

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Živilė Kniežaitė

Edukologijos magistratūros studentė

PROFESINIO RENGIMO CENTRŲ VEIKLOS YPATUMAI KAITOS SĄLYGOMIS

Magistro darbas

Mokslinis vadovė
doc.dr. Aušrinė Gumuliauskienė

Šiauliai, 2011

Darbas originalus.....Živilė Kniežaitė

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	4
TERMINŲ ŽODYNĖLIS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. TEORINIAI PROFESINIO RENGIMO ASPEKTAI.....	10
1.1. Profesijos rengimo samprata	10
1.2. Profesinio rengimo reikšmingumas.....	14
1.3. Profesinį rengimą reglamentuojantys dokumentai bei norminiai aktai.....	17
1.4. Profesinio rengimo struktūra.....	19
1.4.1. Profesinio rengimo etapai.....	19
1.4.2. Profesinio išsilavinimo lygiai.....	21
1.4.3. Profesinio rengimo turinys, programos, standartai.....	23
1.5. Profesinio rengimo kaitos tendencijos.....	27
2. PROFESINIO RENGIMO CENTRŲ VEIKLOS YPATUMAI.....	31
2.1. Profesinio rengimo centrų funkcijos.....	31
2.2. Profesinio rengimo centrų tobulinimo kryptys.....	36
2.3. Profesinio rengimo centrų mokytojų vaidmuo veiklos kaitos kontekste.....	41
3. PROFESINIO RENGIMO CENTRŲ VEIKLOS YPATUMŲ TYRIMAS.....	45
3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	45
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretavimas.....	47
3.2.1. Profesinio rengimo centrų pedagogų požiūris į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus.....	47
3.2.2. Profesinio rengimo centrų studentų požiūris į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus.....	57
IŠVADOS.....	64
REKOMENDACIJOS.....	66
LITERATŪRA.....	67
PRIEDAI.....	71

SANTRAUKA

Temos pavadinimas: PROFESINIO RENGIMO CENTRŲ VEIKLOS YPATUMAI KAITOS SĄLYGOMIS.

Magistro baigiamasis darbas.

Tyrimo aktualumas: Profesinio rengimo tinklo veiklos tobulinimo problema kaitos kontekste Lietuvoje kaip niekada yra aktuali. EUROSTAT duomenimis, Lietuva yra tarp trijų labiausiai atsiliekančių Europos Sąjungos šalių pagal darbo jėgos dalyvavimą formaliajame ir neformaliajame mokyme. Šalies profesinio rengimo sektorius nespėja reaguoti į aplinkos pokyčius ir šalies ūkio poreikius, t.y. trūksta kvalifikuotų darbininkų, paslaugų sektoriaus darbuotojų, aukštos kvalifikacijos specialistų.

Tyrimo objektas: profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai.

Tyrimo tikslas: atskleisti profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus kaitos sąlygomis, pateikti rekomendacijas profesinio rengimo centrų veiklos tobulinimui.

Tyrimo metodologija. Darbe remiamasi esminėmis profesinio rengimo teorinėmis nuostatomis. Nagrinėjami Lietuvos ir Europos Sąjungos norminiai aktai, reglamentuojantys profesinį rengimą. Į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus, kaitos sąlygomis, žvelgiama iš Lietuvos ir Europos profesinio rengimo konteksto. Analizuojami profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai kaitos kontekste: kas pasikeitė, ko siekiama, ką reikėtų tobulinti pedagogų ir studentų požiūriu.

Tyrimo metodologinį pagrindą sudaro: į asmenį nukreipto ugdymo filosofinė kryptis; į produktyvumą nukreipto ugdymo filosofinė kryptis; į problemos sprendimo įgūdžius nukreipto ugdymo filosofinė kryptis.

Tyrimo metodai: literatūros šaltinių analizė, dokumentų analizė; anketinė apklausa, statistinės analizės metodas.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrime dalyvavo 15-os profesinio rengimo centrų (Klaipėdos, Kauno, Panevėžio, Vilniaus, Šiaulių, Utenos ir Marijampolės) 300 respondentų: 150 profesinio rengimo centrų pedagogų, 150 studentų.

Išvados. Profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai kaitos sąlygomis pasižymi šiomis pagrindinėmis tendencijomis: 1) profesinio rengimo centrų veiklos kaitą įtakoja sparčiai besikeičianti ekonominė aplinka, moksliniai inovaciniai procesai, socialinė politika, technologijų raida, švietimo prioritetų kaita; 2) vykstanti profesinio rengimo centrų veiklos kaita diktuoja veiklos funkcijų, kvalifikacijų ir kompetencijų kaitą.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Topic: peculiarities of activity of vocational training centres under conditions of changes.

Final paper of Master's degree.

Relevance of the study: in the context of changes the issue of improvement of vocational training network became highly relevant in Lithuania. In accordance with EUROSTAT data Lithuania is among three countries of the European Union with the least developed participation of labour force in formal and informal education. The sector of vocational training does not react to the changes of environment and country's economy fast enough, i.e. there is a constant shortage of qualified workers, workers in service sector and high qualification specialists.

Subject of the study: activity peculiarities of vocational training centres.

Aim of the study: identify peculiarities of activity of vocational training centres under conditions of changes and give recommendations on this matter.

Methodology of the study. Theoretic provisions of vocational training and regulatory legal acts of European Union regulating vocational training were analysed. Peculiarities of vocational training under conditions of changes are viewed through the context of vocational training applied in Lithuania and Europe. Analysis of activity of vocational centres under conditions of changes is carried out: what changed, what goals are set, what should be improved according to pedagogues and students.

Methodological study is based on three alternatives – personality development trends originating from different philosophical traditions: philosophical trend of person-orientated education; philosophical trend of productivity-orientated education; and philosophical trend orientated towards education of problem-solving skills.

Methods used in the study: theoretic analysis; analysis of documentation; questionnaire and statistical analysis.

Volume and planning of the study. 15 centres of vocational training from Klaipeda, Kaunas, Panevezys, Vilnius, Siauliai, Utena and Marijampole participated in the study. Overall 300 respondents: 150 pedagogues from vocational training centres and 150 students.

Conclusions. The following tendencies of activity peculiarities of vocational training centres were identified: 1) changes in activity of vocational training centres are influenced by rapidly changing economic environment, innovative processes in science, social policy, technologic development and development of education priorities; 2) changes in activity of vocational training centres determines changes in functions of activity, qualifications and competences.

TERMINŲ ŽODYNĖLIS

Profesija – atitinkamomis žiniomis, gebėjimais ir įgūdžiais (specialiu pasirengimu) pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, tenkinančios objektyvius veiklos pasaulio poreikius bei teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas (Profesijos mokytojo/dėstytojo profesijos standartas, 2002).

Profesinis rengimas – tai žmogaus profesinių gebėjimų (kompetencijų) įgijimo mokymosi būdu procesas, kurio metu pasiekama ir tobulinama profesinė kvalifikacija (Laužackas, 2008).

Profesijos mokytojas – profesinio rengimo sistemos veikėjas, pedagogas, teikiantis profesines žinias, lavinantis mokėjimus ir įgūdžius, reikalingus sąlygiškai nesudėtingų profesijų veikloje, bei ugdamas socialiai vertingas asmenybės savybes. (Profesijos mokytojo/dėstytojo profesijos standartas, 2002).

Kompetencija – žmogaus funkcinis gebėjimas atlikti tam tikrą dalį profesinės veiklos. Sudėtinė kvalifikacijos dalis. Turimų kompetencijų visuma apsprendžia profesijos mokytojo/dėstytojo profesinę kategoriją (Profesijos mokytojo/dėstytojo profesijos standartas, 2002).

Kvalifikacija – žmogaus tinkamumo tam tikram darbui laipsnis, turėjimas reikiamų žinių, įgūdžių ir patirties. Kvalifikacijos turinį apsprendžia turimų kompetencijų sistema (Profesijos mokytojo/dėstytojo profesijos standartas, 2002).

ES – Europos Sąjunga.

Eurostat – Europos Bendrijų statistikos tarnyba (angl. The Statistical Office the European Communities).

Libertinizmas (pranc. *libertinisme*), XVIII a. Prancūzijos intelektual. judėjimas prieš religijos autoritetą, scholast. mąstymą ir katalikišką gyvenimo idealą; laisvamanybė, rel. pasyvumas (Tarptautinių žodžių žodynas, 2004).

PRC – profesinio rengimo centras.

SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

ŠMM – Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija.

Metaplano metodas – tema suskirstoma į potemes, didelės grupė dalinama į mažas grupes, kiekvienas dalyvis pateikia savo asmeninę nuomonę, nuomonės aiškiai suformuluojamos, surašomos ant lapų, jie klijuojami ant struktūriškai suskirstytos lentos, iš visų pasiūlymų suformuluojamas problemos sprendimas.

IVADAS

Profesinio rengimo, kaip ir profesijos, istorija sena. Jis pripažintas tuomet, kai imta suprasti, kad išmokti dirbti yra lengviau ne natūriniai, o specialiai organizuotu darbu. Taip profesinės žinios ir gebėjimai įvaldomi ir patikimiau, ir greičiau. Profesiniam mokymui tapus savarankiška sritimi, pradėjo reikštis ne tik meistro ir mokinio, bet ir žymiai platesni – gamintojų, darbdavių, valstybės ir kt. – interesai. Mokymas įgavo sudėtingesnes organizacines formas, todėl suderinti skirtingus interesus reikėjo tam tikrų valdymo sprendimų, leidžiančių nustatyti interesų įtaką ir patenkinti visuomenei reikalingų profesijų poreikį.

Anot E. Danilevičiaus (2008), profesijų pasaulyje nuolat vienos profesijos išnyksta, kitos – modifikuojasi taip pat atsiranda ir naujų. Pokyčiai vykta ne tik darbo rinkoje ir profesijų pasaulyje, bet ir vidiniame dvasiniame žmogaus gyvenime – keičiasi interesai, charakterio bruožai, vertybių hierarchija ir kt. Šių pokyčių kontekste keičiasi ir profesinio rengimo institucijų vaidmuo. Čia asmuo gali netik įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją, bet ir gauti profesinio konsultavimo ar profesinio orientavimo paslaugas. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų prieinamumo principas numato galimybę pasirinkti profesiją pagal asmeninius poreikius ir interesus. Kiekvienas asmuo gali pasinaudoti teise laisvai pasirinkti profesiją, kuri jam suteiktų ne vien aukštą darbdavių ar visuomenės įvertinimą ir profesinį prestižą, bet ir teigiamą saviraiškos, visapusį savo gebėjimų atskleidimą. Šių tikslų įgyvendinimo ir siekiama per karjeros planavimą.

Aktualumas. Pastaraisiais metais Europoje ypatingas dėmesys skiriamas švietimui ir profesiniam rengimui. XX amžiaus pabaigoje suprasta aiški tiesa: švietimas lemia ne tik visuomenės išsilavinimą, bet ir ekonomikos ateitį. Politiniu lygmeniu pradėjus kalbėti apie būtinumą konkuruoti visame pasaulyje, švietimas ir profesinis rengimas įvardijamas kaip pagrindinis veiksnys, kurio modernizavimas gali išspręsti globalesnes problemas. Todėl įvairių Europos forumų dokumentai (Bolonijos deklaracija, Lisabonos strategija, Prahos komunikatas, Salamankos konvencija, Berlyno komunikatas, Bergeno komunikatas) numatė pagrindines švietimo ir profesinio rengimo tobulinimo bei kokybės gerinimo kryptis, padedančias siekti, kad vieningoje Europoje būtų teikiamas aukščiausio lygio išsilavinimas ir laikmečio padiktuotos reikalingos kvalifikacijos.

Profesinio rengimo tinklo veiklos tobulinimo problema Lietuvoje kaip niekada yra aktuali. EUROSTAT duomenimis, Lietuva yra tarp trijų labiausiai atsiliekančių Europos Sąjungos (toliau ES) šalių pagal darbo jėgos dalyvavimą formaliajame ir neformaliajame mokyme. Šalies profesinio rengimo sektorius nespėja reaguoti į aplinkos pokyčius ir šalies ūkio poreikius, t.y. trūksta kvalifikuotų darbininkų, paslaugų sektoriaus darbuotojų, aukštos kvalifikacijos specialistų.

Siekiant užtikrinti profesinio rengimo kokybę ir prieinamumą, pastaraisiais metais buvo intensyviai optimizuojamas profesinio rengimo įstaigų tinklas. Dalis profesinio rengimo įstaigų buvo sujungtos, įsteigiant regioninius profesinio rengimo centrus. Profesinio mokymo centrai – naujos institucijos šalies profesinio mokymo sistemoje, jų plėtros klausimai sprendžiami kartu su viso Lietuvos ūkio atkūrimo, restruktūrizacijos ir integracijos į globalią rinką problemomis.

Temos iširtumas. Profesinio rengimo sritis Lietuvoje yra tirta įvairiais aspektais: analizuota profesinio rengimo reforma Lietuvoje (Laužackas, Danilevičius, Gurskinė, 2004); darbo rinkos profesinio mokymo įtaka darbo rinkai (Jovaiša, 2000); kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokyme (Laužackas, Teresevičienė, Stasiūnaitienė, 2005); darbo rinkos profesinio mokymo socialinis ir ekonominis efektyvumas (Andriušaitienė, Ruževskis ir kt., 2004); Lietuvos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo sistemos restruktūrizavimo į regioninius darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centrus siekiant profesinio mobilumo ir socialinės sanglaudos (Dumčius, Janulionis, Martinaitis ir kt., 2005); atlikta dabartinės kvalifikacijų būklės Lietuvoje analizė (Laužackas ir kt., 2006); sukurta Profesinės veiklos analizės metodika (Šileika, 2005). Tačiau literatūros šaltinių pasirinkta problematika nepavyko rasti. Todėl kyla **mokslinė problema – kokie yra esminiai šiuolaikinių profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai kaitos kontekste pedagogų ir studentų požiūrio aspektu.**

Tyrimo objektas: profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai.

Tyrimo hipotezė:

Profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai kaitos sąlygomis pasižymi šiomis pagrindinėmis kryptimis:

- 1) profesinio rengimo centrų veiklos kaitą įtakoja sparčiai besikeičianti ekonominė aplinka, moksliniai inovaciniai procesai, socialinė politika, technologijų raida, švietimo prioritetų kaita;
- 2) vykstanti profesinio rengimo centrų veiklos kaita diktuoja veiklos funkcijų, kvalifikacijų ir kompetencijų kaitą.

Tyrimo tikslas: atskleisti profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus kaitos sąlygomis, pateikti rekomendacijas profesinio rengimo centrų veiklos tobulinimo klausimais.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti problemą teoriniu aspektu.
2. Atlikti profesinio rengimo centrų reglamentuojančių dokumentų analizę.
3. Išryškinti profesinio rengimo centrų veiklos kaitos tendencijas.
4. Ištirti profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus pedagogų, studentų požiūrio aspektu.
5. Parengti rekomendacijas profesinio rengimo centrų veiklos tobulinimui.

Tyrimo metodologija:

Darbe remiamasi esminėmis profesinio rengimo teorinėmis nuostatomis. Į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus kaitos sąlygomis žvelgiama iš Lietuvos ir Europos profesinio rengimo konteksto.

Tyrimo metodologinį pagrindą sudaro trys alternatyvos iš skirtingų filosofinių tradicijų kilusios asmenybės ugdymo kryptys (Laužackas, 2008):

- į asmenį nukreipto ugdymo filosofinė kryptis iškelia asmenybės savirealizacijos ir individualumo tikslus bei yra pagrįsta humanistinės psichologijos ir liberalizmo idėjomis;
- į produktyvumą nukreipto ugdymo filosofinė kryptis susikoncentruoja ties veiklos pasaulio keliamais reikalavimais ir yra pagrįsta biheviorizmu ir libertinizmu.
- į problemos sprendimo įgūdžius nukreipto ugdymo filosofinė kryptis svarbiausiu uždaviniu laiko asmenybės aktyvumo, kritinio ir kognityvinio mąstymo įgūdžių lavinimą. Šios krypties teorinį pagrindą sudaro kognityvinės psichologijos, progresyvizmo ir pragmatizmo srovės.

Tyrimo metodai:

- mokslinės literatūros analizė;
- dokumentų analizė – siekiant nustatyti, koks dėmesys skiriamas profesiniam rengimui švietimo dokumentuose, tiek Lietuvoje, tiek ir ES;
- anketinė apklausa – klausimynas profesinio rengimo centrų pedagogams ir studentams, siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus kaitos kontekste;
- statistinės analizės metodas - kiekybinė ir kokybinė duomenų analizė SPSS.

Tyrimo imtis ir organizavimas:

Tyrimo dalyvauja 15 profesinio rengimo centrų iš Klaipėdos, Kauno, Panevėžio, Vilniaus, Šiaulių, Utenos ir Marijampolės. Iš viso 300 respondentų: 150 profesinio rengimo centrų pedagogų; 150 studentų.

Tyrimo etapai:

Pirmojo etapo metu – mokslinės literatūros analizė; parengiama tyrimo metodika.

Antrojo etapo metu – atliekamas profesinio rengimo centrų veiklos ypatumų kaitos kontekste tyrimas.

Trečiojo etapo metu – atliekama statistinė duomenų analizė.

Ketvirtojo etapo metu – nustatomos profesinio rengimo centrų veiklos ypatumų tendencijos, bei projektuojamos tobulinimo rekomendacijos.

Darbo naujumą / reikšmingumą apibūdina šios pasiekto mokslinio rezultato aplinkybės:

- profesinio rengimo kontekste įvertinti profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai, grindžiami nuosekliu empiriniu - statistiniu tyrimu;

- sukaupta gausi ir nauja medžiaga: a) apie profesinį rengimą Lietuvoje; b) apie profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus;

- išplėsti teoriniai vaizdiniai apie profesinio rengimo centrų veiklą, kaip modernias profesinio mokymo įstaigas, atviras visuomenei, teikiančios moksleivių ir suaugusiųjų profesinį išsilavinimą (I-IV pakopos), kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą bei kitas paslaugas, greitai ir lanksčiai reaguojančias į darbo rinkos pokyčius.

Darbo naujumas pasireiškia tuo, kad profesinio rengimo centrų veikla beveik netyrinėta. Šis tyrimas galėtų būti naudingas tolesniems tyrimams, padėsiantiems profesinio rengimo centrų veiklos optimizavimui.

Darbo struktūra. Darbą sudaro: santrauka lietuvių ir anglų kalba, sąvokų žodynelis, įvadas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros šaltiniai, priedai.

1. TEORINIAI PROFESINIO RENGIMO ASPEKTAI

1.1. Profesinio rengimo samprata

Profesijų ir profesinės veiklos pokyčiai, darbo vietų pokyčiai lėmė veiklos organizavimo pokyčius. Šiuolaikinėje pramonėje profesinis kompetentingumas dažniausiai nebėra susiaurinamas iki labai specializuotų žinių, mokėjimų ar gebėjimų, kurių reikalavo ankstesnės veiklos organizavimo formos. Šiandien darbo vieta vaidina mažesnę vaidmenį nei užimama vieta visoje organizuotoje sistemoje, kurioje sąveikauja įvairios technologijos.

Ekonominio ir socialinio gyvenimo pokyčiai veikia naujo požiūrio į profesinę veiklą ugdymą. Profesinė veikla iki šiol buvo pagrindinis asmens gyvenimo elementas, ji buvo tapatinama su suaugusio žmogaus asmeniniu gyvenimu, pageidaujama socialine padėtimi. Šiandien profesinė veikla įgyja kitą vertę – akcentuojama saviraiška, individualumas, autonomija, savirealizacija, savastis, siekiama kuo labiau sumažinti priklausomybę nuo kitų ir kurti savarankiškesnę savo gyvenimo sistemą. Tai įgyvendinti galima tik pereinant nuo gebėjimo prisitaikyti prie aplinkos prie gebėjimo projektuoti savo aplinką, kartu ją ir keičiant.

Besikeičiančioje visuomenėje švietimo kaita yra orientuota į pasikeitimus visuose švietimo sistemos lygmenyse ir yra susijusi su visais šios sistemos dalyviais. Atsižvelgiant į visuomenei tenkančius dabarties iššūkius ir Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje apibrėžtus žinių visuomenės, saugios visuomenės ir konkurencingos ekonomikos prioritetus, švietimui tenka tokia misija (Lietuvos Respublikos seimas. Nutarimas dėl valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų):

- 1) padėti asmeniui suvokti šiuolaikinį pasaulį, įgyti kultūrinę bei socialinę kompetenciją ir būti savarankišku, veikliu, atsakingu žmogumi, norinčiu ir gebančiu nuolat mokytis bei kurti savo ir bendruomenės gyvenimą;
- 2) padėti asmeniui įgyti profesinę kvalifikaciją, atitinkančią šiuolaikinę technologijų, kultūros bei asmeninių gebėjimų lygį, ir sudaryti sąlygas mokytis visą gyvenimą – nuolat tenkinti pažinimo poreikius, siekti naujų kompetencijų ir kvalifikacijų, reikalingų jo profesinei karjerai ir gyvenimui įprasminti;
- 3) užtikrinti darnią, žiniomis grįstą krašto ūkio, aplinkos ir kultūros plėtrą, vidinį ir tarptautinį ūkio konkurencingumą, nacionalinį saugumą ir demokratinės valstybės raidą ir taip stiprinti visuomenės kūrybines galias;
- 4) laiduoti tautos ir krašto kultūros tęstinumą, nuolatinį kūrimą, tapatybės išsaugojimą, puoselėti šios kultūros atvirumą, dialogiškumą ir kt.

XXI a. – tai įtampų (prieštarų arba kontroversijų) amžius: tarp lokalaus ir globalaus pasaulio ir individo, tradicijų ir modernių įtakų, konkurencijos ir lygių galimybių, materialių ir dvasinių dalykų. Vykstant įvairioms reformoms kartu keičiasi ir profesinių rengimo centrų vadyba.

Profesija (lot. *professio*) – nuolatinė specialybė, veiklos, užsiėmimų rūšis, kuriai reikia tam tikro pasiruošimo ir yra pragyvenimo šaltinis (Tarptautinių žodžių žodynas, 2001). R. Laužackas, išplėtodamas šį profesijos apibrėžimą, teigia, kad „profesija – tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio aprūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaida“ (Laužackas, 2005).

Kiekvienas profesijos žmogaus darbas yra ne tik daugialypis, bet ir kompleksinis. Profesinės veiklos turinys apima gebėjimą kokybiškai atlikti tam tikrą kiekį veiklos funkcijų ir yra neišvengiamai susiję su jų tarpusavio derinimu, arba sąveika. Vadinasi, darbuotojas, norėdamas kokybiškai (kvalifikuotai) atlikti savo darbą, privalo turėti tam tikrus funkcinis gebėjimus (dažniausiai vadinamus kompetencijomis), įgalinančius jį sėkmingai atlikti minėtas veiklos funkcijas. Anot R. Laužacko (2008) profesinis rengimas suteikia ir kompetencijas, ir kvalifikacijas.

Ugdymo moksle profesinis rengimas – tai nepertraukiamas žmonių ugdymo ir ugdymosi procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kvalifikacijas. Profesinis rengimas – tai žmogaus profesinių gebėjimų (kompetencijų) įgijimo mokymosi būdu procesas, kurio metu pasiekiami ir tobulinama profesinė kvalifikacija.

Profesinio rengimo teorijoje išskiriamos trys alternatyvios, iš skirtingų filosofinių tradicijų kilusios asmenybės ugdymo kryptys (Danilevičius, 2002) (žr.1 lentelė):

1 lentelė

Asmenybės ugdymo filosofinių krypčių klasifikacija pagal ugdymo tikslus (Danilevičius, 2002)

Asmenybės ugdymo filosofinės krypties požymis	Asmenybės ugdymo filosofinė kryptis		
	Į asmenį nukreipto ugdymo filosofinė kryptis	Į produktyvumą nukreipto ugdymo filosofinė kryptis	Į problemos sprendimo įgūdžius nukreipto ugdymo filosofinė kryptis
Asmenybės ugdymą apibūdinančios pagrindinės tezės	Kompetentingas ir efektyvus savęs ugdymas siekiant asmeninės tapatybės ir pašaukimo atradimo bei visavertės savirealizacijos (Maslow, 1979)	Asmenybės raidą, laiduoja būtinų žinių, gebėjimų, pažiūrų ir vertybių įgijimas, kad kuo tobuliau būtų atliekamos veiklos funkcijos	Asmenybės tobulėjimas kyla iš „dialogo“ tarp asmeninės kognityvinės struktūros ir aplinką sudarančių elementų. Savęs tobulinimas per mąstymą skatinančią veiklą
Kryptį identifikuojančios sąvokos	Poreikių hierarchija, dviejų faktorių teorija	Vaidmenų atlikimas, profesinės veiklos funkcijų atlikimo kokybė, kvalifikacija, kompetencija	Problemų sprendimas, kognityvinis mąstymas

Taigi profesinio rengimo teorija ir praktika paprastai siejamos su viena iš trijų ugdymo filosofinių kryptių. R. Laužackas (2008) pateikia šių filosofinių kryptių, kurios papildo profesinio rengimo teoriją ir praturtina egzistuojančią praktiką, aiškinimus.

Profesinio rengimo įstaigų atžvilgiu *į asmenį nukreipto ugdymo filosofinė kryptis* kelia reikalavimą kurti rūpinimosi ir asmenybės tobulėjimą stimuliuojančią aplinką, kurioje ugdytinis galėtų visiškai atskleisti ir panaudoti savo vidinę patirtį, įgimtus talentus ir išlavintus gebėjimus. Šiuo požiūriu profesinio rengimo įstaiga optimaliai atlieka savo funkcijas, kai visiškai pašalinamos kliūtys ugdytinio saviraiškai ir puoselėjama atvirumu bei pasitikėjimu pagrįsta mokymosi aplinka, kurioje gali atsiskleisti individualus kūrybiškumas. Tačiau šiuos privalumus taikant praktikoje dažnai susiduriama su kliūtimis: inertiška, sustingusia, visuomeniškai ir individualiai nusistovėjusia, daug metų pasireiškiančia profesinio rengimo tradicija, kuri dažnai būna stipresnė už pripažįstamus ir siekiamus naujus struktūrinius ir turinio pokyčius. Tačiau susikoncentravus ties subjektyvioju-asmenybės profesijos aspektu ši ugdymo filosofinė kryptis tam tikra prasme ignoruoja objektyvųjį aspektą – ekonominių ir darbo rinkos poreikių dimensiją. Todėl *į asmenį nukreipto ugdymo idėjoms* tapus profesinio rengimo strategijos metodologiniu pagrindu, gali paastrėti pagrindinis profesijos prieštaravimas tarp subjektyviojo ir objektyviojo profesijos aspektų, kai įgijus kvalifikaciją ir pradėjus darbinę veiklą susiduriama su rinkos dėsniais, kurių keliamų iššūkių absolventas nepasirengęs priimti.

Į produktyvumą nukreiptos ugdymo filosofinės krypties požiūriu, pagrindinis ugdymo tikslas – siekti asmenybės tobulėjimo, kad būtų patenkinti veiklos pasaulio poreikiai. Veiklos pasaulis suvokiamas kaip *į tikslą nukreipta* sritis, sukonstruota, organizuota ir valdoma, kad būtų įvykdyti atitinkami uždaviniai. Asmens vaidmuo – padėti įgyvendinti šį uždavinių kompleksą, o profesinio rengimo tikslas – suteikti būsimajam darbuotojui reikiamų žinių, mokėjimų ir įgūdžių, kad jis būtų pajėgus atlikti specifines apibrėžtas funkcijas. Taikydamas šią ugdymo filosofinę kryptį, profesinis rengimas siekia aprūpinti ugdytinį žiniomis, mokėjimais, įgūdžiais, kurių reikalauja aiškiai apibrėžta objektyvi veikla. Kai *į produktyvumą nukreiptos ugdymo idėjos* tampa profesinio rengimo strategijos metodologiniu pagrindu, paastrėja pagrindinis profesijos prieštaravimas tarp subjektyviojo ir objektyviojo profesijos aspektų, nes mokymosi metu stengiamasi tik atlikti specifinius ekonominius uždavinius ir įgyti žinių, mokėjimų ir įgūdžių, reikalingų šiam tikslui pasiekti, tam tikra prasme ignoruojant asmens vidines patirtis ir poreikius.

Į problemų sprendimo įgūdžius nukreipto ugdymo filosofinė kryptis siekia išspręsti abiejų pirmųjų ugdymo strategijų trūkumus. Ši kryptis remiasi *į kognityvinę psichologiją* ir jos prielaidą, kad pažinimas, kaip protinis asmenybės struktūros elementas, internaliai organizuoja atskiras, struktūrizuojančias mūsų išorinio pasaulio patirtis. Pažinimas filtruoja informaciją apie asmens aplinką, turimas patirtis, joms skiriamą reikšmę ir bendrą pasaulio suvokimą. *Į problemų sprendimo*

įgūdžius nukreipto ugdymo filosofijoje profesinio rengimo strategija susijungia su kokybiškos veiklos koncepcija. Pagrindiniai šios profesinio rengimo strategijos privalumai – ugdytinio paruošimas kūrybiškai sutikti ir spręsti veiklos pasaulio keliamus iššūkius bei tų sprendimų sisteminis pobūdis. Atsižvelgdamas į išteklius, interesus ir poreikius, būsimasis darbuotojas greitai kintančiame veiklos pasaulyje stengiasi atrasti ekonomikos ar socialinių problemų sprendimus bei atsakymus į globalinius socialinio teisingumo ir demokratinių vertybių įgyvendinimo klausimus. Ši profesinio rengimo strategija siūlo ugdytinį laikyti kūrybišku, mąstančiu tyrėju ir siekti, kad kontekstinis mokymasis ir eksperimentavimas realiai tobulintų asmenybę bei didintų jos veiklos pajėgumą (Laužackas, 2008).

Profesinio rengimo teorija ir praktika gali būti susiejama su viena iš trijų skirtingų asmenybės ugdymo filosofijos kryptių. Šios asmenybės ugdymo filosofinės kryptys papildo profesinio rengimo teoriją ir kiekviena iš jų praturtina praktiką. Savo ruožtu iš profesinio rengimo teorijos ir praktikos kilusios naujos idėjos gali padėti įveikti egzistuojančių filosofijų ribotumus ir adekvačiai atsiliiepti į greitai kintančio darbo pasaulio keliamus iššūkius.

Dar neseniai profesijos rinkimas buvo vienkartinis apsisprendimo aktas visam žmogaus gyvenimui. Šiandien profesijos rinkimasis tampa nuolatiniu procesu. Keičiasi ne tik šio reiškinio pobūdis – iš vienkartinio jis virsta permanentiniu, ne baigtiniu, o tęstiniu procesu arba netgi nuolatine šiuolaikinio žmogaus gyvenimo būseną.

F. Parsons pagrindė šiandienę profesijos rinkimosi struktūrą, kurią sudaro keturi pagrindiniai elementai: 1) savęs pažinimas; 2) profesinis informavimas; 3) profesinis veiklinimas arba profesiniai bandymai; 4) profesinis konsultavimas. Anot K. Pukelio, profesinis konsultavimas įmanomas tik kai yra įgyvendinami pirmieji trys elementai (Pukelis, Pundzienė, 2002).

