elementus, kurie visapusiškai įtrauktų besimokančiuosius. Kai pastarieji jaučiasi teigiamai nusiteikę proceso atžvilgiu, jie ima aktyviai dalyvauti.
- **Geriau įsisavinamos ir išsaugomos žinios, taip** pat gali padėti ugdyti konkrečius įgūdžius. Taikant žaidimų metodus, smagumo elementas padeda besimokantiesiems greičiau įtvirtinti išmokus dalykus.

### 5.3. Žaidybinimas ar žaidimu paremtas mokymasis?

Žaidybinimas ir žaidimu paremtas mokymasis gali būti panašūs tuo, kad abu skatina smagų mokymąsi, įsitraukimą ir motyvaciją mokytis, tačiau jų nereikėtų painioti.

Žaidimu paremtas mokymasis - tai žaidimo naudojimas mokymosi proceso metu, numačius konkrečius mokymosi rezultatus. Studentai įgyja žinių žaisdami žaidimą, kuris turi konkretų mokymosi tikslą. Taip procesas tampa įdomesnis ir labiau motyvuojantis.

Kita vertus, žaidybinimas integruoja žaidimo elementus ir metodus į ne žaidimo kontekstą. Žaidybinimas gali būti taikomas visame mokymosi kontekste, tačiau tai nereiškia, kad viską reikia paversti žaidimu. Žaidybinimas reiškia žaidimo elementų taikymą, o ne žaidimą.

## 5.4. Žaidybinimo elementai

Norėdamas taikyti žaidybinimą, mentorius pirmiausia turėtų suprasti, kaip žaidybinimas veikia ir suvokti žaidimų galią.

Žaidimai didina įsitraukimą ir motyvaciją daugiausia dėl to, kad yra smagūs ir mums teikia malonumą. Taigi, kai galvojame apie žaidybinimą, galvojame apie tai, kaip mokymosi procesą padaryti patrauklų ir kuo įdomesnį - tarsi žaidimą.

Mokymosi aplinkoje galima pritaikyti daugybę žaidimų elementų (varžymosi ir nekonkurencinių). Taikydami DESSA pameistrystės modelį, atrinkome pačius svarbiausius, kurie gali būti naudojami pameistrystės aplinkoje:

Elementai	Pavyzdžiai	Privalumai	Taikymo pavyzdžiai
Pasiekimai	- Taškai - Ženkliukai - Lyderių lentelės	Pelnydami taškus ir stengdamiesi pasiekti lyderių lentelės viršų, besimokantieji jaučiasi patenkinti ir įsitraukę. Lyderių lentelės taip pat skatina varžymąsi.	- Skirkite užduotis, už kurias galima pelnyti taškų. - Įvykdę tam tikrą užduočių rinkinį dalyviai gauna ženklelius. - Žymėkite, kas pelno daugiausiai taškų ir ženklelių ir rodykite taip lyderių lentelėje.
Apdovanojimai	- Bonusai - Prizai - Resursai	Kai mokymosi procese suplanuoti apdovanojimai, studentai jaučiasi motyvuoti ir labiau įsipareigoję.	- Skirkite mokiniams bonusus, jei jie užbaigia užduotį anksčiau - Skirkite prizus užėmus pirmąją vietą lyderių lentelėje - Suteikite papildomų resursų už papildomų užduočių įvykdymą
Istorijų kūrimas	- Misijos	Siužetas įtraukia dalyvius ir didina jų smalsumą. Vykdamis misijas didėja jų susidomėjimas.	- Sugrupuokite užduotis į misijas ir sugalvokite joms intriguojančius pasakojimus.
Laikas	- Tvardaraštis - Atgalinis laikmatis	Konkretus užduočiai skirtas laikas padeda mokiniams labiau susitelkti į užduoties įvykdymą.	- Užduočių įvykdymui sukurkite tvarkaraštį. - Jei mokiniai užbaigia užduotį prieš pasibaigiant laikui, jiems skiriamas bonusas.
Grįžtamasis ryšys	- Tiesioginis grįžtamasis ryšys	Teigiamas grįžtamasis ryšys didina mokinių pasitikėjimą savimi ir	- Sekite mokinio progresą jam įvykdžius skirtas užduotis ir žodžiais jį paskatinkite tęsti.

		savivertę.	
Suasmeninimas	- Pseudoportretai („avatarai“) - Slapyvardžiai	Suasmeninimas suteikia mokiniams nuosavybės jausmą.	- Leiskite mokiniams patiems susikurti savo pseudoportretus („avatarus“) arba naudoti slapyvardžius, kurie bus rodomi lyderių lentelėse.

## 5.5. Kaip taikyti žaidybinimą pameistrystės metu

Yra keturi žingsniai, kurių galima imtis norint žaidybinti pameistrystės patirtį ir įtraukti mokinius į tikslinių socialinių-emocinių įgūdžių įgijimą.

### 1 žingsnis. Supraskite žaidėjus

Pirmasis žingsnis - suprasti studentus, o tai padės sukurti jų patirtį ir poreikius atitinkančią žaidybinimo programą. Todėl instruktoriai turėtų išanalizuoti studentų asmenybes, jų polinkius, pageidaujamus mokymosi stilius, taip pat jų socialinių-emocinių įgūdžių lygmenį. Svarbu apsvarstyti studento „naudotojo“ tipą.

Bartle (1996) suskirstė MUD (*Multi-User Dungeon*) žaidimų žaidėjus į keturis tipus: pirmūnus, tyrinėtojus, bendraujančiuosius ir žudikus. Straipsnyje buvo tiriama, kodėl skirtingi žmonės žaidžia žaidimus, turinčius didelį socialinį aspektą ir ką jie tikisi gauti iš šios patirties. Remdamasis Bartle žaidėjų tipais, Geraldas (2018) pasiūlė elementus ir būdus, kuriais galima taikyti žaidybinimą kaip žmonių motyvavimo priemonę.

- ❖ **Pirmūnai** taškų rinkimą ir lygių kėlimą laiko savo pagrindiniu tikslu, o visa kita jiems yra šalutiniai dalykai. Norint sužaidybinti mokymosi patirtį pirmūno tipo studentui, galima naudoti šiuos žaidimų elementus: lyderių lentelės, ženkleliai, bonusai ir lygių kėlimo sistema.
- ❖ **Tyrinėtojai** daugiausia džiaugsmo jaučia, kai žaidimas jiems atskleidžia savo paslaptis. Jie išbando vis sudėtingesnius ezoterinius veiksmus nuošaliose vietose ieškodami įdomių ypatybių ir bandydami suprasti, kaip viskas veikia. Norint mokymosi procesą sužaidybinti tyrinėtojo tipo studentui, reikia įtraukti daug detalių ir subtilybių. Žaidimo elementai šiems žaidėjams turi būti pakankamai gilūs, kad jie per greitai neprarastų susidomėjimo.
- ❖ **Bendraujantieji** domisi žmonėmis ir tuo, ką jie nori pasakyti. Santykiai tarp žaidėjų yra svarbūs. Ko nors sužaidybinimas bendraujančiojo tipo asmenybei – tai gebėjimas surasti būdų įtraukti daugiau socialinių elementų galimybių. Bendraujantieji teigiamai reaguos į daugumą bandymų sužaidybinti, jei juose bus koks nors draugijos elementas. Kita vertus, bendraujantieji ne visuomet teigiamai reaguoja į lyderių lenteles ir varžymąsi.
- ❖ **Žudikams** patinka tai, kad gali primesti kitiems savo autoritetą ir sukelti jiems baimę. Labai sunku ką nors sužaidybinti žudiko tipo žaidėjams. Problema ne tai, kad sudėtinga sugalvoti ką nors, kas juos sudomintų, o tai, kad jų pomėgiai ir įpročiai gali nesunkiai atstumti kitus žaidėjus.

Marczewski (2013) šiek tiek modifikavo Bartlio žaidėjų tipus, kad jie atitiktų žaidybinimo kontekstą. Jis išskyrė 6 žaidėjų tipus pagal tai, kas juos motyvuoja.

- ❖ **Bendraujančiuosius** motyvuoja susietumo jausmas. Jie nori bendrauti su kitais ir kurti socialinius ryšius.
- ❖ **Laisvąsias sielas** motyvuoja autonomija ir saviraiška. Jie nori kurti ir tyrinėti.
- ❖ **Pirmūnus** motyvuoja meistrystė. Jie ieško būdų įgyti žinių, išmokti naujų įgūdžių ir patobulėti. Jie nori iššūkių.
- ❖ **Filantropus** motyvuoja tikslas ir prasmė. Šis grupė – altruistai, norintys ką nors duoti kitiems žmonėms ir kaip nors praturtinti jų gyvenimus, nesitikėdami jokio atlygio.
- ❖ **Ardytojus** motyvuoja pokyčiai. Iš esmės jie nori suardyti jūsų sistemą tiesiogiai arba per kitus naudotojus, kad įvyktų teigiami arba neigiami pokyčiai.
- ❖ **Žaidėjus** motyvuoja išoriniai apdovanojimai. Jie padarys viską, kad surinktų visus sistemos teikiamus apdovanojimus, tačiau tai ir bus viskas. Jie procese tik dėl savęs pačių.

Pagrindinis skirtumas tarp Bartlio žaidėjų tipų ir Marczewskio žaidybinimo naudotojų tipų yra tai, kad pastarasis pripažįsta, jog, priešingai nei žaidimuose, kuriuos žaidėjai visuomet norės žaisti, žaidybinimo atveju dalyvaus du žmonių tipai – tie, kurie norės žaisti dėl išorinių apdovanojimų ir tie, kurie nenorės (5).

Šie naudotojų tipai yra tik teoriniai, o tikrovėje žmonės dažniau rodys daugiau nei vienam tipui būdingų požymių. Bet kokiu atveju, jie suteikia naudingas gaires norint suprasti, kaip galima sukurti sužaidybintą užsiėmimą, kad jis turėtų didesnę poveikį visiems dalyviams.

Siekdami surinkti prieš tai minėtą informaciją, instruktoriai gali organizuoti pokalbius, apklausas ar tiesiog stebėti. Norėdami įvertinti studentų socialinius-emocinius įgūdžius, instruktoriai gali pasinaudoti įsivertinimo įrankių, aprašytų ankstesniuose skyriuose, rezultatais..

## 2 žingsnis. Apsibrėžkite tikslus

Kitas žingsnis – apibrėžti, ką norite pasiekti, taikydami žaidybinimo elementus.

DESSA pameistrystės modelyje pagrindinis pameistrystės tikslas – ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Vis dėlto instruktorius turėtų konkrečiau nurodyti, ties kokiais būtent socialiniais-emociniais įgūdžiais bus sutelkta pameistrystė. Jie atstovauja skirtingus tikslus.

Ką reikėtų apsvarstyti šio etapo metu:

- ❖ Ties kokiais socialiniais-emociniais įgūdžiais turėtų būti sutelkta pameistrystė?
- ❖ Kokiu lygmeniu?
- ❖ Kuriuos įgūdžius studentui reikia patobulinti?

## 3 žingsnis. Identifikuokite resursus

Kito etapo metu instruktoriai turi identifikuoti resursus, kurie yra prieinami ir reikalingi norint sužaidybinti pameistrystę.

Ką reikėtų apsvarstyti šio etapo metu:

- ❖ Kaip bus stebimas studentų progresas?
- ❖ Kaip bus matuojamas studentų progresas? Ar bus skiriami taškai, ženkleliai, apdovanojimai?
- ❖ Kiek taškų bus skiriama už kiekvienos užduoties įvykdymą?
- ❖ Jei skirsime prizus arba bonusus – kokie jie bus?

#### 4 žingsnis. Sukurkite ir pritaikykite žaidybinimo mechanizmus

Paskutinio etapo metu instruktorius turi apsispręsti, kokius žaidybinimo elementus ir veiklas skirs studentui pameistrystės metu. Atminkite, kad mentoriai neprivalo naudoti visų šiame gide nurodytų žaidybinimo elementų ir gali pasirinkti tuos, kurie, atsižvelgiant į pameistrystės kontekstą, atneš geriausių rezultatų.

Ką reikėtų apsvarstyti šio etapo metu:

- ❖ Kurie žaidybinimo elementai studentui tinkami labiausiai?
- ❖ Kurie jų gali būti taikomi pameistrystės metu?
- ❖ Kaip žaidybinimo elementai padės studentui įgyti socialinių-emocinių įgūdžių?
- ❖ Kuris elementas iššauks norimą konkretaus studento reakciją?
- ❖ Ar bus smagu?

#### 5.6. Žaidybinimas ir socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas pameistrystės metu

Žaidybinimas gali pasirodyti vertingu įrankiu instruktoriams bandantiems išugdyti savo studentų socialinius-emocinius įgūdžius. Taip yra todėl, kad žaidimo elementų taikymas mokymo procese arba veiklose veikia studentų elgesį ir didina jų motyvaciją. Taip sukuriamas optimalus pagrindas mokymuisi paprastu ir linksmu būdu, o studentai pasiekia geresnių rezultatų ir patobulina savo socialinius-emocinius įgūdžius.

Derinant žaidybinimą ir pedagoginius metodus galima mokymąsi padaryti labiau įtraukiantį. Kim (kaip cituoja Dale, 2014) išskyrė keturis motyvacinės elgsenos tipus: išreikšti, konkuruoti, tyrinėti ir bendradarbiauti (2). Tai reiškia, kad yra studentų, kurie pasitelkus žaidybinimą bus motyvuoti geriau save išreikšti, konkuruoti su kitais studentais ar kolegomis, bendradarbiauti su kitais bei tyrinėti skirtingus mokymosi būdus. Kad gautų ženklelius ar pakiltų lyderių lentelėje, studentai turės dirbti komandoje, aptarti nuomones, priimti vieni kitų atsakymus ir priimti sprendimus. Vien tik žaidybinimo procesas ugdo studentų socialinius-emocinius įgūdžius. Tačiau kai žaidybinimas derinamas su veiklomis, tikslingai nukreiptomis į konkrečius socialinius-emocinius įgūdžius, jis gali pagerinti visą mokymosi patirtį ir rezultatus.

#### 5.7. Žaidybinimas praktikoje! Žaidybinimo taikymo pavyzdžiai

##### 1) Sukurkite žaidimo mokymosi kelią

Mentoriai pameistrystę gali sustruktūruoti kaip mokymosi kelią – blokeliais, kuriuos studentas turi užpildyti, kad pereitų į kitą blokelį. Kiekvienas blokelis simbolizuoja užduotį, kuri padės studentui ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Įvykdęs užduotį studentas gali eiti toliau ir gauna nurodymus kitai užduočiai.

##### 2) Taikykite taškų sistemą

Galima taikyti taškų sistemą, kur studentai pelno taškus už užduočių atlikimą. Kiti bendradarbiai gali skirti studentams papildomų taškų, atsižvelgiant į tai, kaip šie dirba. Pasiekę tam tikrą ribą studentai gali gauti nedidelį prizą. Prizas gali būti materialus arba nematerialus dalykas, mažas arba didelis (pvz. lipdukas, pagyrimas, rekomendacinis laiškas, saldumynas ar pan.).

##### 3) Taikykite laiko limitus

Skirdami studentui užduotį galite nustatyti laiko limitus. Jei studentas užduoti užbaigia greičiau, jam skiriamas bonusas. Jei studentas neužbaigia užduoties laiku, kitai užduočiai jis turės mažiau laiko. Bonusas taip pat gali būti materialus arba nematerialus (pvz. lipdukas, saldumynas, daugiau laiko kitai užduočiai ar pan.).

##### 4) Naudokite mokymosi pasą

Mokymosi pasas gali būti nedidelė užrašų knygelė, kurioje kiekvienas puslapis skirtas vis kitam socialiniams-emociniam įgūdžiui. Tuomet studentui užbaigus užduotį ar kitus uždavinius, susijusius su konkrečiu socialiniu-emociniu įgūdžiu, mokymosi pase jis gali aprašyti savo patirtį ir išreikšti, kaip užduotis padėjo ugdyti šį socialinį-emocinį įgūdį. Tuomet mentorius gali užantspauduoti tą puslapį. Jei bendrovėje dirba daugiau nei vienas pameistris, tuomet savaitės pabaigoje daugiausiai antspaudų surinkęs pameistris gauna bonusą.

## Šaltiniai

1. Bartle, R. (1996). *Hearts, Clubs, Diamonds, Spades: Players Who Suit MUDs*. Self-published online 1996. Retrieved from <http://mud.co.uk/richard/hcds.htm>
2. Dale, S. (2014). 'Gamification: Making fun at work, or making fun of work?' *Business Information Review* 31(2) 82-90. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266382114538350>
3. Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification." In A. Lugmayr, H. Franssila, C. Safran, & I. Hammouda (Eds.), *MindTrek 2011* (pp. 9–15). doi: 10.1145/2181037.2181040
4. Dicheva, D., Dichev C., Agre G., & Angelova G. (2015). Gamification in Education: A Systematic Mapping Study. *Educational Technology & Society*, 18 (3), 75–88.
5. Gerald, C. (2018). *The Origins and Future of Gamification (2018)*. Senior Theses. Retrieved from [https://scholarcommons.sc.edu/senior\\_theses/254](https://scholarcommons.sc.edu/senior_theses/254)
6. Isbister, K. (2016). *How Games Move Us: Emotion by Design (Playful Thinking)*. The MIT Press DOI:10.7551/mitpress/9267.001.0001
7. Marczewski, A. (2013). *User Types*. HEXAD. Andrzej Marczewski, A. (2015), *Gamification: A Simple Introduction and a Bit More, 2nd ed. (self-published on Amazon Digital Services, 2013), Kindle edition, Loc 1405 of 1798.*

## 6 skyrius. Mokymosi rezultatų vertinimo metodika

### 6.1. Galimi vertinimo metodai

Identifikavus mokymosi rezultatus, svarbu nustatyti tam tikrus jų vertinimo kriterijus. Vertinimo metodai - tai strategijos, technikos ir priemonės, naudojamos siekiant pateikti įrodymų, kad buvo pasiektas standartas (1). Kartu šios procedūros naudojamos informacijai apie mokymo ir mokymosi procesą gauti. Siekiant nustatyti, ar buvo pasiektas laukiamas rezultatas, svarbus vertinimo proceso etapas - pasirinkti tinkamą šiuos įrodymus suteikiančių duomenų rinkimo metodą.

Vertinimas - tai procesas, kurio metu stebima, renkama ir analizuojama atitinkama informacija apie studentų mokymąsi. Jis leidžia reflektuoti, palengvina vertybinių sprendimų priėmimą ir pagrindžia sprendimus, priimtus siekiant tobulinti mokymo ir (arba) mokymosi procesą. Egzistuoja įvairių vertinimo metodų tipų ir, priklausomai nuo vertinimo proceso etapo, vienus metodus naudoti bus patogiau nei kitus. Vertinimui gali būti naudojami keli metodai. Gali būti sunku vertinti naudojant tik vieną metodą, kadangi jis gali neapimti visų mokinio pasiekimų sričių. Todėl kiekvienam mokymosi rezultatui vertinti reikėtų naudoti tiesioginio ir netiesioginio vertinimo metodų derinį. Pirmąjį sudaro mokinių parengtos mokymuisi skirtos medžiagos, galinčios pademonstruoti studentų žinias, vertinimas (referatai, projektai, pristatymai, testai), o antrąjį - ataskaita apie mokymąsi, o ne žinių demonstravimas (apklausos, interviu, tikslinės grupės)(2).

Renkantis, kokius vertinimo metodus naudoti, reikėtų atkreipti dėmesį į tuos, kurie suteiks naudingiausios ir aktualiausios informacijos pagal programoje numatytą tikslą. Reikėtų atkreipti dėmesį į klausimus, į kuriuos reikia atsakyti, turimus išteklius ir rezultatų naudingumą.

Vertinant mokymosi rezultatus, vertinama, ar pameistrys pasiekė konkrečiai pameistrystei siūlomus tikslus, taigi ir savo kompetencijos lygį. DESSA metodika ypatinga tuo, kad nėra konkretaus vertinimo ar įvertinimo: asmeninis pameistrio tobulėjimas grindžiamas mintimis ir apmąstymais, kuriais pameistriai dalijasi su savo natūraliais mentorais. Natūralūs mentoriai gali padėti pameistriams ugdyti ar tobulinti konkrečius įgūdžius tiesiog paprašydami jų reflektuoti savo veiklą.

---

Vertinant kompetencijas reikėtų derinti, viena vertus, mokymosi rezultatų pagrindimą (atliktą pameistrio), kurį mentorius turi įvertinti, ir, kita vertus, žinių, įgytų kartu su natūraliu mentoriumi, įrodymą. Geras techninių situacijų atlikimas nebūtinai reiškia, kad studentas supranta ir žino apie atliekamą užduotį. Būtent tuomet natūralaus mentoriaus vaidmuo tampa svarbesnis. Natūralus mentorius turėtų priversti studentus susimąstyti apie savo rezultatus ir apie tai, kodėl jie pasielgė vienaip ar kitaip. Natūralus mentorius padeda studentams identifikuoti sunkumus, su kuriais jie susidūrė atlikdami užduotį, ir stengiasi paskatinti reflektuoti, kodėl studentas nusprendė elgtis būtent taip ir kokiais socialiniais-emociniais įgūdžiais naudojosi atlikdamas užduotį.

FISS (Vertinimo ir pameistrystės standartai, 2014 m.) (3) teigiama, kad „**kompetencija, mokymasis ir vertinimas yra glaudžiai susiję**. Kiekvienas vertinimo veiksmas siunčia pameistriams žinių apie tai, ko ir kaip jie turėtų mokytis. Atliekant vertinimą reikia į tai atsižvelgti. Taip vertinimas atlieka dvi svarbias funkcijas: įvertinti kompetenciją ir tobulinti mokymosi ir (arba) mokymo procesą.



Kaip minėta prieš tai, yra keletas vertinimo metodų, ir kiekvienas iš jų bus atliekamas tam tikru metu. Tarp jų galime rasti diagnostinį vertinimą, ugdomasis vertinimą, apibendrinamąjį vertinimą, ipsatyvųjį (nenorminį) vertinimą, norminį vertinimą ir vertinimą be kriterijų. (5) Šiuo konkrečiu atveju pateikiami šie pavyzdžiai:

Ugdomasis vertinimas suteikia grįžtamąjį ryšį, kuris tiesiogiai nepadaeda pasiekti programos tikslo, bet padeda informuoti apie mokymo ir mokymosi procesą. Jis laikomas grįžtamuoju ryšiu „be išankstinio nusistatymo“. Taikant šį vertinimo metodą mokymosi proceso metu renkami duomenys, o vertintojas gali prisidėti prie studento darbo kiekviename etape. Šio vertinimo metodo pavyzdys galėtų būti grįžtamasis ryšys, kurį dėstytojai teikia apie studentų parengtus projektus.

Apibendrinamasis vertinimas atliekamas mokymosi patirties pabaigoje ir juo vertinami studento pasiekimai, atsižvelgiant į standartą, kuris turėtų būti pasiektas. Šio vertinimo rezultatai užrašomi ir įskaitomi į galutinį pameistrio įvertinimą. Apibendrinamasis vertinimas gali būti atliekamas darbo vietoje arba ne darbo vietoje (pas mokymosi paslaugų teikėją arba vertinimo centre)“.

Kaip jau minėta, čia siūloma metodika yra ugdomojo vertinimo (susijusio su natūralaus mentoriaus vaidmeniu) ir apibendrinamojo vertinimo (susijusio su mokytojo vaidmeniu) derinys. Tai yra:

#### Ugdomasis vertinimas

- Besimokantiejiems teikia grįžtamąjį ryšį siekiant atitinkamai koreguoti ugdymo veiklas
- Yra integruotas į mokymosi procesą
- Padeda sekti, kaip laikui bėgant tobulėja ir keičiasi studentų įgūdžiai.

