



VIEŠOSIOS POLITIKOS IR VADYBOS INSTITUTAS
PUBLIC POLICY AND MANAGEMENT INSTITUTE

**PROJEKTAS „SEKTORINIŲ PRAKTINIO MOKYMO
CENTRŲ PLĖTROS STUDIJA“**

**SEKTORINIŲ PRAKTINIO MOKYMO
CENTRŲ GEROS UŽSIENIO ŠALIŲ
PRAKTIKOS PAVYZDŽIŲ ANALIZĖ**

Atlikta Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu.
Projektą finansuoja Lietuvos Respublika. Ataskaitą iš dalies remia Europos Sąjunga



● TURINYS	1
● 1. ANOTACIJA	2
● 2. PROFESINIO RENGIMO SISTEMŲ (EUROPOJE) APŽVALGA	3
2.1 LIBERALIOS RINKOS EKONOMIKOS MODELIS	3
2.1.1 Jungtinės karalystės profesinio rengimo sistemos modelio pavyzdys.....	4
2.2 VALSTYBĖS REGULIUOJAMAS MODELIS	7
2.3 DUALINIS KORPORATYVISTINIS MODELIS	7
2.3.1 Vokietijos profesinio rengimo sistemos modelio pavyzdys	8
2.3.2 Belgijos profesinio rengimo sistemos modelio pavyzdys	9
2.4 IŠVADOS DĖL ANALIZUOTŲ MODELIŲ PRITAIKOMUMO LIETUVOS SĄLYGOMIS	10
● 3. ATVEJŲ PARINKIMO IR ANALIZĖS METODIKA	11
3.1 ANALIZĖS OBJEKTAS	11
3.2 ANALIZĖS METODAI IR PRIEMONĖS	11
● 4. ATVEJŲ PRISTATYMAS IR LYGINAMOJI ANALIZĖ	13
4.1 ŠKOTIJOS PROFESINIO RENGIMO SISTEMOS YPATUMAI.....	13
4.1.1 Telford'o koledžo (Edinburgas, Škotija) pavyzdys	14
4.1.2 Adomo Smith'o koledžo (Kirkcaldy, Škotija) pavyzdys.....	17
4.1.3 Škotijos profesinio rengimo sistemos esminiai bruožai	18
4.2. BELGIJOS (FLAMANDIJOS) PROFESINIO RENGIMO SISTEMOS YPATUMAI.....	19
4.2.1 Regioniniai technologijų centrai (RTC).....	19
4.2.3 Belgijos (Flamandijos) profesinio rengimo sistemos esminiai bruožai.....	22
4.3. LIETUVOS PROFESINIO RENGIMO SISTEMOS YPATUMAI.....	23
4.3.1 Panevėžio mechatronikos centro pavyzdys.....	24
4.3.2 Vilniaus statybininkų rengimo centro pavyzdys.....	27
4.3.3 Gruzdžių žemės ūkio mokyklos pavyzdys	29
4.3.4 Lietuvos profesinio rengimo sistemos esminiai bruožai	33
4.4. SISTEMŲ LYGINAMOJI ANALIZĖ IR IŠVADOS.....	34
● 5. REKOMENDACIJOS (NAUJIEMS CENTRAMS STEIGTI LIETUVOJE)	37

1. ANOTACIJA

VšĮ Viešosios politikos ir vadybos institutas šią analizę atliko įgyvendindamas projektą „Sektorinių praktinio mokymo centrų plėtros programos ir kitų susijusių dokumentų parengimas“.

Pagrindinis projekto tikslas – parengti sektorinių praktinio mokymo centrų plėtros (Lietuvoje) programą. Pastarosios rengimo procesas reikalauja išanalizuoti ne tik 1) esamą Lietuvos profesinio mokymo sistemos situaciją bei pasirengimą investicijoms, bet ir 2) šalies ūkio situaciją, kuri turės esminės įtakos užtikrinant būsimos infrastruktūros teikiamų paslaugų paklausą.