Sąmoningas profesijos pasirinkimas – tai individualus mokinio apsisprendimas įsisąmoninus profesinio tinkamumo tam tikrai profesijai kriterijus ir žinant objektyvią informaciją apie pasirinktos profesijos svarbius ypatumus, tolesnes jų lavinimo ir ugdymo perspektyvas, praktiškai išbandant savo pasiryžimą ir išgales sėkmingai dirbti. L.Jovaiša, S. Kregždė, V. Šerno, D. Beresnevičienės, K. Pukelio ir kt. mokslininkų teigimu, profesiniam tinkamumui nustatyti reikia mokslinių tyrimų, kurie leidžia grupuoti mokinius pagal profesinius ketinimus, interesus, gebėjimus ir kitus profesijos aspektu svarbias asmenybės savybes. Sudarius grupes, pradedamas diferencijuotas moksleivių veiklinimas (rekomenduojant jiems tokią veiklą, kuri atitinka gebėjimų lygį ir interesus) ir konsultavimas (teikiant patarimus profesinės adaptacijos ir kitais klausimais) siekiant, kad vyrautų profesinės veiklos ir individo charakteristikų sąveika. Profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemoje svarbios yra šios veiklos: profesinio tinkamumo kriterijų nustatymas, profesiskai reikšmingų asmenybės savybių išryškėjimas, supažindinimas su profesijų reikalavimais,

profesinis veiklinimas, konsultavimas ir konkretus darbas su profesiją pasirinkusiais mokiniais juos motyvuojant, padedant adaptuotis ir kt. (Barkauskaitė, 2007).

Profesiniam rengimui, kaip edukologiniam reiškiniui, pažinti svarbu yra tai, kaip įgydamas atitinkamas reikšmines formas visuomeniškai organizuotas darbas tampa viena svarbiausių profesinio rengimo atsiradimo ir nuolatinio jo vystymosi sąlygų. Dar svarbiau yra pagrįsti algoritmus, laiduojančius profesinio rengimo tikslų ir turinio formavimosi sąlygas: kaip objektyvios profesinės charakteristikos pereina į profesinio rengimo programas, kaip jos nulemia tai, ką įgydamas ar tobulindamas savo kvalifikaciją žmogus turi mokytis ir įgyti (Laužackas, 2008).

Apibendrinant skyrių matome, kad profesinis rengimas yra integrali visuminio asmenybės ugdymo proceso dalis. Profesinio rengimo teorija ir praktika gali būti susiejama su viena iš trijų skirtingų asmenybės ugdymo filosofijos krypčių, tokių kaip į asmenį nukreiptos ugdymo filosofinė kryptis, į produktyvumą nukreiptos ugdymo filosofinė kryptis, į problemų sprendimo įgūdžius nukreiptos ugdymo filosofinė kryptis. Profesinis rengimas, kaip švietimo priemonė ir santykių visuma, tenkina žmonių siekius, lūkesčius, galimybes realizuoti savo prigimtine teisę į veiklos laisvę, gerbūvį bei asmenybės plėtrą. Todėl pagrindinė profesinio rengimo savybė yra keistis kartu su jį supančios aplinkos pokyčiais taip, kad jie atlieptų šiuolaikinius darbo rinkos poreikius.

1.2. Profesinio rengimo reikšmingumas

Moderniosios pramonės darbinės veiklos struktūros sąlygoja vis didėjančių techninių funkcijų ir įrenginių kompleksškumą, apimančių planavimo, valdymo, technologines ir kontrolės sistemas. Kaip teigia K. Halfpap, B. Ott (2004), visa tai reikalauja:

- sugebėti spręsti technines problemas, remtis su darbo procesu susijusiomis žiniomis bei patyrimu, apimančiu darbo priemones, darbo medžiagas ir darbo metodus;
- mokėti spręsti darbo organizavimo problemas planavimo, įgyvendinimo (atlikimo) ir kontrolės aspektu;
- įvairiose grupėse struktūrose spręsti socialines problemas, pritaikius kooperacijos organizavimo ir konfliktų reguliavimo metodus.

Anot autorių šio kvalifikacinio profilio realizavimui ir būsimai ilgalaikiai profesinio mokymo plėtotei reikalinga visapusiška darbuotojų kompetencija:

- objekto požiūriu būtinos išsamios žinios (informacinė kompetencija) ir kompleksiški įgūdžiai, susiję su darbo turinio apimtimi (dalykinė kompetencija);
- metodo požiūriu svarbu įsisavinti metodus, procesus ir veikimo būdus, susijusius su tam tikra specialybe (mokslo sritimi) bei išeinančius už jos ribų, ir tokiu būdu rasti operatyvius sprendimus bei sugebėti savarankiškai priimti sprendimus (metodinė kompetencija);

- elgsenos aspektas – tai asmeniniai (komandos) sugebėjimai, apimantys socialinius tarpusavio ryšio (interakcinius) procesus vykdant darbinį užsakymą (socialinė kompetencija);
- socialinis arba žmogiškasis aspektas aiškina su profesine veikla susijusių veiksmų ir procesų prasmę visuomeninių ir antropologinių sąlygų kontekste ir vertina juos (individuali kompetencija) (Halfpap, Ott, 2004).

Į šiuos pagrindinius tikslus orientuotas visapusiškas profesinis mokymas yra taikomas ne tik profesinės kompetencijos įgijimui, bet taip pat nukreiptas ir į darbo pasaulio formavimą. Viena vertus, būtina, kad besimokantieji suvoktų sisteminius specialybės sąryšius ir galėtų konstruktyviai bei analitiškai galvoti ir dirbti. Kita vertus, reikia skatinti socialinę elgseną, lavinti kūrybiškumą ir panaudoti visapusiško profesinio mokymo ir mokymosi visumą sudarančių sudėtinių dalių bendrai formuojamą erdvę.

Besiformuojančioje žinių ir ekonomikos visuomenėje keliami gana prieštaringi specialistų rengimo reikalavimai. Viena vertus, reikalingi plataus profilio specialistai, galintys savarankiškai orientotis ir prisitaikyti prie sparčiai kintančių gyvenimo sąlygų, lengvai persikvalifikuoti, jei netektų darbo. Kita vertus, jie turi būti visiškai pasirengę konkrečiam darbui, sugebėti greitai adaptuotis. Skirtingi darbo reikalavimai iškelia ir skirtingus specialistų rengimo reikalavimus. Aukštos kvalifikacijos specialisto rengimas ilgiau trunka ir brangiau kainuoja. Tuo pat metu keliami reikalavimai parengti specialistą kuo greičiau ir pigiau. Ar galima suderinti tokius vienam specialistui ir jo parengimui keliamus reikalavimus? Išsivysčiusios pramoninės valstybės šią problemą sprendžia taikydamos lanksčius perėjimo iš vienos mokymosi aplinkos į kitą metodus, kurdamos formalias sistemas įvairiais būdais įgytoms profesinėms kompetencijoms pripažinti, derindamos ir akredituodamos skirtingų profesinio išsilavinimo lygių mokymo/studijų programas (Andriekienė, Anužienė, Jankauskienė ir kt., 2004).

Europos parlamentas ir Tarybos rekomendacijoje „Dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų“ (2005), tęsiant 2000 m. pradėtą Lisabonos procesą, kuriame Europos Vadovų Taryba nusprendė, kad Europos matmenyse turėtų būti apibrėžti nauji pagrindiniai įgūdžiai (kompetencijos), būtini šiuolaikiniam susivienijusios Europos gyventojui, greta kitų bendrųjų gebėjimų minimi tarpasmeniniai, tarpkultūriniai, socialiniai ir pilietiniai gebėjimai. Tai elgesio formos, kai žmonės rengiami veiksmingai ir konstruktyviai dalyvauti socialiniame ir darbo gyvenime. Kaip teigia L. Anužienė, A. Anužis, A. Ramanauskaitė (2005) siekiant sėkmingo tarpasmeninio ir socialinio dalyvavimo ypač svarbu suprasti skirtingose visuomenėse ir aplinkose (pvz., darbe) priimtus elgesio ir elgsenos kodeksus, būti susipažinus su bendromis sąvokomis, kurios susijusios su asmenimis, grupėmis, darbo organizacijomis, lyčių lygybe, visuomene ir kultūra. Įgūdžiai siejasi su gebėjimu kartu su kitais aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime:

kritiškas ir kūrybiškas mąstymas, konstruktyvus dalyvavimas bendruomenės ir (arba) kaimynystės veikloje, sprendimų priėmimas įvairiais lygmenimis.

Konstruktyvus dalyvavimas taip pat susijęs su pilietiniais veiksmais, socialinės įvairovės sanglaudos ir tvarios plėtos palaikymu, pasirengimu gerbti kitų vertybes ir privatumą.

Kaip svarbus gyvenimo kokybės veiksnys nurodomas verslumo gebėjimas – sugebėjimas idėjas paversti veiksmais. Jis reiškia kūrybiškumą, naujoves ir pasirengimą rizikuoti, gebėjimą planuoti ir valdyti projektus siekiant iškeltų tikslų. Požiūrį į verslumą rodo iniciatyvumas, veiknumas, nepriklausomumas, novatoriškumas asmeniniame ir socialiniame gyvenime, darbe (Anušienė, A. Anušis, A. Ramanauskaitė 2005).

Mokslininkai (Ataskaita apie 2004-2009 m. laikotarpį Lietuvoje atliktus tyrimus profesijos mokymo srityje) analizuodami profesinio mokymo naudą pagrindinį dėmesį skiria socialiniam, darbo rinkos ir ekonominiam profesinio mokymo efektams bei profesinio mokymo kokybei nagrinėti. Didžioji dalis aprašytų tyrimų parodė, kad profesinis mokymas padeda mažinti nedarbą ir didina gyventojų užimtumą, teigiamai paveikia mokymą baigusių asmenų socialinį statusą bei psichologinę būklę, yra ekonomiškai naudingas. Dauguma tyrimų apima kelis naudos vertinimo kriterijus:

1. Socialinio efekto kriterijus, kuris apima įvairius makro ir mikro (asmens, kaip individo) lygmens aspektus, vertinimas. Makro lygmeniu darbo rinkos profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu, tobulinama darbo jėgos kvalifikacija (dėl ko geriau yra tenkinama kvalifikuotos darbo jėgos paklausa) bei didėjančiomis savivaldybių ir Sodros biudžeto pajamomis, leidžiančiomis geriau tenkinti labiau socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikius. Mikro lygmeniu darbo rinkos profesinis mokymas turi įtakos mokymą baigusių asmenų socialinio statuso pokyčiams (įsidarbinusieji dirba labiau prestižinį, geriau apmokamą darbą), aukštesnė kvalifikacija suteikia jiems didesnę socialinio saugumo jausmą, didina pasitikėjimą savimi, įgytos žinios ir įgūdžiai paskatina daugiau investuoti į savęs tobulinimą, asmenys pradeda drąsiau žiūrėti į ateitį ir į savo galimybes darbo rinkoje (Andrušaitienė, Ruževskis, Junevičius ir kt.2005).

2. Ekonominio efektyvumo vertinimo kriterijus. Šis efektyvumas analizuojamas lyginant mokymo pasėkoje gautą naudą (pajamas) su profesinio mokymo įgyvendinimo kaštais (valstybės bei užimtumo fondo išlaidomis organizuojant profesinį mokymą).

Atlikti tyrimai Lietuvoje parodė, kad investicijos į darbo rinkos profesinį mokymą yra viena iš efektyviausių investicijų sričių. 2005 m. jų metinis ekonominis efektyvumas siekė 45 proc. (Andrušaitienė, Ruževskis, Junevičius ir kt.2005), 2006 m. – 49 proc. (Bagdžiūnienė, Ruževskis, Kabaila ir kt., 2006).

3. Darbo rinkos efekto vertinimo kriterijus. Jis apima profesinio rengimo įtakos užimtumui/įsidarbinimui įvertinimą. Analizuojant šį kriterijų, tyrėjai pastebėjo, jog profesinis

mokymas suteikia galimybę įgyti kvalifikaciją iki tol jos neturėjusiems asmenims, sudaro galimybę tobulinti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti tiems, kurių turima kvalifikacija nepaklausi darbo rinkoje ir neužtikrina užimtumo, bei yra veiksminga priemonė mažinti tiek trumpalaikį, tiek ilgalaikį nedarbą.

4. Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijus. Jį vertinant dažniausiai yra atliekamos besimokančiųjų ir mokymą baigusių asmenų ir juos įdarbinusių darbdavių sociologinės apklausos, analizuojami dėstytojų bei valstybės įstaigų atstovų nuomonės, atliekami profesinio mokymo programų turinio atitikimo darbo rinkos poreikiams tyrimai, vertinamos tęstinio profesinio rengimo plėtros bei nuostolino mokymosi taikymo galimybės.

Visi išvardinti profesinio rengimo reikšmingumo vertinimo elementai turi būti vertinami kartu, nes jie organiškai papildo vienas kitą ir atitinkamai sąlygoja bendrą naudą vertinimą (Ataskaita apie 2004-2009 m. laikotarpį Lietuvoje atliktus tyrimus profesinio mokymo srityje, 2009).

Apibendrinant skyrių galime daryti prielaidą, kad profesinio rengimo reikšmingumas yra neabejotinas, siekiant mažinti nedarbą, didinti gyventojų užimtumą, teigiamai veikiant mokymą baigusių asmenų socialinį statusą bei psichologinę būklę, yra ekonomiškai naudinga.

1.3. Profesinį rengimą reglamentuojantys dokumentai bei norminiai aktai

Pagrindinė atsakomybė už profesinio mokymo politikos formavimą Lietuvoje deleguota yra Švietimo ir mokslo ministerijai. Iki 2008 m. profesinio mokymo politikos įgyvendinimas buvo padalintas tarp dviejų ministerijų: Švietimo ir mokslo ministerija buvo atsakinga už pirminį profesinį mokymą, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – už tęstinį profesinį mokymą. Tokio atsakomybės pasidalinimo rezultatas – du profesinio mokymo teikėjų tinklai. Profesinės mokyklos, būdamos Švietimo ir mokslo ministerijos pavaldume pagrindinį dėmesį skyrė pirminiam profesiniam mokymuisi, o darbo rinkos mokymo centrai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdė suaugusiųjų mokymą. 2007 m. LR Seimo patvirtinta nauja Profesinio mokymo įstatymo redakcija sudarė prielaidas didinti mokymo visą gyvenimą efektyvumą apjungiant du teikėjų tinklus į vieną, už kurį pagrindinė atsakomybė tenka Švietimo ir mokslo ministerijai.

Lietuvoje strateginiuose profesinio rengimo dokumentuose orientuojamasi į europines tendencijas, kurių esminius teiginius apie kvalifikacijų ir kompetencijų pripažinimą galima išsakyti glaustai:

- *Mokymosi visą gyvenimą memorandumė* (2001) teigiama, kad įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą idėją pereinama prie modulinio mokymo. Jo esmė yra ta, kad programos skirstomos į akredituotas dalis (modulius), kurių skaičių ir iš dalies seką galima

pasirinkti pačiam besimokančiajam. Todėl atsiranda galimybė įgyti norimą išsilavinimą dalimis per įvairų laiką. Tęsiant studijas aukštojoje mokykloje šie studijų programos moduliai yra įskaitomi;

- *Kopenhagos deklaracijoje* (2002) pabrėžiamas skaidrumas, palyginamumas ir pripažinimas diegiant bendrus sertifikavimo principus bei kreditų pripažinimo sistemą visuose profesinio rengimo lygmenyse. Tai skatina kurti bendrus profesinio rengimo kokybės kriterijus, nustatyti mokymosi principų sistemą.

Lietuvoje teisinė bazė programoms suderinti įtvirtinta įvairiuose švietimo sritį reglamentuojančiuose dokumentuose:

- *Profesinio rengimo Baltojoje knygoje* (1999) įvardintas perimamumo principas – skirtingų išsilavinimo lygių bei programų perimamumą užtikrina profesinio rengimo standartų sistema, taip pat specialios mokymo programos. Tai leidžia nustatyti optimalius, per visas mokymo pakopas einančius profesinio augimo kryptis įvairiose profesinės veiklos srityse. Tokiu būdu profesinis rengimas, kaip nepertraukiamas procesas, garantuoja plačias galimybes kiekvienam asmeniui lavinti naujus gebėjimus, skatina nuolat įsigyti aukštesnę kvalifikaciją (profesinio rengimo Baltoji knyga, 1999).
- *LR švietimo įstatymo pakeitimo projekte* (2002) jau numatyta teorinė įvairių profesinio išsilavinimo lygių – pagrindinio profesinio rengimo, neuniversitetinių studijų ir universitetinių studijų – suderinamumo galimybė. Jame sakoma, jog į aukštesniųjų studijų programas gali būti įtraukti aukštosios mokyklos įvertinti ir pripažinti programos moduliai, atitinkantys aukštosios mokyklos nuosekliųjų studijų pirmosios pakopos programos reikalavimus.
- *Aukštojo mokslo įstatyme* (2000) nurodyta, jog aukštoji mokykla gali organizuoti studijas asmeniui perkvalifikuoti, jo kvalifikacijai kelti, profesiniams įgūdžiams tobulinti.
- *LR profesinio rengimo įstatymo koncepcijoje* (2003) numatyti mokymo/studijų programų akreditavimo, įgytų kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo sistemos pagrindai. Joje apibrėžiant, kaip bus užtikrinamas profesinio rengimo skaidrumas ir darbo jėgos mobilumas, akcentuojama: pripažįstamų kvalifikacijų klasifikavimas; standartizavimas; mokymo ir studijų programų akreditavimas; profesinio mokymo įstaigų akreditavimas; įgytų kvalifikacijų pripažinimas ir vertinimas.

Apibendrinant pateiktą informaciją, matome, kad minėtose dokumentuose iškelti uždaviniai yra dviejų lygių. Dalis iš jų yra skirti tobulėti asmenims, mokyti visą gyvenimą ir kelti gyvenimo kokybės lygį. Kita dalis skirta tenkinti visuomenės ir ūkio poreikius. Tačiau akivaizdu, kad profesinio rengimo centrai tenkina ir asmeninius, ir visuomenės ir ūkio poreikius. Profesinio

rengimo centrų paskirtis susijusi su mokymusi, kurio pasekmė turėtų būti įgytų profesinių kompetencijų pritaikymas darbo rinkoje.

1.4. Profesinio rengimo struktūra

1.4.1. Profesinio rengimo etapai

Mokslininkai analizuodami profesinį rengimą, teigia, kad rengimo tikslų lygmenyje labai svarbu atskirti dvi kvalifikacines dimensijas: profesinį sumanumą ir profesinį išsilavinimą. Profesinis sumanumas, kaip tikslo dimensijos, uždavinys – patenkinti reikalavimus, kuriuos veiklos pasaulis kelia dirbantiems. Šie reikalavimai – tai visų pirma veiklos pasaulio plėtros padarinys, kurį visuomenė akcentuoja kaip būtiną savo egzistencijos ir vystymosi sąlyga. Profesinis išsilavinimas, kaip tikslo dimensija, reiškia išsilavinimą kaip pedagoginę kategoriją. Profesinis išsilavinimas sąlygoja profesinį sumanumą, todėl kvalifikacija (kaip profesinio sumanumo išraiška) reikalingos visuomeniškai organizuoto darbo atlikimui, negali būti vienintelis profesinio rengimo tikslas. Ją lemia bendrasis profesinis žmogaus išsilavinimas (Laužackas, 2005).

Profesinis rengimas, kaip procesas, grindžiamas žmogaus vystymosi teorija, jo kryptingumu ir aplinkos, kurioje jis vyksta, charakteristikomis. Individualiam vystymuisi J. Adomaitienė ir M. Teresevičienė (2002) išskiria reikšmingas ir prieštaringas žmogui vystymosi procesų sritis:

- individas vystosi mokydamasis (į mokymąsi žiūrima kaip į kryptingą veiklą, reikalingą asmeninių savybių ir gebėjimų ugdymui, savo asmenybės vystymui);
- individas vystosi dirbdamas (į darbą žiūrima kaip į žmogaus veiklą plačiąja prasme, apimančią veiklos planavimą, organizavimą ir valdymą, lavinančią asmenines savybes, gebėjimus ir įgūdžius, reikalingus šiandieniniam veiklos pasauliui);
- mokymosi ir darbo procesus, kaip individualaus vystymosi sritis, įtakoja skirtinga aplinka. Mokymosi procesai dažniausiai vyksta mokymo institucijose, kurios priklauso švietimo sistemai ir siekia pedagoginių tikslų. Darbo procesai dažniausiai vyksta įmonėse, kurios priklauso veiklos sistemai ir kuriose siekiama ekonominių tikslų;
- mokymosi ir darbo procesams būdingas prieštaravimas tarp pedagoginių ir ekonominių tikslų, išreiškiamų profesinio sumanumo bei profesinio išsilavinimo dimensijomis. Todėl mokymasis turėtų būti priartintas prie kasdienio gyvenimo ir nuolatinės patirties įgijimo. Į mokymąsi turi būti žiūrima kaip į procesą, kuriam vykstant patyrimas transformuojasi į žinias, įgūdžius, požiūrius, vertybes ir įsitikinimus, o kasdieninis patyrimas nuolat įprasminamas, keičiant savo padėtį visuomenėje, tarpusavio santykiuose ir pan. (Adomaitienė, Teresevičienė 2002).

Pirmoji reali sandūra su profesijos rinkimosi problema kyla bendrojo lavinimo mokykloje, susidūrus su mokomųjų dalykų, mokyklos tipo ar mokymo profilio pasirinkimu. Čia pradedamos įgyvendinti pirmosios profesinės orientacijos, turinčios bendresnį pobūdį, o konkretesnio ir tikslesnio sprendimo reikia pereinant į pirminį profesinio mokymo etapą.

R. Laužackas (2005) pateikia tris nuosekliai, tarpusavyje suderintus ir savarankiškus profesinio rengimo etapus: ikiprofesinį ugdymą, pirminį profesinį rengimą ir tęstinį profesinį rengimą (profesinės kvalifikacijos tobulinimą). Ikiprofesiniame ugdyme žmogus pažįsta darbo pasaulį bei savo potencialą ir galimybes, laiduojančias sąmoningą ir optimalų veiklos srities pasirinkimą. Pirminio profesinio rengimo sistemoje yra įgyjamas sistemingas pasirengimas tam tikrai savarankiškai profesinei veiklai. Tęstiniame profesiniame rengime (kvalifikacijos tobulinime) yra išplečiama, pagilinama ar atnaujinama anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija profesinio prisitaikymo, profesinio augimo, perkvalifikavimo bei profesinio reabilitavimo formomis. Taigi profesinis rengimas – tai mokymo ir mokymosi procesas, susidedantis iš trijų nuoseklių, per visą žmogaus gyvenimą besitęsiančių etapų (Laužackas, 2005).

Toks profesinio rengimo sąvokos traktavimas neprieštaruja praktinei jos vartosenai tuomet, kai kalbama apie kvalifikacijas, reikalingas nesudėtingoms ir vidutinio sudėtingumo veikloms. Praktiniame lygmenyje profesinio rengimo sistemai (ne tik Lietuvoje) priskiriamos tik tos profesinio mokymo įstaigos, kurios neteikia aukštojo išsilavinimo. Iš vienos pusės, toks aukštojo mokslo įstaigų (ypač universitetų) atskyrimas yra logiškas – jų turinyje dominuoja labiau abstraktus, moksliniu reiškinių ir procesų pažinimu paremtas psichinių žmogaus galių tobulinimas, daugeliu atveju neturintis griežtos orientacijos į vieną ar kitą veiklos sritį, profesiją ar veiklos funkciją. Tačiau daugelis aukštojo mokslo studijų programų turi labai ryškią profesinę orientaciją. Todėl bent teoriniame lygmenyje, kuomet konkreči mokymo pakopa, forma ar įstaiga nevidina itin svarbaus vaidmens, profesiniam rengimui priskirtinos visos po bendrojo lavinimo mokyklos einančios mokymo įstaigos, kuriose įgyjama atitinkama kvalifikacija (Laužackas, 2005).

Apibendrinant skyrių matome, kad sąvoka „profesinis rengimas“ apibūdiname nepertraukiamą žmogaus ugdymą, kai mokymosi būdu įgyjami profesiniai gebėjimai, pasiekiami ir tobulinama profesinė kvalifikacija. Mokslinėje literatūroje profesinį rengimą vertina kaip sistemą, turinčią kelis pjūvius. Viename pjūvyje yra ikiprofesinis ugdymas, pirminis profesinis rengimas bei tęstinis profesinis rengimas. Kitame pjūvyje yra institucijos sąveikaujančios su profesiniu mokymu, kurios tiria, teikia ir vertina kvalifikacijas, bei profesiniu mokymu suinteresuotos institucijos. Sekantį pjūvį sudaro kvalifikacijos ir kompetencijos, kurios reikalingos tam tikru kontekstu, mokymo programos arba mokymo turinys, reikalingas toms kvalifikacijoms ir kompetencijoms pasiekti, pedagoginis personalas, besimokantieji bei mokymo formos ir metodai.

1.4.2. Profesinio išsilavinimo lygiai

Kiekviena šalis turi tradiciškai susiklosčiusią profesinio rengimo įstaigų struktūrą, atitinkančią esančius profesinio išsilavinimo lygius. Profesinis išsilavinimas – pedagoginė kategorija, atsiradusi XIX amžiaus pradžios neohumanizmo tradicijose. Profesinis išsilavinimas sąlygoja profesinį sumanumą, t. y. darbo vietai reikalingos profesinės kvalifikacijos gali būti pasiekiamos tik atitinkamo profesinio išsilavinimo dėka. Tam, kad profesinį rengimą būtų galima organizuoti racionaliai ir asmens, ir visuomenės atžvilgiu, jis skirstomas į tam tikrus lygius. Atitinkamo lygio pasiekimas skiriasi mokymo turiniu, laiko resursais ir kt. Profesinės veiklos struktūra nulemia profesinio rengimo programų, teikiančių nevienodo lygmens profesinį išsilavinimą, būtinumą ir jų sudėtingumą. Kiekviena mokymo programa priklauso konkrečiam profesinio išsilavinimo lygiui, t. y. kiekviena profesinio rengimo programa turi atitikti vieną iš lygių (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

Lietuvoje suteikiamo profesinio išsilavinimo lygiai (Laužackas, 2005)

Profesinio išsilavinimo lygmuo	Profesinio išsilavinimo lygmens apibūdinimas	Bendras išsilavinimas
1 lygmuo	Kvalifikacija, reikalinga sąlygiškai paprastam, pasikartojančiam ir autonomiškų sprendimų nereikalaujančiam darbui atlikti.	Žemesnis už pagrindinį bendrasis išsilavinimas
2 lygmuo	Kvalifikacija, reikalinga specifinių, nesudėtingų, bet dažnai iš anksto nenumatomų veiklos operacijų ir neprincipinių autonomiškų sprendimų reikalaujančio darbo atlikimui.	Pagrindinis išsilavinimas
3 lygmuo	Kvalifikacija, reiškianti žinias ir gebėjimus, pritaikomus platesnėse, dažnai susijusiose ir besikeičiančiose, pakankamai atsakingų ir autonomiškų sprendimų reikalaujančiose veiklos srityse.	Vidurinis išsilavinimas
4 lygmuo	Kvalifikacija, apimanti žinias ir gebėjimus, pritaikomus plačiose ir susijusiose, iš anksto nenusakomose veiklos srityse. Šia kvalifikacija grindžiami autonomiški ir didelės atsakomybės už save ir kitus reikalaujantys veiklos procesų planavimo, administravimo ir valdymo sprendimai.	Aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas
5 lygmuo	Kvalifikacija, reiškianti žinių ir gebėjimų pritaikymą plačiausiose, nuolat kintančiose, lemiančiose bei veiklos procesų valdymą užtikrinančiose veiklose. Moksliniu pasirengimu pagrįstas meistriškumas sąlygoja visuminį veiklos procesų planavimą, vykdymą ir įvertinimą.	Aukštasis universitetinis išsilavinimas

Bendrasis išsilavinimas, būtinas profesinio išsilavinimo atitinkamam lygiui pasiekti, gali būti įgyjamas prieš profesinį mokymąsi arba jo metu (integruotas profesinio mokymo programoje).

Pirmasis profesinio išsilavinimo lygis pasiekiamas mokymosi pagal pirmo lygio programas metu profesinio mokymo centruose ir kursuose.

Antrasis profesinio išsilavinimo lygis pasiekiamas mokymosi pagal antro lygio programas metu profesinio mokymo centruose ir profesinių mokyklų pirmojoje pakopoje. Šio lygio profesinio išsilavinimo siekiama, turint ne žemesnį kaip bendrąjį pradinį išsilavinimą.

Trečiasis lygis – pagal trečio lygio programas mokomasi profesinių mokyklų antroje, trečioje ir ketvirtoje pakopoje bei aukštesniųjų mokyklų profesinio rengimo skyriuose. Reikia turėti ne žemesnį kaip bendrąjį pagrindinį išsilavinimą.

Ketvirtasis profesinio išsilavinimo lygis pasiekiamas studijų pagal penkto lygio programas metu aukštesniosiose mokyklose. Šio lygio profesinio išsilavinimo siekiama, turint ne žemesnį kaip bendrąjį vidurinį išsilavinimą.

Penktasis profesinio išsilavinimo lygis pasiekiamas, studijuojant pagal kolegijų lygio programas. Šio lygio profesinio išsilavinimo siekiama, turint ne žemesnį kaip bendrąjį vidurinį išsilavinimą (Baltoji knyga: profesinis rengimas, 1999).

Šiuo metu laikantis nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimo principų ir atsižvelgiant į Europos kvalifikacijų sąrangą Lietuvoje siūloma naudoti 8 kvalifikacijos sąrangą. Keturi pirmieji kvalifikacijų lygmenys apima pirminio vidurinio ir tęstinio profesinio rengimo įstaigose bei darbo vietoje įgyjamas kvalifikacijas, 6-8 lygmenys apima aukštojo mokslo įstaigose įgyjamas kvalifikacijas, 5-asis kvalifikacijos lygmuo yra tarpinis/pereinamasis tarp profesinių ir aukštojo mokslo kvalifikacijų (žr. 1 PRIEDAS).

Pagal pateiktą Lietuvos kvalifikacijų sandarą klasifikuojamos, vertinamos ir palyginamos Lietuvos Respublikoje nustatytos, suteikiamos ir pripažįstamos kvalifikacijos, susiejant Lietuvos kvalifikacijų sistemą, apimančią Lietuvos kvalifikacijų sandarą, kvalifikacijų planavimą, įgyvendinimą, pripažinimą ir valdymą, su kitų Europos Sąjungos valstybių kvalifikacijų sistemomis. Lietuvos kvalifikacijų sandara atitinka 2008 m. balandžio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos rekomendaciją dėl Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sąrangos kūrimo (2008/C111/01) ir joje nustatytus 8 kvalifikacijų sąrangos lygius. Čia apibrėžtos kvalifikacijos priskiriamos nustatytiems kvalifikacijų lygiams, kurie nusako funkcinės, pažintinės ir bendrąsias kompetencijas, būtinas panašaus sudėtingumo, savarankiškumo ir kintamumo veiklai atlikti.

Apibendrinant poskyrį matome, kad pripažįstamos ir kvalifikacijų registre esančios kvalifikacijos patenka į tam tikrą kvalifikacijų lygmenį. Kvalifikacijas sudarančios funkcinės, pažintinės ir bendrosios kompetencijos sudaro tam tikras sąlygas profesinio rengimo sistemai ir konkrečioms mokymo programoms, priskiriamoms profesinio rengimo pakopoms su būdingais kvalifikacijų lygmenų apibūdinimais.