#### Apibendrinamasis vertinimas

- Mokymasis vertinamas programos / modulio pabaigoje
- Skiriamas pažymys / įvertinimas
- Vertinama tik mokymosi rezultatų imtis

#### Derinys

- Raštu: testai, egzaminai, užduotys
- Praktiniai: įgūdžių tikrinimas, laboratorijos / dirbtuvių praktika
- Žodžiu: pokalbiai, įvairūs formatai
- Klausymo: klausymo testai
- Projektinis darbas: individualiai / grupėse; tyrimas / projektavimas
- Darbo vietoje: duomenų rinkimas ir ataskaitų teikimas
- Kompetencijos vertinimas: slenkstiniai standartai
- Portfelis: technikų derinys

## 6.2. Pameistrystės stebėseną

### 6.2.1. Kas yra stebėseną?

Pameistrystės stebėseną - tai parama praktikantui jo pameistrystės laikotarpiu arba, kitaip tariant, gebėjimas prižiūrėti, ką praktikantas daro, kad jis galėtų laikytis nustatyto plano. Tiksliau tariant, stebėseną padeda palengvinti centrų, įmonių, pameistrių ir mokytojų bendravimą ir bendradarbiavimą. Stebėti praktikantus yra labai svarbu, nes dėl nepatyrimo atlikdami naujas užduotis jie greičiausiai susidurs su sunkumais. Šiame procese, be praktikanto mokytojo, turėtų padėti ir kiti asmenys, pavyzdžiui, natūralūs mentoriai arba šeimos nariai. Stebinti pameistrystę siekiama užtikrinti, kad pameistrystės, prižiūrimas trečiosios šalies, ugdytų



savo gebėjimus ir socialinius-emocinius įgūdžius, kad galėtų daryti pažangą asmeniniu ir profesiniu lygmeniu.

Pameistrystės stebėseną turėtų būti vykdoma nuo programos pradžios iki pabaigos. Vykdamas šį stebėsenos procesą pameistrystė taip pat turėtų būti stebima skirtingais etapais, atsižvelgiant į mokymosi rezultatus, kuriuos pameistrystė turi pasiekti kiekviename etape. Kad stebėseną būtų veiksmingesnė, atsakingas asmuo turėtų įvertinti pameistrystę kiekviename etape. Šis procesas neturėtų nutrūkti, nes be nuolatinės atsakingo asmens vykdomos stebėsenos gali sustoti pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas. Nenutrūkstama stebėseną padės ištaisyti bet kokius aptiktus nukrypimus, taip pat padės studentui pameistrystės laikotarpiu pasirinkti teisingą kelią į sėkmę. Todėl stebėseną yra glaudžiai susijusi su vertinimu, nes pameistrystė kiekviename etape gauna grįžtamąjį ryšį, pagrįstą vertinimu ir ugdomaisiais užsiėmimais su natūraliu mentoriumi. Taikant šį vertinimo metodą, pameistrystė ugdysis socialinius-emocinius įgūdžius, pavyzdžiui, pasitikėjimo savimi, konfliktų valdymo, prisitaikymo ir bendravimo su kitais įgūdžius. Už stebėseną atsakingo asmens bendravimas su studentu yra labai svarbus, siekiant pamatyti, su kokiomis problemomis studentas susiduria įvairiais etapais, kaip jis sprendžia tuos sunkumus ir kad atsakingas asmuo galėtų nustatyti realius būsimų uždavinių kriterijus. Stebėsenos dėka taip pat lengva pritaikyti ir pakoreguoti pameistrystės programą atsižvelgiant į kiekvieno studento raidą ir rezultatus.

Priklausomai nuo aplinkybių, ne visada bus įmanoma užmegzti tiesioginį mokytojo ir studento dialogą. Tai, taip pat pastaraisiais metais patobulėjusios naujosios technologijos ir jų poveikis visuomenei yra pagrindinės priežastys, dėl kurių skaitmeninės priemonės tapo svarbia stebėsenos proceso dalimi. Pavyzdžiui, naudodamiesi įsivertinimo įrankiais, studentai gali įvertinti savo pažangą ir vėliau ją reflektuoti su savo mentoriumi. Šios priemonės taip pat yra dinamiškos ir interaktyvios, studentams jos tapo patrauklios, nes jie jaučia, kad yra ne nuolat vertinami, o tik nukreipiami teisingu keliu. Svarbu nepalikti besimokančiojo be paramos, kad neprarastų motyvacijos ar noro mokytis. Kartu turi būti išsaugotas studentų veiklos savarankiškumas.

Sėkmingai baigus pameistrystės stebėseną, turėtų būti pastebimas pameistrystės socialinių-emocinių įgūdžių tobulėjimas. Mokytojo ir pameistrystės santykiai gali turėti teigiamą įtaką pameistrystės įgūdžiams. Kad taip atsitiktų, tarp šalių turi būti sukurtas ir puoselėjamas pasitikėjimas. Įgijęs tokį pasitikėjimą, studentas gali geriau išlaikyti motyvaciją ir siekti gerų rezultatų. Kad pameistrystės stebėseną būtų veiksminga, būtinas aktyvus pameistrystės dalyvavimas. Aktyviai dalyvaudamas pameistrystė gali įgyti įgūdžių, kurių tikriausiai neįgytų dalyvaudamas vien pasyviai. Socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas, t. y. asmeninių savybių, susijusių su bendravimo įgūdžiais, socialiniais įgūdžiais, asmenybe ir nuostatomis, ugdymas, tikriausiai turėtų teigiamą poveikį pameistrystės techniniams įgūdžiams. Pameistrystės įgūdžių tobulinimas turėtų teigiamą įtaką jo ateičiai.

### 6.2.2. Stebėsenos įrankiai

Kad stebėseną būtų veiksminga, taip pat svarbu, kad dalyvaujančios šalys nuolat bendrautų. Programos eigą galima stebėti tokiomis priemonėmis kaip *iLearn* (<https://www.ilearn-tool.eu/>). Įrankis *iLearn* daugiausia dėmesio skiria skaitmeninių priemonių, palengvinančių mokyklų, įmonių, mokinių, įmonėse dirbančių mokytojų ir mokyklose dirbančių mokytojų bendravimą, kūrimui. Ši priemonė suteikia galimybę pameistrių mokytojams (mokykloje ir įmonėje) nuolat stebėti ir vertinti pameistrių pažangą, nes kiekvienas pameistrystės aktyviai dalyvauja skelbiant ir atnaujinant savo mokymosi pažangą skaitmeninėje erdvėje. Joje taip pat

yra pokalbių funkcija, skirta greitam pameistrių ir mokytojų bendravimui, kuris leidžia veiksmingai stebėti dalyvius.

DESSA projekte sukurta išsami kiekvieno socialinio-emocinio įgūdžio **įsivertinimo priemonė**, o naudotojas gali įvertinti savo lygį pagal iš anksto nustatytus lygius. Įrankyje taip pat pateikiamas socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo **orientavimo vadovas**.

### **Kaip paleisti IO3 (platforma ir orientavimo vadovas)**

Pameistrystės metu studentai ir mentoriai skatinami naudotis socialinių-emocinių įgūdžių vertinimo platforma, kurią galima pasiekti šia nuoroda: <https://selfassessment.dessaproject.eu/>

Įsivertinimo platformoje yra du naudingi įrankiai – įsivertinimo įrankis ir orientavimo vadovas.

### **Įsivertinimo įrankis**

Socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankio tikslas – nustatyti, kurių socialinių-emocinių įgūdžių studentas turi, o kurių jam trūksta. Pameistrystės metu studentai turėtų atlikti įsivertinimą bent du kartus. Vertinimas turėtų būti atliekamas pameistrystės pradžioje, kad pameistriai galėtų žinoti savo pirminį įgūdžių lygmenį. Gautą atsakymą pameistrystės turėtų aptarti su savo mentoriumi, kuris galės parinkti pameistriui tinkamas veiklas ir susitelks į trūkstamus socialinius-emocinius įgūdžius. Antrą kartą pameistrystės turėtų atlikti įsivertinimą pameistrystės pabaigoje. Taip pameistrystės galės pamatyti, kaip patobulėjo jo socialiniai-emociniai įgūdžiai.

Norėdami pasiekti socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankį, pameistriai turėtų apsilankyti interneto svetainėje ir susikurti paskyrą, nurodydami veikiančią elektroninio pašto adresą ir slaptažodį.

## Create new account

[Log in](#) [Create new account](#) [Reset your password](#)

---

Email \*

A valid email address. All emails from the system will be sent to this address. The email address is not made public and will only be used if you wish to receive a new password or wish to receive certain news or notifications by email.

Terms of Use

You must agree to the terms of use in order to participate. Please find the terms of use [here](#).

I agree with these terms

I'm not a robot   
reCAPTCHA  
Privacy - Terms

[Create new account](#)

Kitas žingsnis – eiti į įsivertinimo įrankio laboratoriją ir pradėti pildyti klausimyną.



## SELF ASSESMENT TOOL

Self-assessment tool My Reports Evaluate this Tool Orientation Guide

Steps

- Introduction
- COMMUNICATION
- TEAMWORK
- CONFLICT RESOLUTION
- ADAPTABILITY TO CHANGE
- PROBLEM SOLVING
- CREATIVITY - INNOVATION
- MOTIVATION
- PERSONAL DEVELOPMENT
- TIME MANAGEMENT
- NEGOTIATION SKILLS
- CONFIDENCE
- LEADERSHIP

Select User Profile

Nefeli Dimopoulou

Create another user profile

### Introduction

The objective of this self-assessment tool for soft skills is to detect the ones that you possess and the ones that you lack.

Soft skills are regarded as generic, transferable, core or key skills, that can be applied across varied organisational and employment contexts and should be considered supplementary to established educational requirements (OECD, 2001 & 2012).

Soft skills are classified as "Key competences for lifelong learning" and can be divided into three main groups:

- Personal skills
- Social skills
- Content-reliant/Methodological skills

All information and data received will be treated confidentially. With your password you can access your individual report. The results of all questionnaires are processed and displayed in aggregated form. The report you will receive after completing the questionnaire shows your performance in key soft-skill categories. You can access your report at any time.

**We kindly ask you to fill out the questionnaire, which should take about 20 minutes. With your support, reliable benchmarking data will be generated.**

Thank you very much for your support!  
The DESSA team

### Instructions

The statements on the following pages refer to the question: "To what extent do the following statements apply to your current situation?" Please select for every

Įrankiu vertinama 12 socialinių-emocinių įgūdžių:

- Bendravimas
- Komandinis darbas
- Konfliktų sprendimas
- Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių
- Problemų sprendimas
- Kūrybiškumas
- Motyvacija
- Noras tobulėti
- Laiko valdymas
- Derybos
- Pasitikėjimas savimi
- Lyderystė

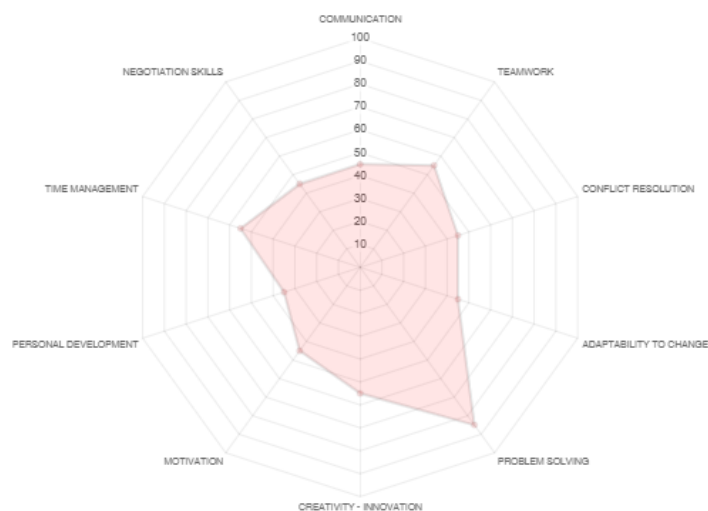
Kiekvienam socialiniam-emociniam įgūdžiui įvertinti skirta 5 klausimai, į kuriuos pameistrys turi atsakyti. Kiekviename klausime pameistrys turi pasirinkti, sutinka, ar nesutinka su pateiktu teiginiu, pvz.:

When I am listening to others, I let them finish and try not to interrupt.

- Strongly disagree
- Disagree
- Agree
- Strongly agree

Studentui atsakius į visus 5 su konkrečiu socialiniu-emociniu įgūdžiu susijusius klausimus, jis gali spustelėti toliau ir pereiti prie klausimų apie kitą socialinį-emocinį įgūdį.

Atsakius į visus klausimus apie visus socialinius-emocinius įgūdžius, sugeneruojama ataskaita, kurioje pateikiama informacija apie pameistrio socialinių-emocinių įgūdžių lygmenį.



### Section: COMMUNICATION

Score: 45

With a little more effort you can increase your communication skills!

#### Suggestions For Improvement

1. Focus on listening when others talk.
2. Try not to have prefixed ideas about other individuals.
3. Be informed about the other person's interests, hobbies, studies.
4. Deal with working from distance, as if you actually are in a specific professional setting.
5. Interact with people even in unexpected places.
6. Participate in amateur drama classes.

Ataskaitoje pateikiama radaro tipo diagrama, kurios dėka studentas galės matyti vizualinį savo socialinių-emocinių įgūdžių lygmens modelį. Po diagrama studentas matys kiekvieno socialinio-emocinio įgūdžio įvertinimo balą ir keletą patarimų, kaip ugdyti atitinkamą socialinį-emocinį įgūdį.

Galima surinkti nuo 0 iki 100 balų, kur 100 balų yra didžiausia reikšmė, reiškianti, kad konkretaus studento socialinio-emocinio įgūdžio lygmuo yra neprikaištingas, o 0 – žemiausias balas, reiškiantis, kad studentui reikia įgyti šį konkretų socialinį-emocinį įgūdį.

Visa gauta informacija ir duomenys bus laikomi konfidencialiais. Įvedę slaptažodį galite pasiekti savo asmeninę įsivertinimo ataskaitą. Visų klausimynų rezultatai apdorojami ir rodomi bendrai. Ataskaita, kurią gausite užpildę klausimyną, rodo jūsų rezultatus esminių socialinių-emocinių įgūdžių kategorijose. Ataskaitą galėsite pasiekti bet kuriuo metu.

Spustelėjęs mygtuką „Mano ataskaitos“, pameistrys galės pasirinkti peržiūrėti visus atliktus socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimus chronologine tvarka.

### **Orientavimo gidas**

Antrasis platformoje siūlomas įrankis – tai gidas socialinių-emocinių įgūdžių lavinimui. Šio gido tikslas – pabrėžti 12 įsivertinimo įrankyje įvardytų socialinių-emocinių įgūdžių svarbą bei padėti jas ugdyti, kiekvienam skaitytojui pateikiant naudingų patarimų ir pavyzdžių.

Jame pateikiama aktuali informacija, paaiškinama, kas būtent sudaro socialinius-emocinius įgūdžius bei pateikiama patarimų bei veiklų, skirtų šiuos įgūdžius ugdyti ir stiprinti, pavydžių. Atsižvelgiant į šiuolaikinius poreikius ir šiuolaikinio gyvenimo reikalavimus, gidas atlieka konkretaus informacinio įrankio funkciją, kuriame kiekvienas gali rasti daugmaž viską, ko jiems reikia, kad būtų pasiruošę pokalbiui arba naujai darbo aplinkai, arba tam, kad sėkmingai susidorotų su kasdieniais sunkumais ir iššūkiais.

Orientavimo gidą galima atsisiųsti spustelėjus atitinkamą skirtuką DESSA platformoje.

### **Šaltiniai**

1. Qualifications & Credit Framework, Guidelines for writing credits-based units of assessment for the Qualifications and Credit Framework, 2010, [www.linkinglondon.ac.uk](http://www.linkinglondon.ac.uk)
2. Direct & indirect assessment, What's the difference? (Sayegh, Sharlene) [csulb.edu/sites/default/files/u11696/direct\\_and\\_indirect\\_assessment.pdf](http://csulb.edu/sites/default/files/u11696/direct_and_indirect_assessment.pdf)
3. Assessment and Apprenticeship standards (FISSS, November 2014); <https://fiss.org/wp-content/uploads/2014/12/Understanding-assessment-in-Apprenticeships.pdf>
4. The 6 types of assessment (How to use them) (Kampen, Maria; June 2020).

## 7 skyrius. Nurodymai, pavyzdžiai ir idėjos, kaip lavinti pameistrių socialinius-emocinius įgūdžius

### 7.1. Kaip motyvuoti pameistrus lavinti socialinius-emocinius įgūdžius – praktinės užduotys ir pratimai

Šiame poskyryje pristatome pratimus / užduotis, kurie instruktoriams padės paskatinti pameistrus pameistrystės metu lavinti nurodytus socialinius-emocinius įgūdžius. Egzistuoja tam tikros taisyklės į socialinius-emocinius įgūdžius orientuotoms užduotims. Toliau pateikiama medžiaga suteikia instruktoriams rekomendacijas, į ką mokymų metu reikėtų atkreipti dėmesį. Užduotys gali būti modifikuojamos, priklausomai nuo pameistrystės metu iškilusios situacijos ir atsižvelgiant į pameistrių poreikius. Jos susijusios su DESSA projekte atrinktais socialiniais-emociniais įgūdžiais. Jas gali vykdyti PRM institucijos ir centrai.

#### Įvadas

Jei esate mokytojas, instruktorius ar vadovas – asmuo, atsakingas už pameistrystės eigą – toliau pateikiamas atrinktų pratimų rinkinys yra atsakymas į visus jūsų klausimus, susijusius su pamokų apie socialinius-emocinius įgūdžius vedimu. Iš prieš tai pateiktų šio gido dalių žinote, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra svarbūs darbo rinkoje, žinote, kuriuos socialinius-emocinius įgūdžius antrepneriai pabrėžė apklausų ir tikslinių grupių susitikimų metu. Šiame skyriuje ir kalbama būtent apie šiuos socialinius-emocinius įgūdžius. Iš daugelio įgūdžių DESSA partnerių grupė atrinko 12 svarbiausių. Jie tokie svarbūs, kad verta po porą žodžių parašyti apie kiekvieną iš jų. Daugelis sako, kad techniniai įgūdžiai, t. y. specialiosios žinios ir patirtis, yra svarbiausi įgūdžiai darbe. Tai netiesa, tačiau faktas tas, kad, priešingai nei techninius įgūdžius, socialinius-emocinius įgūdžius įgyti ir lavinti kur kas sunkiau. Tikslinių grupių susitikimuose ir apklausose darbdaviai sutiko, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra nepaprastai svarbūs ir turi teigiamą poveikį tiek bendrovės augimui, tiek atmosferai darbo vietoje.

Kodėl? Todėl, kad dėl šių dvylikos atrinktų socialinių-emocinių įgūdžių pameistrus:

- ✓ Greičiau prisitaiko prie naujos vietos (bendravimo ir tarpasmeniniai įgūdžiai);
- ✓ Lengviau užmezga ryšius su kitais (bendravimas);
- ✓ Gali bendradarbiauti su kolegomis iš darbo (bendradarbiavimas, komandinis darbas);
- ✓ Lengviau susidoroja su galimais konfliktais (konfliktų sprendimas);
- ✓ Geba pažvelgti į sudėtingą užduotį neįprastu būdu (problemų sprendimas);
- ✓ Atneša naujų idėjų ir sprendimų (kūrybiškumas);
- ✓ Yra pasirengęs keisti mąstymą (gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių);
- ✓ Motyvuoja save ir kitus (motyvacija);
- ✓ Jaučia savirealizacijos poreikį ir įgyti naujų žinių (noras tobulėti);
- ✓ Efektyviai valdo savo laiką (laiko valdymas);
- ✓ Lanksčiai veikia, įgudusiai pristato savo nuomonę (derybų įgūdžiai);
- ✓ Prisiima lyderio grupėje vaidmenį (lyderystė);
- ✓ Tiki savimi ir skiria energijos tobulėjimui (pasitikėjimas savimi).

Šiame skyriuje sieiama suteikti žinių, susijusių su užduočių, skirtų socialinių-emocinių įgūdžių ugdymui, įgyvendinimu. Svarbus elementas yra tai, kaip šios užduotys turėtų būti atliekamos, kad būtų kuo efektyvesnės ir stimuliuotų tolesnį tobulėjimą. Kiekvienas pratimas, nepriklausomai nuo pasirinkto socialinio-emocinio įgūdžio, gali būti naudojamas atskirai ir duoti realių rezultatų bei padėti pameistriams tobulėti pasirinktoje srityje. Atliekdami visus pratimus su ta pačia tiksline grupe atsižvelgiant į paruoštas užduotis ir gaires papildomai pagilins supratimą apie plataus spektro socialinius-emocinius įgūdžius.

### **Pratimai skirti šiems socialiniams-emociniams įgūdžiams:**

Bendravimo įgūdžiai

Bendradarbiavimas / darbas komandoje

Konfliktų sprendimas

Problemų sprendimas

Kūrybiškumas / novatoriškumas

Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių

Motyvacijos įgūdžiai

Noras tobulėti

Laiko valdymo įgūdžiai

Derybų įgūdžiai

Lyderystė

Pasitikėjimas savimi

#### **7.1.1. Kaip praveisti su socialiniais-emociniais įgūdžiais susijusius užsiėmimus / užduotis**

Pirmasis žingsnis organizuojant socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo užduotis - paskirti erdvę, kurioje dalyviai galėtų laisvai judėti ir kuri užtikrintų jų patogumą atliekant užduotis. Svarbus elementas - pritaikyti erdvę taip, kad būtų galima dirbti ir su pavieniais asmenimis, ir su kelių žmonių grupėmis. Vieta / patalpa turėtų būti tinkamai apšviesta, šviesi ir šilta. Verta atkreipti dėmesį į būtinybę turėti stalą ir pakankamą skaičių kėdžių.

Turėtumėte ne tik įrengti tinkamą klasę, bet ir pasirūpinti, kad studentai gautų medžiagą, reikalingą pratyboms atlikti. Prieš pradėdami vykdyti socialinių-emocinių įgūdžių užsiėmimus, turėtumėte sudaryti pagrindinių reikalingų medžiagų sąrašą. Tai bus konferencinis stovas, rašikliai, žymekliai, kortelės. Jei tam tikram pratimui atlikti reikia papildomų medžiagų, pasirūpinkite jomis prieš pradėdami užsiėmimą.

Kiekviena iš siūlomų užduočių turėtų būti atlikta per tam tikrą laiką. Su kiekvienu pratimu gausite reikiamą informaciją, kaip vesti užsiėmimus. Visuose pratimuose pateikiamos rekomendacijos, kiek laiko turėtų trukti užsiėmimas, o tai gali padėti juos suplanuoti. Atmosfera klasėje yra svarbi. Išlaikykite pozityvų požiūrį. Geras bendravimas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis, kaip bus priimami jūsų pranešimai. Atminkite, kad entuziazmas signalizuoja apie patikimumą - jis aiškiai parodo, kad kalbėtojas tiki tuo, ką sako. Jei mus laiko nuoširdžiais, kitiems lengviau priimti mūsų idėjas. Jei būsite gerai pasiruošę užsiėmimui ir demonstruosite geras socialinių-emocinių įgūdžių žinias, studentai jus laikys patikimais.

Toliau pateikiama keletas patarimų, kaip sukurti gerą atmosferą ir padidinti autentiškumo jausmą:

- **Pirmasis įspūdis.** Ši trumpa akimirka gali nulemti viso mokymų pratimo sėkmę.
- **Neverbalinė komunikacija.** Tai, kokius signalus siunčiate auditorijai, turės įtakos tam, kaip būsite priimti.
- **Draugiškumas.** Leiskite studentui pajusti, kad jį vertinate. Parodykite, kad jūsų veiksmai sutelkti į jo tobulėjimą.
- **Pasitikėjimas savimi.** Nepamirškite, kad savivertė, unikalumas ir gebėjimas priimti – tai jėgos, vedančios pirmyn!

Ugdant socialinius-emocinius įgūdžius svarbu kalbėtis ir pažinti kitą žmogų. Tad kalbėkitės su savo dalyviais ir kurkite galimybes jiems sąveikauti su kitais darbuotojais. Jei vis dar turite abejonių, skaitykite toliau pateikiamus patarimus apie tai, kaip elgtis pratimų metu.