1.4.3. Profesinio rengimo turinys, programos, standartai

Dauguma autorių sutaria, kad mokymo turinys – į tikslus nukreipta mokymo programa, mokymo kelias, apimantis ne tik jos nuolatinį atnaujinimą, bet ir praktinį realizavimą, į kurią be itin detaliai apibūdintų mokymo tikslų įeina ir dauguma kitų svarbiausių mokymo proceso parametrų. Taigi mokymo turinys, reiškia mokymo proceso visumą ir yra nuolat atnaujinamas. Mokymo turinio atnaujinimas (arba tobulinimas), nuolat tiriant stebint ir vertinant, analizuojant ugdymo reiškinius, naudojant sintezės ir kitus metodus. Todėl kiekvienas pedagogas, kaip mokymo turinio dalyvis, kartu yra ir ugdymo procesų vertintojas, tyrėjas bei plėtotojas (Laužackas, 2008).

Šiuolaikiniam gyvenimui būdinga tokia profesinio ugdymo turinio struktūra (Adamonienė ir kt., 2003):

- episteminių (konstatuojamųjų) ir instrumentinių (procedūrinių) profesinių žinių sistema (epistaminės žinios – sąvokos, dėsniai, vaizdiniai, faktai, technologijos, technika; instrumentinės (procedūrinės) žinios – taisyklės, veikimo metodai, pažinimo metodai, teorijos ir idėjos, mokslinio mąstymo būdai, būtini nuolatiniam darbo aplinkos vertinimui ir adaptacijai joje, mokėjimas ieškoti, kaupti ir sisteminti žinias, mokėjimas mokytis). Abi šios žinių sistemos dalys yra būtinos, reikšmingos ir negali efektyviai egzistuoti viena be kitos;

- bendrųjų gebėjimų sistema, kurioje ypač aktualūs mokinių įsidarbinimo, smulkaus ir vidutinio verslo organizavimo gebėjimai, taip pat gebėjimai darbo rinkos vertinimo kriterijams nustatyti ir jų pagrindu vertinti ją. Prie bendrųjų gebėjimų taip pat priskiriami komunikavimo, matematinio ir informacinių technologijų raštingumo, užsienio kalbų mokėjimo bei vadovavimo gebėjimai;

- politechninės ir invariantinės žinios ir gebėjimai, leidžiantys panašiuose veiklos objektuose rasti bendrumų ir skirtumų, juos analizuoti, ieškoti racionalių veikimo būdų. Jie būtini profesionalo adaptacijai pasikeitusiomis sąlygomis, kada gamyboje atsiranda naujų, dar nepatirtų technologijų;

- praktinių-gamybinių mokėjimų ir įgūdžių sistema, kuri būtina kiekvienoje profesinėje programoje. Lietuvos sąlygomis praktiniame-gamybiniame mokyme naudojamos įvairios organizacinės formos. Bandomos taikyti ir dualinės organizacinės formos galimybės;

- mokinių savarankiškumo ugdymas, kuris formuoja saviugdą ir savišvietos pagrindus, leidžia mokiniams realizuoti savo idėjas, projektus. Šiam tikslui pasiekti mokyklose sukurtos įvairios mokinių savivaldos formos, savarankiško darbo organizavimo priemonės ir būdai. Mokinio savarankiškumas yra viena iš pagrindinių profesionalios asmenybės savybių, sudarančių prielaidas žmogui savarankiškai pažinti pasaulį, jame gyventi, dirbti, bendrauti, mokėti gyventi kartu ir, svarbiausia, tobulinti save;

- kūrybinės profesinės veiklos mokymo ir mokymosi sistema – tai klubinė mokinių veikla kūrybinio pobūdžio būreliuose, darbas dualinio mokymo sąlygomis. Labai svarbus šiuolaikiniame gyvenime yra mokinių aktyvus dalyvavimas rengiant ir vykdant projektus. Per šį procesą mokiniai įtraukiami į aktyvų profesinio ugdymo institucijos bendruomeninį gyvenimą;

- socialinių ir gamybinių santykių suvokimas ir reguliavimo pagrindai, siekiant suformuoti mokinių socialinę kompetenciją. Tai gamybiniai santykiai realios veiklos aplinkoje, bendravimo ir bendradarbiavimo principų suvokimas realių gamybinių santykių aplinkoje, mikro ir makro ekonomikos dėsnių suvokimas, jų įtakos veiklos rezultatams prognozavimas;

- darbdavio labiausiai vertinamų asmenybės bruožų ugdymas (patikimumas darbe, pareigingumas, atsakomybės jausmas, iniciatyvumas, savitvarda, pagrįstas pasitikėjimas savimi palankios profesinio ir geografinio mobilumo nuostatos).

Pateiktos struktūrinės profesinio ugdymo turinio dalys tarpusavyje yra glaudžiai susijusios. Jas per mokymo planą stengiamasi glaudžiai įtraukti į vientisą sistemą. Pastaroji, dominuojant darbo pasaulyje rinkos santykiams, turi būti lanksti, atvira naujovėms, adaptyvi, orientuota į subalansuotus mokinių, veiklos pasaulio ir ugdymo institucijos poreikius.

Lietuvoje profesinio ugdymo turinio reforma prasidėjo prieš du dešimtmečius. Per šį laikotarpį susiklostė ir natūraliai išryškėjo prielaidos, kurios yra labai reikšmingos jo raidai, tendencijoms, atsirandantiems prieštaravimams. Neabejotina, kad mokymo turinio reforma (atnaujinimas, tobulinimas) yra teoriškai pagrįstas, organizuotas ir metodiškai aprūpintas procesas. Profesinio rengimo aspektu jo varomoji jėga – prieštaravimas tarp veiklos sistemos keliamų kvalifikacinių reikmių, žmonių siekių ir švietimo sistemos tenkinamų jų galimybių. Nepertraukiamam profesinio mokymo turinio tobulinimui R. Laužackas (2008) išskiria būdingus vienas paskui kitą sekančius žingsnius: profesijų ir kvalifikacijų tyrimas → mokymo tikslų formulavimas → mokymo turinio, metodų, palydimosios medžiagos rengimas → mokymo turinio eksperimentavimas → mokymo turinio adaptavimas (įdiegimas) → mokymo turinio įvertinimas.

Šiuo metu Lietuvos profesinio rengimo centrų mokytojai, projektuodami ugdymo turinį, vadovaujasi – profesinio rengimo standartais. Tai svarbus valstybės lygmeniu dokumentas, reglamentuojantis profesinį rengimą. Jo paskirtis yra laiduoti ugdymo dermę, tęstinumą ir kokybę visose šalies profesinio rengimo įstaigose. Šis dokumentas padeda įgyvendinti švietimo ir profesinio rengimo tikslus ir uždavinius, sudaro prielaidas siekti ugdymo turinio proceso dermės visais švietimo lygmenimis ir subalansuoja mokymosi krūvius.

Pasaulinėje praktikoje švietimo standartai buvo pradėti rengti prieš keletą dešimtmečių, keičiant „turininių“ mokymo programų formavimo principą ir pradėjus teikti prioritetą tikslų pagrindu rengiamoms mokymo programoms.

Lietuvos profesinio rengimo sistemoje naudojami dviejų tipų standartai – profesijų standartai ir profesinio rengimo standartai. Profesijų standartai nustato: ką žmonės turi daryti savo darbo vietoje; kokias žinias ir gebėjimus žmogus turi įsisavinti ir įgyti, kad užduotis atliktų kompetentingai; kaip galima įsitikinti, kad žmogus gali atlikti užduotis kompetentingai. Profesinio rengimo standartai – svarbiausi ir įteisinti valstybės pripažintų profesijų reikalaujamų kvalifikacijų įgijimo profesinio mokymo sistemoje parametrai. Tai: kompetencijų, reikalingų konkrečiai profesijai, aprašymas; vidutinių mokymo/studijų tikslų ir jiems pasiekti reikalingo mokymo turinio aprašymas; svarbiausio baigiamojo kvalifikacinio egzamino parametrų apibūdinimas (Laužackas, Pukelis, 2000).

Profesinio rengimo standartuose pagrindiniai ugdymo tikslai yra su profesine veikla susijusios kompetencijos, kurios apibrėžiamos kaip efektyvios veiklos demonstravimas, sugebėjimas atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituojamoje darbo situacijoje. Taigi profesinio rengimo standartuose didžiausias dėmesys skiriamas funkcinių kompetencijų – konkretiems veiklos uždaviniams reikalingų specializuotų gebėjimų ugdymui.

Taigi standartas sprendžia 4 pagrindinius profesinio rengimo uždavinius (Laužackas, 2008):

1) Profesinio rengimo standartai padeda užtikrinti mokymo kokybę.

Standartai nustato profesinio rengimo kokybės kriterijus, laiduojančius siekiamų rezultatų kokybinį palyginamumą. Juridinis standarto statusas lemia, kad juo aprašomi kokybės kriterijai yra vienodi visoms mokymo įstaigoms, rengiančioms tų pačių profesijų darbuotojus. Taigi profesinio rengimo standartas – svarbiausias įvairių mokymo įstaigų, skirtingų regionų, skirtingų vertintojų ir pan. kokybės įvertinimo kriterijus.

2) Standartas daro profesinį mokymą aiškesnį.

Mokymo įstaigoms, mokytojams ir mokiniams standartai yra mokymo ir mokymosi veiklos aiškumo garantas. Standartai parodo mokymo tikslus, turinį ir reikalavimus aiškius ir suprantamus. Tai svarbu tiek mokymo personalui, tiek mokiniams, jų tėvams bei darbdaviams.

3) Standartai laiduoja tarptautinį diplomų ir kvalifikacijų pažymėjimų pripažinimą.

Vienodas standartų traktavimas leidžia gauti išsamų vaizdą apie profesines kompetencijas bei jų įgijimo užtikrinimą įvairiose šalyse. Didėjant tarptautinei darbo jėgos migracijai, profesinio rengimo naudojamų standartų reikšmingumas nuolat auga.

4) Standartai laiduoja profesinio mokymo įstaigų veiklos kokybę.

Standartai yra įpareigojantys, todėl kiekviena mokymo įstaiga privalo jų laikytis. Tai leidžia siekti, kad gaunamų diplomų ar kvalifikacinių pažymėjimų turinys būtų vienodas.

Kita labai svarbi mokymo turinio dalis, kuri nuolat santykiauja su profesinio rengimo standartais yra mokymo/studijų programa. Mokymo programa – tai tam tikras mokymo turinio

modelis, sudarytas iš svarbiausių jo elementų. Profesinio mokymo programa detalizuoja, išskleidžia, apibrėžia ir numato tai, kuo konkreti mokymo įstaiga, remdamasi savo patirtimi, specifika, turimomis teorinėmis-praktinėmis naujovėmis, laiko tikslinga papildyti konkrečios profesijos mokymo standartą. R. Laužackas (2008) mokymo/studijų programos reikšmę apibūdina septyniais uždaviniais:

- aprašo bendruosius mokymo/studijų tikslus (pagal standartą), mokymo/studijų rezultatus bei konkretizuoja kitus mokymo turinio parametrus (mokymo proceso parametrus, situacijas, sąveikas ir kt.);

- apibūdina ir paskleidžia mokslines, technologines bei pedagogines naujoves;

- koordinuoja skirtingas mokymo pakopas ir atskiras mokymo įstaigas;

- laiduoja mokymo kokybę, tarpdalykinius ryšius, patirties perimamumą ir sklaidą;

- sukuria aiškias egzaminų prielaidas tada, kai jie rengiami centralizuotai, t.y. leidžia formuoti egzaminų sąlygas;

- pagerina mokytojų ir mokinių orientavimąsi profesinio rengimo kryptyse, programose ir procesuose;

- leidžia standartizuoti, klasifikuoti, registruoti ir kitaip statiškai tvarkyti profesinio rengimo procesus.

Šie uždaviniai didele dalimi pagrindžia profesinio mokymo/studijų programų struktūrą: kas, kaip ir kokiomis apimtimis bei nuoseklumu turi atsispindėti, būti dokumentuojama. Paprastai profesinio mokymo/studijų programų struktūrą nustato švietimo valdymo institucijos, atliekančios ir pirminį įvertinimą, registravimą bei įvertinamąjį inspektavimą (Laužackas, 2008).

Taigi mokymo/studijų programą sudaro dvi dalys: uždaroji arba standartizuotoji dalis (perkeliama iš konkretaus profesinio rengimo standarto ir studijų krypties reglamento), ir antroji – ruošiamą konkrečios mokymo įstaigos. Mokymo įstaigos mokymo/studijų programos dalis kuriama pagal tam tikras taisykles toliau detalizuojant konkretų profesinio rengimo standartą. Šio detalizavimo esmė – skaidyti tikslus, t.y. išskaidyti tolesnius tikslus į vidutinius, vidutinius ir tiesioginius ir t.t.

Profesinio rengimo mokymo programos poreikio formavimas susijęs su programos paskirtimi. Pagrindžiant programos poreikį, įrodinėjamas jos absolventų reikalingumas visose galimose jų profesinės veiklos ir reiškimosi srityse. Remiamasi valstybės ir visuomenės institucijų, pramonės ir verslo organizacijų, profesinių asociacijų ir organizacijų, moksleivių ir studentų, kitų socialinių dalininkų argumentais, specialistų poreikio tyrimais, pramonės ir verslo plėtros prognozėmis, tarptautine patirtimi ir kt. Analizuojama darbo rinkos padėtis, pateikiami darbo rinkos ir kitokių tyrimų duomenys.

Standartizuojant profesinį rengimą kompetencijų nustatymo kontekstas yra darbo rinkos poreikiai ir konkrečios profesinės veiklos turinys. Pagrindinis informacijos šaltinis nustatant kompetencijas yra darbo rinkos, profesinės veiklos ir kvalifikacijų tyrimai. Remiantis veiklos sektorių tyrimais yra nustatomi bendri profesinio rengimo plėtros poreikiai ir prielaidos bei išskiriamos tos profesinės veiklos, kurios bus toliau tiriamos siekiant parengti profesijų standartus, kuriais grindžiami profesinio rengimo standartai (Mokomoji knyga mokytojams, 2008).

Apibendrinant, galime teigti, kad profesinio rengimo standartu siekiama suformuoti vieningą kokybės sampratą ir vieningus kokybės vertinimo mechanizmus visoje Lietuvos profesinio mokymo sistemoje. Įvertinus profesinio mokymo (programų, turinio) bei institucijų veiklos konteksto įvairovę, profesinio rengimo standartas nėra griežtai reglamentuojančiu dokumentu, nes kai kurie rodikliai ar net kriterijai skirtingose situacijose gali turėti labai skirtingą reikšmę. Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkinys (kokybės standartas) turėtų duoti impulsą profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemos plėtrai Lietuvoje. Jis taip pat turėtų tapti priemone profesinio mokymo kokybės stebėsenai ir informacijos sklaidai tiek institucijos, tiek nacionaliniu lygmenimis. Kokybės standartas taip pat turėtų padėti ugdyti kokybės užtikrinimo kultūrą profesinio rengimo centruose.

1.5. Profesinio rengimo kaitos tendencijos

Profesinis rengimas yra veiklos ir švietimo sistemos dalis, todėl jo politika turi orientuotis į abi šias sistemas ir privalo sietis su darbo rinkos, profesijų bei veiklos, tiek ir su švietimo politika. Šiame kompleksiniame prieštaravime glūdi profesinio rengimo reformos būtinumo esmė.

Profesinio rengimo reformą sąlygoja dvejopos priežastys. Pirma, jas iššaukia objektyvi, visam pasauliui būdinga technikos, technologijos ir darbo procesų kaita, kurios įtakoje pakinta žmonių veiklos pobūdis. Antra, jas iššaukia staigūs ekonominių santykių pokyčiai.

Analizuojant Lietuvos profesinio rengimo reformos raidą, R. Bruzgelevičienė (2007) išskiria tris pagrindinius etapus:

- 1) Pirmasis reformos etapas, 1988-1992 m. Šiuo etapu buvo kuriama nauja profesinio rengimo vizija, formuluojama profesinio rengimo politika ir strategija, plėtojamas tarptautinis bendradarbiavimas. Tačiau tiksliau šį laikotarpį galima pavadinti „stebėjimo laikotarpiu“, nes sistemingų pokyčių nevyko.
- 2) Antrasis reformos etapas, 1993-1996 m. Tai „stichinės decentralizacijos“ etapas, kada akcentuojant decentralizavimo principą buvo stengiamasi kuo daugiau iniciatyvos suteikti profesinio mokymo įstaigoms. Šio reformos etapo metu didžiausios pastangos buvo dedamos mokymo(si) turiniui atnaujinti, technikos ir technologijų naujovėms

įdiegti į mokymosi procesą bei socialinei partnerystei plėtoti, siekiant, kad mokymo institucijos taptų aktyvesnės formuojant profesinio rengimo politiką ir strategiją bei tobulintų mokymo turinį.

- 3) Trečiasis etapas prasidėjo 1997 m. Tai kryptingas ir tyrimais pagrįstos politikos realizavimo etapas. Šiuo etapu įsteigti profesinio rengimo mokslinių tyrimų ir metodinio vadovavimo centrai, teikia pirmenybę profesinio rengimo standartų rengimui ir mokymo turinio tobulinimui, sąveikos tarp socialinių partnerių skatinimui, profesinio rengimo pedagogų ir vadovų rengimo tobulinimui, kokybės užtikrinimo sistemos diegimui bei profesinio rengimo politikos ir strategijos formavimui.

Taigi 1997 metais priimtas LR Profesinio mokymo įstatymas, reglamentuojantis pagrindinį ir darbo rinkos profesinį mokymą; įteisinti profesinio išsilavinimo lygiai; Vytauto Didžiojo universitete įsteigtas Profesinio rengimo studijų centras; pradėtos profesinio mokymo vadybos magistro studijos; įkurtos Profesinio mokymo tarybos apskrityse; prasidėjo nacionalinės švietimo informacinės sistemos kūrimas (sistema veikia nuo 2002 m.).

1998 m. patvirtinta profesinio rengimo standartų struktūra; patvirtinti pirmieji standartai; pradėtas atsakomybės už profesinių mokyklų mokinių įgytos kvalifikacijos įvertinimą perdavimas Prekybos, pramonės ir amatų bei Žemės ūkio rūmams (baigta 2003 m.); pagal Phare aukštojo mokslo reformos Lietuvoje programą (HERIL), pradėta diegti savianalize grindžiamos kokybės užtikrinimo sistema; parengta Profesinio rengimo baltoji knyga; Lietuva pradėjo dalyvauti Europos Sąjungos Leonardo da Vinci ir Socrates programose.

1999 m. parengta Lietuvos Aukštojo mokslo „Baltoji knyga“, joje pasiūlyta įsteigti aukštojo neuniversitetinio mokslo sektorių; sudarytos Ūkio šakų ekspertų grupės, patariamieji organai kuriant profesinio rengimo standartus; patvirtintas profesijų klasifikatorius; atlikta profesinių mokyklų tinklo analizė ir pradėtas profesinių mokyklų tinklo optimizavimas; pagrindinis bendrasis lavinimas išplėstas iki 10 metų. Tai lėmė profesinio mokymo programų atnaujinimą.

2000 m. priimtas LR Aukštojo mokslo įstatymas, kuris įteisino aukštąjį neuniversitetinį mokslą; optimizuojant mokyklų tinklą, atsakomybė už žemės ūkio profesines mokyklas perduota LR Švietimo ir mokslo ministerijai; apjungiant kelias regiono profesines mokyklas, **įsteigti pirmieji daugiafunkciniai regioniniai profesinio rengimo centrai**, procesas tebevyksta ir 2004 m. regioniniai profesinio rengimo centrai įsteigti dar 3 regionuose; atlikta pirmoji sektoriaus analizė mažmeninės prekybos sektoriuje; pradėta aukštesniųjų mokyklų reforma; įsteigtos pirmos aukštosios neuniversitetinės mokyklos - kolegijos (reforma baigta 2004 m.).

2001 m. į visas pagrindinio profesinio mokymo programas įvestas verslumo modulis; priimti pirmieji teisiniai aktai, padedantys pagrindą neformaliai ir savarankiškai įgytoms žinioms ir gebėjimams pripažinti.

2002 m. pradėjo veikti atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema (<http://www.aikos.smm.lt>), sistema yra prieinama visiems, joje sukaupta informacija apie studijų/mokymo programas, kvalifikacijas ir švietimo institucijas; baigtas mokymo turinio atnaujinimas kompetencijų ir tikslų pagrindu; parengta Profesijos mokytojų rengimo Lietuvoje koncepcija ir Profesijos mokytojo profesijos standartas; Vytauto Didžiojo universitete pradėtas pirminis profesijos mokytojų rengimas; Vytauto Didžiojo universiteto Profesinio rengimo studijų centras parengė vienerių metų pedagoginio minimumo modulinę programą profesijos mokytojams.

2003 m. priimta nauja LR Švietimo įstatymo redakcija; patvirtintos Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos; patvirtinta Profesinio orientavimo strategija; parengta Naujos redakcijos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo koncepcija; baigtas kolegijų tinklo kūrimas; baigtas atsakomybės už profesinių mokyklų mokinių įgytos kvalifikacijos įvertinimą perdavimas Prekybos, pramonės ir amatų bei Žemės ūkio rūmams; pradėtas profesinių mokyklų pertvarkymas į viešąsias įstaigas eksperimento tvarka. Dauguma profesinių mokyklų yra valstybinės biudžetinės įstaigos. Tai varžo mokyklų interesą ir galimybes ieškoti papildomų finansavimo šaltinių bei plėtoti naujas paslaugas. Pakeitus mokyklų juridinį statusą, jų valdyme galės dalyvauti ir kiti steigėjai (įmonės, apskričių viršininkų administracijos, savivaldybės ir kt.). Eksperimentas bus palaipsniui tęsiamas kitose mokyklose.

2004 m. patvirtintas Lietuvos 2004–2006 metų bendrasis programavimo dokumentas; patvirtinta Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija ir jos veiksmų planas; patvirtintas Profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo planas; patvirtinta Informacinių ir komunikacinių technologijų diegimo į Lietuvos švietimą 2005–2007 metų strategija ir programa; patvirtinta Profesinio mokymo informacijos ir komunikacijos technologijos diegimo strategija; patvirtinta Pedagogų rengimo koncepcija; pradėta rengti nauja LR Profesinio mokymo įstatymo redakcija; reformuota profesinių mokyklų finansavimo sistema. Profesinių mokyklų finansavime įdiegtas moksleivio krepšelis; parengti ir patvirtinti 55 profesinio rengimo standartai; atliktos 3 sektorinės analizės viešbučių ir restoranų, mechanikos ir elektronikos ir informacinių technologijų sektoriuose; profesijos mokytojų tęstinio mokymo nuostatos, suformuluotos Profesijos mokytojų rengimo Lietuvoje koncepcijoje, buvo išbandytos praktikoje statybos sektoriuje. Planuojama patirties sklaida kituose sektoriuose; paskelbti pirmieji kvietimai teikti paraiškas Europos socialinio fondo paramai gauti (Pagal Europos profesinio mokymo plėtotės centro (Cedefop) struktūrą parengė Profesinio mokymo metodikos centras 2005).

Pastarojo meto Lietuvos profesinio rengimo sistemos kaitą sąlygoja gausios subjektyvaus ir objektyvaus pobūdžio prielaidos. Tai visų pirma bendrosios prielaidos, susijusios su tendencijomis ir pokyčiais, būdingais visam pasauliui. Iš kitos pusės, ne mažiau svarbios yra specifinės prielaidos,

charakterizuojančios Lietuvos integravimosi į demokratinę Europos ir pasaulio bendruomenę procesą, jos specifinius politinio, ekonominio, kultūrinio vystymosi išskirtinumus ir bruožus.

Anot R. Laužacko (2005) tarp gausybės šiandien pasaulyje vykstančių charakterizuojančių tendencijų išskirtinos trys, kurios turi ypač didelę įtaką profesiniam rengimui:

- *nuolat besikeičiančios, „informacinės“ visuomenės kūrimasis* yra būdingas moderniosios visuomenės bruožas, reiškiantis principinius žmonių veiklos ir jų bendravimo būdų pokyčius, išaugusį gamybos ir paslaugų procesų intelektualumo lygmenį bei sparčius informacinių technologijų procesų, nulemiančių žmonių santykius su naujomis žiniomis, plėtrą.

- *nuolatinis ir vis greitėjantis mokslo, technikos ir technologijų vystymasis* lemia gilius ir visapusiškus darbo procesų pokyčius. Sudėtingesni darbo procesai padidina planavimo, valdymo, sisteminės analizės ir kitų intelektualių operacijų lyginamąjį svorį. Profesinėje žmonių veikloje vis labiau pradeda dominuoti įvairios sprendiminės ir komunikacinės operacijos.

- *ekonominiai ir darbo procesai įgauna tarptautinį charakterį*. Jų pobūdį sąlygoja globaliniai veiksniai – pasaulinė prekyba, naujausių technologijų panaudojimas, pasaulinė politika. Aukšta pasauliniais standartais apibūdinama kvalifikacija ir nuolatinis mokymasis tampa išskirtine kiekvieno asmens profesinės raiškos sąlyga.

Apibendrinant skyrių matome, kad Lietuvos profesinio rengimo kaitą įtakojo sparčiai besikeičianti ekonominė aplinka, moksliniai inovaciniai procesai, socialinė politika, technologijų raida, o taip pat švietimo prioritetų kaita. Profesinio rengimo reforma, visų pirma, buvo formuojama strateginiais dokumentais, iš kurių didžiausią įtaką turėjo „Profesinio rengimo Baltoji knyga“. Didelę įtaką profesinio rengimo reformai turėjo tarptautiniai, visų pirma Europos Sąjungos plėtros, procesai. Itin didelis dėmesys reformuojant Lietuvos profesinio rengimo sistemą skirtas tinkamos profesinio rengimo politikos formavimui, visų suinteresuotųjų šalių įtraukimui į profesinio rengimo strategijų sukūrimą, sprendimų priėmimą.

2. PROFESINIO RENGIMO CENTRŲ VEIKLOS YPATUMAI

2.1. Profesinio rengimo centrų funkcijos

Mokymosi ir ypač tęstinio mokymosi paslaugų paklausa nuolat auga ne tik Lietuvoje, bet ir kitose pasaulio valstybėse, kuriose veikia rinkos ekonomika. Tai pirmiausia sąlygoja objektyvūs veiksniai – technologinė pažanga ir su ja susijęs poreikis nuolat atnaujinti dirbančiųjų kompetencijas, o taip pat subjektyvūs veiksniai – populiarėjanti ir aktyviai ypač ES populiarinama mokymosi visą gyvenimą idėja. Tačiau sparčiai augant mokymosi paslaugų paklausai, objektyviai mažėja valstybės galimybės šiuos mokymosi poreikius finansuoti biudžeto lėšomis. Tai lemia prastą praktinio mokymo bazių būklę. Profesinio mokymo įstaigoms tai neleidžia užtikrinti aukštos mokymo proceso kokybės ir gerų rezultatų, tai pat užkerta galimybes didinti profesinio mokymo prestižą ir populiarumą. Jaunimas renkasi aukštesnio lygmens švietimo įstaigas arba išvažiuoja į užsienį, o kvalifikuotų darbininkų stygius tampa ūkio plėtros.

Kaip teigia, Lietuvos laisvosios rinkos instituto ekspertas A. Mackonis (2009) geriausia šiuo metu profesinio mokymo vieta – verslo įmonė. Verslas dažnai verčiau pats išleidžia papildomus pinigus naujų darbuotojų profesiniam apmokymui, nei ieško jiems papildomai nieko nekainuojančių profesinių mokyklų absolventų. Verslas pats naujiems ar esamiems darbuotojams organizuoja profesinį mokymą ar kuria savo profesinio mokymo centrus, nei perka šias paslaugas iš savo srities profesionaliais turinčių būti profesinio mokymo įstaigų. To priežastis – nepakankama profesinio mokymo kokybė. Tyrimai rodo, kad 68 proc. apklaustųjų darbdavių manė, kad profesinio mokymo įstaigas baigusių mokinių žinios ir įgūdžiai visiškai neatitinka įmonės poreikių ir rinkos situacijos, o 9 iš 10 darbdavių teigė, kad turi iš naujo mokyti įdarbintus profesinių mokyklų absolventus. 2007 metais atlikto tyrimo duomenys leidžia teigti, kad vienam besimokančiam asmeniui profesiniame mokyme vidutiniškai tekę 7 tūkst. litų valstybės biudžeto lėšų buvo išleisti neefektyviai (Mackonis, 2009).

Parengtoje studijoje įgyvendinant Europos Sąjungos PHARE programos projektą, teigiama, kad optimizuojant profesinio rengimo tinklą paslaugų prieinamumą reikia derinti su jų kokybe, be kurios profesinio rengimo paslaugos negali pasiekti joms keliamų socialinių ir ekonominių tikslų, o teikiamos nekokybiškos paslaugos yra visiškai nuostolingos valstybei. Todėl reikia mažas profesinio rengimo įstaigas (kurios ne tokios ekonomiškai gyvybingos), siekiant optimizuoti tinklą, prijungti prie didesnių.

Svarbu pastebėti, jog prijungimas savaimė neužkerta kelio neefektyviam išteklių naudojimui. Sujungus mažas įstaigas būtina tuo pačiu pertvarkyti teikiamų paslaugų struktūrą, kad 1) būtų orientuojamasi į profesijas, kurios bus paklausios darbo rinkoje, 2) išvengiama konkurencijos su

paslaugomis, kurios teikiamos gretimuose pagrindinės įstaigos filialuose; 3) pertvarkomas valdymas ir 4) atsisakoma nereikalingos, nenaudingos infrastruktūros, taip sumažinant fiksuotas išlaidas ir sutaupant lėšų paslaugų kokybės gerinimui; 5) orientacija į tęstinio suaugusiųjų mokymo paslaugų teikimą rinkoje, taip efektyviau išnaudojant turimus profesinio rengimo išteklius ir generuojant pajamas jų periodiškam atnaujinimui (Studija parengta įgyvendinant ES PHARE programos projektą, 2006).

Profesinio rengimo infrastruktūra iki reformos buvo pritaikyta žemės ūkio ir stambios pramonės poreikiams. Todėl, kuriantis laisvos rinkos ekonomikai, daugumoje profesinių mokyklų, neatitinkančių darbo rinkos poreikių ir pritaikytų žymiai didesniems besimokančiųjų srautams, iškilo problemų ne tik išlaikant didžiulius pastatus, dirbtuves, bet ir surenkant moksleivių grupes. Tokiu būdu iškilo aiški būtinybė optimizuoti profesinio rengimo infrastruktūros tinklą.

Todėl siekiant užtikrinti profesinio rengimo kokybę ir prieinamumą, pastaraisiais metais buvo intensyviai optimizuojamas profesinio rengimo įstaigų tinklas. Dalis profesinio rengimo įstaigų buvo sujungtos, įsteigiant regioninius profesinio rengimo centrus. Tikimasi, kad tokie centrai galės telkti savo pajėgas regiono poreikiams tirti ir jiems tenkinti, tinkamiau panaudos turimus išteklius mokymo programoms tobulinti, naujoms rengti (Barkauskaitė, 2007).

Profesinio mokymo centrai – naujos institucijos šalies profesinio mokymo sistemoje, jų plėtros klausimai sprendžiami kartu su viso Lietuvos ūkio atkūrimo, restruktūrizacijos ir integracijos į globalią rinką problemomis.

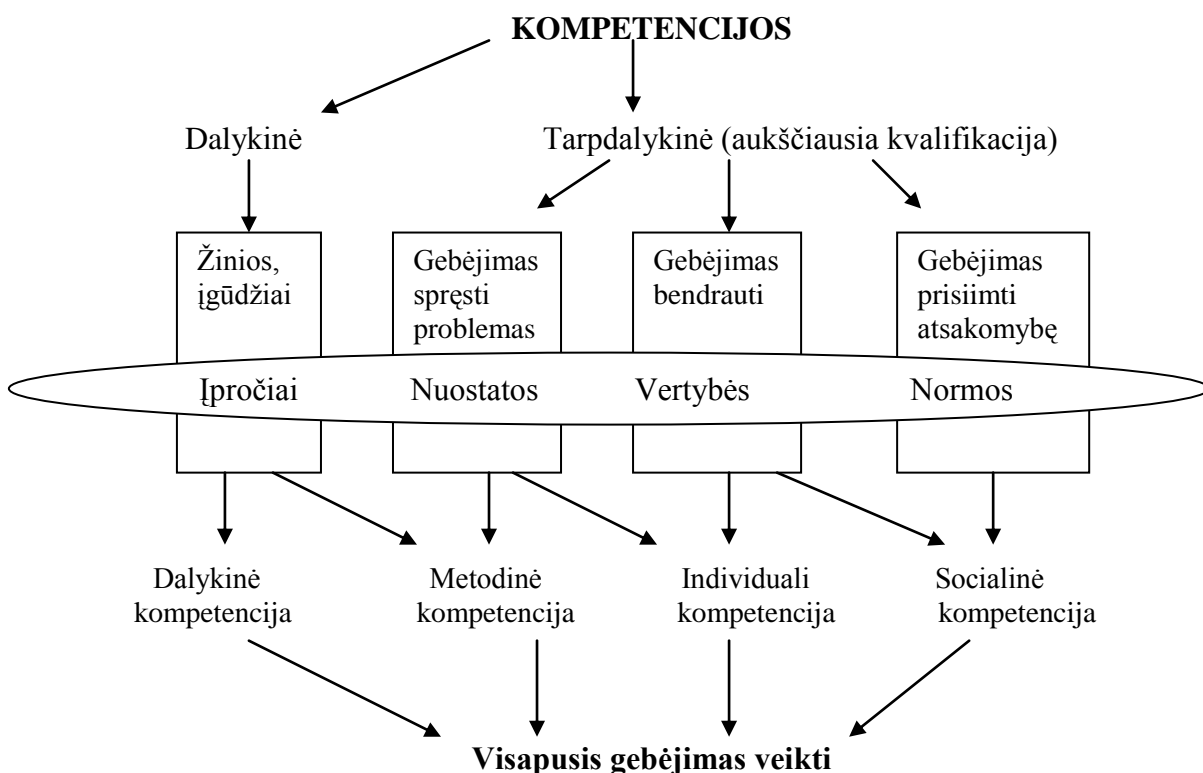
Svarbiu pasiekimu šiose srityje laikytinas Regioninių profesinio rengimo centrų, galinčių efektyviau tenkinti besimokančiųjų poreikius ir atliepti darbo rinkos reikalavimus, kūrimas. Tokiose centruose efektyviau valdomi žmoniškieji ir materialiniai ištekliai, lengviau atnaujinama ir kuriama mokymosi bazė, užtikrinama programų įvairovė. Regioninių profesinio rengimo centrų sistema labai naudinga siekiant šių tikslų (Gurskienė, 2004):

- deleguoti atsakomybę ir sprendimų priėmimą regioniniam lygiui;
- sustiprinti profesinio rengimo sistemos jautrumą ir lankstumą, taip reaguojant į šalies ir regiono darbo rinkos poreikius;
- įtraukti į profesinio rengimo infrastruktūros valdymą, planavimą ir sprendimų priėmimą daugiau suinteresuotų pusių;
- sudaryti sąlygas profesinio rengimo kofinansavimui.

Regioninių profesinio rengimo centrų steigimas tapo rimtu decentralizacijos ir operatyvaus valdymo žingsniu, tačiau šiuo metu ši valdymo reforma žengia toliau, ir vykdomas profesinio rengimo centrų reorganizavimas į viešąsias įstaigas. Taip į sprendimų priėmimą ir valdymą tiesiogiai įtraukiami visi suinteresuoti asmenys: regionų darbdaviai, socialiniai partneriai, savivaldybės, kitos švietimo institucijos ir t.t.

Profesinio mokymo centras turi aiškią plėtros viziją – moderni profesinio mokymo įstaiga, atvira visuomenei, teikianti moksleivių ir suaugusiųjų profesinį išsilavinimą (I-IV pakopos), kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą bei kitas paslaugas, greitai ir lanksčiai reaguojant į darbo rinkos pokyčius.

Todėl, kaip teigia, K. Halfpap ir B. Ott (2004), šioje profesinio rengimo fazėje svarbu mokymą orientuoti į darbinę veiklą. Tokiu būdu mokymasis taps efektyvesnis ir labiau motyvuotas negu tradicinis instrukcijų reglamentuotas mokymas. Darbinio mokymo pagrindinė funkcija pateikta 1 pav.



1 pav. Darbinio mokymo pagrindinė funkcija

(Paimta iš Halfpap K., Ott B., 2004)

Darbinio mokymo pagrindinė funkcija (žr. 1 pav.) iliustruoja platesnio veiksnio (sugebėjimo veikti) kvalifikacinę ir kompetencinę struktūrą. Asmenybės esminės veiklą reguliuojančios savybės iliustracijoje išdėstytos tarsi įstrižai, nes jos yra veiksmingos visose kitose kvalifikacinėse srityse sudvasinta vertybių ir normų sistema, nuostatos kaip pažintinė ir labai emocionali apibūdinama elgsenos parengtis bei įpročiai kaip daugiau ar mažiau „automatizuoti“ veiksmai. Strėlės iliustruoja „pagrindinius priskyrimo būdus“. Strėlės, einant nuo dalykinių žinių ir sugebėjimų metodinės kompetencijos link demonstruoja technologijoms būdingą metodinių kompetencijų sritį (Halfpap, Ott, 2004).

Profesinis kompetentingumas įgalina veikti ir konkrečiame kontekste spręsti profesines problemas, integruotai sutelkiant turimus įvairius individo kognityvinius bei praktinius šaltinius. Kalbant apie profesinį kompetentingumą, privalu akcentuoti tris elementus: a) panašias ar giminingas situacijas, kuriose reiškiasi kompetencijos (profesinės veiklos sritis, funkcijas), b) mobilizuojamus kognityvinius bei praktinius šaltinius, c) mąstymo operacijas, kurios įgalina mobilizuoti minėtus šaltinius (Anužienė, 2005).

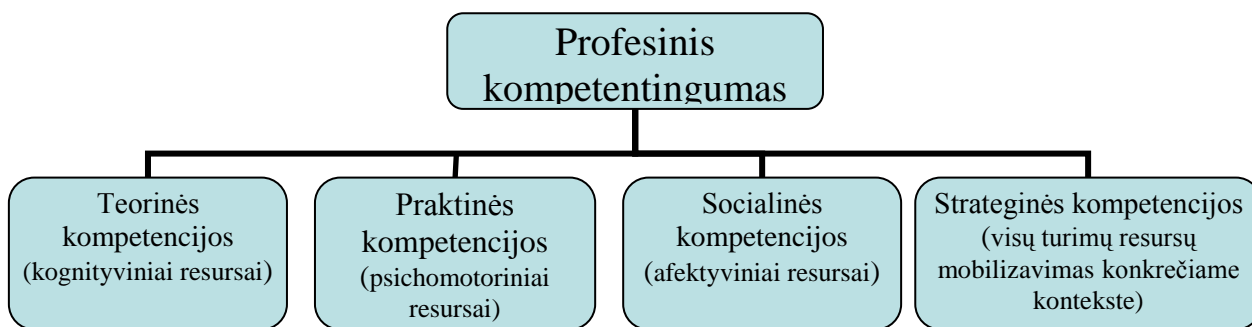
Kai kurie mokslininkai pabrėžia, kad kompetentingumas nėra adekvatus išsilavinimą patvirtinančiam diplomui. Todėl didžiausia perversija yra galvoti, jog žinių visuma, įgyta studijų metu, leidžia diplomantams „gebėti atlikti...“, „turėti teisę į ...“, „būti pranašesniam už ką nors“, „užtikrinti profesionalumą ir kompetentingumą“. Taigi žinių visuma dar nėra kompetentingumas; žinios dar nereiškia, kad diplomantas galės, norės ar turės galimybes jas taikyti praktikoje.

Profesinis kompetentingumas skirstomas į (Anužienė, 2005):

- teorines kompetencijas, kurios pasireiškia turimomis –žiniomis, įgytomis pirminio ar tęstinio profesinio mokymo metu;
- praktines kompetencijas, kurios pasireiškia kaip metodologinių, techninių, organizacinių gebėjimų visuma, t.y. mokėjimas sukonkretinti duomenų visumą, ją suskaidyti į atskirus veiklos veiksmus, mokėjimas apdoroti informaciją, ją paverčiant operacine, mokėjimas atgaminti ir praturtinti kokybės procesą ir t.t.;
- socialines kompetencijas, kurios pasireiškia darbuotojo integravimosi į organizaciją gebėjimais, nuostatomis, vertybėmis, komunikaciniais ir vadybiniais gebėjimais, jų derinimu ir taikymu konkrečioje aplinkoje;
- strategines kompetencijas, kurios pasireiškia žinių, mokėjimų, gebėjimų, nuostatų mobilizavimu, leidžiančiu spręsti problemas konkrečiame organizaciniame kontekste, t.y. turimų teorinių, praktinių, socialinių kompetencijų sintezė, gebėjimas visa tai jungti į visumą, veiklos koordinavimas, naujų problemos sprendimų paieška, gebėjimas pateikti inovacijas bei kūrybiškumą ir t.t. (žr. 2 pav.).

Profesinio kompetentingumo svarbiausia komponentė yra strateginės kompetencijos, padedančios valdyti kitus heterogeninius kintamuosius sprendžiant įvairias problemas konkrečioje veiklos situacijoje.

Profesinės kompetencijos įgijimas yra nukreiptas ne tik į darbo pasaulį, bet ir į visapusišką profesinį mokymą.



2 pav. Profesinio kompetentingumo struktūra (Paimta iš Anužienės, 2005)

Anot, K. Halfpap ir B. Ott (2004) visapusiškas profesinis mokymas grindžiamas keturiais mokymosi aspektais (žr. 3 lentelė):

3 lentelė

Visapusio mokymo(si) tikslai ir turinys (Paimta iš Halfpap, Ott, 2004)

Dalykinio turinio mokymas	Metodinis mokymasis sprendžiant problemas	Socialinis komunikacinis mokymasis	Emocinis etinis mokymasis
Tikslo aspektas: dalykinė kompetencija	Tikslo aspektas: metodinė kompetencija	Tikslo aspektas: socialinė kompetencija	Tikslo aspektas: individuali kompetencija
Technologinės žinios	Savarankiška informacijos paieška	Dalykiškumas argumentuojant	Protiniai gebėjimai
Ekologinės žinios	Produktyvus informacijos apdorojimas	Atvirumas ir integracija	Meniniai ir estetiniai gebėjimai
Ekonominės žinios	Gebėjimas spręsti problemas	Komunikabilumas	Politiniai ir socialiniai gebėjimai
Struktūrinės žinios	Metaplanų sudarymo metodas	Aktyvus klausymasis	Pasitikėjimas savimi ir savikritika
Sisteminės žinios	Orientacinio teksto metodas	Pokalbio vedimas	Atsakomybė
Gebėjimas įgytas žinias panaudoti kitomis sąlygomis	Situacijos analizė	Konfliktų sprendimas	Gebėjimai reflektuoti
Gebėjimas vertinti	Darbo laiko planavimas	Grižtamojo ryšio metodai	Pilietinė branda

1. profesijos (turinio) mokymasis remiasi pažintiniais gabumais ir motoriniais įgūdžiais, kurie yra užfiksuoti naujose mokymo nuostatose – tuo siekiama įgyti kompetenciją tam tikros specialybės srityje;

2. mokymasis, apimantis metodišką problemos sprendimą, remiasi pagrindinės mokymosi ir darbo įsisavinimu – tuo siekiama įgyti metodinę kompetenciją;

3. socialinis komunikacinis mokymasis remiasi pagrindinės kooperacijos ir komunikacijos įsisavinimu – tuo siekiama įgyti socialinę kompetenciją;

4. efektyvus etinis mokymasis remiasi santykiu su savimi. Šio mokymosi tikslas yra suvokti save, dirbti remiantis asmenine atsakomybe (socialine ir politine), kurti savo interesų sferą ir gyvenimo planus. Tuo siekiama įgyti individualią kompetenciją apie svarbiausius visapusio mokymosi tikslus ir turinį.

Apibendrinant skyrių galima teigti, kad Profesinio mokymo centrai – naujos institucijos šalies profesinio mokymo sistemoje, jų plėtros klausimai sprendžiami kartu su viso Lietuvos ūkio atkūrimo, restruktūrizacijos ir integracijos į globalią rinką problemomis. Profesinio mokymo centras turi aiškia plėtros viziją – moderni profesinio mokymo įstaiga, atvira visuomenei, teikianti moksleivių ir suaugusiųjų profesinį išsilavinimą (I-IV pakopos), kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą bei kitas paslaugas, greitai ir lanksčiai reaguojant į darbo rinkos pokyčius.

Profesinio rengimo centrai, siekdami naujos profesinio mokymosi ir verslo (darbo) kultūros, disciplinų didaktika kreipia į keturis atsparos taškus, kuriems priskiriama pagrindinė funkcija (Halfpap, Ott, 2004): darbo santykis, kūrybinė orientacija, veikimo orientacija ir pagrindinių kvalifikacijų įgijimas.

2.2. Profesinio rengimo centrų veiklos tobulinimo kryptys

Atsižvelgiant į gausybę pastarųjų metų publikacijų, skirtų mokymo/studijų kokybės klausimams, nesunku suprasti, kad ši tema yra ypatingai aktuali. Tačiau taip galvoti būtų kiek paviršutiniška, turint omenyje faktą, kad kokybei ir anksčiau buvo skiriama didelė svarba mokymo įstaigose. Pasikeitė tik būdas, kaip kokybė yra suvokiama ir valdoma. Per pastaruosius du dešimtmečius kokybė tapo plačiai vartojama sąvoka profesinio mokslo bendruomenėje – metodiškai siekiama visuomeninės svarbos su daugybe strategijų ir tyrimų, skirtų kokybės valdymui ir užtikrinimui. Šie pokyčiai gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai aiškinami Bolonijos procesu, bet tikrosios priežastys, nulėmusios šiuos pokyčius, yra įvairios – profesinio mokslo diversifikacija, sudėtingėjanti materialinių, finansinių ir intelektualinių išteklių situacija ir kt. Kita vertus, besikeičianti mokslo aplinka (augantys organizacijų ir visuomenės reikalavimai studijų kokybei, kintantys studentų lūkesčiai mokymo turiniui ir metodams, augantis finansinis spaudimas

viešajame sektoriuje, didėjanti konkurencija tarp profesijos mokyklų, globalizacijos procesai) skatina ieškoti naujų sisteminių priemonių mokymo/studijų kokybės gerinimui.

Nuolatinio mokymosi pirmieji įgūdžiai yra neabejotinai įgyjami bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo įstaigose. Suaugusiųjų gebėjimas sėkmingai prisitaikyti prie nuolatinės kaitos sąlygų priklauso nuo švietimo sistemos institucijų veiklos kokybės ir gebėjimo lanksčiai reaguoti į aplinkos pokyčius. Šiandien yra manoma, kad būtent besimokanti organizacija yra tos organizacijos modelis, kuris leistų užtikrinti organizacijos, kartu ir mokymo institucijos anksčiau minėtą gebėjimą lanksčiai ir efektyviai reaguoti į aplinkos pokyčius.

Atliktuose lyginamuosiuose tyrimuose Europos šalyse narėse (Business. Input to the EU Consultation on Lifelong Learning, 2001) išskiriamos problemos, stabdančios besimokančios organizacijos plėtrą:

- nepakankama, darbuotojams mažai pasiekiamą informacija apie formalaus ir neformalaus nuolatinio mokymosi galimybes;
- pasyvūs socialiniai partneriai;
- lėtas darbo vietų modernizavimo procesas, atkreipiant dėmesį į darbui ir mokymuisi skirtą laiką;
- neefektyvus mokymas, sąlygojamas netinkamų mokymo ir mokymosi metodų bei organizacijos poreikių neatitinkančio turinio;
- nuolatinio mokymosi kompetencijos trūkumas.

Besimokanti organizacija kaip ir nuolatinis mokymasis yra daugialypis fenomenas, integruojantis įvairių mokslo sričių aspektus. Pagrindiniai yra politiniai ir socialiniai, ekonominiai ir vadybiniai, švietimo ir psichologiniai, taip pat antropologiniai aspektai.

2007 m. atliktas kokybinis tyrimas apie mokymąsi visą gyvenimą ir jo rezultatyvumą (tikslinė grupė – suaugusieji besimokantys suaugusiųjų mokymo centruose, darbo rinkos mokymo proceso dalyviai, siekiantys įgyti profesinę kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, bei mokymo centrų vadovai) atskleidė, kad darbo rinkos mokymo rezultatyvumą tiek teigiama, tiek neigiama prasme lemia subjektyvūs-asmenybiniai veiksniai, tarp kurių svarbiausi – mokymosi motyvacija ir ryšys su gyvenimo planais bei psichologiniai asmenybės bruožai, bei socialiniai veiksniai, susiję su darbo rinkos ypatumais – profesijų paklausa, darbo užmokesčiu bei darbo rinkoje vyraujančiais formaliais ir neformaliais reikalavimais konkrečioms profesijoms (Šutinė ir kt., 2007).

Kaip teigia daugelis mokslininkų yra sukaupta užtektinai žinių apie mokymo ir mokymosi procesus, tačiau tik tuomet, kai turimos žinios yra derinamos su organizacijos vizijos kūrimu, mąstymo procesų kaita, politikos ir strategijos formavimu, vadyba kaip visuminiu procesu bei profesinio rengimo centrų vadovų ir mokytojų kompetencijos tobulinimu peržengiant nusistovėjusias tradicijas, yra įmanomas institucijos kaip besimokančios organizacijos atsiradimas.

Vadovaudamiesi A. Pundzienės (2002) mokymo institucijų kaitos gairėmis, matome, kad procesinio rengimo centro kaitos į besimokančią organizaciją sėkmė priklauso nuo:

- tinkamos išėties pozicijos pasirinkimo;
- organizacijos kaitos proceso kaip nuoseklaus, visuotinio ir dinamiško proceso suvokimo;
- kokybiškos vadybos užtikrinimo;
- reikiamų žmoniškųjų (vadovų ir darbuotojų kompetencija, reikiamas jų skaičius) ir materialinių išteklių paskyrimo.

Galima išskirti kelis pagrindinius profesinio mokymo institucijos kaitos į besimokančią organizaciją etapus (Pundzienė, 2002):

- rinkos arba išorinės organizacijos aplinkos analizė;
- įstaigos vidinės aplinkos analizė;
- įstaigos kaitos planas;
- įstaigos žmoniškųjų išteklių (vadovų ir mokytojų, įtraukiant mokinius bei jų tėvus) kaitos planas;
- kaitos planų įgyvendinimas;
- kaitos proceso monitoringas, koregavimas, grįžtamasis ryšys;
- proceso ir produkto vertinimas.

A. Kavaliauskienės ir G. Žibinienės (2007), nurodo vertinimo etapiškumą, dažniausiai jį aprašo kaip procesą su būtinu periodišku kokybės pamatavimu – įvertinimu. Tai sudaro prielaidas nuosekliam vertinimui, orientuotam į šias pagrindines teorines nuostatas: 1) išėties (sąlygos pagrindiniam tikslui, mokymo turiniui įgyvendinti, besimokančiųjų lygis, komplektavimas), 2) mokymo turinio projektavimas, 3) procesas (mokymo procesas, mokymo turinio įgyvendinimas), 4) poveikis (rezultatai, pasekmės), 5) efektyvumas (žmoniškųjų ir materialinių išteklių ir kitų indėlių panaudojimo racionalumas, veiksmingumas ir dermė su pasiektais rezultatais).

Apibendrinant aukščiau pateiktą medžiagą kokybės vertinimo tema, matome, kad šiuo atveju daugiau buvo orientuotasi į išorinį kokybės vertinimą, orientuotą tik į mokymo turinio realizavimą nenumatant mokymo institucijos vadybinės veiklos kokybės vertinimo. Tai buvo nepakankama priemonė, siekiant užtikrinti profesinio mokymo kokybę, nes teorinėje literatūroje kokybės vertinimo tema akcentuojamas vidinio ir išorinio kokybės vertinimo būtinumas, kuriant kokybės užtikrinimo sistemą.

Igyvendinant Lisabonos strategiją Europos Sąjungoje labai didelis dėmesys yra skiriamas profesinio mokymo kokybei. Vienas iš Kopenhagos deklaracijos išskirtų prioritetų yra remti bendras kokybės užtikrinimo iniciatyvas, kuriomis siekiama nustatyti bendruosius profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijus. Užsienio šalių patirties analizė rodo, kad įvairios šalys kuria arba jau taiko profesinio mokymo kokybės vertinimo standartus.

Lietuvoje jau naudojami vieningi bendrojo lavinimo ir aukštojo mokslo kokybės vertinimo kriterijai. Todėl 2008 m. Profesinio mokymo ir metodikos centras parengė „Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkinį (kokybės standartą). Šiame dokumente įvardijama, kokiais kriterijais ir rodikliais reikėtų vadovautis vertinant profesinio mokymo kokybę.

Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkinys (Kokybės standartas) parengtas vadovaujantis Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo koncepcija. Be to, siekiant, kad sukurtas dokumentas būtų patogus naudoti, jo struktūra buvo parengta kruopščiai išstudijavus kitų pasaulio valstybių, visų pirma ES šalių, analogiškos paskirties dokumentus.

Kokybės standarto paskirtis – išskirti kokybės tobulinimui reikšmingiausias veiklos sritis, apibrėžti kokybę tose srityse ir nustatyti kriterijus bei rodiklius, naudotinus vertinant profesinio mokymo kokybės būklę (Avižienis, Baranauskas, Gumbelevičiūtė ir kt., 2008).

Kokybės standartas sudarytas iš dviejų dalių – Standartas profesinio mokymo programai vertinti ir Standartas profesinio mokymo institucijai vertinti. Programai vertinti išskirtos 5 sritys: programa ir materialieji ištekliai jai įgyvendinti; personalas; mokymo procesas; programos įgyvendinimo rezultatai; programos kokybės užtikrinimas.

Profesinio mokymo teikėjo veiklos vertinimo kriterijai sugrupuoti į 6 sritis: valdymas; ištekliai; parama mokiniui: priimant, mokantis ir baigiant instituciją; mokymas ir mokymasis; rezultatai; institucijos veiklos kokybės užtikrinimas.

Šiuo kokybės standartu siekiama suformuoti vieningą kokybės sampratą ir vieningus kokybės vertinimo mechanizmus visoje Lietuvos profesinio mokymo sistemoje, apimant tiek jaunimo, tiek suaugusiųjų mokymą. Turint omenyje profesinio mokymo bei institucijų veiklos konteksto įvairovę, jo negalima padaryti griežtai reglamentuojančiu dokumentu, nes kai kurie rodikliai ar net kriterijai skirtingose situacijose gali turėti labai skirtingą reikšmę. Anot kokybės standarto autorių, kokybės standartas turėtų būti priemonė, paaiškinanti profesinio mokymo institucijų atstovams, kaip atlikti savęs įsivertinimą bei pasirengti išoriniam vertinimui. Atlikdama vidinį įsivertinimą profesinio mokymo institucija gali pasirinkti ir naudoti tik tuos kriterijus, kurie jai atrodo tuo metu svarbūs ir reikšmingi mokymo kokybei tobulinti, o renkant informaciją savianalizės ataskaitai galima pasitelkti ne visus ir ne tik kokybės standarte įvardytus rodiklius.

Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkinys (kokybės standartas) turėtų duoti impulsą profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemos plėtrai Lietuvoje. Jis taip pat turėtų tapti priemone profesinio mokymo kokybės stebėsenai ir informacijos sklaidai tiek institucijos, tiek nacionaliniu lygmenimis. Kokybės standartas taip pat turėtų padėti ugdyti kokybės užtikrinimo kultūrą profesinio mokymo institucijose (Avižienis, Baranauskas, Gumbelevičiūtė ir kt., 2008).

Taigi skirtingos mokyklų veiklos tobulinimo koncepcijos teoriškai reikalauja skirtingų vertinimo priemonių. Literatūroje išskiriamos dvi pagrindinės koncepcijos: kokybės vadyba ir besimokanti organizacija (žr. 4 lentelė).

Besimokanti organizacija – šių dienų fenomenas. Tai organizacija, sukaupusi kompetenciją kurti, įgyti ir perduoti žinias, keisti elgesį, prisitaikant prie naujų žinių ir suvokimo. Nuo to, kaip ji greitai sugeba išmokyti savo darbuotojus, panaudoti jų aktyvumą ir staigiai orientuotis į klientų poreikius, priklauso jos konkurencingumas bei atliekamų paslaugų kokybė. Organizacijos tampančios besimokančia organizacija darbuotojai turi pajėgti mokytis visą laiką, nes žinios, kurių reikia jų darbui, kinta kartu su naujais kompetencijų reikalavimais bei mokslo ir technologijų pažanga. Organizacijos, norinčios tobulėti, turi organizuoti tobulinimosi procesą, kaip nenutrūkstamą veiksmą, tačiau ir darbuotojai turi rodyti iniciatyvą.

4 lentelė

Kokybės vadybos ir besimokančios organizacijos koncepcijos aspektai

(Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra, 2008)

Vertinimo komponentai	Kokybės vadybos aspektas	Besimokančios organizacijos aspektas
Vertinimo tikslas	Organizacijos vadybos tobulinimas, atskaitomybė, veiklos planavimas ir strategavimas	Organizacijos tobulėjimas mokymosi dėka, susitarimas dėl bendrų siekių, bendradarbiaujančios ir diskusinės aplinkos kūrimas
Vertinimo organizavimas	Dokumentų rinkimą ir vertinimą atlieka kvalifikuoti specialistai, optimaliai įtraukdami bendruomenę	Vertinimo iniciatyva priklauso bendruomenei
Vertinimo metodas	Kokybės komponentų matavimas ir duomenų analizė atliekama politikos analizės metodais	Situacijos vertinimas, remiantis patirtimi, situacijos analizės ir sprendimų priėmimo metodai, įvairūs mąstymo modeliai
Vertinimo dokumentavimas	Griežtai apibrėžtas, gausus, privalomas	Neapibrėžtas, minimalus, neprivalomas
Vertinimo kokybės kriterijus	Objektyvumas, nauda sprendimų priėmimui. Reikalavimus nusako vertinimo kokybės standartas	Susitarimas, naujos žinios, nėra aiškiai apibrėžtų reikalavimų, dažnai orientuojamasi į konstruktyvizmo tradiciją
Vertinimo rezultatas	Specialistų suformuoti siūlymai vadybininkams dėl veiklos tobulinimo	Mokytojų asmeninių siekių ir organizacijos siekių suderinimas
Vertinimo motyvacija	Užmokestis už darbą ir kiti palaikantys veiksniai	Tobulėjimas, saviraiška ir kiti motyvuojantys veiksniai

Besimokanti organizacija – ateities organizacija, kuri orientuojasi į naują kokybę, į pokyčius organizacijos darbe, naujus darbo metodus. Pokyčiai organizacijoje priklauso nuo besimokančiojo personalo, kurio mokymas orientuotas nuolat gerinti visos organizacijos veiklą. Sukuriamas glaudus

darbo ir mokymosi, dalyvavimo inovaciniuose kūrimo procesuose ir rezultatų įvertinimo ryšys (Baležentis, 2008).

Pokyčiai personalo tobulinimesi užtikrina organizacijos dinamiškumą, raidos spartą, laiku prisitaikymą prie besikeičiančių aplinkos sąlygų atsižvelgiant į naujus iššūkius. Tokiu būdu organizacija tampa konkurencinga, taikanti modernias vadybos ir mokymo priemones bei technologijas.

Besimokančiojoje visuomenėje yra integruojamos visos mokymo organizacinės formos: savarankiškas mokymasis, komandinis mokymas, besimokanti organizacija. Viena svarbiausių tokios visuomenės sukūrimo prielaidų – mokymasis visą gyvenimą (Baležentis, 2008).

Apibendrinant skyrių, galime vadovautis prielaida, kad besimokanti organizacija yra kokybinė organizacijos charakteristika, nusakoma tam tikrų būdingų mentalinių modelių ir sisteminio mąstymo buvimu organizacijoje.

Todėl svarbu, kad profesinio rengimo centruose mokymo turinio vertinimas būtų vykdomas kaip prasmingas, daugkartinis, nuolat vykstantis, pasikartojantis procesas, apimantis stebėjimą, vertinimą, įsivertinimą, analizę, tobulinimą ir t.t. Šio proceso atskaitos taškas – vykdoma mokymo turinio savianalizė, kuri įpareigoja nuolatiniam tobulinimo ir vertinimo procesui. Išorinis vertinimo pagrindas – mokymo institucijos parengta savianalizė, veiksmų planas vykdymo kokybei tobulinti ir realūs tobulinimo rezultatai. Todėl profesinio rengimo centrai vadovaudamiesi „Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkiniu (Kokybės standartu) turi suprojektuoti kokybės užtikrinimo įgyvendinimą kaip ciklišką sistemą užtikrinant vidinio ir išorinio kokybės vertinimo funkcionavimą ir tarpusavio sąryšį.

2.3. Profesinio rengimo centrų mokytojų vaidmuo veiklos kaitos kontekste

Šiuolaikinė profesinio rengimo sistema turėtų suteikti galimybę įgyti žinių ir gebėjimų nuolat, visos darbinės veiklos metu, kad profesinis rengimas atitiktų darbo rinkos reikalavimus ir individo gebėjimus bei interesus. Reikia suteikti galimybes įgyti profesinį išsilavinimą ir kelti kvalifikaciją kuo didesniai jaunų bei suaugusiųjų žmonių būriui, tuo pačiu metu užtikrinant reikiamą teorinį ir praktinį pasirengimą būsimai darbinei veiklai. Nauji uždaviniai kelia naujus reikalavimus profesinio rengimo centrams ir mokytojams.

Sąvoka „profesijos mokytojas“ taikoma dėstantiems pagal visas - ir pirminio, ir tęstinio – profesinio mokymo programas. Profesijos mokytojai gali dirbti įvairių tipų mokymo įstaigose: profesinėse mokyklose ir darbo rinkos mokymo centruose. Profesijos mokytojai suteikia profesinei veiklai atlikti reikalingas profesines žinias, gebėjimus ir įgūdžius; be to, jie lavina besimokančiųjų asmeninius ir socialinius įgūdžius. Šiuo tikslu ir pirminio, ir tęstinio mokymo sistemose dirbantys

profesijos mokytojai turi atitikti tuos pačius priėmimo į darbą, kvalifikacijos ir profesinės patirties reikalavimus, kurie nepriklauso nuo dėstomo dalyko. Reikalavimai profesijos mokytojams yra išdėstyti Švietimo ir mokslo ministro 2005 m. įsakyme dėl kvalifikacinių reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal profesinio mokymo programas, aprašo tvirtinimo. Įsakyme nustatyta, kad norintys dirbti profesijos mokytojais profesinėse mokyklose privalo:

- turėti aukštąjį išsilavinimą ir pedagoginę kvalifikaciją, arba
- turėti aukštąjį išsilavinimą ir būti baigę pedagoginio minimumo programą Pedagogų profesinės raidos centre, arba
- turėti profesinį išsilavinimą, trejų metų darbo pagal specialybę stažą ir būti baigę pedagoginio minimumo programą Pedagogų profesinės raidos centre.

Kaip teigiama Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatose (2003 m.), kuriant žinių visuomenę, keičiasi ir pats mokytojo vaidmuo. Mokytojas ne vien tik perteikia žinias, mokytojas – tai mokymosi organizatorius, mokymosi galimybių kūrėjas ir mokymosi patarėjas.