- nepertraukinėkite pameistrio;
- gerbkite jo nuomonę;
- užduočių metu kurkite teigiamą atmosferą;
- nepamirškite laiko limitų;
- teikite grįžtamąjį ryšį ir palikite erdvės pačių pameistrių idėjoms, projektams ir klaidoms;
- įkvėpkite pameistrius reflektuoti atliktus veiksmus;
- kurkite situacijas, kuriose jie galėtų bendradarbiauti su kitais;
- remkite kūrybiškumą, nestandartinį mąstymą, vertinkite novatoriškumą;
- susilaikykite nuo perdėtos kritikos ir vertinimų;
- pateikite gaires savo pasiūlytiems sprendimams.

Taip pat atkreipkite dėmesį į taisykles, kurios galios atliekant užduotis. Tą galite padaryti patys, nurodydami konkrečias taisykles, kurios bus taikomos užduočių atlikimo metu. Taip pat galite sukurti susitarimą su pameistriu, kad turėtumėte galimybę pažinti dalyvius, tai taip pat gali pasitarnauti kaip „kūrybinis apšilimas“ prieš pradėdant užduotis. Jei nuspręsite pateikti savo taisykles, įsitikinkite, kad jos dalyviams yra aiškios ir suprantamos. Jos turėtų aptarti elgesį užsiėmimo metu ir apimti bent jau:

- ✓ konfidencialumą;
- ✓ susilaikymą nuo kritikos;



- ✓ atsižvelgimą į žmonių jausmus;
- ✓ pagarbą nuomonėms ir kitiems dalyviams.

Taip pat į šį sąrašą galite įtraukti kitus kriterijus, kurie padėtų dalyviams dirbti atvirai ir konstruktyviai.

### 7.1.2. Pratimai / užduotys socialinių-emocinių įgūdžių lavinimui

Bendroji pratimų paskirtis – supažindinti studentus su socialiniais-emociniais įgūdžiais. Atskirų įgūdžių aprašymas grindžiamas nepriklausomomis ir praktinėmis žiniomis. Jūs apibrėžiate pameistrio natūralaus mentoriaus vaidmenį. Pameistrys natūralų mentorių renkasi pats.

#### Mokymosi rezultatai

- ✓ Gebėjimas identifikuoti atskirus socialinius-emocinius įgūdžius;
- ✓ Gebėjimas suprasti skirtumus tarp techninių ir socialinių-emocinių įgūdžių;
- ✓ Gebėjimas suprasti socialinių-emocinių įgūdžių vaidmenį pameistrystės metu;
- ✓ Gebėjimas suprasti, kokių privalumų teikia socialiniai-emociniai įgūdžiai;
- ✓ Žinios apie pratimus, padedančius ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius;
- ✓ Instruktorių supažindinimas su pameistrių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo specifika;
- ✓ Parodyta galimybė ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius pameistrystės metu;
- ✓ Žaidybinimo elementų pameistrystės metu įvedimas;
- ✓ Natūralaus mentoriaus vaidmens supratimas.

#### Pratimai: bendravimo įgūdžiai

**Bendravimo įgūdžių dėka bendraudamas su pašnekovu studentas gali aiškiai reikšti savo nuomonę. Komunikaciją skirstome į verbalinę ir neverbalinę. Atlikite toliau pateiktą pratimą, kad įgytumėte gebėjimą atskirti šiuos įgūdžius.**

**1 pratimas.** – *Pratimas vadinasi „laikraščio iškarpos“.*

- ✓ Numatytas laikas užduočiai atlikti – iki 45 minučių.
- ✓ Su šia užduotimi turi dirbti mažiausiai du žmonės.
- ✓ Pasiruoškite prieš pradėdami užduotis. Jums reikės laikraščio, A1 formato popieriaus lapų, markerių, klijų, rašiklių ir konferencinio stovo, ant kurio bus pristatoma užduotis.

Užduotis – sukurti plakata, kuriame pameistrys pristatys neverbalinę ir verbalinę komunikaciją.

Pameistriai grupėse pasirenka mažiausiai 5-15 paveikslėlių. Užduoties dalyviai klijuoja verbalinės ir neverbalinės komunikacijos paveikslėlius ant popieriaus lapo. Galima pridėti aprašymus.

### Patarimai instruktoriui:

*Paskatinkite grupes pažvelgti į užduotį iš kitokios perspektyvos, kuriant plakatą būti netradiciškiems. Kuo daugiau detalių, tuo geriau. Kūrybiškas požiūris į temą bus privalumas.*

Pabaigus plakatus, kiekviena grupė paaiškina, ką parašė ir iliustravo plakate. Aptariama komunikacijos reikšmė jų būsimai profesijai.

Dalyviai patikrina, kuri grupė pateikė daugiausiai detalių. Ši grupė sulaukia daugiausiai plojimų. Ši grupė laimėjo.

Refleksija: pasibaigus pameistrystei, pameistriai aptars verbalinę ir neverbalinę komunikaciją su savo natūraliu mentoriumi.

### Refleksija su natūraliu mentoriumi pagal šiuos klausimus:

- *Į ką kreipiate dėmesį bendraudami su kitu žmogumi?*
- *Kokia komunikacijos svarba jūsų profesijoje? Ko tikisi klientai?*
- *Kokį vaidmenį verbalinė ir neverbalinė komunikacija vaidina jūsų būsimame darbe?*
- *Ką norėtumėte patobulinti savo bendravimo stiliuje?*
- *Kokios jūsų stiprybės bendraujant su kitais?*

### **2 pratimas. Istorijos pasakojimas**

*Instruktorius turėtų turėti daug paveikslėlių ir (arba) nuotraukų.*

Gebėjimas pasakoti istoriją – svarbi bendravimo dalis. Jis grindžiamas žinių, suformuluotų istorijos pavidalu, perdavimu, tačiau svarbiausia – jis leidžia auditorijai susitapatinti su istorijos veikėjais, stimuliuoja auditorijos vaizduotę bei apeliuoja į emocijas. Pasakojant istoriją naudojamos metaforos, todėl ji turi daug kontekstų ir reikšmių, stimuliuoja vaizduotę ir ugdo kūrybinį mąstymą.

1 užduotis: pasirinkite nuo vieno iki trijų paveikslėlių, su kuriais jaučiate kokį nors ryšį arba kurie patraukia jūsų dėmesį. Pasidalinkite pasirinktais paveikslėliais su kitais (studentais, pameistriais) ir paaiškinkite, kodėl juos pasirinkote, kokios vertybės su jomis siejasi (kiekvienas dalyvis padaro tą patį).

Tuomet, atsižvelgiant į argumentus, kurie įtikino kitus grupės narius, grupė išsirenka vieną istoriją (žaidybinimas). Pasirinkus, analizuojame žinutes, kurios padarė teiginius įdomius kitiems. Kuriame įdomios istorijos bruožus.

2 užduotis: susigrupuokite su kitais žmonėmis (grupėje mažiausiai 5 žmonės) ir sukurkite istoriją, kuri apjungtų jūsų paveikslėlius, tačiau iš kurios tuo pačiu galėtumėte ko nors išmokti.

Pristatykite savo istoriją ir paaiškinkite, ko galime iš jos išmokti.

### Refleksija su natūraliu mentoriumi pagal šiuos klausimus:

- *Kaip pasakodamas istoriją galiu tobulinti bendravimo įgūdžius?*
- *Kada galiu panaudoti istorijų pasakojimą būsimoje karjeroje? Kokios tai gali būti istorijos?*
- *Kaip galiu ištobulinti istorijų kūrimo ir pasakojimo formą?*

## Pratimai: bendradarbiavimas / darbas komandoje

**Gebėjimas dirbti komandoje / bendradarbiavimas** šiuo metu yra vienas svarbiausių darbo rinkoje pageidaujamų socialinių-emocinių įgūdžių. Labai svarbu išmokti bendradarbiauti, tačiau taip pat ir pasidalinti atsakomybėmis bei imtis veiksmų bendram tikslui pasiekti. Toliau pateiktas pratimas suteikia galimybę suprasti darbo komandoje svarbą ir tai, kokią naudą jis teikia.

*Pratimas vadinasi „pradėkime nuo pradžių“.*

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 45 minutės.
- Grupėse turi būti bent po 3 narius.
- Prieš pradėdant užduotį pasiruoškite A4 formato popieriaus lapų bei flomasterių.
- Šio pratimo tikslas išmokti bendradarbiavimo / darbo komandoje įgūdžių.

Dalyviai padalijami į dvi ar daugiau grupių po tris narius (priklausomai nuo dalyvių skaičiaus). Grupės gali naudotis viskuo, kas yra patalpoje, ir ką turi patys. Naudodamiesi šiais daiktais, jie turės sukurti komandos, kurioje jie bendradarbiauja / atlieka pameistrystę, logotipą.

Patarimai instruktoriui: *Pasistenkite padėti grupei su užduotimi, tačiau atsiminkite, kad kuria jie, o ne jūs.*

Kitas šio pratimo etapas – pristatyti projektus kitoms grupėms, paaiškinant kiekvieną projekto dalį, kodėl jie tai pasirinko ir ką tai sako apie juos.

Žaidybinimo elementas: dalyviai pasirenka grupę, kuri efektyviausiai prisistatė. Laimėjusi grupė ant lapelio nupiešia „sveikinimai, kūrybinės komandos nary!“ savo kolegoms. Tai leidžia komandai geriau pažinti vieniems kitus neinvestuojant į begalę resursų ir neišnaudojant daug laiko.

Užbaigus pratimą, dalyviai su natūraliu mentoriumi aptaria bendradarbiavimą / darbą komandoje. Kas tai ir iš ko susideda darbas komandoje?

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Kokią svarbą jūsų darbovietėje turi bendradarbiavimas?*
- *Kokių plusų ir minusų turi darbas komandoje?*
- *Kodėl jums patinka dirbti komandoje?*
- *Kokios jūsų stiprybės dirbant komandoje?*
- *Ką norėtumėte patobulinti savo darbo komandoje ir bendradarbiavimo įgūdžių atžvilgiu?*

## Pratimai: konfliktų sprendimas

**Konfliktai neišvengiami, ypač, kai esame apsupti žmonių ir didžiąją dalį dienos praleidžiame tarp jų, pavyzdžiui, pameistrystės metu, todėl mokytis sveikai tvarkytis su konfliktais – be galo svarbus įgūdis.**

*Šis pratimas vadinasi „idėjų lietus“.*

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 40 minučių.

- Siūloma dirbti kartu.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Pratimu siekiama mokyti konfliktų sprendimo įgūdžių.

Paprašykite dalyvių susėsti ratu. Pristatykite idėjų lietaus užduotį.

Patarimai instruktoriui: *jei reikia, paaiškinkite dalyviams idėjų lietaus taisykles arba aptarkite tai iš anksto – paprašykite jų pasiruošti šiam pratimui.*

Idėjų lietus šio pratimo metu bus apie konfliktų, kurie iškyla darbe, arba kurie iškyla dažniausiai, priežastis.

Paprašykite dalyvių:

*Pateikti konfliktų sprendimo būdų darbovietėje pavyzdžių.*

Konferenciniame bloknote užrašykite pasiūlytus konfliktų sprendimo būdus.

Jie galėtų būti, pavyzdžiui, paprašyti pagalbos kolegos, paprašyti konfliktą išspręsti vadovo ar pan. Diskusiją galite pagilinti paprašydami, kaip kiekvienu atveju atrodytų kelias ieškant sprendimo, kokie metodai yra tiesiausi ir kurie naudojami dažniausiai.

Paprašykite dalyvių pateikti konfliktų, patirtų studijų ar ankstesnės praktikos metu, pavyzdžių ir papasakoti, kaip jie buvo išspręsti.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man davė šis pratimas?*
- *Kaip dabar suvokiu konfliktus?*
- *Ko ši užduotis mane išmokė?*

### **Pratimai: problemų sprendimas**

**Problemų sprendimo įgūdžiai yra esminiai ne tik darbovietėje, bet ir kasdieniame gyvenime. Yra daugybė metodų, kaip sėkmingai išspręsti problemą, pvz. Sistemingas ir struktūruotas požiūris į problemą. Sakoma, kad problemos – tai nuolatinis palydovas mūsų gyvenimuose. Niekas negali jų išvengti, tačiau išmokęs konfliktų sprendimo socialinio-emocinio įgūdžio, žmogus gali išmokti reaguoti į problemą ir rasti jai sprendimą.**

*Šis pratimas vadinasi „koks tavo darbas?“.*

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 120 minučių.
- Siūloma dirbti grupėse – mažiausiai 3 grupės po 2 žmones.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Šio užsiėmimo tikslas – mokytis problemų sprendimo įgūdžių.

Užduotis – papasakoti istoriją, susijusią su problemos, iškilusios pameistrystės metu, sprendimu. Istorijos pavadinimas – „Krizė darbe“. Problema gali būti realus pavyzdys iš gyvenimo, tačiau dalyviai taip pat gali pasiūlyti problemą, kurią norėtų aptarti. Pavyzdžiui, tai galėtų būti susirinkimų su vadovu trūkumas, pusryčių pertraukėlių nebuvimas, prieigos prie interneto nebuvimas ir pan.

Šiai užduočiai dalyviai suskirstomi į tris grupes.

Pirmoji grupė atlieka „kalbėtojo“ vaidmenį – grupė nusako problemą.

Antroji grupė atlieka „faktų klausytojo“ vaidmenį – išklauso istorijos ir susitelkia ties faktais.

Trečioji grupė atlieka „emocijų klausytojo“ vaidmenį – grupė išklauso istorijos ir susitelkia ties jausmais ir emocijomis.

Klausytojai kalbėtojui uždavinėja klausimus. Jie renka faktus apie pristatytą problemą, tuomet apsieičia įžvalgomis. Galiausiai visi dalyviai lentoje užrašo problemų sprendimus.

Patarimai instruktoriui: *užbaigus istoriją padėkite pameistriams uždavinėti klausimus.*

Žaidybinimo elementas: kitas etapas – apsikeisti vaidmenimis, kad kiekvienas pratimo dalyvis galėtų pabuvoti kiekviename jų.

Iš visų sprendimų diskusijos būdu grupė išrenka geriausią.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Kokios naudos man davė šis pratimas?*
- *Kaip dabar suvokiu problemų sprendimą?*
- *Ko mane išmokė ši užduotis?*

### **Pratimai: kūrybiškumas / novatoriškumas**

**Kūrybiškumas – tai menas efektyviai spręsti dažnai neįprastas užduotis ir problemas. Tai gebėjimas generuoti naujas idėjas ir lanksčiai prisitaikyti prie realybės. Kūrybiškumas neapsiriboja tokiomis sritimis kaip menai ar tapyba, jis taip pat taikomas kasdienėse darbo vietoje iškylančiose situacijose.**

#### **1 pratimas. Kūrybiškų žmonių įgūdžiai**

Kūrybiški žmonės išsiugdo tam tikrų įgūdžių, kurie jiems leidžia būti kūrybiškiems. Šio pratimo metu aptariame keletą kūrybiškiems žmonėms būdingų ypatybių, kurias taip pat laikome svarbiomis profesinėje veikloje. Ši užduotis pabrėžia tuos įgūdžius, kuriuos dalyvis laiko svarbiais. Pratimas leidžia dalyviams apibrėžti kryptį savo asmeniniam tobulėjimui, atsižvelgiant į kūrybiškumo potencialą.

#### **Kūrybiškų žmonių įgūdžių sąrašas:**

*Originalumas, analizė, gebėjimas priimti sprendimus, gebėjimas apjungti, gebėjimas įžvelgti sąsajas, gebėjimas pažvelgti kitaip, gebėjimas plėtoti, lankstumas, užtikrintumas, loginis mąstymas, gebėjimas grįžti atgal, gebėjimas nuspėti pasekmes, transformavimas, intuicija, jautrumas problemoms, gebėjimas apibūdinti problemas, abejojimas normomis, vizualizavimas, gebėjimas chaose įžvelgti tvarką, analoginis mąstymas, šabloninio mąstymo vengimas*

1 dalis. Instruktorius dalyvių paprašo:

- Apibrėžti apskritimą aplink septynias savybes, kurios, jų manymu, yra svarbiausios jų darbe
- Apibrėžti kvadratą aplink šešias savybes, kurios, jų manymu, jų darbe yra mažiausiai svarbios

- Juoda spalva pabraukti penkias savybes, kuriose, jų manymu, JIE yra patys geriausi
- Raudona spalva pabraukti keturias savybes, kurias norėtų patobulinti

Tuomet dalyviai aptaria savo pasirinkimus su savo natūraliu mentoriumi. Jie nusprendžia, kurie įgūdžiai jiems svarbūs jų profesijoje.

2 dalis. Instruktorius dalyvių prašo parengti planą, kaip pameistrystės metu jie galėtų patobulinti vieną ar daugiau įgūdžių. Tuomet šias idėjas jie aptaria su savo natūraliais mentoriais.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Kas man padeda būti kūrybiškam, imtis naujų dalykų, projektų?*
- *Kas iš tiesų svarbu mano darbe ir kas gali mane motyvuoti daryti naujus ir kūrybiškus dalykus?*
- *Ko mane išmokė ši užduotis?*

## **2 pratimas. „Kampanija, pirmyn!“.**

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 3 dienos.
- Siūloma dirbti grupėse bent po 3 žmones.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Šio pratimo tikslas – mokytis kūrybiškumo įgūdžių.

Dirbkite grupėse po 3. Užduotis – sukurti reklamos kampaniją departamentui, kuriame dirba pameistriai. Darbas gali būti atliekamas įvairiose platformose bei pristatymų forma. Įgyvendinimo forma laisva, tačiau nederėtų pamiršti, kad projektas turi būti novatoriškas ir jį turi būti įmanoma įgyvendinti. Kampanija turėtų reklamuoti departamentą ir parodyti jį iš kitokios perspektyvos. Kuo daugiau detalių aprašoma, tuo geriau.

Patarimai instruktoriui: *Atsiminkite, kad tai – kūrybinė užduotis, todėl verta dalyviams pabrėžti, kad netradicinis požiūris į temą bus privalumas.*

Žaidybinimo elementas: išrinkti laimėtojų grupę.

Užbaigus užduotį, kiekviena grupė pristato, ką parašė. Dalyviai lygina, kuri grupė pateikė daugiausiai detalių ir aiškiausiai aprašė savo kampanijos eigą. Galiausiai visi išrenka laimėjusią grupę.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- Koks kampanijos tikslas?*
- Ką šis projektas duoda departamentui?*
- Kokius patobulinimus galima būtų įgyvendinti departamente?*

## **3 pratimas. Sakiniai**

Instruktorius pameistrių prašo:

*Atsakyti į tris toliau pateiktus klausimus. Kiekvienam klausimui pateikite mažiausiai po 20 atsakymų.*

- *Kas būtų, jeigu ....*
- *Darbas man svarbus, nes....*
- *Esu nustebęs ...*

Patarimai instruktoriui: *Padėkite pameistriams, tačiau neatlikite už juos užduoties.*

Žaidybinimo elementas: grupė bendrai išrenka asmenį, kuris, jų manymu, pateikė kūrybiškiausius atsakymus.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man davė šis pratimas?*
- *Ar pasikeitė tai, kaip suvokiu kūrybiškumą?*
- *Kaip jaučiuosi po šių pratimų?*

### **Pratimai: motyvacijos įgūdžiais**

**Motyvacijos įgūdžiai – tai vieni svarbiausių socialinių-emocinių įgūdžių. Daugelis darbdavių nori motyvacijos įgūdžių turinčių darbuotojų. Verta paminėti, kad motyvacija veikti nulemia efektyvumą pameistrystės atlikimo vietoje.**

*Pratimas vadinasi „Ei, istorija“.*

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 45 minutės.
- Siūloma dirbti grupėse.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Šio pratimo tikslas – padidinti motyvaciją veikti.

Kiekvienas dalyvis ant lapo užrašo atsakymus į toliau pateiktus klausimus, į kiekvieną klausimą atsakyti reikia pateikiant bent po 10 pavyzdžių.

*Sakydamas „motyvuoti“, turiu galvoje...*

*Rytai motyvuoja mane tuo, kad....*

*Rytis prabundu galvodamas apie....*

*Ruošimasis darbui mane motyvuoja ...*

*Darbe esu motyvuotas, nes...*

Vadovas surenka korteles ir jas perdalina atsitiktine tvarka. Po vieną kiekvienas asmuo ima pasakoti istoriją pagal ištrauktose kortelėse įrašytus sakinius. Galiausiai grupė išrenka įdomiausią istoriją.

Patarimai instruktoriui: *Šio pratimo metu sukurkite gerą atmosferą.*

Žaidybinimo elementas: išrinkti laimėtoją.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man davė šis pratimas?*

- *Kas man yra motyvacija?*
- *Kaip motyvacijos įgūdžiai gali teigiamai paveikti mano darbą?*

### **Pratimai: gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių**

**Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių – tai savybė, kuriai darbdaviai skiria itin daug dėmesio. Kodėl? Todėl, kad pokyčiai mūsų pasaulyje yra neišvengiami. Darbdaviai tikisi, kad kandidatai gebės tvarkytis su besikeičiančia aplinka, greitai reaguoti ir naujoves rinkoje priimti kaip galimybę bendrovės plėtrai.**

*Šis pratimas vadinasi „būsimi pokyčiai“*

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 30 minučių
- Siūloma dirbti grupėse bent po 3 žmones.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Šiuo pratimu siekiama mokytis prisitaikyti prie pokyčių.

Pasikalbėkite su dalyviais apie tai, ką jiems reiškia pokyčiai. Kokie galėtų būti pokyčiai jų gyvenime – pokyčiai būsime darbe, pokyčiai, kuriuos norėtų atlikti savo gyvenime arba bet kokie kiti jiems į galvą ateinantys pokyčiai. Paprašykite dalyvių užrašyti mažiausiai po 20 dabartinės situacijos jų gyvenime privalumų ir trūkumų bei pokyčius, kurių jiems reikia. Paašškinkite, kad svarbi šios užduoties dalis – identifikuoti su pokyčiais susijusias emocijas ir jausmus.

Patarimai instruktoriui: *Pasistenkite paskatinti pameistrius diskutuoti ir kartu galvoti apie pokyčius lydinčias emocijas.*

Refleksija: užbaigus pratimą, dalyviai ir jų natūralus mentorius turėtų pasikalbėti apie tai, kas, jų manymu, yra pokyčiai, ir kaip jiems pasiruošti. Jie turėtų apsvarstyti, kaip rasti sprendimų, kurie jiems padėtų įgyvendinti pokyčius.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Kaip dabar suvokių pokyčius?*
- *Ar man reikia pokyčių?*
- *Kokias emocijas jaučiu kę nors keisdamas?*

### **Pratimai: noras tobulėti**

**Darbo rinkos dalyviai pripažįsta, kad turi nuolat plėsti savo kompetencijas ir įgūdžius. Tam, kad dalyvis ateityje būtų sėkmingas, jis turėtų susitelkti į asmeninį tobulėjimą. Įmonės taip pat atsižvelgia į dinamiškus pokyčius ir ieško darbuotojų, kurie būtų pasiruošę tobulinti savo kvalifikaciją ir žinotų, kad po keleto metų jų darbo vieta gali atrodyti visiškai kitaip nei šiandien.**

**1 pratimas: šis pratimas vadinasi „minčių žemėlapiai“.**

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 40 minučių.



- Siūloma dirbti individualiai.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Šio pratimo tikslas – išplėsti žinias apie asmeninį tobulėjimą.

Pameistris užduotis – pristatyti šūkį: asmeninis tobulėjimas naudojant minčių žemėlapi.

Patarimas – MINČIŲ ŽEMĖLAPIS yra

Slaptažodis (žodis) + simbolinis paveikslėlis

Nurodymai pameistriams: sukurkite žemėlapi:

- Lapą pasidėkite horizontaliai
- Pagrindinė tema - viduryje
- Iš pagrindinės temos išvedama pagrindinė informacija arba paprasti informatyvūs paveikslėliai.
- Tolesnis šakojimas leidžia pateikti detalesnę informaciją ir idėjas.