Mokytojo vaidmuo ir atsakomybė buvo plečiama vykdant kiekvieną profesinio rengimo sistemos reformą. Profesijos mokytojams keliami šie nauji reikalavimai (Profesijos mokytojų rengimas Lietuvoje, 2006):

- Aktyviau dalyvauti mokslinių tyrimų veikloje, numatant darbo rinkai reikalingų įgūdžių pokyčius, nustatant naujas kvalifikacijas ar naujas reikalaujamų kompetencijų grupes. Sugebėjimas analizuoti savo mokymo veiksmingumą padeda didinti mokymo kokybę. Profesijos mokytojų gebėjimo atlikti tyrimus lavinimas yra svarbus mokytojų rengimo programų elementas.

- Giliau suvokti mokymosi visą gyvenimą politikos reikalavimus, pagal kuriuos mokytojai turi padėti mokyti ir skatinti studentus „išmokyti mokyti“.

- Aktyviau dalyvauti profesinės mokyklos planavimo veikloje ir prisidėti prie mokyklos tapimo mokymosi organizacija.

- Dalyvauti mokymo programos rengimo procese. Programų rengimo funkcija yra decentralizuota ir perduota profesinėms mokykloms. Mokymo programą rengia mokymo įstaigos direktoriaus sudaryta darbo grupė, kurioje yra ir profesijos mokytojų. Profesinių mokyklų atstovai dalyvauja svarstymuose Švietimo ir mokslo ministerijoje, o pačios mokyklos dalyvauja įvairiuose projektuose, kur mokytojai išmoksta, kaip sudaryti mokymo programą.

- Dalyvauti nacionalinių ir tarptautinių tinklų veikloje. Profesinės mokyklos aktyviai dalyvauja įvairiuose nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose, kur mokytojai studijuoja pedagogikos naujoves, vyksta į stažuotes, keičiasi patirtimi ir t.t.

Nauji profesiniai reikalavimai mokytojams, nauji rekomenduojami vaidmenys bei besiplečianti profesinių žinių bazė iš visų lygių švietimo darbuotojų reikalauja naujų tipų patirties. Kaip ir kitų profesinių sričių praktikai, švietimo darbuotojai be šių nuolat gausėjančių žinių negali

išsiversti, jie turi būti išmokyti pasinaudoti jomis tam, kad galėtų nuolat tobulinti savo supratimą bei amato įgūdžius.

Naujo profesijos mokytojo vaidmens ir atsakomybės apibrėžimas buvo nelengvas uždavinys profesinio mokymo reformos procese. Iki 1994 m. mokytojų pagrindinis vaidmuo buvo mokyti profesinių mokyklų moksleivius. Dabar profesijos mokytojai tampa aktyviais politinių ir mokslinių diskusijų, įvairių plėtros projektų bei švietimo veiklos dalyviais.

Profesijos pedagogų aplinkoje labiausiai vertinama: sugebėjimas išskirti profesinės veiklos vertinimo kriterijų sistemą, gebėjimas ją vertinti ir profesinio ugdymo turinį adaptuoti prie pasikeitusios veiklos pasaulio aplinkoje; sugebėjimas užtikrinti įvairių lygių komunikavimą su mokiniais ir veiklos pasauliu; sugebėjimas sukurti prielaidas (technines, organizacines, edukacines) mokiniams komunikuoti įvairiu lygiu su profesijos pedagogais, socialiniais partneriais, darbdaviais (veiklos pasauliu); sugebėjimas adaptuoti profesinio rengimo standartuose apibrėžtus visaapimančius ugdymo tikslus prie realių profesinio ugdymo institucijos sąlygų bei regioninių darbo rinkos poreikių; asmeninė profesijos pedagogų atsakomybė siekiant užsibrėžtų profesinio ugdymo tikslų (Adamonienė ir kt., 2003).

Taigi 2002 m. Lietuvos profesijų klasifikatoriuje profesijos mokytojų vaidmuo ir užduotys apibūdinti tokiu būdu (Profesijos mokytojų rengimas Lietuvoje, 2006):

- mokymo planų ir profesinio mokymo programų rengimas bei sudarymas, studijų kurso paruošimas pagal reikalavimus;
- paskaitų vedimas ir moksleivių veiklos klasėje priežiūra;
- užduočių ir uždavinių sudarymas bei vertinimas pažymiais;
- moksleivių praktinio mokymo vykdymas ir vadovavimas jam;
- egzaminų užduočių paruošimas ir egzaminų organizavimas;
- studentų darbo ir pažangos ataskaitų rengimas, jų svarstymas su kolegomis ir socialiniais partneriais;
- dalyvavimas mokyklos susirinkimuose ir mokymo bei organizacinių klausimų svarstymuose;
- studentų užklasinės veiklos organizavimas ir pagalba jiems;
- individualus mokymas atliekant įvairias užduotis.

Taigi kintantis veiklos pasaulio ir žmonių tarpusavio sąveikos pobūdis lemia profesinio rengimo sistemos pokyčius bei formuoja naujus profesijos mokytojų, kuriančių ir realizuojančių mokymo ir mokymosi sąlygas, vaidmenis. „Gebėjimas kurti ir naudoti atvirus ir bendrus mokymo bei mokymosi metodus turėtų tapti esminiu profesiniu mokytojų ir instruktorių įgūdžiu tiek formalioje, tiek neformalioje aplinkoje“ (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001). P. Engelshovenas (1996) teigia, kad pereidamas į žinių visuomenę mokytojas palaipsniui praranda

„atrankinio perdavimo kanalo“ funkcija, kurią anksčiau turėjo būdamas tarpininku tarp žinių ir gebėjimų iš vienos pusės ir savo mokinių iš kitos pusės. Taigi profesijos mokytojai tampa:

- mokymosi pagalbininkais ir plėtotojais;
- mokymosi instruktoriais ir organizatoriais;
- mokymosi ir profesinės karjeros konsultantais;
- mokymo programų rengėjais ir jų plėtotojais;
- mokyklų kaip besimokančių organizacijų veiklos tobulintojais;
- nacionalinio ir tarptautinio bendravimo ir bendradarbiavimo tinklų dalyviais ir kt.

Kita vertus žinių visuomenės ir nuolatinio mokymosi amžiuje profesijos mokytojas pats yra aktyvus besimokantysis. Nuolat kintančioms veiklos funkcijoms atlikti mokytojui nepakanka pasirengimo ir kvalifikacijos, kurią jis įgyja tradicinėje pirminio mokytojų rengimo sistemoje. Nuolatinis dalykinės, pedagoginės ir vadybinės kvalifikacijos tobulinimas siekiant naujas funkcijas atitinkančių kompetencijų suartina gana skirtingus mokymosi procesus. Mokinių mokymas ir mokymasis priartėja, o kartais net susilieja su mokytojų pažintine veikla. Daugeliu atvejų veikiama kartu: vykdant praktinius projektus, kuriant ir tobulinant mokymo programas ir pan. Kalbant apie mokytojus „Mokymosi visą gyvenimą memorandume“ (2001) pabrėžiama, kad mokytojų vaidmuo – ir tai labai svarbu – yra kuo daugiau padėti besimokantiesiems ir juos palaikyti, taip pat rūpintis savo pačių mokymusi.

Apibendrinant skyrių matome, kad profesijos rengimų centrų mokytojams ir dėstytojams nebepakanka vykdyti tradicinių funkcijų – informacijos perteikimo, mokymo organizavimo ir koordinavimo, dalyko mokymo (dėstymo), besimokančiųjų auklėjimo, konsultavimo. Profesijos rengimo centrų pedagogo darbas tampa plačia, daugiašale veikla. Profesinio rengimo kaitos kontekste sukuriama iš esmės nauja pedagogo veiklos erdvė, kurioje jis turi imtis naujų, neįprastų vaidmenų, keičiasi tradicinių vaidmenų pobūdis ir ribos. Nebepakanka būti vien geru dalyko mokytoju – reikia daugiadiscipliniškumo požiūrio, plačios pedagogo erudicijos įvairiose srityse.

3. PROFESINIO RENGIMO CENTRŲ VEIKLOS YPATUMŲ TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Profesinio mokymo centrai – naujos institucijos šalies profesinio mokymo sistemoje, jų plėtros klausimai sprendžiami kartu su viso Lietuvos ūkio atkūrimo, restruktūrizacijos ir integracijos į globalią rinką problemomis.

Profesinio mokymo centras turi aiškia plėtros viziją – moderni profesinio mokymo įstaiga, atvira visuomenei, teikianti moksleivių ir suaugusiųjų profesinį išsilavinimą (I-IV pakopos), kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą bei kitas paslaugas, greitai ir lanksčiai reaguojant į darbo rinkos pokyčius.

Tyrimo tikslas: ištirti profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus kaitos sąlygomis ir nustatyti jos tobulinimo galimybes pedagogų ir studentų požiūriu.

Tyrimo tikslui įgyvendinti išskelti šie **uždaviniai**:

1. Išnagrinėti mokslinę literatūrą: a) profesinio rengimo centrų veiklos klausimais; b) empirinio tyrimo metodologijos klausimais, prioritetą teikiant anketinės apklausos aspektams.
2. Parengti du originalius profesinio rengimo centrų veiklos diagnostinius instrumentus: a) klausimynas profesinio rengimo centrų pedagogams (2 PRIEDAS); b) klausimynas profesinio rengimo centrų studentams (3 PRIEDAS).
3. Išanalizuoti pedagogų ir studentų požiūrį į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus.
4. Pateikti rekomendacijas profesinio rengimo centrų veiklos tobulinimo klausimais.

Tyrimo metodai:

- **Mokslinės literatūros analizė** taikyta, siekiant apibrėžti tyrimo sampratą bei metodus.
- **Turinio analizė** taikyta, sudarant anketos klausimyną - išanalizuota tema teoriniu aspektu; atlikta profesinio rengimo centrų reglamentuojančių dokumentų analizė; pateikta profesinio rengimo centrų veiklos funkcijos, kaitos charakteristikos; atskleista profesijos mokytojo vaidmuo centrų veiklos kaitos kontekste. Sudarant klausimyną remtasi J. Adomaitiene, M. Teresevičiene, E. Danilevičiumi, K. Pukeliu, R. Laužacku, A. Mackoniu, A. Šileika ir kt.
- **Anketinės apklausos metodas** pasirinktas dėl keleto priežasčių: tai tinkamas metodas, norint greitai gauti reikiamą informaciją iš žinomos tyrimo subjektų grupės, jis pasižymi mažiausiomis laiko ir finansų sąnaudomis, yra bene plačiausiai paplitęs tyrimo metodas socialiniuose moksluose.

Anketą sudaro du blokai-demografinis/socialinis ir diagnostinis.

Anketinės apklausos klausimyną sudaro trys dalys:

- 1) atviro tipo klausimai, į kuriuos atsakius galima apibūdinti ir įvertinti, respondentų nuomonę, svarbiais profesinio rengimo aspektais;
- 2) uždaro tipo klausimai, kurių teiginiai skirti respondentų būdingiems nuostatų, įsitikinimų, lūkesčių, požiūrio, įpročių sąlygojančios visumos jų elgseną nustatyti;
- 3) demografinio tipo klausimai, skirti respondentams apibūdinti.

- **Tikslinės atrankos metodas** (apklausai atlikti). Šis atrankos būdas pasirinktas todėl, kad yra objektyvus ir tikslus nagrinėjamos žmonių grupės atžvilgiu. Tikslinė atranka yra geriausias būdas gauti objektyvius duomenis, kurių tikslumą galima būtų išmatuoti. Tuo būdu apklausti buvo Klaipėdos, Kauno, Panevėžio, Vilniaus, Šiaulių, Utenos ir Marijampolės profesinio rengimo centrų pedagogai ir studentai.

- **Statistiniai metodai** taikyti duomenų apdorojimo procese: aprašomoji analizė, koreliacinė analizė. Tyrimo duomenims statistiškai apdoroti pasitelkta SPSS programinė įranga.

Tyrimas vyko šiais etapais.

Pirmojo etapo metu išnagrinėta mokslinė literatūra profesinio rengimo centrų veiklos klausimais, bei empirinio tyrimo metodologijos klausimais, parengta anketa profesinio rengimo centrų pedagogams (2 PRIEDAS) ir studentams (3 PRIEDAS).

Antro etapo metu vyko apklausa, kurios metu buvo pateiktas klausimynas profesinio rengimo centrų mokytojams ir studentams.

Trečio etapo metu atlikta duomenų analizė, kurios tikslas nustatyti profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus kaitos kontekste.

Ketvirto etapo metu apibendrinami tyrimo rezultatai, daromos išvados bei teikiamos rekomendacijos.

Tyrimo imtis:

Tyrimė dalyvavo 15 profesinio rengimo centrų iš Klaipėdos, Kauno, Panevėžio, Vilniaus, Šiaulių, Utenos ir Marijampolės profesinio rengimo centrų pedagogai ir studentai. Iš viso 300 respondentų: 150 profesinio rengimo centrų pedagogų, 150 studentų.

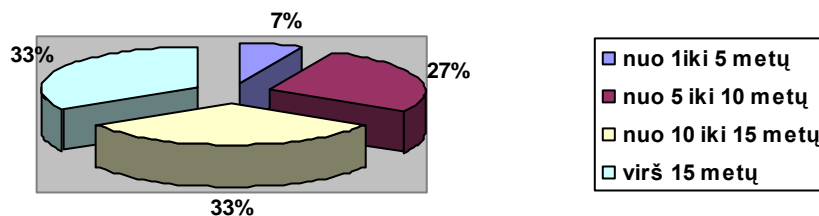
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

3.2.1. Profesinio rengimo centrų pedagogų požiūris į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus

Šio tyrimo etapo tikslas – išsiaiškinti profesinio rengimo centrų pedagogų požiūrį į šių centrų veiklos ypatumus. Tikslui įgyvendinti buvo parengtas klausimynas. Klausimynas mišrus, anoniminis, daugelis klausimų atsakymų reikėjo argumentuoti, pateikti savo nuomonę. Tyrimė

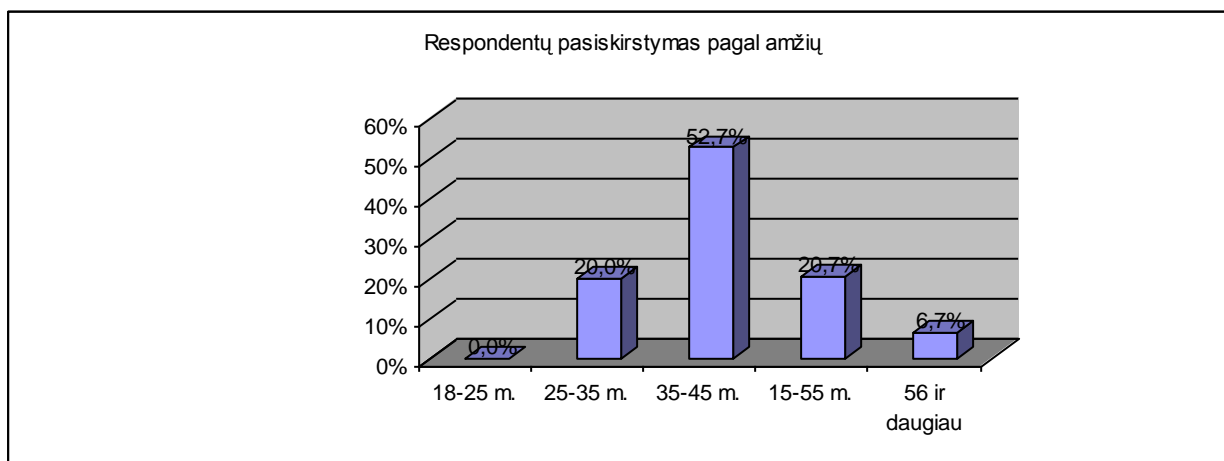
dalyvavo profesinio rengimo centrų pedagogai. Duomenys apdirbti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Išryškinant atskirų profesinių rengimo centrų atstovų požiūrį profesinių centrų veiklos ypatumų klausimais, atlikta koreliacija atskirais klausimais.

Visi tyrime dalyvavę respondentai yra pedagogai, turi aukštąjį išsilavinimą. Respondentų darbo stažas pasiskirstė taip:



3 pav. Respondentų darbo stažas (N=150)

Respondentų amžius:



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=150)

Dauguma respondentų (54 proc.) vertindami 2000 m. pradėtą pavidurinio sektoriaus reformą, vertina gerai (žr.5 lentelė).

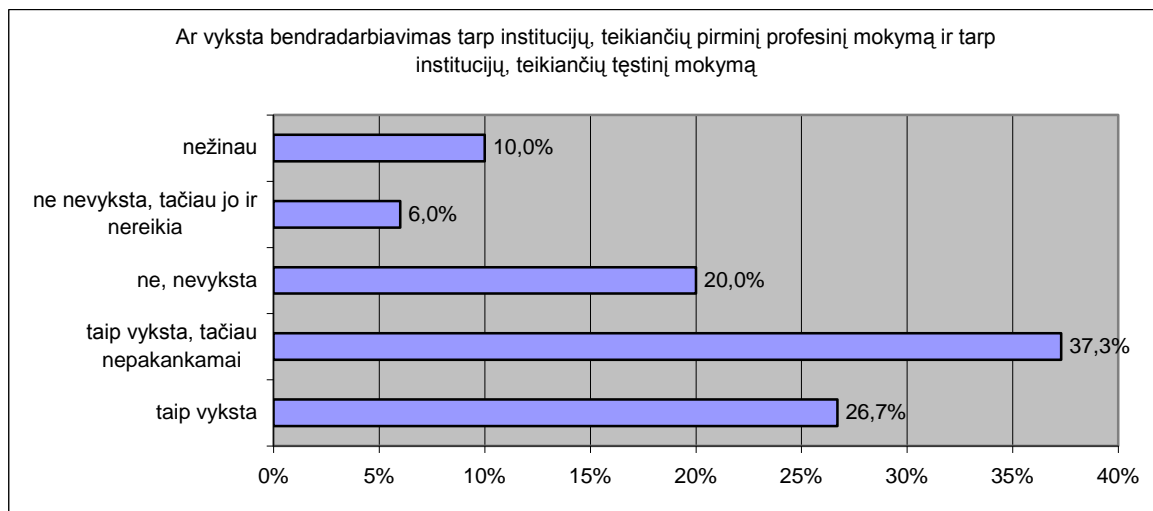
5 lentelė

2000 m. pradėtos pavidurinio sektoriaus reformos vertinimas (N=150)

Vertinimas	Dažnis	Procentas	Galiojantis procentas	Suvestas procentas
Blogai	49	32,7	32,7	32,7
Gerai	82	54,7	54,7	87,3
Labai gerai	19	12,7	12,7	100,0
Viso	150	100,0	100,0	

Remiantis pateiktais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad besikeičiančioje visuomenėje švietimo kaita yra orientuota į pasikeitimus visuose švietimo sistemos lygmenyse ir yra susijusi su visais šios sistemos dalyviais. Svarbu pastebėti, kad dauguma respondentų pritaria tokiems pasikeitimams, vadinasi profesinio rengimo centrai siekia efektyviai tenkinti besimokančiųjų poreikius ir atliepia darbo rinkos reikalavimus.

Atsakymai į klausimą, ar vyksta bendradarbiavimas tarp institucijų, teikiančių pirminį profesinį mokymą ir tarp institucijų, teikiančių tęstinį mokymą, atsakymai išsidėstė sekančiai (žr. 5 pav.).



5 pav. **Bendradarbiavimas tarp institucijų (N=150)**

Profesinio rengimo centrai turi aiškią plėtros viziją – moderni profesinio mokymo įstaiga, atvira visuomenei, teikianti moksleivių ir suaugusiųjų profesinį išsilavinimą. Todėl yra labai svarbus bendradarbiavimas tarp institucijų, teikiančių pirminį profesinį mokymą ir tarp institucijų, teikiančių tęstinį mokymą, kas sudaro prielaidas švietimo sistemos institucijų veiklos kokybei ir gebėjimui lanksčiai reaguoti į aplinkos pokyčius, taip pat ugdo nuolatinio mokymosi įgūdžius. O tai sąlygoja suaugusiųjų gebėjimą sėkmingai prisitaikyti prie nuolatinės kaitos sąlygų.

Kaip rodo tyrimo rezultatai tik 26,7 proc. respondentų teigia, kad vyksta bendradarbiavimas tarp institucijų, teikiančių pirminį profesinį išsilavinimą ir tarp institucijų, teikiančių tęstinį mokymą; 37,3 proc. respondentų teigia, kad bendradarbiavimas vyksta, tačiau nepakankamas; 20,0 proc. teigia, kad bendradarbiavimas nevyksta.

40,0 proc. respondentų nurodė, kad jų įstaiga bendradarbiauja su teritorine darbo birža; 33,3, proc. respondentų nurodė, kad toks bendradarbiavimas nevyksta; 26,7 procentai respondentų nežino ar toks bendradarbiavimas vyksta jų įstaigoje.

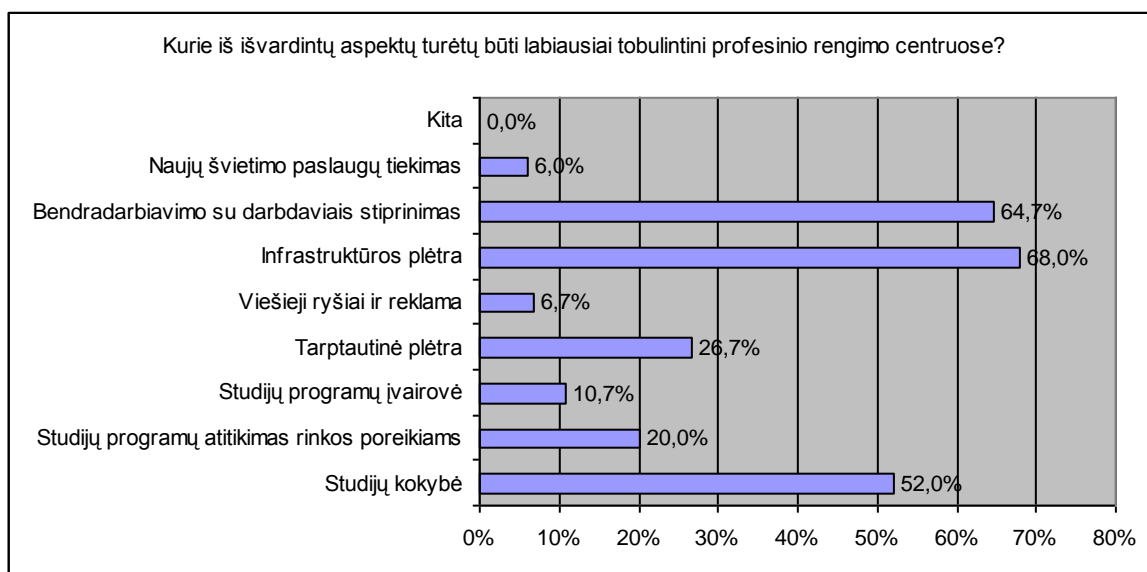
Dauguma atliktų tyrimų parodė, kad profesinis mokymas padeda mažinti nedarbą ir didina gyventojų užimtumą, teigiamai paveikia baigusiu asmenų socialinį statusą bei psichologinę būklę,

yra ekonomiškai naudingas, todėl būtinas profesijos rengimo centrų bendradarbiavimas su teritorinėmis darbo biržomis.

Dauguma respondentų (66,7 proc.) mano, kad profesinių centrų mokymo sistemą sudarantys: profesinis mokymas, profesinis informavimas ir konsultavimas bei profesinis orientavimas funkcionuoja kaip bendra, vieninga sistema. Tačiau atsakydami į sekantį klausimą, kuri iš šių sistemos dalių efektyviausia profesinio rengimo centruose, dauguma respondentų (56,7 proc.) teigia, kad profesinis mokymas (4 PRIEDAS). Savo atsakymus respondentai grindė sekančiais atsakymais: susiklosčiusios ilgametės tradicijos; ilgametis įdirbis, akademinio mokymo tradicijos.

Profesinis rengimas, kaip švietimo priemonė ir santykių visuma, tenkina žmonių siekius, lūkesčius, galimybes realizuoti savo prigimtine teisę į veiklos laisvę, gerbūvį bei asmenybės plėtrą. Todėl yra svarbu, kad profesinio mokymo sistema neapsiribotų vien tik profesiniu mokymu, o kartu atliktų profesinio informavimo, konsultavimo, orientavimo funkcijas.

Į klausimą, kurie aspektai turėtų būti labiausiai tobulintini profesinio rengimo centruose, atsakymų pasiskirstymas pateiktas 6 pav.



6 pav. **Tobulintini aspektai profesinio rengimo centruose (N=150)**

Kaip manoma iš 6 pav., labiausiai tobulintinus aspektus profesinio rengimo centruose respondentai išskyrė šiuos: infrastruktūros plėtra, bendradarbiavimas su darbdaviais stiprinimas, studijų kokybė.

Profesinio rengimo infrastruktūra iki reformos buvo pritaikyta žemės ūkio ir stambios pramonės poreikiams. Todėl, kuriantis laisvos rinkos ekonomikai, daugumoje profesinių mokyklų, neatitinkančių darbo rinkos poreikių ir pritaikytų žymiai didesniems besimokančiųjų srautams,

iškilo problemų ne tik išlaikyti didžiulius pastatus, dirbtuves, bet ir surenkant moksleivių grupes. Tokiu būdu iškilo aiški būtinybė optimizuoti profesinio rengimo infrastruktūros tinklą. Kaip matome iš tyrimo rezultatų reforma dar tebevyksta, nes vienas iš svarbiausių labiausiai tobulintinų aspektų yra infrastruktūros plėtra.

76,7 proc. respondentų teigiamai vertina profesinio rengimo centrų paslaugų kokybę, vadinasi profesinis rengimas profesinio rengimo centruose siekia užtikrinti nepertraukiamą žmogaus ugdymą, kai mokymosi būdu įgyjami profesiniai gebėjimai, pasiekama ir tobulinama profesinė kvalifikacija (5 PRIEDAS).

53,3 proc. respondentų teigia, kad kasmet tiria specialistų paklausą regione (žr. 6 lentelė).

6 lentelė

Kaip dažnai įstaiga tiria specialistų paklausą regione (N=150)

Vertinimas	Dažnis	Procentas	Galiojantis procentas	Suvestas procentas
Kasmet	80	53,3	53,3	53,3
Kartą per metus	50	33,3	33,3	86,7
Esant studentų mažėjimui	20	13,3	13,3	100,0
Viso	150	100,0	100,0	

Taigi matome, kad centrai gali telkti savo pajėgas regiono poreikiams tirti ir jiems tenkinti, tinkamiau panaudoti turimus išteklius mokymo programoms tobulinti, naujoms rengti.

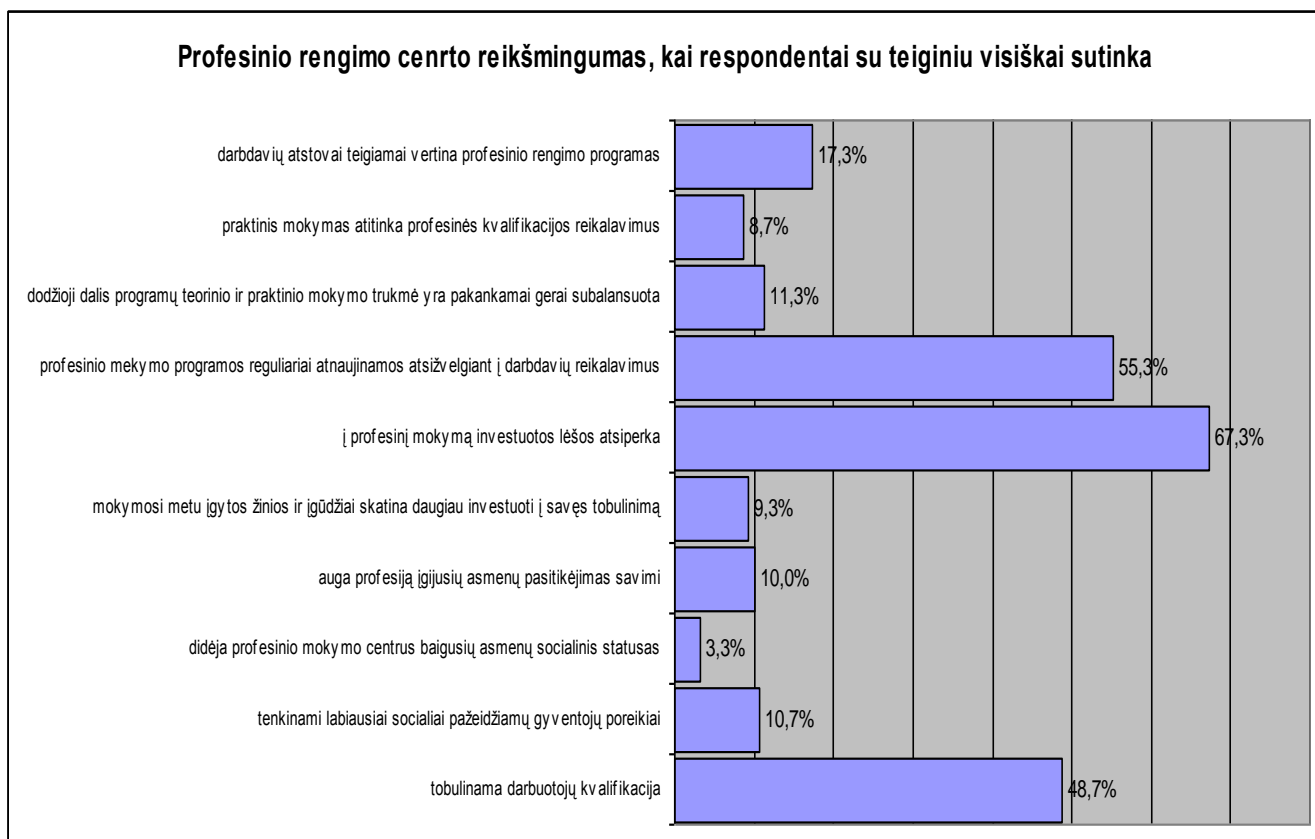
Respondentai nurodo, kad regiono gyventojus, darbdavius informuoja apie cente rengiamus specialistus atvirų durų dienomis (33,3 proc.); internetiniame puslapyje (19,3 proc.); informaciniais lankstinukais(24,0 proc.); per žiniasklaidą (13,3 proc.) (5 PRIEDAS).

100 proc. respondentų teigia, kad praktinio mokymo kokybė yra svarbi profesinio rengimo centrams. Tai patvirtina ir daugelis apklausų atliktų tarp įmonės vadovų, kurie teigia, kad įgytas diplomai tai dar neužtikrina, kad darbuotojas galės susidoroti su pateikta užduotimi.

70,7 proc. respondentų teigia, kad Lietuvos Respublikos vyriausybė turėtų finansuoti mokymo bazės modernizavimą profesinio rengimo centruose, 54,0 proc. respondentų teigia, kad galimi ir mišrūs finansavimo modeliai; 46,0 proc. respondentų teigia, kad reikia pasinaudoti ES parama, nei vienas respondentas nenurodė, kad mokymo bazės modernizavimą nereikia keisti ar tai turi daryti studijuojančių lėšomis.

Įvertinant profesinio rengimo centrų reikšmingumą, respondentai visiškai sutiko su šiais teiginiais, kad profesinio mokymo nauda pasireiškia : didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu (44,7 proc.); tobulinama darbuotojų kvalifikacija (48,7 proc.); tenkinami labiausiai socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai (10,7 proc.); didėja profesinio mokymo centrus baigusiu asmenų socialinis statusas (3,3, proc.); auga profesiją įgijusių asmenų pasitikėjimas savimi (10,0 proc.);

mokymosi metu įgytos žinios ir įgūdžiai skatina daugiau investuoti į savęs tobulinimą (9,3 proc.); į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka (67,3 proc.); profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius (55,3); didžioji dalis programų teorinio ir praktinio mokymo trukmė yra pakankamai gerai subalansuota (11,3 proc.); praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus (8,7 proc.); darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas (17,3 proc.) (žr. 7 pav.)



7 pav. **Profesinio rengimo centro paslaugų reikšmingumas, kai respondentai su teiginiu visiškai sutinka (N=150)**

Taigi pateikti respondentų atsakymai patvirtino ankstesnius duomenis ir išryškino problemines sritis profesinio rengimo centruose. Tik 8,7 proc. respondentų sutinka, kad praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus, tik 11,3 proc. respondentų sutinka, kad didžioji dalis programų teorinio ir praktinio mokymo trukmė yra pakankamai gerai subalansuota.

Analizuojant šį klausimą aptiktos koreliacijos pateiktos 7 priede (7 PRIEDAS).

56 proc. respondentų teigia, kad profesinio rengimo centre yra parengtas profesinio mokymo programų vertinimo ir atnaujinimo mechanizmas.

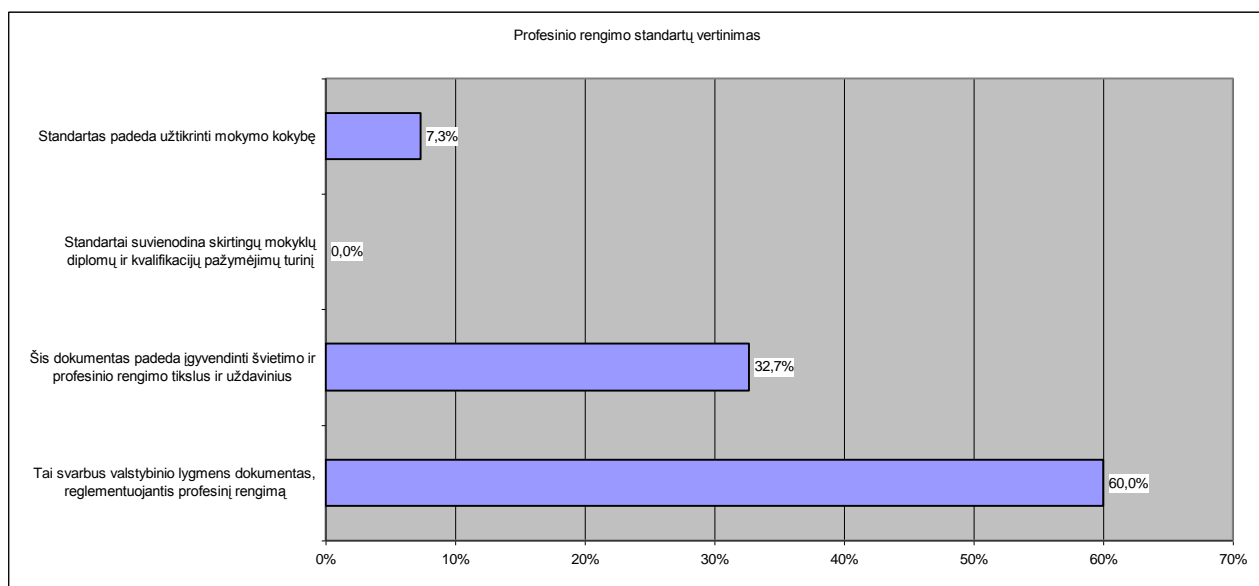
Daugumas autorių sutaria, kad mokymo turinys – į tikslus nukreipta mokymo programa, mokymo kelias, apimantis ne tik jos nuolatinį atnaujinimą, bet ir praktinį realizavimą, į kurį be itin detalai apibūdintų mokymo tikslų įeina ir dauguma kitų svarbiausių mokymo proceso parametru.

Taigi mokymo tyrinys, reiškia mokymo proceso visumą ir yra nuolat atnaujinimas. Mokymo turinio atnaujinimas (arba tobulinimas), nuolat tiriant, stebint ir vertinant, analizuojant ugdymo reiškinius, naudojant sintezės ir kitus metodus. Todėl galima daryti prielaidą, kad profesinio rengimo centrų pedagogai, kaip mokymo turinio dalyviai, kartu yra ir ugdymo procesų vertintojai, tyrėjai bei plėtotojai. Tačiau, kai teigia 70,7 proc. respondentų profesinio mokymo programos atnaujinamos inicijuojant aukščiausio lygio tarnybų, 29,3 procentai teigia, kad programų atnaujinimą inicijuoja įstaigų vadovai.

88,0 proc. respondentų teigia, kad įstaigoje nėra numatytos tvarkos, kuri reglamentuotų kvalifikacijos egzamino organizavimo įmonėje.

Geriausia šiuo metu profesinio mokymo vieta – verslo įmonė. Verslas dažnai verčiau pats išleidžia papildomus pinigus naujų darbuotojų profesiniam apmokymui, nei ieško jiems papildomai nieko nekainuojančių profesinių mokyklų absolventų. Verslas pats naujiems ar esamiems darbuotojams organizuoja profesinį mokymą ar kuria savo profesinio mokymo centrus, nei perka šias paslaugas iš savo srities profesionaliais turinčių būti profesinio mokymo įstaigų. To priežastis – nepakankama profesinio mokymo kokybė. Įgyvendinant profesinio rengimo centrų tikslus yra būtinas konstruktyvus dialogas tarp profesinio rengimo centrų iš vienos pusės, ir valstybinių bei verslo organizacijų iš kitos pusės.

Dauguma respondentų (60,0 proc.) profesinio rengimo standartą įvertino, kaip svarbų valstybinio lygmens dokumentą, reglamentuojantį profesinį rengimą (žr. 8 pav.).



8 pav. Profesinio rengimo standartų vertinimas (N=150)

Profesinio rengimo standartu siekiama suformuoti vieningą kokybės sampratą ir vieningus kokybės vertinimo mechanizmus visoje Lietuvos profesinio mokymo sistemoje. Įvertinus profesinio mokymo (programų, turinio) bei institucijų veiklos konteksto įvairovę, profesinio rengimo

standartas nėra griežtai reglamentuojančiu dokumentu, nes kai kurie rodikliai ar net kriterijai skirtingose situacijose gali turėti labai skirtingą reikšmę. Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkinys (kokybės standartas) turėtų duoti impulsą profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemos plėtrai Lietuvoje.

Vertindami profesijos mokytojo kompetencijų svarbą, respondentai išskyrė šias labai svarbias kompetencijas: asmenybės savybių (66,0 proc.), bendravimo ir bendradarbiavimo (58,0 proc.); komunikavimo ir informacinių technologijų panaudojimo (66,0 proc.); profesinio tobulėjimo (58,0 proc.), profesinio mokymo programų tobulinimo (52,0 proc.); ir bendrakultūrinė (56,7 proc.). Kaip svarbias profesinio mokytojo kompetencijas išskyrė sekančias: savo veiklos ir elgesio reflektavimas (83,3 proc.); mokymo/mokymosi proceso valdymo (66,0 proc.); pasiekimų vertinimo (58,0 proc.); programų tobulinimo (60,0 proc.); studentų motyvavimo ir paramos (60,0 proc.); darbo rinkos situacijos vertinimo (50,7 proc.); tiriamosios veiklos (52,0); užmokyklinės švietimo sistemos tobulinimo (50,0 proc.) (8 PRIEDAS).

Nauji profesiniai reikalavimai mokytojams, nauji rekomenduojami vaidmenys bei besiplečianti profesinių žinių bazė iš visų lygių švietimo darbuotojų reikalauja naujų tipų patirties.

Daugelis mokslininkų sutinka, kad profesijos pedagogų aplinkoje labiausiai vertinama: sugebėjimas išskirti profesinės veiklos vertinimo kriterijų sistemą, gebėjimais ją vertinti ir profesinio ugdymo turinį adaptuoti prie pasikeitusios veiklos pasaulio aplinkoje; sugebėjimas užtikrinti įvairių lygių komunikavimą su mokiniais ir veiklos pasauliu; sugebėjimas sukurti prielaidas (technines, organizacines, edukacines) mokiniams komunikuoti įvairiu lygiu su profesijos pedagogais, socialiniais partneriais, darbdaviais (veiklos pasauliu); sugebėjimas adaptuoti profesinio rengimo standartuose apibrėžtus visaapimančius ugdymo tikslus prie realių profesinio ugdymo institucijos sąlygų bei regioninių darbo rinkos poreikių; asmeninė profesijos pedagogų atsakomybė siekiant užsibrėžtų profesinio ugdymo tikslų.

Analizuojant šį klausimą aptiktos koreliacijos pateiktos 9 priede (9 PRIEDAS).

66,7 proc. apklaustųjų teigia, kad įstaigoje sudaromos sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti (žr. 7 lentelė).

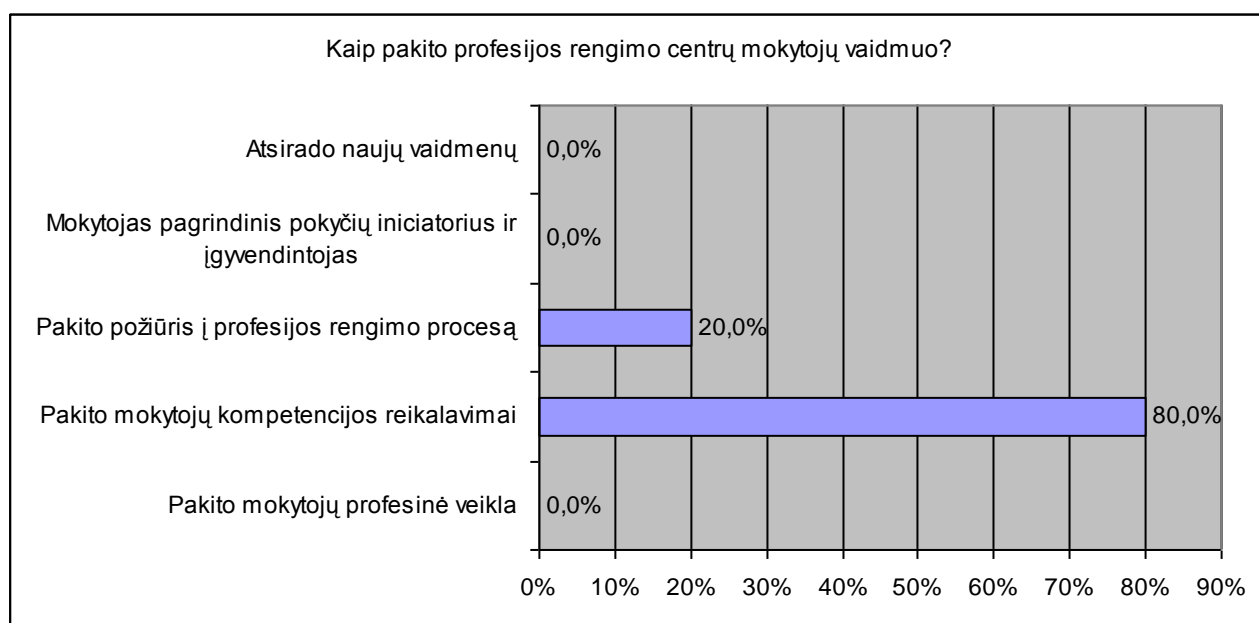
7 lentelė

Ar įstaigoje sudaromos sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti (N=150)

Vertinimas	Dažnis	Procentas	Galiojantis procentas	Suvestas procentas
Taip	100	66,7	66,7	66,7
Ne	15	10,0	10,0	76,7
Iš dalies	35	23,3	23,3	100,0
Viso	150	100,0	100,0	

Kadangi dauguma (66,7 proc.) respondentų teigia, kad jiems sudaromos sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti galima manyti, kad profesinio rengimo centruose užtikrinamas organizacijos dinamiškumas, raidos sparta, laiku prisitaikoma prie besikeičiančių aplinkos sąlygų atsižvelgiant į naujus iššūkius. Tokiu būdu organizacija rūpindamasi darbuotojų profesine kompetencija tampa konkurencinga, taikanti modernias vadybos ir mokymo priemones bei technologijas.

Kintantis veiklos pasaulio ir žmonių tarpusavio sąveikos pobūdis lemia profesinio rengimo sistemos pokyčius bei formuoja naujus profesijos mokytojų, kuriančių ir realizuojančių mokymo ir mokymosi sąlygas, vaidmenis. 80,0 proc. respondentų teigia, kad profesijos rengimo centrų mokytojų vaidmuo pakito – pakito mokytojų kompetencijos reikalavimai (žr. 9 pav.).



9 pav. Kaip pakito profesijos rengimo centrų mokytojų vaidmuo (N=150)

Profesijos rengimų centrų mokytojams ir dėstytojams nebepakanka vykdyti tradicinių funkcijų – informacijos perteikimo, mokymo organizavimo ir koordinavimo, dalyko mokymo (dėstymo), besimokančiųjų auklėjimo, konsultavimo. Profesijos rengimo centrų pedagogo darbas tampa plačia, daugiašale veikla. Profesinio rengimo kaitos kontekste sukuriama iš esmės nauja pedagogo veiklos erdvė, kurioje jis turi imtis naujų, neįprastų vaidmenų, keičiasi tradicinių vaidmenų pobūdis ir ribos. Nebepakanka būti vien geru dalyko mokytoju – reikia daugiadiscipliniškumo požiūrio, plačios pedagogo erudicijos įvairiose srityse.

Besikeičiančioje visuomenėje švietimo kaita yra orientuota į pasikeitimus visuose švietimo sistemos lygmenyse ir yra susijusi su visais šios sistemos dalyviais. Daugiau kaip pusė (56,7 proc.) respondentų teigė, kad pagrindiniai motyvai skatinantys nuolatinį poreikį tobulėti yra nuolatinė švietimo kaita.

Į klausimą, kokios sąlygos sukuriamos profesinio rengimo centre, siekiant tobulinti mokytojo profesinę kompetenciją, respondentų atsakymai susiklostė sekančiai: sudarytos sąlygos dalyvauti kvalifikaciniuose renginiuose, seminaruose ir kt. (83,3 proc.); kaupiama metodinė medžiaga (68,0 proc.); išvykos į kitas įstaigas, dalijimasis profesine patirtimi (65,3 proc.); naudojamos naujomis komunikacinėmis/ informacinėmis priemonėmis (64,0 proc.); kolegų veiklos stebėjimas (45,3 proc.); organizuojami bendri renginiai su kitomis įstaigomis ir socialiniais partneriais (40,0 proc.); rengiami autoriniai seminarai (22,7 proc.).

Iš tyrimo rezultatų matome, kad yra visos prielaidos profesinio rengimo centrams būti besimokančiomis organizacijomis. Besimokanti organizacija – šių dienų fenomenas. Tai organizacija, sukaupusi kompetenciją kurti, įgyti ir perduoti žinias, keisti elgesį, prisitaikant prie naujų žinių ir suvokimo. Nuo to, kaip ji greitai sugeba išmokyti savo darbuotojus, panaudoti jų aktyvumą ir staigiai orientuotis į klientų poreikius, priklauso jos konkurencingumas bei atliekamų paslaugų kokybė. Organizacijos tampančios besimokančia organizacija darbuotojai turi pajėgti mokytis visą laiką, nes žinios, kurių reikia jų darbui, kinta kartu su naujais kompetencijų reikalavimais bei mokslo ir technologijų pažanga. Organizacijos, norinčios tobulėti, turi organizuoti tobulinimosi procesą, kaip nenutrūkstamą veiksmą, tačiau ir darbuotojai turi rodyti iniciatyvą.

Dauguma respondentų (60 proc.) savo organizaciją po dešimties metų mato kaip modernią, kokybiškas paslaugas teikiančią organizaciją. Vadinasi darbuotojai sieja savo ateitį su organizacija ir yra lojalūs jai. Kuo labiau darbas vertinamas, tuo svarbesniu laikomas klientų poreikių tenkinimas. Tai labai svarbu organizacijos gyvybingumui ir vystimuisi.

Profesinio rengimo centrų pedagogų požiūrio apie profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus, apibendrinimas:

- Visi tyrime dalyvavę respondentai yra pedagogai, turi aukštąjį išsilavinimą. Dauguma respondentų darbo stažas nuo 10 iki 15 ir daugiau metų, dauguma respondentų priklauso 35-45 metų amžiaus grupei.
- Dauguma respondentų gerai vertina 2000 m. pradėtą pavidurinio sektoriaus reformą.
- Dauguma respondentų teigia, kad vyksta bendradarbiavimas tarp institucijų, teikiančių profesinį mokymą ir tarp institucijų, teikiančių tęstinį mokymą. 37,3 proc. nurodė, kad šis bendradarbiavimas nepakankamas.
- Dauguma respondentų nurodė, kad jų įstaiga nebendradarbiauja su teritorine darbo birža, arba nežino ar toks bendradarbiavimas vyksta jų įstaigoje.
- Dauguma respondentų mano, kad profesinių centrų mokymo sistemą sudarantys: profesinis mokymas, profesinis informavimas ir konsultavimas bei profesinis orientavimas funkcionuoja kaip bendra, vieninga sistema.

- Respondentų nuomone, efektyviausia iš profesinio rengimo sistemos dalių yra profesinis mokymas.
- Kaip nurodo respondentai, labiausiai tobulintina profesinio rengimo centruose yra bendradarbiavimas su darbdaviais, infrastruktūros plėtra, tarptautinė plėtra.
- Dauguma respondentų teigiamai vertina profesinio rengimo centrų paslaugų kokybę.
- Respondentų nuomone, centrai gali telkti savo pajėgas regiono poreikiams tirti ir jiems tenkinti.
- Respondentai nurodo, kad regiono gyventojus, darbdavius informuoja apie cente rengiamus specialistus atvirų durų dienomis; internetiniame puslapyje; informaciniais lankstinukais; per žiniasklaidą.
- Visi respondentai nurodė, kad praktinio mokymo kokybė yra svarbi profesinio rengimo centrams.
- Dauguma respondentų teigia, kad Lietuvos Respublikos vyriausybė turėtų finansuoti mokymo bazės modernizavimą profesinio rengimo centruose.
- Dauguma respondentų nurodė, kad profesinio mokymo reikšmingumas pasireiškia : į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka; profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; tobulinama darbuotojų kvalifikacija.
- Dauguma respondentų teigia, kad jų įstaigose yra parengtas profesinio mokymo programų vertinimo ir atnaujinimo mechanizmas.
- Dauguma respondentų nurodė, kad profesinio mokymo programos atnaujinamos inicijuojant aukščiausio lygio tarnybos.
- Dauguma respondentų teigė, kad jų įstaigoje nėra numatytos tvarkos, kuri reglamentuotų kvalifikacijos egzamino organizavimą įmonėje.
- Dauguma respondentų profesinio rengimo standartą įvertino, kaip svarbų valstybinio lygmens dokumentą, reglamentuojantį profesinį rengimą
- Vertindami profesijos mokytojo kompetencijų svarbą, respondentai išskyrė šias *labai svarbias* kompetencijas: asmenybės savybių, bendravimo ir bendradarbiavimo; komunikavimo ir informacinių technologijų panaudojimo; profesinio tobulėjimo; profesinio mokymo programų tobulinimo ir bendrakultūrinė.
- Dauguma apklaustųjų teigia, kad įstaigoje sudaromos sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti.
- Dauguma respondentų teigia, kad profesijos rengimo centrų mokytojų vaidmuo pakito – pakito mokytojų kompetencijos reikalavimai.

- Daugiau kaip pusė respondentų teigė, kad pagrindiniai motyvai skatinantys nuolatinį poreikį tobulėti yra nuolatinė švietimo kaita.

- Respondentai nurodė sekančias sąlygas, kurios yra sudaromos siekiant tobulinti mokytojo profesinę kompetenciją: sudarytos sąlygos dalyvauti kvalifikaciniuose renginiuose, seminaruose ir kt.; kaupiama metodinė medžiaga; išvykos į kitas įstaigas, dalijimasis profesine patirtimi; naudojamos naujomis komunikacinėmis/ informacinėmis priemonėmis; kolegų veiklos stebėjimas; organizuojami bendri renginiai su kitomis įstaigomis ir socialiniais partneriais; rengiami autoriniai seminarai.

- Dauguma respondentų savo organizaciją po dešimties metų mato kaip modernią, kokybiškas paslaugas teikiančią organizaciją.

3.2.2. Profesinio rengimo centrų studentų požiūris į profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus

Tyrimo dalyvavo 150 profesinio rengimo centrų studentų. Duomenys buvo apdoroti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), atlikta koreliacinė analizė atskirais klausimais.

Visi tyrimo dalyvavę respondentai priklauso 18-25 metų amžiaus grupei. Tyrimo dalyvavo 64,0 proc. moterų, 36,0 vyrų.

Tyrimo dalyvavo šių specialybių atstovai (žr. 8 lentelė):

8 lentelė

Tyrimo dalyvių specialybė (N=150)

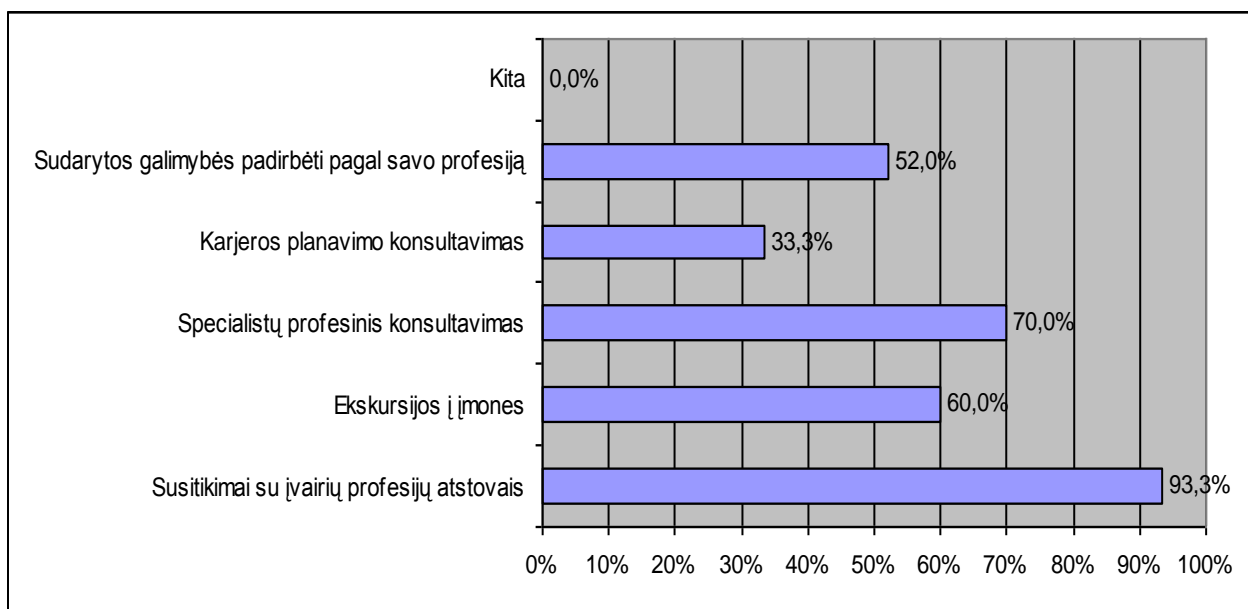
Specialybė	Dažnis	Procentas	Galiojantis procentas	Suvestas procentas
Socialinio darbuotojo padėjėjas	19	12,7	12,7	12,7
Vizualinės reklamos gamintojas	13	8,7	8,7	21,3
Siuvinių gamintojas	12	8,0	8,0	29,3
Interjero apipavidalintojas	12	8,0	8,0	37,3
Floristas	12	8,0	8,0	45,3
Dekoratyvinės kosmetikos kosmetikas	12	8,0	8,0	53,3
Kirpėjas	12	8,0	8,0	61,3
Maisto produktų gamybos darbuotojas	12	8,0	8,0	69,3
Automobilių mechanikas	12	8,0	8,0	77,3
Pardavėjas	12	8,0	8,0	85,3
Stalius	12	8,0	8,0	93,3
Virėjas	10	6,7	6,7	100,0
Viso	150	100,0	100,0	

Dauguma respondentų (80 proc.) teigia, kad pasirinkimą mokytis profesiniame centre lėmė tai, kad profesinio rengimo centre rengiami darbo rinkoje paklausūs specialistai, mažiausiai (7 proc.) pasirinkimą įtakojo – profesinio rengimo centro buvimas arti namų (10 PRIEDAS).

Šie duomenys parodo, kad studentų lūkesčiai yra siejami su galimybe įsidarbinti, o profesinio rengimo centrai, siekdami išlikti paklausūs ir konkurencingi turi nuolat tirti, analizuoti ir stebėti padėtį darbo rinkoje bei siūlyti studentams paklausias studijų programas, nes profesinio mokymo tiekėjų veiklos efektyvumas sietinas su absolventų įsidarbinimo sėkme. Kaip pažymi daugelis profesinio rengimo tyrėjų, reikalinga ir absolventų įsidarbinimo stebėseną, kuriuos duomenys galėtų būti panaudoti centrų veiklos gerinimui.

Sekantis klausimas parodė, kad profesinio rengimo centruose taikomos įvairios mokymosi formos ir paslaugos (žr. 10 pav.).

Iš surinktų duomenų manome, kad profesinio rengimo centrai naudoja įvairias mokymosi formas ir paslaugas. Aktualiausia paslauga studentai įvardino – sudarytos galimybės padirbėti arba atlikti veiklą pagal savo profesinius ketinimus. Tačiau tokią paslaugą gauna tik pusė tyrime dalyvavusių studentų. Kuo daugiau galimybių sudaroma studentams išbandyti savo gebėjimus įvairiose srityse, tuo lengviau rinktis mokymosi profilį. Apsispręsti kokia specialybė labiausiai tinka.



10 pav. Taikomos mokymo formos ir paslaugos (N=150)

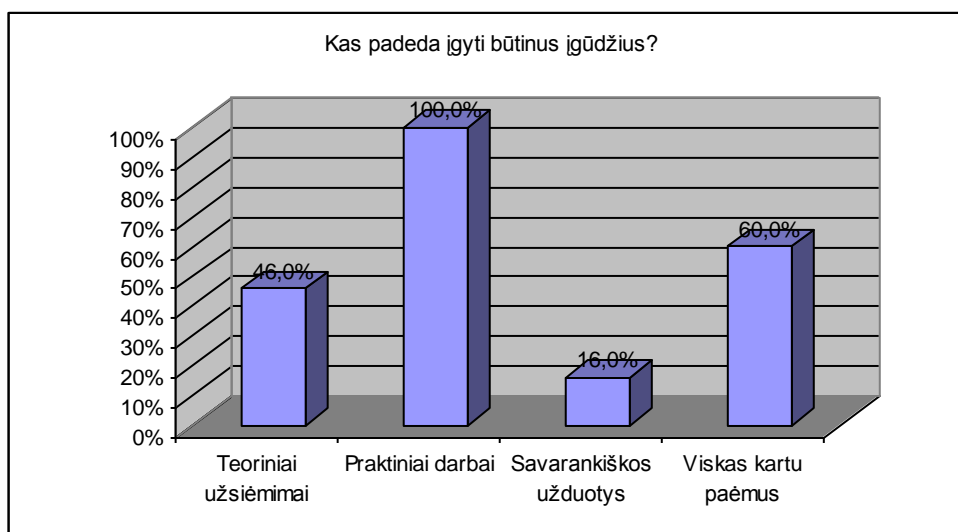
73,3 proc. respondentų ateityje planuoja dirbti pagal pasirinktą specialybę, todėl galima teigti, kad dauguma atėjusių mokytis studentų yra motyvuoti. Šiuo atveju išryškėja profesinio mokymo reikšmingumas – didėjantis užimtumas, mokymą baigusių asmenų socialinio statuso pokyčiai, asmenys pradeda drąsiau žiūrėti į ateitį ir į savo galimybes darbo rinkoje.

Vertindami pedagogų bruožus padedančius geriau pasirengti profesijai, išsiskyrė du vertinimai: pedagogo gebėjimas sudominti ir motyvuoti (86,7 proc.); pedagogo ypač geras dalyko žinojimas (93,3 proc.).

Vertindami profesinio mokymo reikšmingumą dauguma studentų sutiko su šiais teiginiais: profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; pasireiškia tobulinama darbuotojų kvalifikacija; atsižvelgiama į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus. Sutinka iš dalies ar nesutinka su šiais kriterijais: tenkinami labiausiai socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai; auga profesinio mokymo centrus baigusiu asmenų socialinis statusas; auga profesiją įgijusių asmenų pasitikėjimas savimi; įgytos žinios ir įgūdžiai skatina daugiau investuoti į savęs tobulinimą; praktinio mokymo trukmė yra pakankamai gerai subalansuota; darbdaviai teigiamai vertina profesinio rengimo programas (11 PRIEDAS).

Analizuojant šį klausimą aptiktos koreliacijos pateiktos 12 priede (12 PRIEDAS).

100 procentų respondentų teigia, kad labiausiai jiems įgyti specialybei būtinus įgūdžius padeda praktiniai darbai (žr. 11 pav.).



11 pav. Kas labiausiai padeda įgyti specialybei būtinus įgūdžius (N=150)

Apibendrinus pateiktus duomenis matome, kad mokymo metu didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas praktiniams darbams, kurie formuoja tam tikrus arba tik tai specialybei reikalingus įgūdžius ir gebėjimus, nes darbdaviai priimdami į darbą absolventą tikisi konkrečių praktinių įgūdžių, gebėjimo atlikti darbą. Darbinėje aplinkoje studentams suteikiamos žinios apie kvalifikuotą darbą, jo vertę, sudaroma galimybė geriau pažinti savo galimybes, susikurti profesinės veiklos įvaizdžius.

Dauguma respondentų nurodė, kad nepakito jų nuomonė apie pasirinktą profesiją mokymosi metu.

Dauguma respondentų vertindami profesinio rengimo centrų veiklą gerai ir labai gerai įvertino šiuos kriterijus: studijų proceso organizavimą; dėstomų dalykų kokybę, dėstytojų kvalifikaciją; profesinio rengimo centro įvaizdį; praktinio mokymo bazę; profesinio rengimo centro kultūrą ir tradicijas; studentų maitinimą. Įvertino blogai ar patenkinamai: paskaitų tvarkaraštį, auditorijas, mokymo vaizdines priemones, bibliotekos fondus, kompiuterinę įrangą, laisvalaikio organizavimą, dėstytojų ir studentų bendravimą, savarankiško mokymo erdves, tarptautinį bendradarbiavimą, renginius ir šventes, studentų savivaldą (13 PRIEDAS).

Analizuojant šį klausimą aptiktos koreliacijos pateiktos 14 priede (14 PRIEDAS).

100 proc. respondentų teigia, kad profesinio rengimo centrų prestižą galima padidinti skiriant daugiau lėšų materialiniai bazei (15 PRIEDAS).

77,3 proc. respondentų mano, kad būdami darbdaviais į darbą priimtų profesinio rengimo centro absolventą atsižvelgiant į sugebėjimus darbo vietoje.

53,3 proc. respondentai ketina dirbti Lietuvoje, tačiau 46,7 proc. norėtų dirbti užsienyje. Tik pusė respondentų tikisi gauti darbo pagal savo specialybę.