Patarimai instruktoriui: jei reikia, paaiškinkite dalyviams minčių žemėlapio kūrimo principus arba aptarkite tai iš anksto – paprašykite dalyvių pasiruošti šiai užduočiai.

Kiekvienas dalyvis savo minčių žemėlapi pristato grupei ir jį apibūdina.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man suteikė šis pratimas?*
- *Kaip dabar suvokiu asmeninį tobulėjimą?*
- *Kas man svarbu kalbant apie asmeninį tobulėjimą?*

## **2 pratimas. Projektas asmeniniam tobulėjimui**

### **1 dalis - Refleksijos**

- Kaip suprantate asmeninį tobulėjimą?
- Kuris asmeninio tobulėjimo aspektas jums yra pats svarbiausias? Užrašykite visus faktorius.
- Ką per praėjusius metus darėte, kad patobulėtumėte? Užrašykite visas veiklas.
- Ką norėtumėte padaryti, kad patobulėtumėte per kitus 6 mėnesius?

### **2 dalis – sukurkite savo gyvenimą 2030-aisiais**

Kas 2030-aisiais galėtų būti nutikę pasaulyje? Kas bus nutikę jūsų gyvenime šiais atžvilgiais:

- technologijos?
- visuomenė?
- gyvenimo būdas?
- jūsų profesija?

Pristatykite savo viziją kitiems studentams.

### 3 dalis – proceso iliustravimas

Nubraižykite schemą, kuri iliustruotų jūsų tobulėjimo procesą per kitus 10 metų. Žiūrėdami į schemą pagalvokite apie savo planų realizavimą.

Pasirinkite vieną dalyką ir detalai iliustruokite jo realizavimą.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Koks projektas galėtų jums padėti realizuoti ateities planus?*
- *Kokios sąlygos (faktorai) gali jus motyvuoti realizuoti savo planus?*
- *Kaip jūsų planas susijęs su jūsų esamu darbu? Kaip galite patobulėti pameistrystės metu, atsižvelgdami į savo planus?*

#### Pratimai: laiko valdymo gebėjimai

**Gebėjimas valdyti savo laiką yra neįkainojamas tiek darbe, tiek kasdieniame gyvenime. Profesinėje veikloje šis įgūdis beveik privalomas, kadangi jis apima, pavyzdžiui, gebėjimą deleguoti užduotis, nusistatyti prioritetus, tikslus, organizuoti susirinkimus, efektyviai dirbti grupėse ar laikytis terminų. Lygiai taip pat efektyvų laiko valdymą sudaro daugybė įvairių elementų.**

##### 1 pratimas: „Ateitis yra šiandien“

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 30 minučių.
- Siūloma dirbti individualiai.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Prieš pradėdant užduotį, paruoškite prizą laimėjusiam dalyviui.
- Šio pratimo tikslas – mokytis laiko valdymo įgūdžių.

15 sakinių aprašykite savo dieną po 5-erių metų.

Žaidybinimo elementas: instruktorius dalyvius informuoja, kad laikas užduočiai bus matuojamas. Pirmasis užbaigęs užduotį gaus apdovanojimą.

Patarimai instruktoriui: *pasistenkite paskatinti pameistrius reflektuoti, išsakykite mintį, kad tai, ką jie daro šiandien ir tikslai, kuriuos sau išsikelia, ateityje turės realų poveikį.*

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man suteikė šis pratimas?*
- *Kokį poveikį mūsų gyvenimui turi planavimas?*
- *Ar sunku vizualizuoti ateitį? Jei taip, kodėl?*
- *Kaip suvokiu laiko valdymą? Ką apie tai manau ir ką mane motyvuoja daryti supratimas apie laiko valdymą?*

##### 2 pratimas: „Rytojus taip pat yra diena“

Šį pratimą sudaro „rytojaus praktikos minutės tikslumu“ planavimas. Ant lapelio turėtumėte užrašyti kiekvieną veiklą, kurią atliksite rytoj nuo pat ryto. Galite užrašyti net tokius dalykus, kaip ėjimas į tualetą ryte arba šiukšlių išnešimas – tikslas išmokyti protą detalai organizuoti

laiką. Svarbu išgyventi dieną pagal paruoštą planą, kiekvieną įvykdytą veiklą pažymint pergalinga varnele.

Užbaigus užduotį su mentoriumi aptariamas dienos planas ir padaromos išvados. Kiekvienas studentas turėtų išvardyti veiklas, kurios buvo teigiamos, „naudingos“ ir „nereikalingos“ – švaistančios laiką.

Žaidybinimo elementas: kiekvienas studentas analizuoja planą, už kiekvieną „naudingą veiklą“ duodamas sau po 1 tašką, o už kiekvieną „nereikalingą veiklą“ – po 0 taškų. Kitas elementas – suskaičiuoti surinktus taškus. Kiekvienas studentas, surinkęs bent 7 taškus, laikomas užbaigusių užduotį. Bent 12 taškų surinkę studentai tris darbo dienas gauna po valandos pertrauką. Kiekvienas studentas suskaičiuoja „nereikalingas veiklas“ ir už kiekvieną atlieka po 5 pritūpimus.

Dirbo metu įmanoma gauti iš viso 3 valandas laisvo laiko.

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man davė šis pratimas?*
- *Koks mano požiūris į tokių užduočių atlikimo formą?*
- *Kaip organizuoju savo laiką? Kaip galėčiau geriau organizuoti savo laiką?*

### **Pratimai: derybų įgūdžiai**

**Šiais laikais ypač svarbu turėti derybų įgūdžių. Derybos iškilus nesutarimams yra geriausia išeitis. Darbe derybų įgūdžiai yra naudingi tiek profesiniame, tiek asmeniniame kontekste.**

**- Šio pratimo tikslas – mokyti derybų įgūdžių.**

Prarimo metu reikia prarasti derybas ir pasiekti tenkinantį rezultatą laiku – per 10 minučių. Suskirstykite dalyvius į grupes po du. Tuomet leiskite jiems pasirinkti vieną iš dviejų temų.

1- Derėkitės ir įtikinkite savo partnerį savaitgaliui jums paskolinti automobilį. Jūs turite labai svarbią priežastį – pas jus atvyksta jūsų mergina / vaikinai / šeimos narys / draugas iš užsienio. Priežadėjote jam aprodyti Krokuvą ir nusivežti į kelionę, tačiau sugedo jūsų automobilis (arba sudaužėte automobilį avarijoje ne dėl savo kaltės), o nuomotis automobilio neišgalite. Žinote, kad jūsų kolega turi automobilį – įtikinkite jį.

2- Derėkitės ir įtikinkite savo draugą ar kolegą savaitgaliui jums paskolinti nešiojamą kompiuterį. Turite labai svarbią priežastį: per savaitgalį turite užbaigti labai svarbų projektą darbui / studijoms, o jūsų kompiuterio operacinė sistema tiesiog „užlūžo“. Greičiausiai turėsite perinstaliuoti visą sistemą ir programinę įrangą, tačiau neturite tam laiko, nes rytoj jums svarbus susirinkimas. Žinote, kad kompiuterį / nešiojamą kompiuterį turi jūsų draugas / kolega/.

Kaip instruktorius, galite pasiūlyti deryboms kitą situaciją, pavyzdžiui, susijusią su pameistrių situacija. Kuo daugiau reikės derėtis konkretaus scenarijaus atveju, tuo geriau.

Žaidybinimo elementas: užduotį reikia užbaigti laiku, dalyvis deryboms turi 10 minučių. Per šį laiką dalyvis turėtų pasiekti norimą tikslą.

Patarimai instruktoriui: *pasistenkite paskatinti dalyvius derėtis efektyviai, kartu pagalvokite, kaip galite įtikinti kitą pusę jums padėti pasiekti norimo rezultato.*

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man davė šis pratimas?*
- *Koks dabar mano požiūris į derybas?*
- *Kokias emocijas jaučiame derėdamiesi?*
- *Ką norime patobulinti? Ką dar noriu sužinoti apie derybas? Kas man bus reikalinga darbe?*

### **Pratimai: lyderystė**

**Gebėjimas vadovauti tampa vis reikšmingesniu įgūdžiu, reikalingu darbo rinkoje. Lyderystės įgūdžių ugdymas apima konkrečias ypatybes ir požiūrius, pavyzdžiui, drąsą, savikontrolę, nuoseklių sprendimų priėmimą ir dėmesį detalėms. Taigi lyderystė yra ne kas kita, kaip kontaktas su žmonėmis ir, dar tiksliau, tarpasmeninių santykių kūrimas ir palaikymas.**

**Pratimas vadinasi „įrodyk, ką gali“.**

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 20 minučių
- Siūloma dirbti individualiai.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Prieš pradėdant užduotį, paruoškite prizą laimėjusiam dalyviui.
- Šio pratimo tikslas – mokytis lyderystės įgūdžių.

Aprašykite, kokiomis savybėmis turi pasižymėti lyderis.

Dėl ko norite, kad jus gerbtų jūsų būsimoje įmonėje? Už kokius veiksmus apdovanosite savo darbuotojus? Ruošdami savo pristatymą, atsižvelkite į:

- minimalių standartų nustatymą (tie, kurie nepasieks šių standartų, sulauks sankcijų);
- norimo rezultato standarto nustatymą (tie, kurie viršys norimo rezultato standarto lūkesčius, bus apdovanoti).

Apsvarstykite, kokios žinios padėtų jūsų būsimiems darbuotojams priimti nepriklausomus sprendimus, atitinkančius bendrovės viziją.

Žaidybinimo elementas: ribų ir pageidaujamų rezultatų sistemos apibrėžimas – vaidmenų žaidimas

Patarimai instruktoriui: *padėkite instruktoriams su jū kalba. Pasistenkite, kad jie jaustųsi atsipalaidavę ir kartu įsitraukę į darbą.*

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Ką man davė šis pratimas?*
- *Kaip mes suvokiame lyderystę?*
- *Kokį poveikį šis įgūdis turi mano darbui?*
- *Kokią reikšmę jis gali turėti mano profesijoje?*

## Pratimai: pasitikėjimas savimi

Gebėjimas būti pasitikinčiu savimi, ypač darbe, suvokiamas kaip asmeninis privalumas. Savo kompetencijų suvokimas arba stiprybių bei silpnybių žinojimas padeda tobulėti, siekti užsibrėžto tikslo ir dėl to padeda pasiekti profesinės sėkmės.

Šis pratimas vadinasi „*alter ego* eksperimentas“

- Numatytas laikas užduočiai atlikti – 5 minutės.
- Siūloma dirbti individualiai.
- Prieš pradėdant užduotį, pasiruoškite A4 formato lapų ir flomasterių.
- Prieš pradėdant užduotį, paruoškite prizą laimėjusiam dalyviui.
- Šio pratimo tikslas – mokytis pasitikėjimo savimi įgūdžių.

Dalyviai išrenka vieną žmogų, kuris atliks pratimą. Dalyviai turi sutelkti dėmesį į tai, kaip išrinktas žmogus atrodo, juda ir kalba. Tuomet išrinkto asmens vietą užima kitas dalyvis. Jis vaikšto po patalpą, gali ką nors pasakyti, klausti klausimų arba gestikuliuoti imituodamas pirmą išrinktą dalyvį. Šios dalies metu galite pasiūlyti atlikti kitų pratimų imituojant žymius veikėjus, išreiškiant emocijas ir pan. Kad pasirodytų prieš grupę dramos scenose, dalyviai turi įveikti drovumą ir stiprina pasitikėjimą savimi. Verta su dalyviais aptarti jų emocijas ir jausmus prieš grupę prisistatant patiems ir imituojant kitus: kas jiems sunkus, kokias emocijas ima jausti, kas gali jiems padėti šiose situacijose?

Žaidybinimo elementas: vaidmenų žaidimas

Patarimai instruktoriui: *sukurkite teigiamą atmosferą, pasistenkite, kad grupė jaustųsi laisvai bei pasirūpinkite, kad užduotis netruktų ilgiau nei numatėte iš pradžių.*

Užbaigus pratimą, dalyviai ir jų natūralus mentorius turėtų aptarti, kas, jų manymu, yra pasitikėjimas savimi. Ar lengva mokytis ir dirbti su šiuo įgūdžiu?

Refleksija su natūraliu mentoriumi gali būti grindžiama šiais klausimais:

- *Kaip vertinu savo pasitikėjimą savimi?*
- *Kokią reikšmę pasitikėjimas savimi gali turėti mano profesinėje veikloje?*
- *Kaip galėčiau padidinti pasitikėjimą savimi? Kas man galėtų padėti?*

### Po kiekvienos užduoties dalyviai save vertina / stebi

Klausimai, galintys padėti dalyvių savistabai	Dalyvių atsakymai
Ką dariau?	
Kaip tą dariau?	
Ką manau apie tai, ką dariau?	
Kaip galėčiau pagerinti savo požiūrį?	

## **Naudingi patarimai / rekomendacijos besimokantiesiems**

### Atlikite savo užduoties savistabą

Užbaigę savo projektą / užduotį, užbaikite toliau pateiktus sakinius:

- Du dalykai, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį šios užduoties metu...
- *Šio projekto metu susidūriau su šiomis problemomis: Šias problemas įveikiau tokiais būdais...*
- *Klaidos, kurių būčiau norėjęs išvengti projekto metu, buvo...*
- *Du dalykai, kuriuos vertėtų padaryti prieš įgyvendinant projektą praktikoje, yra ...*
- *Saugios ir priimtinos klaidos tokio pobūdžio projekte yra...*

### Savistaba

Refleksija apie projekto potencialą ir galimus pakeitimus / patobulinimus

- Nustatykite savo projekto stipriąją pusę.
- Nustatykite savo projekto silpnąją pusę.
- Apibrėžkite, kaip galite padaryti savo projektą naudingesnį ir vertingesnį jo tikslinei auditorijai.
- Pamąstykite, kaip galėtumėte modifikuoti projektą, kad jis taptų novatoriškesnis, įdomesnis ir patrauklesnis.
- Paanalizuokite, kas teikia jums daugiausiai pasitenkinimo.
- Paanalizuokite, kaip projektas atitinka mokytojo nustatytus kriterijus.
- Nustatykite, ar projekto struktūra aiški ir logiška.
- Pasvarstykite, kaip dar galėtumėte išspręsti iškeltą problemą.

## **7.2. Dalijimasis patirtimi ir rekomendacijomis – pameistrystės modelio taikymo pavyzdžiai (valstybėse partnerėse)**

Apibendrinant projekto veiklą, verta atkreipti dėmesį į praktinį pameistrystės modelio taikymą. Modelis yra universalus, tačiau jį reikia pritaikyti prie jo naudotojų poreikių. Svarbus projekto elementas – dalijimasis partnerių patirtimi, įgyta taikant stažavimosi įvairiose šalyse ir įstaigose modelį. Bandomajame projekte dalyvavo keturios šalys (Lietuva, Graikija, Nyderlandai ir Ispanija), o pabaigoje partneriai atliko SSGG analizę ir pateikė savo samprotavimus. Partnerių patirtis ir rekomendacijos – tai praktinės gairės jų gavėjams, kaip įgyvendinti modelį esant įvairioms sąlygoms ir aplinkybėms, pasinaudojant galimybėmis ir atsižvelgiant į esamas grėsmes. Be to, stažavimosi modelį svarbu pritaikyti pagal konkrečios įstaigos poreikius, gyventojų ir verslininkų lūkesčius, kad jis atitiktų konkrečią situaciją, kurioje pameistrystė ugdo savo socialinių-emocinių įgūdžių potencialą. Toliau pateikiami pavyzdžiai, kaip partneriai naudojo pameistrystės modelį, pritaikydami įvairiems profesiniams, kultūriniais ir instituciniams kontekstams.

### **Lietuva,**

#### **Kauno statybos ir paslaugų mokymo centras**

Kauno statybos ir paslaugų mokymo centras yra profesinio mokymo įstaiga, rengianti kvalifikuotus darbuotojus. Ji teikia kokybišką pirminį, tęstinį profesinį ir bendrąjį vidurinį bei suaugusiųjų mokymą, atitinkantį šiuolaikinės profesinės veiklos reikalavimus ir konkurencinės darbo rinkos pokyčius. Kauno statybos ir paslaugų mokymo centras jau beveik dešimtmetį bendradarbiauja su „MentorProgramma Friesland“ įgyvendinant įvairius „Erasmus+“ mentorystės projektus.

Mūsų VERTYBĖS: profesionalumas, bendradarbiavimas, atsakomybė.

Mūsų VIZIJA – Kauno statybos ir paslaugų mokymo centras yra demokratiškai organizuota, mokinių ir darbuotojų saugumą garantuojanti įstaiga, grindžianti savo veiklą vertybėmis, teikiantis kokybišką pagalbą mokiniams, pagal savo poreikius ir kompetenciją garantuojantis profesinio mokymo (mokymosi) kokybę, siekiantis įkurti statybos sektoriaus profesinio mokymo centrą ir teikti technologinio profilio gimnazijos vidurinį ugdymą ir rengiantis pirminio ir tęstinio profesinio mokymo programas bendruomenei.

Mūsų MISIJA – teikti profesinį ir bendrąjį vidurinį išsilavinimą, atitinkantį šiuolaikinę profesinės veiklos sritį, parengti mokinį savarankiškam ir demokratiniais principais grindžiamam gyvenimui visuomenėje.

Pirmą kartą mūsų profesinio mokymo centro istorijoje mokiniai kartu su natūraliais mentorais turėjo galimybę išbandyti, kuo skiriasi techniniai ir socialiniai-emociniai įgūdžiai, pedagogai ir natūralūs mentoriai.

Turėjome galimybę surasti ir pasiūlyti mokiniams 4 natūralius mentorius iš medicinos sektoriaus. Supažindinome natūralius mentorius su DESSA projekto programa, pagrindiniais ir pagalbiniais elementais (dokumentais, kuriais galima naudotis): „Socialinių-emocinių įgūdžių ir kompetencijų ugdymo pameistrystės programa“, „Vadovu socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimui“ ir interneto platforma su socialinių-emocinių įgūdžių įsivertinimo įrankiu.

Visų mentoriai pripažino, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai mokiniams yra svarbūs ir kad juos lengviau ugdyti taikant žaidybinimo elementus pameistrystės metu. Mentoriai kartu su mokiniais analizavo jų užduotis ir mokymosi tikslus.

Mokiniai aktyviai dalyvavo projekte, pildė įsivertinimo įrankį <https://selfassessment.dessaproject.eu>, atliko pasirinktas užduotis, kartu su mentorais vykdė programą. Naujos metodikos diegimas per mokymo programas davė papildomos naudos ir mokiniams, ir mentoriams.

DESSA pameistrystės procesų rezultatai buvo išplatinti mūsų organizacijos socialinės žiniasklaidos priemonėse. Dalyvaudami įvairiuose renginiuose ir seminaruose pameistrystės tema užmezgėme ryšius su labai svarbia šios srities organizacija Lietuvoje – Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centru. Šiuo atveju informaciją ir nuorodas į DESSA projektą įkėlėme į svetainę [www.pameistryste.lt](http://www.pameistryste.lt), kad ji pasiektų platesnį profesinio mokymo paslaugų teikėjų, verslo atstovų ir visų suinteresuotųjų šalių ratą. Tai interneto svetainė apie pameistrystę Lietuvoje. Už šią svetainę atsakingas Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Pagrindinis šios interneto svetainės tikslas – gerinti įmonių ir profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimo kokybę ir plėtoti mokymosi darbo vietoje kultūrą plačiaja prasme.

DESSA pameistrystės modelis Lietuvos profesinio mokymo švietimo sistemoje yra naujovė.

„McKinsey“ tyrimai rodo, kad iki 2030 m. iki 30 % darbuotojų darbo laiko gali būti automatizuota. Remdamiesi šiais duomenimis, žmogiškųjų išteklių ekspertai pabrėžia, kad darbuotojų socialiniai-emociniai įgūdžiai tampa svarbesni nei bet kada anksčiau, nes robotai ir technologijos negalės jų pakeisti.

Reikia užtikrinti pusiausvyrą tarp techninių ir socialinių-emocinių įgūdžių, nes nepakanka būti „geru žmogumi“ arba „geru specialistu“: būtina šių dviejų aspektų simbiozė. Tyrimai rodo, kad kuo daugiau atsiranda technologijų, tuo labiau reikia žmogiškųjų savybių.

## **SSGG analizė**

### **1 žingsnis: kontekstas**

DESSA bandomasis projektas vyko dviem etapais (2021 m. kovo 1 d. – 2021 m. birželio 30 d.) ir (2021 m. rugsėjo 1 d. – 2021 m. gruodžio 31 d.). Jame dalyvavo 4 natūralūs mentoriai ir 7 mokiniai.

Nr.	Mentoriai	Bendrovė	Sektorius	Mokiniai
1	Rūta Žigutienė	Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotis	Medicina	7 mokiniai iš Kauno statybos ir paslaugų mokymo centro, slaugytojo padėjėjo specialybės, medicinos sektoriaus
2	Agnė Mačiulaitienė	LSMU Kauno klinikos	Medicina	
3	Irena Pudžemienė	LSMU Kauno klinikos	Medicina	
4	Dijana Lieguvienė	Socialinės globos centras „Vija“	Medicina	

Kauno rajono greitosios medicinos pagalbos stotis – Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos Kauno miesto savivaldybės ne pelno siekianti sveikatos priežiūros įstaiga, teikianti skubią medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų, gyvybei pavojingų būklių, ūmių susirgimų atvejais ir užtikrinanti tolesnį pacientų gabenimą į atitinkamą gydymo įstaigą.

**LSMU Kauno klinikos – Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninė Kauno klinikos – yra didžiausia daugiaprofilinė gydymo įstaiga Lietuvoje. Ilgametės tradicijos ir naujovių diegimas suteikia daugiau galimybių tiek ligoninės darbuotojams, tiek pacientams. Universitetinė ligoninė – tai vieta, kur pacientai gauna aukščiausios kokybės paslaugas, o gydytojai turi geriausias sąlygas derinti mokslinį ir praktinį darbą.**

Socialinės globos centras „Vija“ teikia socialines ir asmens sveikatos priežiūros paslaugas Kauno miesto gyventojams ir yra viena seniausiai veikiančių įstaigų regione.

## **2 žingsnis: grėsmės**

Lietuvos profesinio mokymo sistemoje mentorystė yra pakankamai naujas dalykas, todėl iš pradžių šios programos sėkmė nebuvo garantuota. Mentoriams reikėjo papildomų patarimų, konsultacijų su projekto koordinatoriais. Projekto pradžioje dalyviai buvo išsiblaškę, nelabai entuziastingai įsijungdavo į pokalbį. Kai kuriems mokiniams pradžioje trūko pasitikėjimo savimi.

Pameistrystės mokymosi forma profesinio mokymo sistemoje Lietuvoje nėra labai populiari. Planuojama bendrą profesinio mokymo įstaigų mokinių, dalyvaujančių pameistrystės programose, skaičių kasmet padidinti 3–4 %.

Be to, darbdavys neturi jokių garantijų, kad apmokytas ir kvalifikuotas mokinys liks dirbti toje pačioje įmonėje arba pasirinks šią įmonę kaip darbo vietą pasibaigus pameistrystės programai. Taigi, šis aspektas nemotyvuoja verslo atstovų dalyvauti pameistrystės programose.

Sparčiai kintanti visuomenė. Labai ryškus mūsų laikų bruožas yra spartėjantis pokyčių tempas. Kiekvienoje žmogaus veiklos srityje sukuriama daug naujų žinių, o senųjų praktikų viena po kitos atsisakoma. Šiuo istoriniu laikotarpiu niekas negali paneigti, kad visuomenė visais savo aspektais (socialiniu, ekonominiu, politiniu ir kultūriniu) išgyvena esminių pokyčių procesą.

Dėl COVID-19 krizės mentoriams buvo sudėtinga pakankamai bendrauti su mokiniais.