Ekonominiai veiksniai Lietuvoje lemia vyraujančios migracijos pobūdį. Dažniausiai iš Lietuvos gyventojai emigruoja dėl ekonominių priežasčių: nedarbas, nepakankamos pajamos. Jie užsienyje ieško didesnio darbo užmokesčio ar geresnių darbo sąlygų. Blogiausia tai, kad didžiausią išvykstančiųjų dalį sudaro jauni, darbingo amžiaus (20-34 metų) asmenys. Dėl emigracijos prarandama svarbi darbo jėgos dalis, todėl ji daro didelę įtaką Lietuvos darbo rinkai. Todėl susidaro grėsmė dėl profesinio mokymo reikšmingumo, tai yra ekonominio efektyvumo.

Profesinio rengimo centrų studentų požiūrio apie profesinio rengimo centrų veiklos ypatumus, apibendrinimas:

- Dauguma respondentų teigia, kad pasirinkimą mokytis profesiniame centre lėmė tai, kad profesinio rengimo centre rengiami darbo rinkoje paklausūs specialistai.

- Iš surinktų duomenų manome, kad profesinio rengimo centrai naudoja įvairias mokymosi formas ir paslaugas. Aktualiausia paslaugą studentai įvardino – sudarytos galimybės padirbėti arba atlikti veiklą pagal savo profesinius ketinimus.

- Dauguma respondentų ateityje planuoja dirbti pagal pasirinktą specialybę.

- Vertindami pedagogų bruožus padedančius geriau pasirengti profesijai, išsiskyrė du vertinimai: pedagogo gebėjimas sudominti ir motyvuoti; pedagogo ypač geras dalyko žinojimas.

- Vertindami profesinio mokymo reikšmingumą dauguma studentų sutiko su šiais teiginiais: profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; pasireiškia

tobulinama darbuotojų kvalifikacija; atsižvelgiama į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus.

- Visi respondentai teigia, kad labiausiai jiems įgyti specialybei būtinus įgūdžius padeda praktiniai darbai.

- Dauguma respondentų nurodė, kad nepakito jų nuomonė apie pasirinktą profesiją mokymosi metu.

- Dauguma respondentų vertindami profesinio rengimo centrų veiklą gerai ir labai gerai įvertino šiuos kriterijus: studijų proceso organizavimą; dėstomų dalykų kokybę, dėstytojų kvalifikaciją; profesinio rengimo centro įvaizdį; praktinio mokymo bazę; profesinio rengimo centro kultūrą ir tradicijas; studentų maitinimą.

- Įvertino blogai ar patenkinamai: paskaitų tvarkaraštį, auditorijas, mokymo vaizdines priemones, bibliotekos fondus, kompiuterinę įrangą, laisvalaikio organizavimą, dėstytojų ir studentų bendravimą, savarankiško mokymo erdves, tarptautinį bendradarbiavimą, renginius ir šventes, studentų savivaldą.

- Visi respondentai teigia, kad profesinio rengimo centrų prestižą galima padidinti skiriant daugiau lėšų materialiniai bazei.

- Dauguma respondentų mano, kad būdami darbdaviais į darbą priimtų profesinio rengimo centro absolventą atsižvelgiant į sugebėjimus darbo vietoje.

- Visi tyrime dalyvavę respondentai priklausi 18-25 metų amžiaus grupei. Tyrime dalyvavo 64,0 proc. moterų, 36,0 vyrų. Respondentai atstovavo dvylika specialybių.

- Pusė respondentų ketina dirbti Lietuvoje, tačiau kiti norėtų dirbti užsienyje. Tik pusė respondentų tikisi gauti darbo pagal savo specialybę.

Apibendrinant tiek pedagogų, tiek studentų tyrimo rezultatus, išryškėjo, kad:

- 100 proc. pedagogų nurodė, kad praktinio mokymo kokybė yra svarbi profesinio rengimo centrams; 100 proc. studentų labiausiai jiems įgyti specialybei būtinus įgūdžius padeda praktiniai darbai.

- Dauguma pedagogų nurodė, kad profesinio mokymo reikšmingumas pasireiškia : į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka; profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; tobulinama darbuotojų kvalifikacija.

Vertindami profesinio mokymo reikšmingumą dauguma studentų sutiko su šiais teiginiais: profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; pasireiškia tobulinama darbuotojų kvalifikacija; atsižvelgiama į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus.

- Vertindami profesijos mokytojo kompetencijų svarbą, pedagogai išskyrė šias *labai svarbias* kompetencijas: asmenybės savybių, bendravimo ir bendradarbiavimo; komunikavimo ir informacinių technologijų panaudojimo; profesinio tobulėjimo; profesinio mokymo programų tobulinimo ir bendrakultūrinė.

Vertindami pedagogų bruožus padedančius geriau pasirengti profesijai, studentai išsiskyrė du bruožus, tai: pedagogo gebėjimas sudominti ir motyvuoti; pedagogo ypač geras dalyko žinojimas.

- Pedagogai nurodė, kad labiausiai tobulintina profesinio rengimo centruose yra bendradarbiavimas su darbdaviais, infrastruktūros plėtra, tarptautinė plėtra; studentai nurodė, kad juos netenkina paskaitų tvarkaraštis, auditorijos, mokymo vaizdines priemones, bibliotekos fondai, kompiuterinė įranga, laisvalaikio organizavimas, dėstytojų ir studentų bendravimas, savarankiško mokymo erdves, tarptautinis bendradarbiavimas, renginių ir švenčių organizavimas, studentų savivalda.

- Vertindami profesinio rengimo centrų veiklą, studentai, įvertino gerai ir labai gerai šiuos kriterijus: studijų proceso organizavimą; dėstomų dalykų kokybę, dėstytojų kvalifikaciją; profesinio rengimo centro įvaizdį; praktinio mokymo bazę; profesinio rengimo centro kultūrą ir tradicijas; studentų maitinimą.

Pedagogai vertindami profesinio rengimo centrų veiklą, nurodė, kad teigiamai vertina profesinio rengimo centrų paslaugų kokybę; įstaigose yra parengtas profesinio mokymo programų vertinimo ir atnaujinimo mechanizmas; įstaigose sudaromos sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti; dauguma pedagogų savo organizaciją po dešimties metų mato kaip modernią, kokybiškas paslaugas teikiančią organizaciją.

IŠVADOS

- Profesinio mokymo centrai – naujos institucijos šalies profesinio mokymo sistemoje. Profesinio mokymo centras turi aiškią plėtros viziją – moderni profesinio mokymo įstaiga, atvira visuomenei, teikianti moksleivių ir suaugusiųjų profesinį išsilavinimą (I-IV pakopos), kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą bei kitas paslaugas, greitai ir lanksčiai reaguojant į darbo rinkos pokyčius.

- Profesinį rengimą reglamentuojančiose dokumentuose iškelti uždaviniai yra dviejų lygių. Dalis iš jų yra skirti tobulėti asmenims, mokytis visą gyvenimą ir kelti gyvenimo kokybės lygį. Kita dalis skirta tenkinti visuomenės ir ūkio poreikius. Tačiau akivaizdu, kad profesinio rengimo centrai tenkina ir asmeninius, ir visuomenės ir ūkio poreikius.

- Lietuvos profesinio rengimo kaitą įtakojo sparčiai besikeičianti ekonominė aplinka, moksliniai inovaciniai procesai, socialinė politika, technologijų raida, o taip pat švietimo prioritetų kaita. Profesinio rengimo reforma, visų pirma, buvo formuojama strateginiais dokumentais, iš kurių didžiausią įtaką turėjo „Profesinio rengimo Baltoji knyga“. Didelę įtaką profesinio rengimo reformai turėjo tarptautiniai, visų pirma Europos Sąjungos plėtros, procesai.

- Profesinio rengimo centrų pedagogų apklausa parodė, kad respondentai pritaria 2000 m. pradėti pavidurinio sektoriaus reformai; respondentai teigiamai vertina profesinio rengimo centrų paslaugų kokybę; savo veiklą grindžia profesinio rengimo standartu; įstaigose yra parengti profesinio mokymo programų vertinimo ir atnaujinimo mechanizmai; respondentų nuomone centrai gali telkti savo pajėgas regiono poreikiams tirti ir jiems tenkinti; apie įstaigoje rengiamus specialistus visuomenė informuojama atvirų durų dienomis, internetiniame puslapyje, leidžiami informaciniai lankstinukai, per žiniasklaidą; profesinio mokymo reikšmingumas pasireiškia: į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka; profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; tobulinama darbuotojų kvalifikacija; respondentai teigia, kad profesijos rengimo centrų mokytojų vaidmuo pakito – pakito mokytojų kompetencijos reikalavimai, svarbiausi iš jų asmenybės savybių, bendravimo ir bendradarbiavimo; komunikavimo ir informacinių technologijų panaudojimo; profesinio tobulėjimo; profesinio mokymo programų tobulinimo ir bendrakultūrinė; profesinio rengimo centruose pedagogams sudaromos palankios sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti; pagrindiniai motyvai skatinantys pedagogų nuolatinį poreikį tobulėti yra nuolatinė švietimo kaita.

- Profesinio rengimo centro studentų apklausa parodė, kad mokymo įstaigą pasirinko, nes joje rengiami darbo rinkoje paklausūs specialistai; profesinio rengimo centre taikomi įvairios mokymosi formos ir paslaugas; dauguma respondentų planuoja dirbti pagal pasirinkta specialybę;

vertindami pedagogų bruožus padedančius geriau pasirengti profesijai, išsiskyrė du vertinimai: pedagogo gebėjimas sudominti ir motyvuoti; pedagogo ypač geras dalyko žinojimas; vertindami profesinio mokymo reikšmingumą dauguma studentų sutiko su šiais teiginiais: profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; pasireiškia tobulinama darbuotojų kvalifikacija; atsižvelgiama į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus; respondentai nurodė, kad labiausiai įgyti specialybės būtinus įgūdžius padeda praktiniai darbai; respondentai vertindami profesinio rengimo centrų veiklą gerai ir labai gerai įvertino šiuos kriterijus: studijų proceso organizavimą; dėstomų dalykų kokybę, dėstytojų kvalifikaciją; profesinio rengimo centro įvaizdį; praktinio mokymo bazę; profesinio rengimo centro kultūrą ir tradicijas; studentų maitinimą; pusė tyrime dalyvavusių respondentų planuoja gauti darbą pagal specialybę ir ketina dirbti Lietuvoje.

- Apibendrinus tyrimo rezultatus išryškėjo sekančios tendencijos: kintantis veiklos pasaulis lemia profesinio rengimo sistemos pokyčius bei formuoja naujus profesijų mokytojų vaidmenis, todėl pakito profesijos mokytojų kompetencijų reikalavimai – pedagogo darbas tampa plačia, daugiašale veikla; tyrimo rezultatai rodo, kad yra visos prielaidos profesinio rengimo centrams būti besimokančiomis organizacijomis; profesijos rengimo centrai siekia tenkinti besimokančiųjų poreikius, atliepti darbo rinkos reikalavimus, telkia savo pajėgas regiono poreikiams tirti, tinkamiau panaudoti turimus išteklius mokymo programoms tobulinti, naujoms rengti, tačiau vis dar trūksta dėmesio praktiniai studentų veiklai, pagal pasirinktą profesiją, nėra absolventų įsidarbinimo stebėsenos mechanizmo; dauguma institucijų vykdo bendradarbiavimą tarp teikiančių pirminį ir teikiančių tęstinį mokymą, tačiau vangiai vyksta bendradarbiavimas su teritorine darbo birža ir potencialiais darbdaviais; efektyviausiai profesinio rengimo centrų sistemos dalis yra profesinis mokymas; labiausiai tobulintina profesinio rengimo centruose yra infrastruktūra.

- Magistro darbe atlikta teorinė analizė bei tyrimo rezultatai iš esmės patvirtino darbe iškeltą hipotezę, kad profesinio rengimo centrų veiklos ypatumai kaitos sąlygomis pasižymi šiomis pagrindinėmis kryptimis: 1) profesinio rengimo centrų veiklos kaitą įtakoja sparčiai besikeičianti ekonominė aplinka, moksliniai inovaciniai procesai, socialinė politika, technologijų raida, švietimo prioritetų kaita; 2) vykstanti profesinio rengimo centrų veiklos kaita diktuoja veiklos funkcijų, kvalifikacijų ir kompetencijų kaitą.

REKOMENDACIJOS

Lietuvos respublikos vyriausybei.

Profesinio rengimo politikos formavimo lygmenyje, atsižvelgiant į profesinio rengimo ilgalaikį reikšmingumą, kuris pasireiškia ekonomine bei užimtumo nauda, socialiniu efektu, investuotų lėšų atsiperkamumu, daugiau dėmesio skirti mokymo bazių modernizavimui (kas didintų profesinio rengimo prestižą) bei naujų darbo vietų kūrimui (kad išvengti paruoštų specialistų migracijos).

Švietimo ir mokslo ministerijai.

Tęsti ir įgyvendinti profesinio rengimo reformą. Reformos būtinumo supratimas būtinas siekiant profesinio rengimo centrų veiklos efektyvumo kaitos kontekste. Inicijuoti profesinių rengimo centrų infrastruktūros ir tarptautinę plėtrą.

Profesinio rengimo centrų vadovams.

Parengti profesinio rengimo centrų stebėsenos mechanizmą, kuris sudarytų galimybę nuolat tirti, analizuoti ir stebėti darbo rinką, kas sudarytų sąlygas greitai ir lanksčiai reaguoti į pokyčius bei siūlytų studentams paklausias studijų programas, reikalinga ir absolventų įsidarbinimo stebėseną, kuriuos duomenys galėtų būti panaudoti centrų veiklos gerinimui.

Aktyviau bendradarbiauti su teritorine darbo birža; užmegzti glaudžius ryšius su darbdaviais; parengti tvarką, kuri reglamentuotų kvalifikacijos egzamino organizavimą įmonėje; nuolat vertinti profesinio mokymo programas, esant būtinybei inicijuoti programos atnaujinimą.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B. ir kt. (2003). *Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika*. Utena: „Utenos Indra“.
2. Adomaitienė J., Teresevičienė M. (2002). Veiklos pasaulio reikalavimai mokymo ir mokymosi metodų kaitai profesiniame rengime. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*(4). Kaunas: VDU Profesinio rengimo studijų centras.
3. Aukštojo mokslo įstatymas. 2000. [Žiūrėta 2010-02-18]. Prieiga per internetą: http://www3.Irs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc ?p_id=211739.
4. Andriušaitienė D., Ruževskis B., Juknevičius R., Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt. (2005). Profesinio mokymo naudos tyrimas, skelbiant įsidarbinimo po mokymo per 90 dienų rezultatus. *Darbo biržos naujienos*, 2006, Nr.3(100), p.10-11. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija?DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2701/biuletint200603.pdf>.
5. Andrikienė R.M., Anužienė L., Jankauskienė A. ir kt. (2004). *Profesinio rengimo programų perimamumo užtikrinimas: koncepcija, metodika, atvejo studija*. Klaipėda: KU leidykla.
6. Anužienė L., Anužis A., Ramanauskaitė A. (2005). Bendrųjų kompetencijų ugdymas: profesinio rengimo institucijos atvejo studija. *Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida*, p.25.
7. Anužienė B. (2005). Kompetencija kaip profesinės didaktikos sąvoka. *Tiltai*, priedas Nr.19. Klaipėda KU leidykla, p.13-18.
8. Ataskaita apie 2004-2009 m. laikotarpį Lietuvoje atliktus tyrimus profesinio mokymo srityje (2009). Profesinio mokymo metodikos centras. [Žiūrėta 2010-04-10]. Prieiga per internetą: http://www.kpmc.lt/refernet/docs/Nacionaline-PM-tyrimu-ataskaita_lt.pdf.
9. Avižienis R., Baranauskas J., Gumbelevičiūtė I. (2008). *Profesinio mokymo kokybės vertinimo kriterijų ir rodiklių rinkinys (kokybės standartas)*. Vilnius: profesinio mokymo ir metodikos centras.
10. Baležentis A.(2008). Inovatyviųjų mokymo formų ir metodų taikymo galimybės žmoniškųjų išteklių vadyboje. *Viešoji politika ir administravimas* (26), p.97-104
11. Bagdžiūnienė D., Ruževskis B., Kabaila A., Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt. (2006). Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant mokymo programų vykdymo efektyvumą bei praktinio mokymo kokybę. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/MoksliniaiTyrimai/UserDispForm.aspx?ID=4>.

12. Barkauskaitė M. (2007). Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste. [Žiūrėta 2010-03-01]. Prieiga per internetą: <http://www.leidykla.eu/filleadmin/A>
13. Buck B. (2003). Profesijos mokytojų rengimo prioritetai mokymosi visą gyvenimą perspektyvoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (4), p. 10-16.
14. *Baltoji knyga. Profesinis rengimas*. (1998). Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Profesinio mokymo reformos programos koordinavimo centras. Vilnius. Leidybos centras.
15. Barkauskaitė A. (2007). Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste. *Profesinio rengimo realijos* (18). *Acta paedagogica Vilnensia*, p. 106-120.
16. Business. (2001). Input to the EU Consultation on Lifelong Learning. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-04-01]. Prieiga per internetą: <http://eblida.org/uploads/eblida/1/1167433872.pdf>
17. Bruzgelevičienė R. (2007). Lietuvos švietimo reforma ugdymo paradigmu kaitos aspektu. *Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, edukologija (07S)*. Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
18. Danilevičius E. (2002). Asmenybės ugdymo filosofinių krypčių sankirtos profesinio rengimo kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (4), p. 90-101.
19. Danilevičius E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos/ Pedagogika. *Mokslo darbai* (92), p.110-115. Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
20. Dumčius R., Janilionis V., Martinaitis Ž. ir kt. (2005). *Lietuvos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo sistemos restruktūrizavimas į regioninius darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centrus siekiant profesinio mobilumo ir socialinės sanglaudos galimybių studija*. [Žiūrėta 2009-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www.vpvi.lt>
21. Dumčius R. ir kt. (2005). *Lietuvos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo sistemos restruktūrizavimas į regioninius darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centrus siekiant profesinio mobilumo ir socialinės sanglaudos galimybių studija*. Vilnius.
22. Drucker Peter F. (2004). *Valdymo iššūkiai XXI amžiuje*. Tallinn: Goldratt Baltic Network
23. Engelshoven P. (1996). Teaching Functions and Training Programmes for These Functions in VET. Mokytojas (dėstytojas) modernaus profesinio rengimo procese. Kaunas: VDU, p.157-163.
24. Halfpap K., Ott B. (2004). Darbinis mokymas(is) visapusio technikos disciplinų dėstyto proceso. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* (8), p. 52-63.

25. Gurskienė O. (2004). Pirminio profesinio rengimo politika Lietuvoje ir ES. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (8), p. 38-51.
26. Jovaiša L.(1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: „Agora“.
27. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* (5), p. 96-106.
28. Pundzienė A. (2002). Profesinio mokymo institucija kaip besimokanti organizacija: problemos ir kaitos gairės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* (4), p. 74-83.
29. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex.
30. Kavaliauskienė E., Žibinienė G. (2007). Darbo rinkos profesinio mokymo kokybės išorinis vertinimas Lietuvoje. [Žiūrėta 2009-11-30]. Prieiga per internetą: www.ceool.com.
31. Kopenhagos deklaracija. 2002.[interaktyvus].[Žiūrėta 2010-02-18]. Prieiga per internetą: www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/609/609134/609134it.pdf.
32. Mokomoji knyga mokytojams. (2008). Ko reikia šiuolaikiniam mokytojui? Aktualus mokytojų kvalifikacijos tobulinimo turinys. Vilnius: ŠMM.
33. Laužackas R. (1999). Sisteminės-teorinės rengimo kaitos dimensijos. Kaunas.
34. Laužackas R., Pukelis K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykiai bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (3), p.10-17.
35. Laužackas R., Danilevičius E., Gurskienė O. (2004). *Profesinio rengimo reforma Lietuvoje parametrai ir rezultatai: monografija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
36. Laužackas R., Teresevičienė M., Stasiūnaitienė E. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
37. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija. Monografija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
38. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas:Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
39. Laužackas R. (2008). *Kompetencijomis grindžiamų mokymo/studijų programų kūrimas ir vertinimas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
40. Lietuvos Respublikos Seimas. Nutarimas dėl valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų. Vilnius, 2003 m. liepos 4 d. Nr. IX-1700.
41. LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas (2001). „Dėl pagrindinio profesinio mokymo programų bendrųjų reikalavimų“. *Valstybės žinios* 2001, liepos 27 d.
42. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas. 2007 m. balandžio 3 d. Nr. X-1065. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: http://www3.Irs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=295408&query=&p_tr2=

43. Mackonis A. (2009). Profesinis mokymas. Kaip nepilti pinigų pro šalį? [Žiūrėta 2010-01-21]. Prieiga per internetą: http://www.Irinka.lt/infex.php/meniu/ziniasklaida/straipsniai_ir_komentarai/profesinis_mokymas_kaip_nepilti_pinigu_pro_sali/5394.
44. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. *Europos Bendrijų Komisija*. Vilnius, 2001.
45. Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra (2008). Mokyklų vadovų ir mokytojų nuomonė bei nuostatos apie vidaus audito paskirtį ir organizavimą. [žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: www.smm.lt/švietimobūklė/tyrimas/švietimobūklėstyrimas/2008
46. VDU Profesinio rengimo studijų centras. (2006). Profesijos mokytojų rengimas Lietuvoje. [žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.kpmc.lt/Skelbimai/VETteachers-report-cedefop-2006-LT.pdf>
47. Studija parengta įgyvendinant ES PHARE programos projektą. (2006). Pasirengimo optimaliai profesinio rengimo infrastruktūros plėtrai: galimybių studija. [Žiūrėta 2010-03-01]. Prieiga per internetą: <http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/Prof.rengimo-galimybiu-studija.pdf>.
48. Šileika A. (2005). *Profesinės veiklos analizės metodika*. Vilnius.
49. Šutininė, I., Šikšninė, N., Tamošiūnienė, O., Kublickienė, L. (2007). Kokybinis tyrimas apie mokymąsi visą gyvenimą ir jo rezultatyvumą. Vilnius: LSSIC. [Žiūrėta 2010-01-24]. Prieiga per internetą: <http://www.Issic.lt/home.php?Ing=LT&id=399>.
50. *Tarptautinių žodžių žodynas*. (2001). Vilnius: „Alma litera“.
51. Trakšėlysis K. (2008). Mokytojų požiūris profesinius reikalavimus. *Pedagogika*, p.7-13.
52. Pagal Europos profesinio mokymo plėtotės centro (Cedefop) struktūrą parengė Profesinio mokymo metodikos centras (2005). [Žiūrėta 2010-02-12]. Prieiga per internetą: <http://www.kpmc.lt/refernet/docs/Det-IVET-pranešimas-20-12pdf>.

Lietuvos kvalifikacijų lygiai

(Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašo patvirtinimo 20010 m. gegužės 4 d. Nr.535)

Lietuvos kvalifikacijų lygis	Kvalifikacijų lygio aprašymas
I	<p>Kompetencija orientuota į veiklą, kurią sudaro elementarūs, pagalbiniai veiksmai ir operacijos, būdingi daugeliui darbų. Atliekant veiklą gebama pritaikyti pagrindinio bendrojo išsilavinimo reikalavimus atitinkančias žinias.</p> <p>Veiklai atlikti reikalinga priežiūra, vadovavimas ir pagalba.</p> <p>Veiklą sudarantys elementarūs veiksmai ir operacijos yra pastovūs ir nuolat besikartojantys</p>
II	<p>Kvalifikacija skirta veiklai, susidedančiai iš vieno ar kelių specializuotų veiksmų ar operacijų. Atliekant veiklą gebama pritaikyti pagrindines profesines žinias, būdingas vykdomai veiklai.</p> <p>Veiklos aplinka yra aiški, veikla atliekama pagal detalias instrukcijas, kai kuriais atvejais būtina intensyvi kvalifikuoto darbuotojo priežiūra ir vadovavimas.</p> <p>Veiklą sudarančios situacijos, veiksmų ir operacijų kombinacijos yra pastovios</p>
III	<p>Kvalifikacija skirta veiklai, susidedančiai iš veiksmų ir operacijų siaurose technologijų ar (ir) organizavimo srityse. Veikla gali apimti kelis ir daugiau specializuotų profesinės veiklos uždavinių, kuriems reikia pritaikyti gerai žinomus ir išbandytus sprendimus. Atliekant veiklą gebama pritaikyti būdingas vykdomai veiklai profesines žinias.</p> <p>Veikla atliekama iš dalies prižiūrint aukštesnės kvalifikacijos darbuotojui ar savarankiškai, esant išorinei atlikimo kokybės kontrolei.</p> <p>Veiklos aplinka gali reikalauti gebėjimo prisitaikyti prie paprastų pokyčių darbo vietoje</p>
IV	<p>Kvalifikacija skirta veiklai, susidedančiai iš veiksmų ir operacijų palyginti plačiose technologijų ir organizavimo srityse. Veikla atliekama vykdant keletą ir daugiau specializuotų veiklos uždavinių, kurių galimi sprendimai ne visada išbandyti ir žinomi. Atliekant veiklą gebama pritaikyti faktines ir teorines profesines žinias, būdingas plačiam kontekstui, susijusiam su veiklos sritimi.</p> <p>Veikla atliekama savarankiškai, darbuotojui vadovaujantis nustatytais atlikimo instrukcijomis ir užtikrinant veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę. Kvalifikacija leidžia prižiūrėti ir perduoti profesinės veiklos įgūdžius žemesnės kvalifikacijos darbuotojams.</p> <p>Veiklos aplinka reikalauja gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių darbo vietoje, kuriuos sąlygoja technologijų ir darbo organizavimo kaita</p>
V	<p>Kvalifikacija skirta veiklai, pasižyminčiai kompleksišku veiklos uždavinių derinimu skirtingose veiklos srityse. Veikla apima žemesnės kvalifikacijos darbuotojų kompetencijų vertinimą ir mokymą. Veikla reikalauja derinti išsamias veiklos srities žinias su bendrosiomis žiniomis, sprendžiant įvairias specializuotas veiklos užduotis keliose skirtingose veiklos srityse.</p> <p>Darbuotojas atlieka veiklą savarankiškai, jos priežiūra apsiriboja tik rezultatų įvertinimu. Veiklos uždavinius nustato aukštesnės kvalifikacijos darbuotojas, dažnai suteikdamas veiklos atlikėjui galimybes pasirinkti šių uždavinių sprendimo būdus ir priemones. Darbuotojas vadovauja žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklai, planuoja ir skirsto veiklos užduotis, prižiūri veiklos atlikimą, konsultuoja ir tikrina veiklos atlikimo kokybę.</p> <p>Veiklos technologiniai ir organizaciniai reikalavimai ir jos aplinka nuolat kinta, pokyčiai dažnai nenuspėjami ir gali būti susiję su naujomis veiklos sritimis</p>
VI	Kvalifikacija skirta sudėtingai veiklai, pasižyminčiai uždavinių ir jų turinio įvairove.

Lietuvos kvalifikacijų lygis	Kvalifikacijų lygio aprašymas
	<p>Sprendžiant uždavinius įvairiose profesinės veiklos srityse, naudojamos įvairios priemonės ir metodai. Todėl veiklos atlikimas reikalauja taikyti plačias teorines žinias, pagrįstas naujų fundamentinių ir taikomųjų tyrimų rezultatais arba būtinas įvairioms naujovėms įdiegti.</p> <p>Veikla atliekama savarankiškai, pasirenkant uždavinių atlikimo būdus ir organizuojant atitinkamų žmonių darbą iškeltiems uždaviniams atlikti. Todėl šio lygio kvalifikacijos apima gebėjimus planuoti veiklą atsižvelgiant į numatytus tikslus, analizuoti ir fiksuoti savo veiklos rezultatus ir teikti ataskaitas veiklą koordinuojantiems asmenims, koreguoti veiklą atsižvelgiant į veiklos rezultatų analizę ir specialistų rekomendacijas bei vykdyti įvairią projektinę veiklą.</p> <p>Veiklos aplinka reikalauja gebėjimo prisitaikyti prie nuolatinių ir paprastai nenuspėjamų pokyčių, kuriuos sąlygoja žinių ir technologijų pažanga konkrečioje profesinėje srityje. Kvalifikacija leidžia patobulinti ir praplėsti profesinės srities žinias ir patiems įvertinus savo veiklą mokytis savarankiškai (plėtoti pažintines kompetencijas), kaip to reikalauja profesinės veiklos kintamumas</p>
VII	<p>Kvalifikacija skirta sudėtingai veiklai, susidedančiai iš įvairių tarpusavyje susijusių uždavinių, kurie gali apimti keletą giminingų profesinių veiklų sritis. Todėl veiklos atlikimas reikalauja ekspertinio naujausių žinių profesinės veiklos ir jai artimose ar giminingose srityse vertinimo ir pritaikymo, naujų faktų atradimo atliekant taikomuosius profesinės veiklos tyrimus, kūrybiško teorinių žinių ir mokslinių tyrimų rezultatų taikymo.</p> <p>Veikla atliekama savarankiškai nustatant atitinkamos veiklos srities uždavinius, priimant savarankiškus sprendimus, orientuotus į veiklos tobulinimą ir gerinimą. Veiklai būdingas vadovavimas kitų darbuotojų veiklai. Todėl šio lygio kvalifikacijos apima gebėjimus savarankiškai atlikti taikomojo pobūdžio tyrimus, teikti konsultacijas veiklos srityje, koordinuoti projektus, orientuotus į kitų žmonių kvalifikacijos tobulinimą ir inovacijų diegimą, analizuoti veiklos rezultatus ir juos pristatyti.</p> <p>Dėl žinių, technologijų, darbo organizavimo įvairiose veiklų srityse pažangos šio lygio veikla ir jos aplinka intensyviai kinta, pokyčiai sunkiai prognozuojami, veiklą sudaro nuolat besikeičiantys užduočių deriniai. Todėl veiklos kaita reikalauja gebėjimo priimti inovatyvius sprendimus, paremtus tyrimų rezultatais, įvertinti alternatyvius sprendimo variantus bei galimas socialines ir etines veiklos pasekmes</p>
VIII	<p>Kvalifikacija skirta itin sudėtingai veiklai, kuriai būdingas naujovių – naujų žinių, idėjų, technologijų, veiklos atlikimo būdų, metodų ir procesų – kūrimas. Todėl veikla reikalauja naujų žinių veiklos srityse atradimo, remiantis vykdomų fundamentinių ir taikomųjų mokslinių tyrimų rezultatais, integruojant įvairių veiklos sričių žinias. Veikla pasižymi strateginio pobūdžio veiklos uždaviniais, kurie gali apimti įvairias skirtingas veiklos sritis ar mokslinių tyrimų dalykus.</p> <p>Veikla strategiškai planuojama prisiimant atsakomybę už kitų darbuotojų veiklos rezultatus ir jos kokybę, savarankiškai priimami strategiškai svarbūs sprendimai. Būdingas atitinkamos veiklos srities specialistų mokymas ir konsultavimas. Todėl reikalingi gebėjimai priimti visuomeninės reikšmės strateginius sprendimus, savarankiškai planuoti ir vykdyti fundamentinius ir/arba taikomuosius mokslinius tyrimus, perteikti naujausias žinias (skleisti patirtį) atitinkamos srities specialistams, koordinuoti mokslinius ir taikomųjų tyrimų projektus.</p> <p>Intensyvūs ir neprognozuojami veiklos, jos aplinkos pokyčiai reikalauja pasirengimo nuolatiniams pokyčiams, atvirumo naujovėms, teigiamos nuostatos į organizacijos ir visuomenės plėtrą, gebėjimų originaliai spręsti problemas įvertinus jų kontekstą, gebėjimų inicijuoti ir kurti pokyčius įvairiose veiklos ir visuomenės gyvenimo srityse</p>

Klausimynas profesinio rengimo centrų pedagogams

Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto Edukologijos (Švietimo kokybės vadybos specializacijos) magistro studijų programos studentė Živilė Kniežaitė atlieka tyrimą profesinio rengimo centrų veiklos ypatumų klausimais. Jūsų nuoširdūs atsakymai pasitarnaus pasirinktos problemos analizei.