## **3 žingsnis: galimybės**

Studentai ir mentoriai pirmą kartą savo karjeroje turėjo galimybę patikrinti socialinius-emocinius įgūdžius, jų svarbą. Kai kurios užduotys ir metodai buvo gana novatoriški.

Bandomųjų projektų pabaigoje beveik visi mokiniai manė, kad mentorius ir žaidybinimo elementai padėjo ugdyti jų socialinius-emocinius įgūdžius pameistrystės metu. Ugdomi socialiniai-emociniai įgūdžiai priklauso nuo mokinio asmenybės.

Manome, kad pritaikius DESSA projekto metodiką Lietuvoje vykdomose pameistrystės programose, jis galėtų būti veiksminga priemone mažinant mokinių iškritimą.



Šiuo metu pameistrystės mokymosi forma profesinio mokymo srityje Lietuvoje nėra labai populiari, tačiau planuojama bendrą profesinio mokymo įstaigų mokinių, dalyvaujančių pameistrystės programose, skaičių kasmet padidinti 3–4 %. Šia tema organizuojama daugiau renginių ir seminarų. Todėl yra galimybė didinti pameistrystės populiarumą Lietuvoje, nes pastaruoju metu pameistrystės tema vis dažniau analizuojama ir diskutuojama. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija kartu su Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centru siekia, kad iki 2040 m. 50 % visų profesinio mokymo teikėjų programų būtų dėstomos pameistrystės forma.

Šiuo metu Lietuvoje kuriamos naujos pameistrystės tradicijos, įgyvendinamos nacionalinės iniciatyvos, ieškoma naujų komunikacijos būdų, siekiama aktyvaus suinteresuotųjų šalių dalyvavimo. Naudojant DESSA projekto medžiagą ir metodiką, Lietuvos pameistrystės programa galėtų būti parengta taip, kad būtų naudingesnė visoms pameistrystės procese dalyvaujančioms šalims. Ši programa gali padėti užtikrinti sėkmingesnį mokinių patekimą į darbo rinką ir didesnį užimtumą Lietuvoje. Tai turėtų teigiamą poveikį mažosioms ir vidutinėms įmonėms ir Lietuvos vidaus ekonomikai apskritai.

#### **4 žingsnis: stiprybės**

Mentorystės procesas buvo labai vertingas ir įdomus tiek mokiniams, tiek mentoriams – jie visi įgijo vertingos patirties. DESSA programos veikloje dalyvavę mentoriai ateityje dirbdami su mokiniais naudos Dessa projektų užduotis, įrankius ir rezultatus, nes, jų nuomone, tokia metodika ir įrankiai yra naudingi.

DESSA projektų metodika prisidėjo prie geresnės mokinių mokymosi kokybės. Be to, mokiniai labiau įsitraukė į praktiką, mokėsi reikšti savo nuomonę ir dalyvauti diskusijose, labiau pasitikėjo savimi, išmoko dirbti komandoje, priimti atsakomybę, būti komandos dalimi ir greičiau prisitaikyti darbo vietoje.

Mentoriai pripažino, kad bandomųjų projektų metu mokiniai buvo lankstesni ir, palyginus su projekto veiklos pradžia, padidėjo jų motyvacija. Mokiniais buvo įdomiau spręsti problemas ir konfliktus žaidimų stiliumi, jie patyrė mažesnę stresą.

#### **5 žingsnis: silpnybės**

Mentoriai turėjo derinti savo tiesiogines darbo pareigas ir mentorystę. Šis mentorystės procesas buvo gana naujas tiek mentoriams, tiek mokiniams, todėl trūko patirties, pasitenkinimo. Mentoriams reikėjo daugiau papildomo laiko programai ir visiems intelektiniams rezultatams, metodikai, medžiagai, priemonėms ir užduotims išanalizuoti.

Be to, daugelis Lietuvos įmonių nenori dalyvauti mokinių pameistrystės programose dėl šalyje vyraujančios nepalankios verslo aplinkos, sudėtingų teisės aktų ir vidinių trūkumų. Bandomųjų projektų pradžioje bandėme pakviesti statybų sektoriaus įmones dalyvauti šioje programoje, tačiau kai kurie statybų sektoriaus atstovai nurodė, kad statybų sektoriuje būtų sunkiau išbandyti šią programą nei kituose sektoriuose dėl darbo srities, sąlygų ir užduočių.

#### **6 žingsnis: strategijos**

Įvairių renginių ir tikslinių grupių susitikimų metu, įtraukiant tikslinių grupių įstaigas, vyko įdomios diskusijos apie pameistrystės padėtį Lietuvoje, buvo analizuojami statistiniai duomenys, ateities planai Lietuvoje ir esama pameistrystės situacija. Buvo aiškinamasi, kaip DESSA projekto metodika galėtų būti pritaikyta esamame pameistrystės procese. Džiaugiamės, kad, įgyvendinus tokio pobūdžio projekto veiklas ir pasiekus sėkmingų rezultatų, visoms pameistrystės procese dalyvaujančioms šalims atsirado galimybė kūrybiškiau veikti pameistrystės procese.

Manome, kad šia projekto medžiaga ir rezultatais sudominome daug pameistrystės srityje dalyvaujančių šalių, ir pažadėjome informuoti visus profesinio mokymo paslaugų teikėjus bei projekte dalyvavusius verslo atstovus ir kitas įstaigas, kai visi intelektiniai rezultatai bus išversti ir paruošti platesniam naudojimui. Šią informaciją planuojame išsiųsti Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos atstovams. Informacija apie projektą ir nuorodos į DESSA projektą taip pat pateikiamos interneto

svetainėje [www.pameistryste.lt](http://www.pameistryste.lt), kuri yra skirta pameistrystei Lietuvoje. Už šią svetainę atsakingas Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Pagrindinis jos tikslas – gerinti įmonių ir profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimo kokybę ir plėtoti mokymosi darbo vietoje kultūrą plačiąja prasme.

## 7 žingsnis: rekomendacijos

- Prieš pradėdant dirbti su DESSA pameistrystės programa, svarbu tinkamai išanalizuoti visą programą ir surengti jos pristatymą visoms su pameistryste susijusioms šalims konkrečioje profesinio mokymo mokykloje.
- Kiek įmanoma labiau pritaikyti DESSA pameistrystės programos elementus pameistrystės programos metu.
- Laikytis DESSA pameistrystės programoje siūlomų veiksmų ir rekomendacijų.
- Integruoti šią programą, kaip nuolatinį procesą, į Lietuvos profesinio mokymo sistemą, siekiant aukštesnės pameistrystės kokybės.

## Graikija, IIEK Delta ir IDEC SA

Įgyvendinant DESSA projektą bendradarbiavo dvi organizacijos: IIEK Delta – vienas didžiausių privačių Graikijos profesinio mokymo centrų po vidurinės mokyklos baigimo, ir suaugusiųjų mokymo ir konsultavimo bendrovė IDEC SA.

Antraisiais DESSA projekto metais dvi Graikijos organizacijos surengė bandomojo projekto eksperimentinį etapą, kurio tikslas – išbandyti ir patvirtinti pameistrystės modelį, įsivertinimo įrankį ir kitus DESSA projekto rezultatus.

DESSA bandomiesiems projektams iš IIEK Delta buvo atrinkti 5 mokiniai ir 3 dėstytojas. Jų dėstytojas iš IIEK Delta pristatė DESSA projektą ir mokiniams skirtą vadovą bei paaiškino jiems vadove aprašytos veiklos taikymo naudą. Be to, įmonių instruktoriai buvo supažindinti su DESSA rezultatais, o IIEK Delta paaiškino, kaip jais naudotis ir kaip įgyvendinti bandomuosius projektus.

IDEC įtraukė mokinius, kurie atliko praktiką įmonėje. Iš viso dalyvavo 5 mokiniai ir 2 dėstytojai. Dėstytojai pristatė DESSA rezultatus mokinių praktikos pradžioje ir vadovavo mokiniams bandomųjų projektų metu.

## SSGG analizė

### 1 žingsnis: kontekstas

Bendrovė	Mokiniai	Instruktoriai
Bandomasis projektas vyko trijose įmonėse, kurias įtraukė IIEK Delta, bei IDEC SA	IIEK Delta dalyvavo įvairių disciplinų mokiniai, kurie pameistrystės praktiką atliko antraisiais savo mokymosi metais. IDEC dalyvavo universitetų studentai, kurie atliko praktiką įmonėje. Keturi iš jų buvo graikai, o vienas į IDEC atvyko iš Ispanijos.	IIEK Delta dalyvavo 2 instruktoriai iš mokyklos ir 3 instruktoriai iš dalyvaujančių įmonių. IDEC dalyvavo 2 instruktoriai iš įmonių.

### 2 žingsnis: grėsmės

Pagrindinė rizika bandomųjų projektų įgyvendinimui kilo dėl COVID-19 pandemijos. Dėl pandemijos Graikijos vyriausybė nustatė apribojimus ir darbą nuotoliniu būdu, o tai turėjo įtakos pameistrystės įgyvendinimui. Mokiniai ir studentai turėjo atlikti pameistrystę virtualiai, o tai trukdė jiems bendrauti su kitais kolegomis ir komandinio darbo įgūdžiams.

### **3 žingsnis: galimybės**

Pagrindinė galimybė buvo ta, kad bandomojo projekto metu daugiausia dėmesio buvo skiriama mokinių socialinių-emocinių įgūdžiams, kurie pastaraisiais metais tapo svarbia tendencija. Įmonės ir mokyklos ėmė suvokti socialinių-emocinių įgūdžių svarbą verslo pasaulyje ir poveikį mokinių, o kartu ir įmonės rezultatams bei produktyvumui.

### **4 žingsnis: stiprybės**

Pagrindiniai bandomųjų projektų privalumai buvo galimybė mokiniams ir studentams bendradarbiauti su dėstytojais ir kitais kolegomis. Dėstytojai dažnai organizuodavo susitikimus su mokiniais ir studentais, kuriuose aptardavo pameistrystės pažangą, o mokiniai ir studentai analizuodavo savo pasiekimus. Per šiuos susitikimus mokiniai ir studentai daug ko išmoko ir patobulino savo įgūdžius, be to, įgijo daugiau pasitikėjimo savimi. Žaidybinimo metodo naudojimas taip pat buvo pagrindinė stiprybė, nes jis palengvino procesą, o laikas praleistas įmonėse paliko gerą įspūdį mokiniams ir studentams.

### **5 žingsnis: silpnybės**

Pagrindinė silpnybė buvo ta, kad iš pradžių mokiniai ir studentai dalyvavo nenoriai, menkai pasitikėjo savimi, kad galėtų įtraukti kitus kolegas ar pasikalbėti su dėstytoju. Prie to prisidėjo ir nuotolinio darbo naudojimas. Laimei, įdiegus DESSA įrankius ir organizuojant dažnus susitikimus, šis trūkumas galiausiai buvo pašalintas.

### **6 žingsnis: strategijos**

Strategija, kurios laikėmės ir kuri lėmė didžiulę bandomųjų projektų sėkmę, buvo visų suinteresuotųjų šalių įtraukimas į procesą nuo pačios jo pradžios. IIEK Delta ir IDEC organizavo seminarus profesinio mokymo įstaigų ir įmonių instruktoriams, kuriuose pristatė DESSA įrankius ir paaiškino, kaip galima juos taikyti pameistrystės metu. Be to, prieš prasidedant bandomiesiems projektams, buvo surengtos privačios konsultacijos su dėstytojais ir dalyviais, kad pastarieji geriau suprastų, kaip įgyvendinti bandomuosius projektus ir kokią naudą jie duos. Be to, apie DESSA rezultatus buvo informuoti politikos srities suinteresuotieji subjektai, kurie buvo supažindinti su bandomųjų projektų rezultatais.

### **7 žingsnis: rekomendacijos**

Labai svarbu pameistrystės pradžioje pasveikinti mokinius, kad jie gerai jaustųsi, supažindinti juos su kitais kolegomis, organizuoti bendras pietų pertraukas ir skatinti juos prisistatyti bei reikšti savo nuomonę. Tai padidins jų pasitikėjimą savimi, padės atsiskleisti ir paspartins jų socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo procesą. Labai svarbu leisti mokiniams papasakoti apie savo patirtį, apibūdinti visą procesą, kuriame jie dalyvavo, ir net savo nuomonę. Tai padės jiems patiems įsivertinti ir suprasti, ką darė teisingai ir ką kitą kartą reikėtų patobulinti.

### **Nyderlandai, Frislando kolegija**

DESSA projekto Nyderlandų partneriai – profesinio mokymo įstaiga Frislando kolegija, viena iš Frislande (Nyderlandų šiaurinėje provincijoje) veikiančių trijų profesinio mokymo įstaigų, ir „MentorProgramma Friesland“ – pagalbinė mentorystės struktūra, teikianti mentorystę visų Frislande įsikūrusių įstaigų mokiniams, suteikė žinių apie mentorystę.

Pameistrystės modelio pasirinkimas ir kūrimas prasidėjo nuo klausimų ir tikslinių grupių, kuriuose dalyvavo įvairios patirties turintys specialistai ir studentai, įtraukimo į tinklą. Juos organizavo projekto vadovas, įtraukdamas ne tik Frislando kolegijos, bet ir kitų regiono įstaigų specialistus, paskelbęs atvirą

kvietimą ir pasinaudojęs jau egzistuojančiu tinklu. Šiame procese paaiškėjo, kad specialistai pripažįsta socialinių-emocinių įgūdžių svarbą, ir labai noriai prisidėtų prie tokio projekto.

Vėliau projekto vadovai bendradarbiavo su mokiniais pameistrais, siekdami tobulinti gerąją praktiką ir vertimus. Kas savaitę vyko užsiėmimai, kurių metu kartu su mokiniais buvo peržiūrėti įrankiai, dirbama su gautu grįžtamoju ryšiu ir kartojamas procesas. Tai leido mokiniams lygiomis teisėmis dalyvauti kuriant visus DESSA įrankius, ir padėjo juos geriau pritaikyti tikslinei grupei.

Siekiant išbandyti įvairias DESSA konsorciumo sukurtas priemones, buvo surengti du bandomieji projektai profesinio mokymo įstaigų mokiniams. Pirmaisiais projekto metais „MentorProgramma Friesland“ turėjo daug pameistrių iš profesinio mokymo įstaigų; programos darbuotojai ir pradžių patys išbandė įrankius, o vėliau pritaikė gerąją praktiką rengdami seminarus kitiems. Šie mokiniai praktikos dar neatliko, tačiau turėjo galimybę išbandyti įrankius ir pateikti įžvalgų apie gerosios praktikos aiškumą ir mokymosi aspektus. Antraisiais metais buvo pradėtas didelis bandomasis projektas, tačiau iškilo tam tikrų sunkumų patekti į įmones, kuriose mokiniai galėtų išbandyti įrankius. Todėl įrankiai ir metodas buvo išbandyti klasėje, rengiant seminarus, kuriuos vedė pirmaisiais metais dalyvavę mokiniai. Šiems mokiniams vadovavo „MentorProgramma Friesland“ darbuotojai, t.y. mentorai.

Šis metodas susidūrė su sunkumais įgyvendinant natūralią mentorystę. Seminarus vedę mokiniai ir projekte dalyvavę „MentorProgramma Friesland“ darbuotojai ėmėsi mentoriaus vaidmens ir kartu su mokiniais diskutavo šių seminarų metu. Kartu su šiais darbuotojais pameistrai iš profesinio mokymo įstaigų analizavo savo mokymosi procesą.

Svarbiausias bandomojo projekto rezultatas – dalyvaujančių mokinių mokymosi procesas. Profesinio mokymo įstaigų mokiniams labai noriai ugdė savo socialiniu-emocinius įgūdžius ir po dalyvavimo projekte suprato jų svarbą. Interaktyvus ir smagus metodas pasiteisino ir užtikrino geresnį supratimą.

## SSGG analizė

### 1 žingsnis: kontekstas

Bendrovė	Mokiniai	Instruktoriai
Bandomasis projektas vyko pagal mentorystės programą ir klasėje.	Mentorystės programoje dalyvaujantys mokiniai studijuoja įvairias disciplinas, pavyzdžiui, socialinį darbą ir verslo administravimą. Klasėje, kuriose mokiniai dalyvavo bandomajame projekte, mokėsi profesinio mokymo įstaigų mokiniai, besimokantys pagal Medijų dizaino programą. Natūralią mentorystę teikė projektų instruktoriai ir pirmojo kurso mokiniai.	Mūsų atveju instruktoriai kas savaitę rengė bandomojo projekto užsiėmimus, kurių metu jie bendradarbiavo su mokiniais, vedusiais seminarus ir vykdžiusiais bandomąjį mokymą. Jie taip pat padėjo natūraliems mentoriams kaip tarpininkai.

### 2 žingnis: grėsmės

Integruojant bandomąjį projektą į kasdienę veiklą, buvo nelengva užtikrinti, kad dalyvaujantys mokiniai gautų tinkamas gaires ir kad jiems nebūtų sudėtinga atlikti tam tikrą vadove numatytą veiklą. Pavyzdžiui, kai kurioms veikloms atlikti reikia išorinės medžiagos arba didesnės grupės. Prie išorinių neigiamų veiksnių priskiriama COVID-19 krizė, kasdienis mokinių darbas ir naujoviška programos dalis, pavyzdžiui, natūrali mentorystė. Dabartinės krizės mes negalėjome kontroliuoti. Kai kurios įmonės dėl jos negalėjo dalyvauti programoje.

### 3 žingsnis: galimybės

Suvokimas, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra aktuali tema mūsų švietimo sistemoje, padėjo lengviau įtikinti mokytojus dalyvauti bandomajame projekte. Be to, mūsų kolektyvas turi daug žinių apie mentorystę. Tai nėra naujovė, tai yra tyrimų sritis, kurioje dar daug ką reikia nuveikti, o ilgametė patirtis palengvina jos natūralų įgyvendinimą.

#### **4 žingsnis: stiprybės**

Bandomojo projekto (ir apskritai DESSA) stiprioji pusė yra sukurti įrankiai, skirti padėti profesinio mokymo įstaigoms ir įmonėms, kurios vadovauja profesinio mokymo mokiniams, ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Dėl nuolat kintančios darbo aplinkos vis dažniau norima daugiau dėmesio skirti socialiniams-emociniams įgūdžiams, geriau informuoti profesinio mokymo įstaigų mokinius naudojant įsivertinimo įrankį, padėti tobulėti pateikiant konkrečias užduotis ir patarimus vadovuose, kad būtų galima tobulinti socialinius-emocinius įgūdžius, ir turėti natūralų mentorių, kuris stebėtų ir padėtų proceso metu. Tai praktinis įrankis, kurį gali naudoti visi norintys ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius.

#### **5 žingsnis: silpnybės**

Didžiausias trūkumas tai nepakankama socialinių-emocinių įgūdžių samprata, kuri dar tik pradeda formuotis kaip savarankiška sritis – nuo XXI a. įgūdžių, universaliųjų įgūdžių iki socialinių-emocinių įgūdžių. Be to, skiriasi organizacijų požiūris, terminai ir kiti reikalingi veiksniai, taip pat įvairių šalių švietimo sistemos ar net įstaigos. Dėl visų šių kliūčių sunku sukurti vieną metodą, kuris tiktų visiems.

#### **6 žingsnis: strategijos**

Poreikis švietimo sistemoje padėjo mums išsamiau supažindinti mokytojus ir instruktorius su šiais įrankiais, atsirado galimybių mums organizuoti bandomąjį projektą. DESSA grupė dalyvavo kiekviename etape, o tai taip pat padėjo skleisti informaciją apie šį metodą, kad juo galėtų naudotis daugiau žmonių.

#### **7 žingsnis: rekomendacijos**

Bendradarbiavimas su tiksline grupe ir aktyvus jos įtraukimas į procesą mums ne tik padėjo, bet ir leido daug įdomiau kurti ir išbandyti įrankius. Tai suteikė mums tiesioginį grįžtamąjį ryšį. Kitos rekomendacijos – aktyviai dirbti su mokinių grupėmis ir dalyvaujančias įmones supažindinti su visa sistema. Galiausiai, šie įrankiai yra naujoviški, todėl būtina žmones labai išsamiai informuoti apie socialinius-emocinius įgūdžius, žaidybiniumą ir natūralią mentorystę, paaiškinti, kaip naudotis turimais įrankiais, pasitelkiant nestandartinį požiūrį.

#### **Ispanija, „Politeknika Ikastegia Txorierrri“**

„Politeknika Txorierrri“ mokykloje DESSA medžiaga buvo išbandyta, įtraukiant mokinius iš skirtingų mokyklos mokymosi aplinkų. „Politeknika Ikastegia Txorierrri“ mokiniai mokosi pagal mašininio apdirbimo, aplinkosaugos ir rinkodaros programas, kurios visus turi kai ką bendro, t.y. į jas įtrauktas privalomas „Mokymo ir profesinio orientavimo“ modulis. Pagal šį modulį mokiniai specialiai ruošiami pameistrystei, kurs bus atliekama antraisiais mokymosi metais. Mokyklos pedagogų koordinavimo grupė nusprendė, kad DESSA medžiaga ir veikla turėtų būti įtraukta į šio modulio mokymo programą, kad mokiniai taip pat galėtų tobulinti savo socialinius-emocinius įgūdžius, orientuotus į darbo rinką ir darbo sritį.

Kalbant konkrečiau, dalyvaujantys mokiniai mokosi pagal šias programas:

- Pramonės automatizacija ir robotizacija
- Mašinins apdirbimas
- Gamybos planavimas

- Mechaninis dizainas
- Telekomunikacijos ir kompiuterinės sistemos
- Aplinkosauginis švietimas ir kontrolė
- Pardavimų valdymas ir komercinės erdvės

Įvairūs mokyklos mokytojai ir mentoriai taip pat dalyvavo išbandant DESSA medžiagą. Mokinių grupėms buvo vadovaujama pagal Vadove instruktoriams pateiktas rekomendacijas, kurias mokiniai priėmė labai teigiamai.

„Txorierrri“ siūlomo pameistrystės modelio formatas:

### 1-ieji metai

Mokiniai išklauso modulį „Mokymas ir profesinis orientavimas“ ir, be kitų temų, dirba su DESSA Vadovu instruktoriams.

### 2-ieji metai

Mokiniai derina praktinį darbą įmonėse su pamokomis mokykloje, taip tobulindami per pirmuosius metus įgytus įgūdžius ir kartu su mokykloje dirbančiu mentoriumi aptardami savo pažangą. Per pamokas mokykloje ir diskusijų procese mokiniai toliau dirba su Vadovu instruktoriams, tobulindami įgūdžius pagal DESSA įsivertinimo platformoje gautus rezultatus.

Pagrindinis mūsų iššūkis buvo paskatinti mokinius kartu su mentoriais apsvarstyti savo asmeninius pasiekimus. Kadangi mokiniai dirbo kartu su kitais kolegomis iš mokyklos, jie jautėsi saugiai, galėjo atvirai aptarti ir pakomentuoti savo veiklos rezultatus.

Ši „Politeknika Ikastegia Txorierrri“ atlikta SSGG analizė padeda gerai suprasti bandomojo projekto pasiekimus ir iššūkius.

## **SSGG analizė**

### **1 žingsnis: kontekstas**

#### **Įmonė**

DESSA medžiaga dažniausiai bandoma mokykloje, tačiau pameistrystės praktiką mokiniai paprastai atlieka pramonės srityje. Mūsų mokykla įsikūrusi Biskajos technologijų parke, todėl daugelis su mumis susijusių įmonių veikia inžinerijos ir pramonės srityje.

#### **Pameistriai**

Dalyvaujantys mokiniai mokosi mokosi pagal šias programas:

- Pramonės automatizacija ir robotizacija
- Mašinins apdirbimas
- Gamybos planavimas
- Mechaninis dizainas
- Telekomunikacijos ir kompiuterinės sistemos
- Aplinkosauginis švietimas ir kontrolė
- Pardavimų valdymas ir komercinės erdvės

#### **Instruktoriai**

Mokyklos instruktoriai „Mokymo ir profesinio orientavimo“ pamokose naudojo DESSA medžiagą, aptardami su mokiniais jos taikymą.

## **2 etapas: grėsmės**

Pagrindiniai sunkumai buvo susiję su mokinių įtraukimu į procesą. Mokiniai yra 16–22 metų amžiaus. Pirmaisiais metais jie dar nepažįsta vieni kitų, todėl jiems sunkiau jaustis laisvai ir pasitikėti savimi. Be to, šie mokiniai pradėjo lankyti mūsų mokyklą iškart po to, kai prasidėjo Covid-19 pandemija, todėl didžiąją dalį veiklų buvo sunku vykdyti. Iš pradžių susidūrėme su mentorių rengimo problema, nes „mentoriaus“ sąvoką mūsų mokykloje įvedėme pirmą kartą.

## **3 žingsnis: galimybės**

Mes labai glaudžiai bendradarbiaujame su įmonėmis, nes esame profesinė mokykla. Tai, kad galime parodyti savo asocijuotoms įmonėms, taip pat savo kolegoms mokykloje, kaip turėtų būti atliekamas mentoriaus vaidmuo, daro labai teigiamą įtaką plėtojant ir tobulinant mūsų siūlomą išsilavinimą. Per pastaruosius metus taip pat pastebėjome, kad daugelis mokinių turi labai gerą techninį pasirengimą, kad galėtų įsilieti į darbo rinką, tačiau jiems trūksta socialinių-emocinių įgūdžių, reikalingų efektyviam darbui įmonėje. DESSA yra puikus derinys, nes suteikia mokyklai galimybę ugdyti mokinių socialinius-ekonominius įgūdžius, kurių reikia dalyvavimui darbo rinkoje, ir dirbti su jais labai aktyviai, lengvai pritaikomu būdu.

## **4 etapas: stiprybės**

Norint pasinaudoti minėtomis galimybėmis, būtina turėti reikiamos medžiagos. DESSA suteikia mums išsamų ir paruoštą naudoti paketą, kad savo mokykloje galėtume įgyvendinti pameistrystės programą, grindžiamą socialiniais-ekonominiais įgūdžiais. Ji įgyvendinama nuo pat mokymosi pradžios (nuo pirmųjų metų) iki pabaigos (antraisiais metais), derinant medžiagą mokytojams, instruktoriams ir (arba) mentoriams, mokiniams ir net internetinę platformą su pridedamu orientavimo vadovu.

## **5 etapas: silpnybės**

Labai sunku parengti tokią medžiagą, kuri tiktų visoms profesinio mokymo įstaigoms Europoje. Skirtingų rūšių darbui reikia skirtingų socialinių-emocinių įgūdžių. Tai, kas naudinga „Txorierrri“, kitai mokyklai, kuri nėra tokia techninė kaip mūsų, gali būti nenaudinga. Be to, reikia skirti laiko supažindinti mokytojus su „mentoriaus“ sąvoka. Paprastai mokytojai turi daug darbo mokykloje ir jiems gali trūkti laiko tobulėti ne kaip mokytojams o kaip mentoriams.

## **6 žingsnis: strategijos**

Remdamiesi DESSA projekto metu parengta medžiaga, mes galėjome plačiau supažindinti savo instruktorius su „mentoriaus“ sąvoka. Surengėme įvairių užsiėmimų su instruktorių grupe, kurių metu pristatėme DESSA medžiagą ir sudarėme jiems sąlygas atitinkamai pasirengti vėlesniam darbui su mokiniais. Taip įveikėme savo pačių ribotumus. Be to, pasitelkdami įvairias vadove instruktoriams siūlomas veiklas, stengėmės motyvuoti mokinius dalyvauti. Po kurio laiko mokiniams pradėjo patikti mokymosi procesas, jie lengviau bendravo su mokytojais (mentoriais) aptardami savo rezultatus. Dabar mokiniai atlieka pameistrystės praktiką, kurios rezultatus bus galima įvertinti labai greitai.

## **7 žingsnis: rekomendacijos**

Mokiniams pateikiant aiškius asmeninio tobulėjimo pavyzdžius, kurių reikia siekti, galima juos sudominti ir paskatinti aktyviau dalyvauti. Mokiniai turi žinoti, kokie svarbūs yra socialiniai-ekonominiai įgūdžiai ir kaip juos galima ugdyti. Reguliarūs susitikimai su instruktorių (mentorių) komanda, ypač kai ši sąvoka jiems dar nėra gerai žinoma, yra labai svarbūs siekiant įsitikinti, kad jie eina teisingu keliu.





Priedai

## Apklausų ataskaita

### Lietuva -KSPMC

Visi klausimyną užpildę respondentai pripažino, kad vertina savo darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius (100 proc.). Aprašomoji klausimyno dalis rodo, kad **gera komunikacija** yra svarbus įgūdis, padedantis gerinti darbo kokybę ir kurti komandinę atmosferą. Visi respondentai taip pat pripažino tirtų kompetencijų naudingumą ir nustatė, kad *jas turintys darbuotojai teigiamai veikia įmonę*. Atsakydami į klausimą „Kokie socialiniai-emociniai įgūdžiai, jūsų nuomone, yra svarbiausi?“, 60 proc. respondentų nurodė, kad darbuotojai turėtų **gebėti prisitaikyti prie pokyčių**, taip pat turėti **noro ir poreikio siekti asmeninio tobulėjimo**. Pažymėtina, kad nė vienas respondentas nepaminėjo tokių socialinių-emocinių įgūdžių kaip gebėjimas deleguoti užduotis, gebėjimas dirbti spaudžiant laikui ar savęs pažinimas. Kitoje klausimų grupėje respondentai nurodė, kad turimų socialinių įgūdžių apimtis yra svarbi, nes ji turi įtakos **darbo organizavimui** ir palengvina **bendradarbiavimą**. Apklauso duomenimis, šios srities kompetencijos pirmiausia yra šios: **bendravimo įgūdžiai, motyvacija, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, taip pat poreikis tobulėti ir bendradarbiavimas**. Respondentai išreiškė darbuotojų, turinčių tokių įgūdžių, kaip kritinis mąstymas ar gebėjimas spręsti problemas, poreikį, teigdami, kad tai prisidėtų prie verslo klimato gerinimo. Apklausti respondentai pabrėžė darbuotojų tobulėjimo naudą dalyvaujant kursuose, kuriuose ugdomi socialiniai-emociniai įgūdžiai.

Į klausimą „Ar samdydami naujus darbuotojus atsižvelgiate į jų socialinius-emocinius įgūdžius?“ 90 proc. respondentų atsakė teigiamai. Tai įrodo, kad verslininkai supranta socialinių-emocinių įgūdžių naudą. Į klausimą „Ar padedate darbuotojams atrasti ir (arba) ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius - ar jums tai svarbu ... (...)?“ respondentai vienbalsiai teigė, kad jiems tai svarbus klausimas ir kad jie padeda / palaiko savo darbuotojus šioje srityje. Tokia veikla didina darbo našumą, motyvuoja ir įkvepia darbuotojus. Atsakydami į paskutinį klausimą „Kaip remiate ir motyvuojate darbuotojus ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius?“, 100 proc. respondentų pateikė pavyzdžių. Jie paminėjo mokymus darbo metu, premijas ir mokymosi rėmimą, padėkos raštus.

### Lenkija – Lodzės Humanitarinių mokslų ir ekonomikos universitetas (AHE)

Atsakydami į pirmąjį klausimą „Ar vertinate darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius?“ respondentai vienbalsiai (100 proc.) atsakė teigiamai. Jie nurodė, kad labiausiai vertinama kompetencija yra gebėjimas **dirbti komandoje** ir **jai vadovauti**, taip pat **kurti santykius su klientais**. Kitame klausime, kur buvo klausiama „Kaip manote, kokie socialiniai-emociniai įgūdžiai yra svarbiausi?“ 60 proc. respondentų paminėjo **bendravimo** įgūdžius. Tai rodo, kad tai labai svarbi kompetencija, kuri gerina santykių su klientais kokybę ir efektyvumą. Nepaisant atsakymų skirtumų, kelis kartus buvo paminėtas **kūrybiškumas, gebėjimas spręsti konfliktus, noras ir siekis tobulėti**. Respondentai taip pat teigė (100 proc.), kad socialinių-emocinių įgūdžių turintys darbuotojai daro teigiamą poveikį įmonei. Respondentai teigė, kad bendravimo, mokymosi ir bendradarbiavimo įgūdžiai yra efektyvumo pagrindas. Gera atmosfera padeda generuoti naujas idėjas ir spręsti problemas, taip pat atlikti užduotis. Pabrėžta, kad tai yra įmonės plėtros pagrindas. Kiti (75 proc.) teigė, kad svarbu investuoti į darbuotojų tobulėjimą, nes tai reiškia kompetencijų didėjimą, o kartu ir darbo kokybės

gerėjimą. Dauguma respondentų, beveik 90 proc., į socialinius-emocinius įgūdžius atkreipia dėmesį priimdami naują darbuotoją, o 80 proc. atsakė, kad šių įgūdžių turėjimas turi įtakos darbuotojo paaukštinimui. Vienas iš respondentų paaiškino savo atsakymą: „Jei darbuotojas turėtų santykių, motyvacijos ar etikos trūkumų, jis nebūtų mano darbuotojas ... (...)“. Atsakymai į klausimą apie socialinių-emocinių įgūdžių įtaką įmonės plėtrai parodė, kad tokių įgūdžių, kaip **empatija, gera komunikacija ir komandinis darbas**, turėjimas pagreitina įmonės plėtrą ir užtikrina jos stabilumą. Paskutiniai du klausimai buvo apie paramą darbuotojams ugdant socialinius-emocinius įgūdžius. Dauguma respondentų (90 proc.) atsakė, kad padeda darbuotojams juos atrasti ir (arba) tobulinti. Paklausti, kaip tai daro, jie atsakė, kad motyvuoja darbuotojus, siunčia juos į kursus ir siūlo finansines premijas.

### **Graikija IIEK Delta ir IDEK**

Užpildytos apklausos parodė, kad visi respondentai (100 %) vertina savo darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius. Respondentų nuomone, tokius įgūdžius, kaip efektyvumas ar **bendradarbiavimas**, esant didelei konkurencijai darbo rinkoje darbdaviai **vertina taip pat** (o kartais ir labiau), **kaip ir** kvalifikaciją (techninius įgūdžius). **Bendravimo** įgūdžiai ir gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių yra vieni iš dažniausiai pasirenkamų atsakymų į klausimą „Kokie socialiniai-emociniai įgūdžiai jums yra svarbiausi?“. Toliau darbdaviai pasirinko **kūrybiškumą ir novatoriškumą, taip pat savęs pažinimą**. Pažymėtina, kad nė vienas respondentas kaip labiausiai pageidaujamų įgūdžių nepasirinko komandos valdymo, vidinės motyvacijos, asmeninio tobulėjimo siekio ar pažinimo įgūdžių. Įmonės, kurioms rūpi finansinis pelnas, gera padėtis rinkoje ir įmonės plėtra, dažniau samdo darbuotojus, turinčius socialinių-emocinių įgūdžių. Į klausimą „Ar darbuotojų turimi socialiniai-emociniai įgūdžiai turi teigiamos įtakos įmonės plėtrai?“ 100 proc. respondentų atsakė teigiamai. Jie teigė, kad tokie darbuotojai yra lankstesni, imasi iniciatyvos ir lengvai prisitaiko prie pokyčių. Respondentai teigia, kad minėtus įgūdžius turintys žmonės dirba nestandartiškai, pasižymi emociniu intelektu ir daro teigiamą įtaką įmonės veiklos efektyvumui.

Į klausimą „Ar būtumėte pasirengę siųsti savo darbuotojus į socialinių-emocinių įgūdžių tobulinimo kursus?“ respondentai atsakė vienbalsiai (100 proc.) teigiamai, o į kitą klausimą „Ar paaukštindami darbuotojus atsižvelgiate į jų socialinių-emocinių įgūdžių lygį?“ teigiamai atsakė tik 60 proc. respondentų. Vienas svarbiausių apklausos atsakymų buvo toks: „Talentingas vadovas yra tas, kuris turi ne tik socialinių-emocinių įgūdžių, bet ir žinių bei kitų įgūdžių (techninių įgūdžių)“. Šis teiginys rodo, kaip svarbu derinti socialinius-emocinius įgūdžius su žiniomis ir patirtimi. Į klausimą apie socialinių-emocinių įgūdžių naudingumą darbe pavyzdžio pateikimą respondentai atsakė, kad socialinių-emocinių įgūdžių turėjimas daro didelę įtaką komandos valdymui, koordinavimui ir kasdienių problemų sprendimui. Kartu socialinių-emocinių įgūdžių turėjimas reiškia abipusę pagarbą, sąžiningumą ir geranoriškumą. Visi respondentai (100 proc.) pareiškė, kad remia darbuotojus ir jų motyvaciją, ir pridūrė, kad tokios paramos teikimas yra labai svarbus įmonės veikloje. Siekdami paskatinti ir motyvuoti darbuotojus tobulinti savo socialinius-emocinius įgūdžius, verslininkai noriai siunčia darbuotojus į mokymus ir kursus, kuriuose šie įgūdžiai lavinami. Svarbus motyvacinis veiksnys, kaip rodo apklausa, yra tokių darbuotojų skatinimas suteikiant jiems galimybę dalyvauti seminaruose arba naudojantis tokiomis programomis kaip „Erasmus“.

### **Nyderlandai – Frislando kolegija**

Apklausoje dalyvavę respondentai vienbalsiai (100 proc.) teigė, kad vertina savo darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius. Jų nuomone, tokių įgūdžių turėjimas užtikrina pusiausvyrą komandose, dėl šių įgūdžių jų nariai geriau bendradarbiauja, planuoja ir

organizuoja užsibrėžtus tikslus. Tai taip pat turi įtakos įmonės vertės didinimui, tačiau, kaip pažymėjo vienas iš respondentų, taip pat padidina darbuotojų asmeninio tobulėjimo galimybes. Klausimas „Kokie socialiniai-emociniai įgūdžiai, jūsų nuomone, yra svarbiausi?“ sulaukė įvairių atsakymų. Vis dėlto dažniausiai buvo atsakyta: **bendravimo įgūdžiai ir bendradarbiavimas**. Paklausti, kodėl šie įgūdžiai jiems yra svarbiausi, respondentai atsakė, kad jiems gyvybiškai svarbu, jog darbuotojai gebėtų **bendradarbiauti, reaguoti į pokyčius, kartu spręsti problemas ir palaikyti vienas kitą**. Nė vienas respondentas kaip vertingiausių įgūdžių nepaminėjo pasirengimo deleguoti užduotis, vadovavimo, derybų įgūdžių ir komandos valdymo. Verslumas ir noras bendradarbiauti su kitais yra vienas iš atsakymų į klausimą apie teigiamą poveikį įmonės plėtrai. Įdomu tai, kad į klausimą apie svarbiausius darbuotojų turimus įgūdžius nė vienas respondentas nenurodė komandos valdymo. Šis įgūdis siūlomas, kai kalbama apie įmonės veiklos kokybės gerinimą. Atsakydami į klausimą „Ar samdydami naujus darbuotojus / praktikantus atsižvelgiate į tam tikras savybes ir socialinius-emocinius įgūdžius“, dauguma respondentų atsakė teigiamai, tvirtindami, kad tai labai svarbu ir net būtina tinkamam įmonės funkcionavimui. Šiems įgūdžiams tobulinti kai kurios įmonės siūlo, pavyzdžiui, seminarus ar mokymus. Toks atsakymas buvo gautas ir atsakant į klausimą „Kaip remiate ir motyvuojate darbuotojus / praktikantus tobulinti socialinius-emocinius įgūdžius?“. Buvo paminėtos šios paramos formos: pagalba kalbant, galimybės ieškoti naujų iššūkių, žinių bazės, susirinkimai, taip pat dalyvavimas minėtuose mokymuose ar seminaruose.

#### **Ispanija - POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP**

Visi respondentai (100 proc.) patvirtino, kad vertina savo darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius. Apklausos respondentai nurodė, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra labai svarbūs, tačiau juos reikėtų derinti su techniniais įgūdžiais. Skirtingų tipų įgūdžiai, papildydami vienas kitą, padės patobulinti abu.

Į kitą klausimą „Kokie socialiniai-emociniai įgūdžiai, jūsų nuomone, yra svarbiausi?“ dažniausiai buvo atsakoma, kad tai - **savęs pažinimas, gebėjimas keistis ir bendravimas**. Taip pat buvo manoma, kad svarbi **motyvacija**, dėl kurios darbuotojai nori kelti sau iššūkius ir tobulėti, taip pat **teigiamas požiūris**, kuris svarbus siekiant įmonės sėkmės darbo rinkoje. Nė vienas respondentas kaip svarbių socialinių-emocinių įgūdžių nenurodė noro ir siekio tobulėti ar derybų įgūdžių. Visi respondentai teigė, kad naujų darbuotojų socialiniai-emociniai įgūdžiai teigiamai veikia įmonės plėtrą. Tokie įgūdžiai kartu su techninėmis žiniomis yra efektyvaus veikimo darbo rinkoje pagrindas. Atsakydami į klausimą „Ar būtumėte pasirengę siųsti savo darbuotojus į socialinių-emocinių įgūdžių mokymo kursus?“ 90 proc. respondentų atsakė teigiamai. Vienas iš argumentų buvo tai, kad tokie kursai ir mokymai visada yra naudingi, net jei jie yra grynai teoriniai, nes ateityje darbuotojai gali panaudoti įgytas žinias ir tobulinti jas įmonės aplinkoje. Tik vienas respondentas atsakė neigiamai. Jo nuomone, darbuotojas gali įgyti socialinių-emocinių įgūdžių remdamasis savo patirtimi ir darbo metu, o vien teoriniai kursai nebūtų veiksmingi. Tas pats respondentas, kaip ir kiti (100 proc.), nurodė, kad į socialinių-emocinių įgūdžių lygmenį jie atsižvelgia priimdami darbuotojus į darbą. Jų nuomone, socialiniai-emociniai įgūdžiai reikalingi norint bendrauti su kitais tiek įmonėje, tiek už jos ribų, o tam būtina turėti tam tikrą empatijos lygį ir bendravimo standartus. Į klausimą „kokį poveikį darbuotojų socialiniai-emociniai įgūdžiai turi įmonės plėtrai?“ respondentai atsakė, kad socialinių-emocinių įgūdžių poveikis yra reikšmingas, nes jie padeda sukurti **pusiausvyrą su techniniais įgūdžiais**. Jie pridūrė, kad prastai motyvuotas darbuotojas nesukuria pakankamai pridėtinės vertės įmonei, net jei jis yra daug žinių turintis darbuotojas. Prašomi pateikti pavyzdį situacijos, kai darbuotojo socialiniai-emociniai įgūdžiai padėjo užbaigti sandorius / derybas ir pan., respondentai pripažino, kad norint tinkamai atlikti savo pareigas, svarbūs tokie įgūdžiai

kaip **komandinis darbas, komandos valdymas, bendravimas ir vadovavimas**. Minėti įgūdžiai labai padeda spręsti sudėtingas situacijas / derybas. Paskutinis apklausos klausimas buvo „Kaip remiate ir motyvuojate darbuotojus ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius?“ Respondentai atsakė, kad palaiko ir motyvuoja darbuotojus rodydami paramą ir įvertindami sunkų darbą. Jie taip pat suteikia daugiau savarankiškumo priimant sprendimus ir noriai siunčia darbuotojus į papildomus mokymus.

### **Tikslinių grupių susitikimų ataskaita**

**Lietuva** (KSPMC): Per tikslinių grupių susitikimus dalyviai teigė, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra asmeninio ir profesinio gyvenimo sėkmės pagrindas ir būtini asmeniui, bandančiam gauti bet kokį darbą. Įmonės paprastai naujus darbuotojus, ypač neseniai baigusius studijas, priima į darbą labiau atsižvelgdamos į jų socialinius-emocinius, o ne techninius įgūdžius. Taip yra ir techninių profesijų, pavyzdžiui, inžinerijos, atstovų atveju, nes įmonės, norėdamos būti konkurencingos, turi kurti geras ir veiksmingas komandas ir bendradarbiavimu grįstą darbo atmosferą. Bet kurios pramonės šakos teikiamų produktų kokybė priklauso ne tik nuo pasirinktų medžiagų, naudojamų technologijų ir darbuotojų, prisidėjusių prie produktų gamybos, kompetencijos, bet ir nuo visos įmonės kokybės. Ši kokybė labai priklauso nuo dalyvaujančių žmoniškųjų išteklių ir žmonių gebėjimo pozityviai sąveikauti siekiant bendro tikslo - įmonės sėkmės.

**Lenkija** (Lodzės humanitarinių mokslų ir ekonomikos universitetas – AHE): tikslinių grupių susitikimai buvo suskirstyti į tris dalis. Kiekviename susitikime dalyvavo įvairių pramonės šakų atstovai. Pirmajame susitikime dalyvavo švietimo, administravimo ir teisės atstovai. Pirmoji dalis parodė, kad komandinis darbas yra svarbiausias Socialinis-emocinis įgūdis. Tikslinių grupių susitikimų dalyviai pabrėžė, kad komandinis darbas reiškia dėmesį kitam asmeniui, veikimą kaip choras. Gerai veikianti komanda yra ta, kuri duoda geresnį rezultatą, nei įmanoma pasiekti žmonėms veikiant individualiai. Komandinis darbas reiškia įsiklausyti į kitus, rasti savo vietą grupėje ir skatinti darbuotojų empatiją, kad būtų galima atpažinti grupės poreikius. Grupėje turi būti sinchronizacija, todėl svarbu, kad kas nors, kaip choro dirigentas, nustatytų grupės ritmą. Kitas svarbus komandos elementas yra užduočių pasidalijimas tarp dalyvių ir priimtų užduočių įgyvendinimas numatytu laiku. Dėl savalaikiškumo stokos atsiranda sąstingis, vieni žmonės laukia, kol kiti atliks savo užduotis, ir komandinis darbas tampa neefektyvus. Todėl komanda taip pat yra asmeninė darbuotojų atsakomybė. Kitas socialinis-emocinis įgūdis, kurį dalyviai nurodė kaip svarbų, buvo susitapatinimas su atliekamomis užduotimis. Tai reiškia įsitraukti taip, tarsi tai darytume dėl savęs. Čia svarbus santykis su klientu, produkto gavėju, ir tinkamas požiūris į jį. Tikslinių grupių susitikimų dalyviai atkreipė dėmesį, kad, priklausomai nuo situacijos, kurioje esame, gali būti svarbūs skirtingi socialiniai-emociniai įgūdžiai. Darbas veikiant spaudimui krizės, pavyzdžiui, COVID-19 pandemijos, metu atrodo kitaip nei ramioje situacijoje. Per COVID-19 krizę buvo pabrėžiama kūrybiškumo svarba, o kadangi diskusija vyko pandemijos metu, šis kūrybiškumas pasirodė esąs labai svarbus. Kūrybiškumą – tai gebėjimas prisitaikyti prie besivystančio ir besikeičiančio pasaulio, jis padeda neatsilikti nuo jo. Kūrybiškumas reikalauja atvirumo ir solidarumo krizės metu, o tai vėlgi susiję su darbo grupėje įgūdžiais.