Prašome atsakyti į žemiau pateiktus klausimus. Jums tinkantį atsakymą (arba kelis atsakymus) žymėkite taip (x) arba įrašykite savo nuomonę. Tyrimas yra anonimiškas ir jo duomenys bus panaudoti apibendrinta forma magistro darbe.

Iš anksto dėkoju

Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto
Edukologijos (Švietimo kokybės vadybos specializacijos) magistro studijų programos studentė
Živilė Kniežaitė

1. Kaip vertinate 2000 m. pradėtą paviduriniojo sektoriaus reformą, siekiant palaipsniui atsisakyti aukštesniojo ir, formuojant aukštąjį neuniversitetinį sektorių?

- Labai blogai
- Blogai
- Vidutiniškai
- Gerai
- Labai gerai

2. Jūsų manymu, ar vyksta bendradarbiavimas tarp institucijų, teikiančių pirminį profesinį mokymą ir tarp institucijų, teikiančių tęstinį profesinį mokymą?

- Taip vyksta
- Taip vyksta, tačiau nepakankamai
- Ne, nevyksta
- Ne nevyksta, tačiau jo ir nereikia
- Nežinau
- Kita

3. Ar jūsų įstaiga bendradarbiauja su teritorine darbo birža?

- Taip
- Ne
- Nežinau
- Kita

4. Kaip manote, ar profesinių centrų mokymo sistemą sudarantys: profesinis mokymas, profesinis informavimas ir konsultavimas bei profesinis orientavimas funkcionuoja kaip bendra, vieninga sistema?

- Taip
- Ne
- Nežinau
- Kita

5. Jūsų nuomone, kuri iš išvardintų profesinio rengimo sistemos dalių efektyviausia profesinio rengimo centruose ?

- Profesinis mokymas
- Profesinis informavimas ir konsultavimas
- Profesinis orientavimas

- Nei viena
- Nežinau

6. Pagrįskite savo atsakymą _____

7. Kurie iš išvardintų aspektų turėtų būti labiausiai tobulintini profesinio rengimo centruose?

- Studijų kokybė
- Studijų programų atitikimas rinkos poreikiams
- Studijų programų įvairovė
- Tarptautinė plėtra
- Viešieji ryšiai ir reklama
- Infrastruktūros plėtra
- Bendradarbiavimo su darbdaviais stiprinimas
- Naujų švietimo paslaugų teikimas
- Kita

8. Kaip vertinate profesinio rengimo centrų paslaugų kokybę?

- Labai blogai
- Blogai
- Vidutiniškai
- Gerai
- Labai gerai

9. Kaip dažnai įstaiga tiria specialistų paklausą regione?

- Kasmet
- Kartą į du metus
- Esant studentų sumažėjimui
- Netiria
- Kita

10. Kaip regiono gyventojai, darbdaviai yra informuojami apie centro rengiamus specialistus?

- Per žiniasklaidą
- Internetiniame puslapyje
- Organizuojamos atvirų durų dienos
- Informaciniai lankstinukai
- Neinformuojami
- Kita

11. Ar praktinio mokymo kokybė svarbi profesinio rengimo centrui?

- Taip
- Ne
- Nežinau
- Kita

12. Kas turėtų finansuoti mokymo bazės modernizavimą profesinio rengimo centruose?

- Lietuvos Respublikos vyriausybė
- Studijuojančiųjų lėšomis
- Pasinaudoti Europos Sąjungos parama
- Nieko keisti nereikia

- Naudoti mišrius finansavimo modelius

13. Įvertinkite profesinio rengimo centro paslaugų reikšmingumą.

Kriterijai	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Profesinio mokymo nauda pasireiškia (socialinio efekto kriterijus): 1. didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; 2. tobulinama darbuotoju kvalifikacija; 3. tenkinami labiausiai socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai; 4. didėja profesinio mokymo centrus baigusių asmenų socialinis statusas; 5. auga profesiją įgijusių asmenų pasitikėjimas savimi; 6. mokymosi metu įgytos žinios ir įgūdžiai skatina daugiau investuoti į savęs tobulinimą				
Profesinis mokymas yra vienas iš efektyviausių investicijų sričių (ekonominio efektyvumo kriterijus): 7. į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka				
Profesinio mokymo kokybės vertinimas: 8. profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; 9. didžioji dalis programų teorinio ir praktinio mokymo trukmė yra pakankamai gerai subalansuota; 10. praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus; 11. darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas.				

14. Ar profesinio rengimo centre yra parengtas profesinio mokymo programų vertinimo ir atnaujinimo mechanizmas?

- Taip
 Ne
 Nežinau
 Kita

15. Kieno iniciatyva atnaujinamos profesinio mokymo programos?

- Darbdavių
 Mokytojų
 Vadovų
 Aukščiausio lygio tarnybų

16. Ar įstaigoje yra nustatyta tvarka reglamentuojanti kvalifikacijos egzaminą organizavimą įmonėje?

- Taip
 Ne

- Nežinau
- Kita

17. Kaip vertinate profesinio rengimo standartus?

- Tai svarbus valstybinio lygmens dokumentas, reglamentuojantis profesinį rengimą
- Šis dokumentas padeda įgyvendinti švietimo ir profesinio rengimo tikslus ir uždavinius
- Standartai suvienodina skirtingų mokyklų diplomų ir kvalifikacinių pažymėjimų turinį
- Standartas padeda užtikrinti mokymo kokybę

18. Įvertinkite profesijos mokytojo kompetencijų svarbą.

Veiklos sritys	Kompetencijos	Labai svarbios	Svarbios	Nesvarbios
Asmeninio ugdymo(si)	Asmenybės savybių			
	Savo veiklos ir elgesio reflektavimo			
	Bendravimo ir bendradarbiavimo			
	Komunikavimo ir informacinių technologijų naudojimo			
	Profesinio tobulėjimo			
Mokymo turinio planavimo ir tobulinimo	Turinio planavimo ir tobulinimo			
	Mokymo/mokymosi proceso valdymo			
	Pasiekimų vertinimo			
	Programų tobulinimo			
	Studentų motyvavimo ir paramos			
Profesinio rengimo programos projektavimas	Darbo rinkos situacijos vertinimo			
	Profesinio mokymo programos tobulinimo			
	Tiriamosios veiklos			
Mokyklos ir švietimo sistemos plėtojimas	Mokyklos kaip organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo			
	Užmokyklinės švietimo sistemos tobulinimo			
	Bendrakultūrinė			

19. Ar Jūsų įstaigoje sudaromo sąlygos profesinei kompetencijai tobulinti?

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Kita

20. Jūsų nuomone, kaip pakito profesijos rengimo centrų mokytojų vaidmuo?

- pakito mokytojų profesinė veikla
- pakito mokytojų kompetencijos reikalavimai
- pakito požiūris į profesijos rengimo procesą
- mokytojas pagrindinis pokyčių iniciatorius ir įgyvendintojas
- atsirado naujų vaidmenų.....

21. Kokie yra pagrindiniai motyvai, skatinantys Jūsų nuolatinio tobulėjimo poreikį?

- nuolatinė švietimo kaita
- mokytojo vaidmens ugdymo procese kaita
- mokytojų atestaciniai reikalavimai

- siekis teikti kokybiškas paslaugas
- galimybė dalyvauti įstaigos savivaldoje
- kita.....

22. Kokios sąlygos sukuriamos profesinio rengimo centre, siekiant tobulinti mokytojo profesinę kompetenciją?

- sudarytos sąlygos dalyvauti kvalifikaciniuose renginiuose, seminaruose ir kt.
- kolegų veiklos stebėjimas
- išvykos į kitas įstaigas, dalijimasis profesine patirtimi
- kaupiama metodinė medžiaga
- naudojamos naujomis komunikacinėmis/informacinėmis priemonėmis
- rengiami autoriniai seminarai
- organizuojami bendri renginiai su kitomis įstaigomis ir socialiniais partneriais
- kita.....

23. Kaip įsivaizduojate savo organizaciją po dešimties metų?

- kaip modernią, kokybiškas paslaugas teikiančią organizaciją
- beveik nepasikeitusią
- blogesnėje padėtyje, nei dabar

Duomenys apie respondentą

24. Kokios Jūsų pareigos? _____

25. Koks Jūsų išsilavinimas? _____

26. Kiek metų dirbate įstaigoje?

- iki 1 metų
- nuo 1 iki 5 metų
- nuo 5 iki 10 metų
- nuo 10 iki 15 metų
- nuo 15 ir daugiau

27. Jūsų amžius?

- 18 – 25 metų
- 25 – 35 metų
- 35 – 45 metų
- 45 – 55 metų
- 56 ir daugiau

Dėkoju už atsakymus

Klausimynas profesinio rengimo centrų studentams

Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto Edukologijos (Švietimo kokybės vadybos specializacijos) magistro studijų programos studentė Živilė Kniežaitė atlieka tyrimą profesinio rengimo centrų veiklos ypatumų klausimais. Jūsų nuoširdūs atsakymai pasitarnaus pasirinktos problemos analizei.

Prašome atsakyti į žemiau pateiktus klausimus. Jums tinkantį atsakymą (arba kelis atsakymus) žymėkite taip (x) arba įrašykite savo nuomonę. Tyrimas yra anonimiškas ir jo duomenys bus panaudoti apibendrinta forma magistro darbe.

Iš anksto dėkoju

Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto
Edukologijos (Švietimo kokybės vadybos specializacijos) magistro studijų programos studentė
Živilė Kniežaitė

1. Kas įtakojo mokymosi pasirinkimą profesinio rengimo centre?

- profesinio rengimo centras arti namų
- palankūs atsiliepimai apie profesinio rengimo centro veiklą
- profesinio rengimo centre rengiami darbo rinkoje paklausūs specialistai
- neturėjau informacijos apie kitas profesinio rengimo mokyklas
- noriu gauti brandos atestatą ir specialybės diplomą
- mokama stipendija
- kita.....

2. Ar profesinio rengimo centre taikomos šios mokymosi formos ir paslaugos?

- susitikimai su įvairių profesijų atstovais
- ekskursijos į įmones
- specialistų profesinio konsultavimo paslaugos
- karjeros planavimo konsultavimo paslaugos
- sudarytos galimybės padirbėti arba atlikti veiklą pagal savo profesinius ketinimus
- kita.....

Įrašykite, kuri paslauga (ar kelios) Jums aktualiausia.....
.....

3. Ar ateityje planuojate dirbti pagal pasirinktą specialybę?

- taip
- ne
- nežinau

4. Įvertinkite pedagogo bruožus, kurie geriau padeda rengtis profesijai (išskirti tris svarbiausius).

- gebėjimas sudominti ir motyvuoti
- nuolaidumas
- griežtumas ir reiklumas
- gebėjimas išklaudyti mokinį, suprasti jo problemas
- nuoširdumas ir betarpiškumas
- ypač geras dalyko žinojimas
- kita.....

5. Įvertinkite profesinio rengimo centro paslaugų reikšmingumą.

Kriterijai	Visiškai sutinku	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
<p>Profesinio mokymo nauda pasireiškia (socialinio efekto kriterijus):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu; 2. tobulinama darbuotoju kvalifikacija; 3. tenkinami labiausiai socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai; 4. didėja profesinio mokymo centrus baigusių asmenų socialinis statusas; 5. auga profesiją įgijusių asmenų pasitikėjimas savimi; 6. mokymosi metu įgytos žinios ir įgūdžiai skatina daugiau investuoti į savęs tobulinimą 				
<p>Profesinio mokymo kokybės vertinimas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius; 8. didžioji dalis programų teorinio ir praktinio mokymo trukmė yra pakankamai gerai subalansuota; 9. praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus; 10. darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas. 				

6. Kas labiausiai Jums padeda įgyti būsimai specialybei būtinus įgūdžius?

- teoriniai užsiėmimai
- praktiniai darbai
- savarankiškos užduotys
- viskas kartu paėmus

7. Ar pakito Jūsų nuomonė apie pasirinktą profesiją mokymosi metu?

- taip
- ne
- nežinau
- supratau, kad padariau gerą pasirinkimą

Jeigu atsakėte teigiamai, pagrįskite kas įtakojo Jūsų sprendimą.....

.....

.....

8. Įvertinkite profesinio rengimo centrų veiklą pagal žemiau išvardintus kriterijus.

Kriterijai	Labai gerai	Gerai	Patenkinamai	Blogai
Studijų proceso organizavimas				
Dėstomų dalykų kokybė				
Paskaitų tvarkaraštis				
Dėstytojų kvalifikacija				
Auditorijos				
Mokymo vaizdinės priemonės				
Bibliotekos fondai				
Kompiuterinė įranga				
Laisvalaikio organizavimas				
Dėstytojų ir studentų bendravimas				
Savarankiško mokymosi erdvės				
Tarptautinis bendradarbiavimas				
Renginiai, šventės				
Profesinio rengimo centro įvaizdis				
Studentų savivalda				
Praktinio mokymo bazė				
Profesinio rengimo centro kultūra ir tradicijos				
Studentų maitinimas				

9. Kaip, Jūsų nuomone, galima didinti profesinio rengimo centrų prestižą?

- rengti paklausių profesijų specialistus
- modernizuoti patį mokymo procesą
- teoriją labiau susieti su praktika
- kelti pedagogų kvalifikaciją
- skirti daugiau lėšų materialiniai bazei
- gerinti moksleivių gyvenimo sąlygas
- sudaryti galimybes dalyvauti moksleivių mainų programose
- sudaryti sąlygas atlikti praktiką šiuolaikinėse įmonėse

10. Jei būtumėte darbdavys, į darbą priimtumėte profesinio rengimo centro absolventą?

- atsižvelgiant į pažangumo vidurkį
- atsižvelgiant į kvalifikacinių egzaminų vidurkį
- pagal rekomendacijas
- patikrinčiau sugebėjimus darbo vietoje

11. Jūsų amžius?

- 16 – 18 metų
- 18 – 25 metų
- 25 – 35 metų
- 35 ir daugiau

12. Jūsų lytis?

- moteris
- vyras

13. Jūsų pasirinkta specialybė?

14. Jūsų profesiniai ketinimai:

- norėtumėte dirbti Lietuvoje;
- norėtumėte dirbti užsienyje;
- tikėtės gauti darbo pagal savo specialybę;
- nežinote, ar gausite darbo pagal savo specialybę;
- žinote, kad nedirbsite pagal įgytą specialybę;
- žadate tęsti mokslus toliau.

Dėkoju už atsakymus

**Kaip manote, ar profesinių centrų mokymo sistemą sudarantys:
profesinis mokymas, profesinis informavimas ir konsultavimas bei
profesinis orientavimas funkcionuoja kaip bendra, vieninga sistema**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	100	66,7	66,7	66,7
	ne	18	12,0	12,0	78,7
	nežinau	32	21,3	21,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Profesinis mokymas efektyviausia profesinio rengimo sistemos dalis
profesinio rengimo centruose**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	85	56,7	56,7	56,7
	ne	65	43,3	43,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Profesinis informavimas ir konsultavimas efektyviausia profesinio
rengimo sistemos dalis profesinio rengimo centruose**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	40	26,7	26,7	26,7
	ne	110	73,3	73,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

**Profesinis orientavimas efektyviausia profesinio rengimo sistemos
dalis profesinio rengimo centruose**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	58	38,7	38,7	38,7
	ne	92	61,3	61,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Kaip vertinate profesinio rengimo centrų paslaugų kokybę

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	vidutiniškai	35	23,3	23,3	23,3
	gerai	115	76,7	76,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Kaip dažnai įstaiga tiria specialistų paklausą regione

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kasmet	80	53,3	53,3	53,3
	kartą į du metus	50	33,3	33,3	86,7
	esant studentų mažėjimui	20	13,3	13,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Kaip regiono gyventojai, darbdaviai yra informuojami apie centro rengiamus specialistus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	per žiniasklaidą	20	13,3	13,3	13,3
	internetiniame puslapyje	44	29,3	29,3	42,7
	organizuojamuose atvirų durų dienosose	50	33,3	33,3	76,0
	informaciniais lankstinukais	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesutinku	15	10,0	10,0	10,0
	iš dalies sutinku	26	17,3	17,3	27,3
	sutinku	42	28,0	28,0	55,3
	visiškai sutinku	67	44,7	44,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

	Profesinio mokymo nauda pasireiškia									
	Didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu	Tobulinama darbuotojų kvalifikacija	Tenkinami socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai	Didėja absolventų socialinis statusas	Auga absolventų pasitikėjimas savimi	Igytos žinios ir igūdžiai skatina investuoti į savęs tobulinimą	Į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka	Programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavius	Praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus	Darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas
Didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu	1,000	,071	,239	-,298	,079	-,054	-,062	-,059	-,233	,003
Tobulinama darbuotojų kvalifikacija	,071	1,000	,190	-,078	,080	,212	-,400	,162	-,050	,366
Tenkinami socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai	,239	,190	1,000	-,219	,371	,230	-,121	-,181	,187	-,153
Didėja absolventų socialinis statusas	-,298	-,078	-,219	1,000	-,165	,384	-,025	,337	,034	,236
Auga absolventų pasitikėjimas savimi	,079	,080	,371	-,165	1,000	,365	,133	-,213	,111	-,333
Igytos žinios ir igūdžiai skatina investuoti į savęs tobulinimą	-,054	,212	,230	,384	,356	1,000	-,270	,029	,109	,104
Į profesinį mokymą investuotos lėšos atsiperka	-,062	-,400	-,121	-,025	,133	-,270	1,000	-,054	,029	-,358
Programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavius	-,059	,162	-,181	,337	-,213	,029	-,054	1,000	,006	,188
Praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus	-,233	-,050	,187	,034	,111	,109	,029	,006	1,000	-,053
Darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas	,003	,366	-,153	,236	-,333	,104	-,358	,188	-,053	1,000

Paryškintos reikšmės nurodo reikšmingą koreliacijos koeficientą.

Asmeninių savybių

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	12	8,0	8,0	8,0
	svarbios	39	26,0	26,0	34,0
	labai svarbios	99	66,0	66,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Savo veiklos ir elgesio reflektavimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	12	8,0	8,0	8,0
	svarbios	125	83,3	83,3	91,3
	labai svarbios	13	8,7	8,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Bendravimo ir bendradarbiavimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	24	16,0	16,0	16,0
	svarbios	39	26,0	26,0	42,0
	labai svarbios	87	58,0	58,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Komunikavimo ir informacinių technologijų panaudojimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	12	8,0	8,0	8,0
	svarbios	39	26,0	26,0	34,0
	labai svarbios	99	66,0	66,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio tobulėjimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	24	16,0	16,0	16,0
	svarbios	39	26,0	26,0	42,0
	labai svarbios	87	58,0	58,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Turinio planavimo ir tobulinimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	12	8,0	8,0	8,0
	svarbios	63	42,0	42,0	50,0
	labai svarbios	75	50,0	50,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Mokymo/mokymosi proceso valdymo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	12	8,0	8,0	8,0
	svarbios	99	66,0	66,0	74,0
	labai svarbios	39	26,0	26,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Pasiekimų vertinimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	24	16,0	16,0	16,0
	svarbios	87	58,0	58,0	74,0
	labai svarbios	39	26,0	26,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Programų tobulinimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	24	16,0	16,0	16,0
	svarbios	90	60,0	60,0	76,0
	labai svarbios	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Studentų motyvavimo ir paramos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	36	24,0	24,0	24,0
	svarbios	90	60,0	60,0	84,0
	labai svarbios	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Darbo rinkos situacijos vertinimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	37	24,7	24,7	24,7
	svarbios	76	50,7	50,7	75,3
	labai svarbios	37	24,7	24,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo programos tobulinimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	24	16,0	16,0	16,0
	svarbios	48	32,0	32,0	48,0
	labai svarbios	78	52,0	52,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Tiriamosios veiklos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	36	24,0	24,0	24,0
	svarbios	78	52,0	52,0	76,0
	labai svarbios	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Mokyklos kaip organizacijos tobulinimo bei pokyčių vadymo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	76	50,7	50,7	50,7
	svarbios	38	25,3	25,3	76,0
	labai svarbios	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Užmokyklinės švietimo sistemos tobulinimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nesvarbios	51	34,0	34,0	34,0
	svarbios	75	50,0	50,0	84,0
	labai svarbios	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Bendrakultūrinė

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	svarbios	65	43,3	43,3	43,3
	labai svarbios	85	56,7	56,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

	Asmenybės savybės	Savo veiklos ir elgesio reflektavimas	Bendravimo ir bendradarbiavimo	Komunikavimo ir informacinių technologijų naudojimo	Profesinio tobulėjimo	Turinio planavimo ir tobulinimo
Asmenybės savybės	1,000	,524	,753	,451	,753	,777
Savo veiklos ir elgesio reflektavimas	,524	1,000	,496	,013	,496	,554
Bendravimo ir bendradarbiavimo	,753	,496	1,000	,753	1,000	,859
Komunikavimo ir informacinių technologijų naudojimo	,451	,013	,753	1,000	,753	,575
Profesinio tobulėjimo	,753	,496	1,000	,753	1,000	,859
Turinio planavimo ir tobulinimo	,777	,554	,859	,575	,859	1,000
Mokymo/mokymosi proceso valdymo	-,364	,294	-,206	-686	-,206	-,185
Pasiekimo vertinimo	-,376	,279	,030	-,376	,030	-,047
Programų tobulinimo	,427	,291	,099	-,236	,099	,010
Studentų motyvavimo ir paramos	-,427	-,291	-,724	-,427	-,724	-,461
Darbo rinkos situacijos vertinimo	,298	,278	,562	,298	,562	,516
Profesinio mokymo programos tobulinimo	-,312	,330	-,121	-,312	+,121	,053
Tiriamosios veiklos	-,302	-,282	,000	,302	,000	-,317
Mokyklos kaip organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo	-,313	-,479	-,578	-,313	-,578	-,737
Užmokyklinės švietimo sistemos tobulinimo	,093	-,022	,034	-,242	,034	,020
Bendrakultūrinė	,051	-,414	-,144	,051	-,144	-,223

Paryškintos reikšmės nurodo reikšmingą koreliacijos koeficientą.

Kas lėmė mokymosi pasirinkimą profesinio rengimo centre

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid profesinio rengimo centras arti namų	9	6,0	6,0	6,0
palankūs atsiliepimai apie profesinio rengimo centro veiklą	30	20,0	20,0	26,0
profesinio rengimo centre rengiami darbo rinkoje paklausūs s	80	53,3	53,3	79,3
neturejau informacijos apie kitas profesinio rengimo mokykla	11	7,3	7,3	86,7
noriu gauti brandos atestata ir specialybės diplomą	20	13,3	13,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	27	18,0	18,0	18,0
iš dalies sutinku	35	23,3	23,3	41,3
sutinku	26	17,3	17,3	58,7
visiškai sutinku	62	41,3	41,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia tobulinama darbuotojų kvalifikacija

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	26	17,3	17,3	17,3
iš dalies sutinku	35	23,3	23,3	40,7
sutinku	62	41,3	41,3	82,0
visiškai sutinku	27	18,0	18,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia tenkinant labiausiai socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikius

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	26	17,3	17,3	17,3
iš dalies sutinku	62	41,3	41,3	58,7
sutinku	26	17,3	17,3	76,0
visiškai sutinku	36	24,0	24,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia augant profesinio mokymo centrus baigusių asmenų socialiniam statusui

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	63	42,0	42,0	42,0
iš dalies sutinku	26	17,3	17,3	59,3
sutinku	26	17,3	17,3	76,7
visiškai sutinku	35	23,3	23,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia augant profesiją įgijusių asmenų pasitikėjimui savimi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	53	35,3	35,3	35,3
iš dalies sutinku	53	35,3	35,3	70,7
sutinku	26	17,3	17,3	88,0
visiškai sutinku	18	12,0	12,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo nauda pasireiškia mokymosi metu įgytos žinios ir įgūdžiai skatina daugiau investuoti į savęs tobulinimą

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	36	24,0	24,0	24,0
iš dalies sutinku	79	52,7	52,7	76,7
sutinku	17	11,3	11,3	88,0
visiškai sutinku	18	12,0	12,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio mokymo programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus bei darbo rinkos pokyčius

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	26	17,3	17,3	17,3
iš dalies sutinku	17	11,3	11,3	28,7
sutinku	81	54,0	54,0	82,7
visiškai sutinku	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Didžioji dalis programų teorinio ir praktinio mokymo trukmė yra pakankamai gerai subalansuota

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	9	6,0	6,0	6,0
iš dalies sutinku	106	70,7	70,7	76,7
sutinku	9	6,0	6,0	82,7
visiškai sutinku	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	9	6,0	6,0	6,0
iš dalies sutinku	25	16,7	16,7	22,7
sutinku	90	60,0	60,0	82,7
visiškai sutinku	26	17,3	17,3	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nesutinku	96	64,0	64,0	64,0
iš dalies sutinku	18	12,0	12,0	76,0
sutinku	18	12,0	12,0	88,0
visiškai sutinku	18	12,0	12,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

	Profesinio mokymo nauda pasireiškia									
	Didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu	Tobulinama darbuotojų kvalifikacija	Tenkinami socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai	Didėja absolventų socialinis statusas	Auga absolventų pasitikėjimas savimi	Igytos žinios ir įgūdžiai skatina investuoti į savęs tobulinimą	Programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavius	Programų teorinio ir praktinio trukmė subalansuota	Praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus	Darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas
Didėjančiu užimtumu, mažėjančiu nedarbu	1,000	,457	,330	,364	,657	,666	,696	,426	,584	,262
Tobulinama darbuotojų kvalifikacija	,457	1,000	,472	,237	,533	,325	,619	,404	,735	,408
Tenkinami socialiai pažeidžiamų gyventojų poreikiai	,330	,472	1,000	,612	,677	,375	,653	,398	,677	,749
Didėja absolventų socialinis statusas	,364	,237	,612	1,000	,763	,736	,507	,609	,436	,733
Auga absolventų pasitikėjimas savimi	,657	,533	,677	,763	1,000	,813	,687	,652	,594	,762
Igytos žinios ir įgūdžiai skatina investuoti į savęs tobulinimą	,666	,325	,375	,736	,613	1,000	,497	,839	,374	,654
Programos reguliariai atnaujinamos atsižvelgiant į darbdavius	,696	,619	,653	,507	,687	,497	1,000	,467	,901	,451
Programų teorinio ir praktinio trukmė subalansuota	,426	,404	,398	,609	,652	,839	,467	1,000	,455	,579
Praktinis mokymas atitinka profesinės kvalifikacijos reikalavimus	,584	,735	,677	,436	,594	,374	,901	,455	1,000	,396
Darbdavių atstovai teigiamai vertina profesinio rengimo programas	,262	,408	,749	,733	,762	,654	,451	,579	,396	1,000

Studijų proceso organizavimas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
gerai	84	56,0	56,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Dėstomų dalykų kokybė

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
gerai	21	14,0	14,0	42,0
labai gerai	87	58,0	58,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Paskaitų tvarkaraštis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
gerai	21	14,0	14,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Dėstytojo kvalifikacija

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
gerai	84	56,0	56,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Auditorija

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
gerai	45	30,0	30,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Mokymo vaizdinės priemonės

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
gerai	21	14,0	14,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Bibliotekos fondai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
gerai	21	14,0	14,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Kompiuterinė įranga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
gerai	21	14,0	14,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Laisvalaikio organizavimo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	84	56,0	56,0	56,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	70,0
gerai	21	14,0	14,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Dėstytojų ir studentų bendravimas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
gerai	21	14,0	14,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Savarankiško mokymosi erdvės

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	blogai	84	56,0	56,0	56,0
	patenkinamai	21	14,0	14,0	70,0
	gerai	21	14,0	14,0	84,0
	labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Tarptautinis bendradarbiavimas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	blogai	21	14,0	14,0	14,0
	patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
	gerai	21	14,0	14,0	84,0
	labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Renginiai ir šventės

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	blogai	84	56,0	56,0	56,0
	patenkinamai	21	14,0	14,0	70,0
	gerai	21	14,0	14,0	84,0
	labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centro įvaizdis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	blogai	21	14,0	14,0	14,0
	patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
	gerai	84	56,0	56,0	84,0
	labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Studentų savivalda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	blogai	21	14,0	14,0	14,0
	patenkinamai	84	56,0	56,0	70,0
	gerai	21	14,0	14,0	84,0
	labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Praktinio mokymo bazė

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
gerai	84	56,0	56,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centro kultūra ir tradicijos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
gerai	21	14,0	14,0	42,0
labai gerai	87	58,0	58,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Studentų maitinimas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid blogai	21	14,0	14,0	14,0
patenkinamai	21	14,0	14,0	28,0
gerai	84	56,0	56,0	84,0
labai gerai	24	16,0	16,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	

	Studijų proceso organizavimas	Dėstomų dalykų kokybė	Paskaitų tvarkaraštis	Dėstytojų kvalifikacija	Auditorijos	Mokymo vaizdinės priemonės
Studijų proceso organizavimas	1,000	,831	,848	1,000	,799	,848
Dėstomų dalykų kokybė	,831	1,000	,455	,831	,399	,455
Paskaitų tvarkaraštis	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Dėstytojų kvalifikacija	1,000	,831	,848	1,000	,799	,848
Auditorijos	,799	,399	,988	,799	1,000	,988
Mokymo vaizdinės priemonės	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Bibliotekos fondai	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Kompiuterinė įranga	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Laisvalaikio organizavimas	,485	-,045	,848	,485	,834	,848
Dėstytojų ir studentų bendravimas	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Savarankiško mokymosi erdvė	,485	-,045	,848	,485	,834	,848
Tarptautinis bendradarbiavimas	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Renginiai, šventės	,485	-,045	,848	,485	,834	,848
Profesinio rengimo centro įvaizdis	1,000	,831	,848	1,000	,799	,848
Studentų savivalda	,848	,455	1,000	,848	,988	1,000
Praktinio mokymo bazė	1,000	,831	,848	1,000	,799	,848
Profesinio rengimo centro kultūra ir tradicijos	,831	1,000	,455	,831	,399	,455
Studentų maitinimas	1,000	,831	,848	1,000	,799	,848

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti rengiant paklausių profesijų specialistus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	35	23,3	23,3	23,3
	ne	115	76,7	76,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti modernizuojant patį mokymo procesą

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	20	13,3	13,3	13,3
	ne	130	86,7	86,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti te oriją labiau siejant su praktika

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	100	66,7	66,7	66,7
	ne	50	33,3	33,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti keliant pedagogų kvalifikaciją

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	24	16,0	16,0	16,0
	ne	126	84,0	84,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti skiriant daugiau lėšų materialinei bazei

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	150	100,0	100,0	100,0

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti gerinant moksleivių gyvenimo sąlygas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	taip	89	59,3	59,3	59,3
	ne	61	40,7	40,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti sudarant galimybes dalyvauti moksleivių mainų programuose

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid taip	50	33,3	33,3	33,3
ne	100	66,7	66,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	

Profesinio rengimo centrų prestižą galima didinti sudarant sąlygas atlikti praktiką šiuolaikinėse įmonėse

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid taip	102	68,0	68,0	68,0
ne	48	32,0	32,0	100,0
Total	150	100,0	100,0	