Antrajame tikslinių grupių susitikime dalyvavo medicinos pramonės atstovai. Tai buvo slaugytojai, gelbėtojai, taip pat už slaugytojų ugdymą atsakingi asmenys. Todėl diskusijoje daugiausia dėmesio buvo skiriama slaugytojų, medicinos darbuotojų ir gelbėtojų socialinių-emocinių įgūdžių specifikai. Susitikimo dalyviai teigė, kad, be socialinių-emocinių įgūdžių, tokių kaip bendravimas ir bendradarbiavimas, neįmanoma užsiimti savo profesija. Ligoninėje ir kitose medicinos įstaigose svarbus komandinis darbas. Kitas nurodytas įgūdis - atsparumas stresui, taip pat gebėjimas valdyti laiką. Dar viena paminėta savybė buvo kūrybiškumas, kuris

ypač svarbus COVID-19 sąlygotomis aplinkybėmis. Mes sugalvojome genialių idėjų, kaip išgyventi pandemiją. Komandiniam darbui reikalingas geras bendravimas, kuris svarbus sprendžiant konfliktus. Be to, bendravimas svarbus labai skirtingose situacijose su skirtingais žmonėmis: pacientais, šeimos nariais, pagyvenusiais žmonėmis, vaikais, paliatyviosios slaugos pacientais, klausos ir (arba) regos negalią turinčiais pacientais arba pacientais, patyrusiais insultą. Dažnai į šį bendravimą turime įdėti pastangų. Kad apskritai galėtume bendrauti, turime to norėti. Svarbūs neverbalinio bendravimo įgūdžiai: kūno kalba, gestai, kuriais galime išreikšti pagarbą arba nemeilę. Kitas svarbus bruožas medicinos krypties profesijose yra empatija, derinama su aktyviu klausymusi nesmerkiant, nevertinant kieno nors nuomonės ar elgesio. Kartais pacientas tiesiog nori, kad kas nors atkreiptų į jį dėmesį, o ne duotų nurodymus. Svarbu mokėti išklausyti su supratimu ir gebėti pasiūlyti grįžtamąjį ryšį bei gerą patarimą. Slaugytojo darbe svarbus vaidmuo tenka ir asertyvumui, kuris reiškia, kad žmogus nepasiduoda medikų bendruomenės spaudimui. Slaugytojo profesija - tai profesionalumas ir socialiniai-emociniai įgūdžiai.

Trečiajame susitikime dalyvavo statybų, IT ir konsultavimo pramonės atstovai. Problemų sprendimo įgūdžiai statybų pramonėje vaidina neapsakomai svarbų vaidmenį. Kiekvienas darbuotojas įvairiais savo karjeros etapais susiduria su problemomis dėl nepatenkinto kliento ar nepatenkinto investuotojo. Problemų kyla ir grupės viduje. Todėl komandinis darbas yra svarbus įgūdis. Statybų paslaugos siejamos su techniniais įgūdžiais. Tačiau norėdami užbaigti tam tikrą statybų etapą darbuotojai turi dirbti kartu. Tipiški individualistai čia nedirba. Šioje pramonės šakoje taip pat svarbus bendravimas grupėje, taip pat bendravimas su investuotojais. Labai svarbu veiksmingai valdyti stresą, nes statybų pramonė kelia didelį stresą. Vyksta daug darbų ir yra griežti terminai. Statybų aikštelėse pasitaiko klaidų, kurios nebūtinai įvyksta dėl darbuotojų kaltės. Statybų pramonėje svarbus vaidmuo tenka vadovui, būtent jis atlieka problemų sprendimo užduotis ir yra atsakingas už grupės valdymą. Tačiau žemesnio lygio darbuotojai, dirbantys mažose grupėse, taip pat turi spręsti problemas tarpusavyje. Pasirodo, kad probleminėse situacijose svarbūs ne tik kūrybiškumo, derybų įgūdžiai, bet ir komandinio darbo įgūdžiai. Empatija padeda užmegzti ryšį su kitu žmogumi ir suprasti jo situaciją.

Kita vertus, IT sektoriuje svarbiausia suprasti problemą, taip pat išsiaiškinti, kas iš tikrųjų vargina naudotoją ir ar tai tikrai yra kliūtis. Kūrybiškas požiūris yra labai svarbus, nes jis padeda pagerinti įrangos ir sistemos veikimo kokybę. Todėl darbuotojai turi analizuoti problemą, o ne bandyti ją užglaistyti. Svarbūs yra bendravimo įgūdžiai. Prieš išsprendžiant problemą, reikia gerai suprasti apie ją pranešusį klientą. Nereikalaujame, kad naudotojas mokėtų sudėtingai išdėstyti savo sunkumus. Pranešimo pagrindas yra pokalbis ir atviras bendravimas. Pastebėta, kad bendravimas grupėje ir bendravimas su klientu yra visiškai skirtingi dalykai. Prisitaikymas prie grupės atrodo kitaip nei prisitaikymas prie kliento reikalavimų. IT pramonėje ne visada

yra tiesioginis kontaktas; IT darbuotojams dažnai reikia gebėti parašyti aiškų ir nuoseklų pranešimą elektroniniu paštu arba per pokalbių programėlę, o pranešimą ne visi gali suformuluoti taip, kad kiti žmonės suprastų ne tik jo prasmę, bet ir motyvaciją bei argumentus. Todėl reikia ieškoti kūrybiškų sprendimų.

Karjeros konsultavimo srityje dirbantys žmonės pripažino, kad bendravimas, emocijų reguliavimas, emocinis intelektas ir konfliktų sprendimas yra labai svarbūs. Motyvacija taip pat labai svarbi. Konsultantai dirba su žmonėmis, kurie daug metų nedirbo ir staiga grįžta į darbo rinką, jiems sunku susirasti darbą. Socialinių-emocinių įgūdžių poreikiai gali skirtis priklausomai nuo asmens ir jo situacijos, todėl verta sudaryti jo poreikių žemėlapi, kuriame būtų nurodyti konkretūs socialiniai-emociniai įgūdžiai.

Šių trijų susitikimų išvada buvo ta, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra labai svarbūs įvairių profesijų atstovams. Susitikimuose labiausiai vertinami socialiniai-emociniai įgūdžiai buvo panašūs, tačiau skirtingose darbo situacijose šie įgūdžiai turėjo skirtingą reikšmę. Kai kurių profesijų pagrindą sudaro socialiniai-emociniai įgūdžiai, pavyzdžiui, slaugytojo ar medicininės priežiūros paslaugas teikiančio asmens darbas, kitose profesijose socialiniai-emociniai įgūdžiai reikšmingai papildo techninius įgūdžius. Socialiniai-emociniai įgūdžiai labai svarbūs situacijose, kai reikia valdyti kitus, bendradarbiauti ir atlikti užduotis. Pasirodo, kad vieni socialiniai-emociniai įgūdžiai bus labai svarbūs standartinėse situacijose, o kiti - pasikeitus aplinkai (pavyzdys – COVID-19 pandemija).

**Graikija** (IIEK Delta ir IDEK): Visi tikslinių grupių susitikimų dalyviai sutiko, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra labai svarbūs, o kai kuriais atvejais net svarbesni už techninius įgūdžius. Visi jie manė, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai naudingi ne tik darbuotojui / studentui, bet ir pačiai įmonei. Be to, visi sutiko, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai yra labai svarbūs besimokančiųjų profesiniam gyvenimui, nes beveik visos įmonės, atrinkdamos būsimus darbuotojus, vertina socialinius-emocinius įgūdžius. Dalyviai manė, kad socialiniai-emociniai įgūdžiai prisideda prie tolesnio asmenų ir įmonių tobulėjimo, nes „kuo geresni komandos žaidėjai, tuo geresnė komanda“. Tuomet dalyvių buvo paprašyta nurodyti socialinius-emocinius įgūdžius, kurie, jų nuomone, yra svarbiausi ir kuriuos turėtų turėti stažuotojai ar darbuotojai. Socialiniai-emociniai įgūdžiai, kurie buvo įvardyti kaip svarbiausi, buvo šie: *bendradarbiavimas, kūrybiškumas, laiko valdymas, gebėjimas dirbti esant spaudimui, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, profesinė etika, derybų įgūdžiai, asmeninis augimas, konfliktų sprendimas*.

**Nyderlandai** (Frislando kolegija): Į tikslinių grupių susitikimus buvo pakviesti studentai, antreprenieriai, švietimo atstovai ir mentoriai, kurie leido sužinoti skirtingas nuomones apie socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą praktikos metu. Šiuose susitikimuose svarbų vaidmenį atliko studentai, kurie nurodė, kokie yra jų su pameistryste susiję poreikiai. Susitikimų tikslas buvo gauti kuo daugiau informacijos apie socialinių-emocinių įgūdžių ugdymą iš asmeninės praktikantų ir konkrečios srities specialistų patirties. Dalyvaujančių praktikantų buvo prašoma atsakyti iš asmeninės praktikos metu įgytos patirties. Praktikantai pabrėžė, kad socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas yra labai svarbus. Apie tai jie nieko nežinojo, kol nepradėjo atlikinėti praktikos. Praktikantai nustatė, kad praktikos metu jiems ypač padėjo situacijos, kai jie galėjo bendrauti su kitais, organizuodami renginį, kuriame galėjo pristatyti savo idėjas. Be to, jie norėtų išmokti daugiau lankstumo

ir gebėti pristatyti savo idėjas. Buvo labai naudinga, kai stažuotės metu jie turėjo laisvę įgyvendinti projektus ir galėjo patys priimti sprendimus. Tinkama darbo aplinka - tai aplinka, skatinanti tobulėti ir tobulinti savo gyvenimą bei kompetencijas.

*Susitikimo dalyviai nurodė šiuos darbuotojų socialinius-emocinius įgūdžius, kurie yra ypač svarbūs jų organizacijos veiklai:*

- Motyvacija yra pagrindinis raktažodis; be motyvacijos žmonės negali augti;
- Bendravimas - plati sąvoka, tačiau svarbiausia - gebėjimas išklaudyti kitą žmogų;
- Labai svarbūs - smalsumas ir kritinis mąstymas;
- Gebėjimas prisitaikyti, be šio socialinio-emocinio įgūdžio ateityje nieko negalėsime padaryti. Įmonės keičiasi, studentams reikia gebėjimo prisitaikyti, kad galėtų sekti pokyčius ir tendencijas įmonėse;
- Analitinis mąstymas - praktikantai gauna informacijos iš daugybės šaltinių. Šie socialiniai-emociniai įgūdžiai padeda atskirti svarbią informaciją nuo likusios;
- Jautrumas tarpkultūriškumui.

**Ispanija (POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP):** Žmonės, dalyvavę tikslinių grupių susitikimuose, kaip vienus svarbiausių socialinių-emocinių įgūdžių visų pirma minėjo gebėjimą dirbti komandoje, problemų sprendimą, bendravimo įgūdžius ir pastovumą/disciplinotumą/atkaklumą. Taip pat buvo paminėta, kad svarbus požiūris ir savimotyvacija, taip pat savidisciplina ir iniciatyvumas, labai svarbus gebėjimas prisitaikyti prie kitų ir juos palaikyti (empatija, pagarba, motyvacija, kaip suprasti ir vadovauti kitiems arba prie jų prisitaikyti) ir gebėjimas efektyviai dirbti kartu. Keletą kartų buvo paminėtas žodis „atsakomybė“. Tarp aptartų bendrųjų įgūdžių buvo šie: gebėjimas deleguoti užduotis, gebėjimas spręsti konfliktus, gebėjimas dirbti spaudžiant laikui, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, bendravimo įgūdžiai, kontaktų mezgimas, bendradarbiavimas, kūrybiškumas ir (arba) novatoriškumas, lyderystė, mokymosi įgūdžiai, motyvacija dirbti, derybų įgūdžiai, savo laiko valdymas, profesinė etika, savęs pažinimas, komandos valdymas, noras ir siekis tobulėti.

Visi sutiko, kad tai susiję su daugybe veiksnių. Dirbant spaudimo sąlygomis, esminę reikšmę turi žmogaus gebėjimas toleruoti iššūkius ir prie jų prisitaikyti, taip pat asmeninė žmogaus motyvacija (tai, kaip jis geba interpretuoti įvykius, spręsti problemas, jo paties gebėjimai ir t. t.). Svarbu gebėjimas valdyti savo laiką, peržengti savo galimybių ribas ir ieškoti pagalbos bei paramos (bendravimas). Savęs pažinimas ir gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių (bendravimo įgūdžiai) taip pat yra veiksniai, galintys nulemti, ar žmogus sieks savo tikslų, ar pasiduos jų nepasiekęs. Šioje diskusijos dalyje grupė dar kartą aptarė savimotyvacijos svarbą; labai svarbu žinoti, ko žmogus nori (tikslai ir uždaviniai), taip pat svarbu tvirtai tikėti savimi ir aplinkiniais žmonėmis ir (arba) ištekliais. Paprastai sekasi žmonėms, kurie turi geriausių ryšių su savimi, kitais žmonėmis ir juos supančiu pasauliu.

Diskusijos metu taip pat kilo klausimas: *ką darbdaviai vertina labiausiai – techninius ar socialinius-emocinius įgūdžius?* Visi manė, kad labai svarbūs yra techniniai įgūdžiai (gebėjimas techniškai atlikti tai, ko reikalauja darbas, ir pan.). Žmonės, turintys daugiau įgūdžių atlikti tam tikrą užduotį, neabejotinai turės galimybę gauti daugiau darbo vietų. Tačiau taip pat buvo manoma, kad žmogui reikia ir socialinių-emocinių įgūdžių - gerai save pristatyti, kad gautų darbą per darbo pokalbį. Jie taip pat minėjo, kad jei yra vienodai



kvalifikuotų ir įgudusių pameistrių, tuomet pagrindinis skirtumas yra jų socialinių-emocinių įgūdžių lygmuo. Dauguma žmonių nesuvokia, kad norint išlaikyti darbą arba būti paaugštintam pareigose ir kilti karjeros laiptais, socialiniai-emociniai įgūdžiai įgyja didžiulę reikšmę. Apskritai, darbdavių nuomone, jie vertina žmones, gebančius sunkiai dirbti ir atlikti darbą, o tai apima visus šiuos dalykus. Gebėjimas gerai dirbti su kitais savo komandos nariais yra pagrindinis ir apima daugelį jau minėtų dalykų. Akivaizdu, kad darbdaviai pageidauja tinkamos kvalifikacijos žmogaus, tačiau jie taip pat nori, kad jis gerai sutartų su kolegomis ir vadovais (gera komunikacija), būtų entuziastingas, mokėtų susidoroti su spaudimu, būtų lankstus, gebėtų imtis iniciatyvos ir spręsti problemas. Komandinis darbas yra savaime suprantamas dalykas. Įmonės žino, kad visapusiškai išsilavinęs darbuotojas dirbs geriau ir padės joms siekti tikslų. Padaryta išvada, kad *socialiniai-emociniai įgūdžiai yra svarbesni už techninius, nes pastarųjų lengviau išmokyti*. Diskusijos metu kaip labai svarbūs buvo paminėti ir kai kurie kiti socialiniai-emociniai įgūdžiai, kurie nebuvo įtraukti į apklausą, pavyzdžiui, teigiamas nusiteikimas, pareigingumas ir kritinis mąstymas. Jie labai vertino anksčiau minėtus komandinį darbą, bendravimą, savęs pažinimą, savimotyvaciją, gebėjimą prisitaikyti ir iniciatyvumą.

Patvirtindami tai, ką minėjo anksčiau, jie pabrėžė požiūrio ir sveikos savimonės svarbą, kuri lemia pusiausvyrą ir motyvaciją, discipliną, atkaklumą ir atsakomybę, geros tarpasmeninės dinamikos, įskaitant veiksmingą bendravimą, svarbą (abu šie elementai lemia geresnį komandinį darbą ir atsakomybę), lankstumo arba gebėjimo prisitaikyti svarbą - gebėjimą priimti iššūkius, rodyti iniciatyvą, rodyti energiją ir entuziazmą, dirbti veikiant spaudimui, gebėjimą spręsti problemas (tai apima kritinį mąstymą ir planavimą, išradingumą, požiūrį ir kūrybiškumą).

## Gerosios pameistrystės praktikos valstybėse partnerėse pavyzdžiai

Šiame skyriuje pateikiame atrinktus su pameistryste susijusius valstybių partnerių gerosios praktikos pavyzdžius. Iš šių pavyzdžių matyti tam tikri skirtumai, tačiau taip pat ir skirtingi metodai, taikomi įvairiose valstybėse, siekiant remti pameistrių įgūdžių, įskaitant socialinius-emocinius įgūdžius, ugdymą pameistrystės metu. Pateikdami gerosios praktikos pavyzdžius, norime parodyti įvairių pameistrystės kurso veiksmų svarbą ir jų veiksmingumą.

### Lietuva

*„Erasmus+“ mobilumo projektas „Kokybė ir efektyvumas“ Nr. 2019-1-LT01-KA116-060100  
12 statybininkų Danijoje, CELF profesinio rengimo centre, geroji praktika.*

Projekto tikslas - pagerinti specialistų rengimo kokybę ir veiksmingumą vykdant internacionalizavimo veiklą. Projektas skatina aukštesnę specialistų rengimo kokybę ir efektyvumą. Spartūs technologiniai pokyčiai reikalauja nuolat tobulinti specialiuosius profesinius įgūdžius, įskaitant ir profesinio mokymo specialistus. Projektas gerina projekto dalyvių konkurencingumą darbo rinkoje, didina jų karjeros galimybes ir suteikia galimybę būti mobiliems Europos darbo rinkoje.

Metodas - praktinis mokymas, trukmė 30 dienų. 12 statybų sektoriaus pameistrių dirbo komandoje, padedami mokytojo iš Danijos, ir statė konstrukciją iš plytų, betono, medžio.

Laikas: 2019 m. lapkričio 11 d. - 2019 m. gruodžio 11 d.

Pasibaigus praktikai, mokinius vertino Danijos profesinio mokymo centras CELF. Buvo vertinami techniniai įgūdžiai (80 proc.) ir socialiniai-emociniai įgūdžiai (20 proc.). Po praktikos pameistrai užpildė klausimyną <https://webgate.ec.europa.eu/eac/mobility> ir buvo įvertinti jų socialiniai-emociniai įgūdžiai. Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: bendravimas, darbas komandoje, mokymosi įgūdžiai, laiko valdymas, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, gebėjimas deleguoti užduotis, gebėjimas spręsti konfliktus. Socialinius-emocinius įgūdžius ugdyti padėjo profesinio mokymo centro CELF dėstytojai ir lydintys darbuotojai iš Kauno.

Mūsų organizacijos tikslas - skirti didelį dėmesį specialiųjų ir prisitaikymo poreikių turintiems žmonėms darbo rinkoje ir visuomenėje. Įgyvendinant šiuos tikslus siekiama užtikrinti studentų ir specialistų mobilumą. Jau seniai pastebėta, kad stažuočių užsienyje metu jauni žmonės įgyja naujų bendravimo įgūdžių. Tokios stažuotės didina pameistrių motyvaciją dirbti ir mokytis, stiprina jų savivertę, skatina integraciją į visuomenę ir pan. Priimantis partneris buvo Danijos profesinio mokymo centras CELF.

*„Erasmus+“ mobilumo projektas „Darbo rinkai reikalingų įgūdžių ugdymas“ Nr. 2017-1-LT01-KA116 034846. 10 Budapešto slaugytojų padėjėjų geroji patirtis, Lingua-Vár švietimo centras.*

Projekto tikslas - pagerinti specialistų rengimo kokybę ir veiksmingumą vykdant internacionalizavimo veiklą. Projektas skatina aukštesnę specialistų rengimo kokybę ir efektyvumą. Spartūs technologiniai pokyčiai reikalauja nuolat tobulinti specialiuosius profesinius įgūdžius, įskaitant ir profesinio mokymo specialistus. Projektas didina projekto dalyvių konkurencingumą darbo rinkoje, siekia padidinti jų karjeros galimybes ir suteikia

galimybę būti mobiliems Europos darbo rinkoje.

Metodas - praktinis mokymas, trukmė 30 dienų. Slaugytojų padėjėjai stažavosi Vengrijoje, Budapešte, Árnys ir Corvin lopšeliuose-darželiuose. Veiklos: tvarkos palaikymas vaikų grupėse (švaros ir higienos palaikymas); darželio žaidimai (pagalba apsirengti ir nusirengti, rūpintis vaikais kieme); pasiruošimas pietums, maitinimui (pagalba pusryčiaujant, pietaujant, vakarieniaujant, tvarkant stalus); pasiruošimas miegui (pagalba vaikams skalbiant patalynę); stažuotojai dalyvavo įvairiose grupinėse ir individualiose terapijose, seminaruose: kaniterapijos (motyvacijai stiprinti naudojamas specialiai apmokytas šuo), šokio, spalvų ir judesio, motorikos sutrikimų, logopedijos ir kitų specializacijų. Jie lankėsi specialiųjų poreikių įstaigoje, skirtoje mokiniams, turintiems psichikos ir fizinės negalias. Buvo stebima stažuotojų veikla, naudojamos įvairios metodikos ir priemonės. Siekiant užtikrinti veiksmingą mokymąsi, mokykloje daug dėmesio skiriama darbuotojų ir mokinių tėvų tarpusavio bendradarbiavimui.

Laikas: 2018 m. vasario 18 d. - 2018 m. kovo 18 d

Pasibaigus stažuotėms, stažuotojus vertino Budapešto (Vengrija) Lingua-Vár švietimo centras. Buvo vertinami techniniai įgūdžiai (80 proc.) ir socialiniai-emociniai įgūdžiai (20 proc.). Pasibaigus stažuotei, stažuotojai užpildė klausimyną <https://webgate.ec.europa.eu/eac/mobility>, kuriuo buvo siekiama įvertinti socialinius-emocinius įgūdžius. Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: bendravimas, darbas komandoje, mokymosi įgūdžiai, laiko valdymas, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, gebėjimas spręsti konfliktus. Socialinius-emocinius įgūdžius ugdyti padėjo Lingua-Vár švietimo centro dėstytojai ir lydintys darbuotojai iš Kauno.

## Lenkija

### *Akademinis meninių iniciatyvų centras Lodžėje*

Geriausios pameistrystės pavyzdžiai susiję su situacijomis, kai pameistriai vėliau įsidarbina (kultūros) institucijose. Pameistrystės programos buvo naudingos ir pameistriams, ir įstaigoms. Pameistriai įgijo socialinių-emocinių ir techninių įgūdžių. Jie **savo idėjomis** prisideda prie įmonės plėtros. Ši praktika buvo naudinga abiem pusėms. Pameistriai įgijo pagrindinių kompetencijų, kurias gali panaudoti savo profesinėje veikloje. Be to, paaiškėjo, kad pameistrių kūrybinis požiūris į monei yra labai vertingas, o kartu pameistriai gavo naudos iš saviugdos. Reikšminga buvo tai, kad pameistriai buvo asmenys iš išorės, **įnešę žvilgsnį iš kliento pusės**. Pameistrystės metu taikytas metodas buvo grindžiamas komandiniu darbu, įtraukiant pameistrį į jau susiformavusias komandas. Buvo taikomi kūrybiškumą, tarpdiscipliniškumą ir kompetencijų derinimą skatinantys metodai, įskaitant kūrybinio mąstymo metodus, diskusijas ir SSGG analizę. Taip pat buvo dirbama pagal Kalvanos metodą (savalaikiškumas, komandiniai vaidmenys, užduočių skyrimas). Buvo svarbu stebėti pameistrių darbą, stebėti, kaip jie atlieka užduotis, ir jas aptarti. Dėstytojai padėjo nukreipti pokalbius, analizavo darbo rezultatus, taisė ir teikė grįžtamąjį ryšį.

Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: socialiniai-emociniai įgūdžiai apima darbą grupėse, bendravimą, informacijos ieškojimą ir jos pritaikymą praktikoje, analizę ir išvadų darymą, viešąjį kalbėjimą, kūrybiškumą, streso įveikimą, savęs atradimą

nestandartinėse situacijose, reagavimą į krizes, derybas, problemų sprendimą. Socialiniai-emociniai įgūdžiai buvo palaikomi per mentorystę, nuolatinį kontaktą, reaguojant į kiekvieno pameistrio poreikius, pokalbius, įtraukiant jį į jau egzistuojančias komandas ir per esminę darbuotojų teikiamą paramą.

### *Kūrybiškumo ir verslumo centras (AHE departamentas, Lodzė)*

Kūrybiškumo ir verslumo centre organizuojami socialinių-emocinių įgūdžių mokymai. Dalyviai dalyvauja mokymuose, o vėliau stebi instruktorių darbą su įvairiomis grupėmis. Tuomet mokymų dalyviai įsijaučia į instruktoriaus vaidmenį. Į mokymus registruojasi ne tik žmonės, kuriuos domina instruktoriaus darbas, bet ir žmonės, kurie kasdien dirba su žmonėmis, pavyzdžiui, administracinį darbą, nusprendę, kad tokie socialinių-emocinių įgūdžių mokymai padidintų jų asmeninę kompetenciją. Geroji praktika siejama su mokymų situacijomis, kai dalyvis patenka į situacijas, su kuriomis kasdien nesusiduria, ir mokosi bendradarbiauti su žmonėmis. Šie mokymai paprastai parengia žmones dirbti su įvairių profesijų žmonėmis. Tai leidžia asmeniui atsiverti žmonėms, pamatyti savo kliūtis ir jas įveikti. Mokymo programos dalyviai susiduria su savo emocijomis, jas stebi, įvardija, ką jaučia, ir nusako, kaip jaučiasi tam tikroje situacijoje. Jie turi galimybę pažinti savo elgesio modelius ir pamatyti daugybę skirtingų probleminių situacijų sprendimų. Mokymų metu reflektuojama atliekama veikla. Kitas mokymų etapas - įvairių grupių stebėjimas ir bendras užsiėmimų vedimas su patyrusiu asmeniu. Paskutinė dalis - pokalbis su instruktoriais. Pokalbis apibendrina mokymus ir turi įsivertinimo pobūdį. Mokinys nusprendžia, kuria kryptimi jis nori tobulėti ateityje. Mokinys plečia savo emocijų suvokimą santykiuose su kitais, ugdo kūrybiškumą, lankstumą ir atvirumą, darbą komandoje, suvokia savo ribotumus ir kliūtis, turi galimybę juos peržengti, keisti savo požiūrį. Taikomi metodai: stebėseną, dalyvavimas dirbtuvių užduotyse, įsivertinimas, dirbtuvių užduočių įgyvendinimas su grupe, socialinius-emocinius įgūdžius ugdančių pratybų kūrimas. Mokymuose dalyvauja AHE darbuotojai iš įvairių su klientų aptarnavimu susijusių skyrių, AHE mokytojai, AHE studentai, taip pat skyrių vadovai, mokyklų direktoriai. Tarp jų yra žmonių, įgijusių / įgyjančių pedagogikos, psichologijos, politikos mokslų išsilavinimą, taip pat mokytojų, profesinių mokyklų direktorių. Taip pat įtraukiami mokytojai, mokymo procese norintys ugdyti mokinių socialinius-emocinius gebėjimus. Mokymai patrauklūs draudimo agentams.

Nuo 2002 m. mokymai vyksta nuolat. Mokymai ir pameistrystė yra unikalūs, nes mes nemokome šablonų ir išmokto elgesio, o visapusiškai ruošiamė praktikantus. Dalyviai susiduria su realiomis problemomis. Jie sprendžia atviras užduotis, gilina savo jautrumą, yra skatinami atkreipti dėmesį į kitus žmones ir mokosi būti atviri kitų poreikiams. Be to, mokymų dalyviai patys kuria socialinių-emocinių įgūdžių lavinimo užduotis. Svarbu stebėti dalyvių pažangą per seminarus, pokalbius, įsivertinimo užduotis. Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: atvirumas, kūrybiškumas, empatija, savęs pažinimas, bendravimas komandoje, gebėjimas bendradarbiauti. Socialiniai-emociniai įgūdžiai palaikomi per instruktorių ir grupės teikiamą grįžtamąjį ryšį. Mokymų metu grupė nustato, kaip ji vertina dalyvio elgesį socialinių-emocinių įgūdžių požiūriu.

### **Graikija**

### „EnterMode” stažuotės modelis

„EnterMode” stažuotės modelis, kurį sukūrė 14 organizacijų iš visos Europos konsorciumas, yra „Erasmus+” programos „EnterMode”, „Žinių aljansai aukštosioms mokykloms”, rezultatas.

„EnterMode” modelyje numatytas holistinis požiūris į studentų verslumo įgūdžių ugdymą stažuotės metu. Kartu su modeliu pateikiamas gidas instruktoriams, skirtas įmonių mentoriams ir aukštųjų mokyklų dėstytojams. Tikslas - stiprinti studentų verslumo kompetencijas. Verslumo kompetencijos buvo pasirinktos pagal „EntreComp” Europos sistemą. Modelyje derinama daug studentų įgūdžių ugdymo metodų. Pradžioje studentas gauna įmonės **užduotį**, kurią turi atlikti per visą praktikos laikotarpį. Užduotis yra susijusi su įprastine įmonės veikla ir grindžiama „EntreComp” sistemoje siūlomais mokymosi rezultatais. Tada **įmonės mentorius** ir studentas aptaria veiksmų planą. Stažuotės metu studentai **gauna mentoriaus pagalbą ir rekomendacijas** iš įmonės. Jiems taip pat siūlomas pagal projektą sukurtas **internetinis rimtasis žaidimas**, kuris padeda ugdyti jų kompetencijas. Įmonių mentoriai skatinami dalyvauti stažuotės bendruomenės veikloje, kurioje jie gali diskutuoti ir gauti patarimų iš ekspertų ir aukštųjų mokyklų dėstytojų. Šis modelis yra bandomajame etape ir bus įgyvendintas 40 atvejų visoje Europoje - jis apjungia daug metodų - iššūkius grindžiamą mokymąsi, rimtą žaidimą, mentorystę, inkubavimą. **Nuolat stebima ir vertinama** studentų pažanga, kurią sudaro įsivertinimas, registracijos žurnalas, mentoriaus ataskaita ir galutinis aukštosios mokyklos įvertinimas. „EntreComp” sistemoje aprašyta 15 kompetencijų (socialinių-emocinių įgūdžių), pvz., kūrybiškumas, bendravimas, gebėjimas suburti kitus ir kt.

„Papastratos”, „Philip Morris International” narės, siūloma stažuotės programa INKOMPASS.

INKOMPASS - tai dviejų ciklų stažuotės programa, kuri leidžia studentams rasti savo kelią į iššūkius ir kultūrinę įvairovę. Jie dirba su **tikrais verslo projektais**, kuria tarptautinį tinklą ir **gauna asmenines konsultacijas**. Stažuotės metu siekiama ugdyti studentų įgūdžius, kad ateityje jie galėtų įsidarbinti įmonėje. Programą sudaro 2 etapai. Pirmajame etape studentas kartu su **vyresniąja vadovybe** sprendžia realius verslo uždavinius. Tuomet jie grįžta prie studijų, o per 2-ąjį etapą nuodugnai iširia juos dominančią sritį. Praktikos metu jie gauna individualias **įmonės mentorių** rekomendacijas. Joje derinamas mokymas darbo vietoje ir asmeninis instruktavimas. Studentai skatinami **imtis iniciatyvos** ir jiems **suteikiama galimybė pristatyti savo išvadas aukščiausio lygio vadovams**. Pabaigoje, atsižvelgiant į studento rezultatus, jis gali būti įdarbintas įmonėje. Stažuotojo pažanga nuolat vertinama nustatant KPI ir teikiant pažangos ataskaitas. *Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką:* laiko valdymas, prisistatymas, veiksmingas bendravimas, kūrybiškumas ir daugelis kitų. Stažuotojai **palaukiami** nuolatinio kaučingo būdu.

**Gerosios praktikos pavadinimas:** mentorystės programa, Joaninos universitetas. Šią gerąją patirtį pristatė Joaninos universiteto Karjeros plėtros ir užimtumo centro direktorė Efi Geronimaki.

Pagal mentorystės programą studentai savanoriškai dirba su įmonių mentoriais. Kiekvienam studentui priskiriamas vienas mentorius, kuris konsultuoja studentą, nustato jam tikslus ir duoda užduotis, susijusias su jo būsima karjera. Mentoriai vadovauja studentams ir duoda jiems vertingų **patarimų dėl jų ateities**. Tikslas - padėti

studentams ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius, kurie būtini jų būsimai karjerai. Mentorai padeda studentams **patiems** išsikelti **tikslus**, priimti sprendimus ir jų siekti. Mentorstės programa trunka 4 mėnesius. Per metus maždaug 40 studentų yra suporuojami su mentoriumi. Prieš pradėdant mentorstę, tiek studentai, tiek mentorai yra apmokomi universiteto karjeros tarnybos. Mentorų mokymuose daugiausia dėmesio skiriama mentoriaus vaidmeniui apibūdinti, mokytis grįžtamojo ryšio teikimo technikų ir pažinti šiandieninius studentus. Per studentų mokymus Karjeros tarnybos vadovas pristato socialinius-emocinius įgūdžius ir paaiškina, kodėl jie yra svarbūs ir kodėl mentorstės metu daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama šių įgūdžių ugdymui. Studentams taip pat įteikiamas įgūdžių ugdymo žurnalas. Žurnale yra socialinių-emocinių įgūdžių ugdymo progreso skalė, kurioje studentas gali pasižymėti savo pažangą. Žurnale taip pat yra keletas veiklos pavyzdžių, kurie padės mokiniams daryti pažangą ugdant socialinius-emocinius įgūdžius. Po mentorstės studentai kviečiami atlikti metakognityvinę užduotį, kurios metu jie galvoja ir rašo apie tai, ko ir kaip išmoko. Mentorstės proceso pažangą stebi Karjeros tarnyba. Pabaigoje studentų prašoma **įvertinti visą** mentorstės **procesą** ir pagalvoti apie tai, **ko jie išmoko** ir kodėl šie įgyti įgūdžiai yra naudingi. Socialiniai-emociniai įgūdžiai, į kuriuos orientuojamasi mentorstės metu, **priklauso nuo studento**. Iš pradžių kiekvienas studentas supažindinamas su Socialinių-emocinių įgūdžių sąvoka ir sužino, kodėl jie yra svarbūs. Tada jis gali pasitikrinti žurnalą ir sužinoti daugiau apie savo socialinių-emocinių įgūdžių lygmenį. Vėliau socialiniai-emociniai įgūdžiai ugdomi padedant mentoriumi.

**Gerosios praktikos pavadinimas:** *šių gerąją praktiką pristatė Christina Berbery, įmonės „Nails & Pleasure by Christina“, kuri priima studentus į IEK DELTA praktiką, savininkė.*

Stażuotės pradžioje kiekvienas studentas suvedamas su vienu iš įmonės instruktorių ir pakviečiamas prisijungti prie komandos. Stażuotės metu įmonės instruktorius prižiūri studento pažangą ir padeda jam **integruotis** į komandą **su kitais darbuotojais**. Tikslas - **apmokyti** studentą **realioje darbo aplinkoje** ir perduoti įmonės instruktoriaus žinias bei patirtį. Studentai mokosi ne tik visų nagų priežiūros formų, bet ir kaip **bendradarbiauti su kitais** ir dirbti komandoje. Taikomas metodas - studento įtraukimas į įmonę padedant instruktoriui. Studentas turi galimybę išbandyti darbą realioje darbo aplinkoje, o jam vadovauja ekspertas. Praktikos metu studentas tampa **vertingu komandos nariu** ir **dalyvauja visoje įmonės veikloje**. Mes vertiname studento pažangą praktikos metu, siekdami tęsti bendradarbiavimą net ir pasibaigus praktikai. Praktikos metu studentai tobulina: *bendravimo įgūdžius, komandinį darbą, gebėjimą prisitaikyti, lankstumą, kūrybiškumą, iniciatyvumą, kūrybinį mąstymą.*

## Nyderlandai

*Dirbtuvių vedimas kolegoms.*

Studento buvo paprašyta sukurti ir surengti dirbtuves bendramoksliams jam artima tema. Ši užduotis suteikė studentui galimybę išmokti vesti dirbtuves ir prisiliesti prie savo **mėgstamo dalyko** kitokiu būdu. Studento buvo klausama, kokia yra jo mėgstama veikla ir jam buvo nurodyta, kaip sukurti ir praveisti dirbtuves. Ši geroji praktika buvo atlikta šio studento praktikos pabaigoje, 2019 m. liepos mėn. Supratome, kad šis studentas per savo praktiką negalėjo nieko pats susiorganizuoti, todėl



koordinatoriai norėjo suteikti jam šią galimybę. Ši konkreti geroji praktika buvo unikali, nes susiejo studento aistrą kiboksui su gebėjimu stovėti tvirtai. Viso dirbtuvių organizavimo ir vykdymo metu studentai apmąstė pažangą. Studento bendraamžių buvo klausiama apie surengtas dirbtuves. Suteikdami studentui informacijos apie tai, kas pavyko, ir suteikdami jam galimybę aktyviai dalyvauti mokymosi procese, pagerinome jo socialinius-emocinius įgūdžius. Jo buvo klausiama, ko jis išmoko, ką jautė ir ką kitą kartą darytų kitaip.

Praktikos metu išryškėjo šie socialiniai-emociniai įgūdžiai: savęs pažinimas, lyderystė, bendravimas, kūrybiškumas. Ši geroji praktika suteikė studentui pasitikėjimo savimi ir leido kitaip pažvelgti į dalykus, kurių jis išmoko mokykloje. Ji taip pat padėjo jam įsisąmoninti jau išmokus dalykus, juos pritaikius praktikoje.

#### *Pristatymas koordinatoriams.*

Studento buvo paprašyta parengti pristatymą įmonės koordinatoriams apie tai, ko jis išmoko mokykloje ir ką galima būtų susieti su darbu biure. Atlikdamas šią užduotį studentas geriau suvokia, ko išmoko mokykloje, ir gali to išmokyti kitus. Koordinatoriai taip pat gali mokytis iš studento žinių. Studento buvo paprašyta pagalvoti apie ką nors, kas galėtų būti naudinga ar pasitarnauti įmonei. Studentas buvo atsakingas už pristatymo būdą, laiko prezentacijai atlikti radimą ir temą. Pristatymas numatytas praktikos pradžioje, kad studentas pagalvotų, kuo jis galėtų būti naudingas įmonei. Taip studentui suteikiama atsakomybė, ir jis netampa vien tik stažuotoju. Studentas mokosi, kaip įgytas žinias pritaikyti praktikoje, ir pristatydamas įgyja vertingos patirties. Studentas apmąsto savo pažangą ir gauna grįžtamąjį ryšį iš koordinatorių.

Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: profesinė etika, kūrybiškumas, pristatymas, vadovavimas, orientacija į klientą, mokymosi įgūdžiai. Komplimentai studentui ir įsitraukimas į pristatymą užduodant klausimus padeda ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius. Šis pratimas leidžia studentui praktiškai pritaikyti įgytą išsilavinimą ir leidžia suprasti, kaip šias žinias pritaikyti praktikoje.

#### *Pokalbis su bendradarbiais.*

Studentų buvo paprašyta atlikti trumpus interviu su savo bendradarbiais stažuotės įmonėje. Taip studentai geriau pažino savo darbo aplinką, sužinojo, ką dirba skirtingi bendradarbiai ir kokia yra jų kompetencija. Tai taip pat sumažina atotrūkį tarp bendradarbių ir stažuotojų, o studentas sužino, į ką kreiptis su savo klausimais. Studentų buvo paprašyta užrašyti penkis klausimus ir patiems suplanuoti bei atlikti interviu. Ši užduotis buvo suplanuota praktikos pradžioje, todėl studentai anksti susipažino su savo darbo aplinka. Pratimas suteikė studentams galimybę kitaip susipažinti su savo darbo aplinka ir bendradarbiais. Buvo galima įvertinti, ko studentai išmoko, atlikdami interviu.

Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: mokymosi įgūdžiai, bendravimas, gebėjimas prisitaikyti prie kultūros, ryšių mezgimas. Koordinatorius buvo pasirengęs padėti studentams interviu atžvilgiu, ir padėjo jiems atsakyti į klausimus bei reflektuoti situaciją po pokalbio. Tai padėjo studentams susipažinti su darbo aplinka ir sužinoti, į ką kreiptis pagalbos mokantis įgūdžių darbo vietoje. Jie žinojo, kam užduoti tam tikrus klausimus, nes žinojo skirtingas bendradarbių kompetencijas.

## Ispanija

### *Bendradarbiavimo paslaugų mokymasis*

Mūsų studentai dalyvavo mokymosi projekte, kuris apjungia mokymąsi bendradarbiaujant ir pagalbą žmonėms iš mūsų regiono Fizinę ir organinę negalią turinčių asmenų koordinavimo federacijos (FEKOOR). Tokia praktika motyvuoja joje dalyvaujančius studentus, o projektu siekiama spręsti kasdienes problemas, su kuriomis susiduria FEKOOR naudotojai. Studentai bendradarbiauja kurdami ir gamindami nesudėtingas priemones, kurias lengva pagaminti ir kurios tikrai naudingos FEKOOR naudotojams. Projektas gerina FEKOOR naudotojų gyvenimo kokybę. Mūsų naudojamas metodas - tai mokymasis bendradarbiaujant teikiant paslaugas, o šios paslaugos įprasmina mokymąsi, nes leidžia jį perkelti į realų pasaulį veikiant. Studentai įsitraukia į realaus gyvenimo projektus, kuriuose jiems reikia ugdyti ir socialinius-emocinius įgūdžius. Projekte dalyvavo šių profesinio rengimo kursų studentai: pramonės automatizavimo ir robotikos, telekomunikacijų ir kompiuterinių sistemų, aplinkosauginio švietimo ir kontrolės, mechaninės gamybos projektavimo, mechaninės gamybos planavimo ir pardavimų valdymo bei komercinių erdvių. Šis mokymosi metodas buvo kuriamas 2019-2020 mokslo metais. projektui pasirinkome technologinį komponentą, kuris leistų studentams lengvai projektuoti ir gaminti produktus ir paslaugas, kurių galutinis tikslas - labiau įtraukti visuomenę, kurioje kiekvienas žmogus gali gyventi savarankiškai, džiaugtis panašia gerove kaip ir kiti ir valdyti savo gyvenimą turėdamas lygias galimybes. Šis projektas taip pat padėjo studentams ugdyti solidarumo ir įsipareigojimo kitiems bei aplinkai vertybes. Viso proceso metu studentus vertino mokytojai, studentai taip pat pildė įsivertinimo klausimynus.

Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: komandinis darbas, įsipareigojimas, laiko valdymas, asmeninis tobulėjimas ir augimas, bendravimas, iniciatyvumas, kūrybiškumas, kritinis mąstymas, savarankiškumas, realių problemų pripažinimas, savarankiškumas, problemų sprendimas, socialiniai įgūdžiai.

Patirtį pačių mokymų metu sudaro nuolatinis socialinių-emocinių įgūdžių vertinimas ir palaikymas. Studentams taip pat rengiame korepetitorijų užsiėmimus. Studentai mokosi skirtingose profesinio rengimo studijų programose, tačiau projekto metu jie turi **dirbti kartu**. Dėl to kiekvienas **studentas mokosi iš studentų**, atvykusių iš skirtingų studijų kryptių (t. y. pardavimų vadybos studentas gali sužinoti, kaip dirba gamybos planavimo studentas, ir t. t.). Tai atveria naujų galimybių ir mokymosi metodų kiekvienam dalyvaujančiam studentui, o kartu skatina mokytis ar tobulinti socialinius-emocinius įgūdžius, kurių kiekvienam studentui prireiks praktikos metu, dalyvaujant **realiame projekte**.

### *ILEARN įrankis*

ILEARN įrankis pagrįstas programa arba platforma, kurioje studentai, mokyklų mokytojai, įmonių mokytojai ir kt. gali efektyviau ir greičiau užmegzti tarpusavio ryšį. Dėmesys sutelkiamas į studentų atsakomybę, nes platformoje jie turi visą reikiamą informaciją, todėl būtent jie yra atsakingi už visą savo veiklą, užduotis ir pan.

Šioje veikloje derinamas iššūkiams grįstas mokymasis (angl. CBL - *challenge-based learning*), pameistrystės metu ir visiškai naujos platformos, kuri suteiks studentams daugiau prieinamos informacijos, iniciatyva. Šiuo projektu





skatinamas dualusis mokymas sukuriant skaitmeninę platformą, kuri palengvintų bendravimą ir bendradarbiavimą tarp centrų, įmonių, pameistrių, įmonėje dirbančių dėstytojų ir profesinio rengimo centro dėstytojų. Naudojama metodika pagrįsta platformos naudojimu, siekiant atsakomybę už veiklą, užduotis ir kt. sutelkti į studentus. Būtent studentai kreipiasi į savo mokytojus ir dėstytojus, jei kyla kokių nors klausimų dėl veiklos, kurią jie turi atlikti dirbdami įmonėje. Be to, taikydami CBL metodiką jie taip pat tobulins savo asmeninius gebėjimus bendraudami ir tiesiogiai kontaktuodami su darbo rinka ir darbuotojais. Projekte dalyvavo viso regiono ir kitų šalių įmonės, profesinio rengimo ir mokymo centrai iš įvairių šalių ir dualiajame mokymo dalyvavę studentai. Veikla plėtojama nuo 2018 m. ir bus tęsiama iki 2021 m. Šio projekto unikalumas - tai platformos teikiamas požiūris. Naudodamiesi tokia programa studentai mokosi būti atsakingesni, nes būtent jie prisiima atsakomybę už visas veiklas ar užduotis, kad išlaikytų praktiką. Kitaip tariant, šiame projekte daugiausia dėmesio skiriama studentų, kaip pajėgių darbo rinkos narių, augimui.

Projektas buvo įvertintas atliekant vertinimus ir teikiant grįžtamąjį ryšį įmonės dėstytojams ir studentams apie pameistrių gebėjimus. Studentų atlikta veikla įvertinta dėstytojų ataskaitose ir studentų įsivertinimuose.

Socialiniai-emociniai įgūdžiai, sudarantys gerąją praktiką: komandinis darbas, laiko valdymas, asmeninis tobulėjimas ir augimas, bendravimas, iniciatyvumas, kūrybiškumas, kritinis mąstymas, savarankiškumas, realių problemų pripažinimas ir sprendimas, sprendimų pateikimas, savarankiškumas, kultūrinės žinios, socialiniai įgūdžiai ir kt. Šių socialinių-emocinių įgūdžių ugdymas buvo įmanomas stebint mokinių asmeninį augimą, atliekant vertinimus ir teikiant konsultacijas visu projekto laikotarpiu. Be to, platformoje buvo sudarytos visos sąlygos lengvai vykdyti šią veiklą. Šis iššūkiškas mokymasis buvo išbandytas su dualiųjų studijų studentais mechaninės gamybos planavimo srityje.



## 2. Taškų sistema

Tarpiniai tikslai:

Studentas: \_\_\_\_\_

Mentorius: \_\_\_\_\_

Tikslas galutiniam prizui laimėti: \_\_\_\_\_ taškų

	Reikalingi taškai	Pasiekta	Pelnytas prizas
1		TAIP/NE	
2		TAIP/NE	
...		TAIP/NE	

		Kas skyrė taškus:				
		Užduotys	Mentorius	Kitas darbuotojas	...	...
1 savaitė	a)					
	b)					
	c)					
	d)					
	Bendra per 1 savaitę pelnytų taškų suma					
2 savaitė	a)					
	b)					
	c)					
	d)					
	Bendra per 2 savaitę pelnytų taškų suma					
3 savaitė	a)					
	b)					
	c)					
	d)					
	Bendra per 3 savaitę pelnytų taškų suma					
Bendra pelnytų taškų suma						

### 3. Taikykite laiko limitus

Studentas: \_\_\_\_\_

Mentorius: \_\_\_\_\_

<b>Užduotis</b>	<b>Terminas (data/laikas)</b>	<b>Atlikta laiku</b>	<b>Bonusas/ Bauda</b>
a)		TAIP/NE	
b)		TAIP/NE	
c)		TAIP/NE	
...			

## 4. Mokymosi pasas

Socialinis-emocinis jgūdis: \_\_\_\_\_

Užduotis:

---

---

---

Pastabos:

---

---

---

---

Veiksmas atliktas: *(data)*

*(vieta antspaudui)*