Be pirmų dviejų analizės sričių nemažiau svarbi yra užduotis - parengti sektorinio praktinio mokymo centro steigimo bei veiklos koncepciją, taip pat sukuriant efektyviai funkcionuosiančios įstaigos modelį, tapsiantį ne tik tiek profesinio mokymo, tiek darbo rinkoje egzistuojančių paslaugų patenkinimo įrankiu, bet ir švietimo bei verslo sektorių bendradarbiavimo erdve.

Realizuojant aukščiau minėtą užduotį buvo pasirinktos dvi kryptys: 1) užsienio šalyse veikiančių profesinio mokymo sistemų ir jų sudedamųjų struktūrų (tame tarpe - mokymo įstaigų) analizė, bei 2) analogiška Lietuvoje veikiančių struktūrų analizė. Pastariesiems analizės etapams yra skirta **4-oji darbo dalis**, kurioje ne tik nagrinėjami Škotijoje, Belgijoje ir Lietuvoje veikiančių profesinio mokymo sistemų bei jų sudedamųjų struktūrų ypatumai, bet ir pateikiama nagrinėtų sistemų veiklos efektyvumą sąlygojančių veiksnių lyginamoji analizė.

Aukščiau įvardintos 1-osios krypties tyrimas yra atliktas Europoje veikiančių profesinio rengimo sistemų modelių ir Lietuvos profesinio rengimo sistemai giminingų šalių sistemų pavyzdžių apžvalgos pagrindu. Tyrimui atlikti yra skirta **2-oji darbo dalis**, kurioje nagrinėjami: *liberalios rinkos ekonomikos, valstybės reguliuojamas* bei *dualinis-korporatyvistinis* modeliai, taip pat šių modelių pagrindu veikiančių šalių (atitinkamai - *Jungtinės Karalystės, Prancūzijos, Belgijos*) profesinio mokymo sistemų pavyzdžiai. 2-ajai analizės užduočiai atlikti buvo pasirinkti skirtingų veiklos ir valdymo modelių pagrindu Lietuvoje veikiantys centrai: *Panevėžio mechatronikos centras, Vilniaus statybininkų rengimo centras* ir *Gruzdžių žemės ūkio mokykla*.

3-ioji darbo dalis yra skirta atvejų parinkimo ir analizės metodikai, kurios pagrindu yra atrinktos 2-ojoje darbo dalyje analizuojamos šalys bei atlikti 4-ojoje darbo dalyje pateikiami pavyzdžių tyrimai. Tuo tarpu **5-ojoje darbo dalyje** yra pateikti apibendrinti aukščiau minėtose darbo dalyse atliktų analizių rezultatų duomenys bei išvados ir rekomendacijos sektorinių praktinio mokymo centrų tinklo (Lietuvoje) kūrejams.

Pateikiamas darbas parengtas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos ir VšĮ „Viešosios politikos ir vadybos instituto“ 2006 m. lapkričio 3 d. pasirašytos mokslinių tyrimų ir plėtros paslaugų sutarties Nr. SUT-2157 pagrindu.

2. PROFESINIO RENGIMO SISTEMŲ (EUROPOJE) APŽVALGA.

Istoriniai aspektai ir prielaidos

Istoriškai Europoje susiformavo trys pagrindiniai profesinio rengimo modeliai: vokiškas – *korporatyvistinis-dualinis* (Austrija, Vokietija, iš dalies Nyderlandai), prancūziškas – *valstybės reguliuojamas* (Prancūzija, Italija, Skandinavijos valstybės) ir britiškas - *liberalios rinkos ekonomikos* modelis (JK, Airija). Skirtingų modelių susiformavimo pagrindas - prioritetų išsiskyrimas pramoninių santykių srityje vykstant Pramoninei revoliucijai. Anglijoje prioritetas buvo teikiamas ekonomikai, Prancūzijoje – politikai, o Vokietijoje – visuomenei¹.

Kartais išskiriamos tik dvi pagrindinės tradicijos: britiška ir kontinentinė, kurią atstovauja vokiškoji sistema. Tačiau iš aukščiau įvardintų klasikinių modelių išsivystė daugelis kitų modelių, perėmusių skirtingus ir savitus pirmųjų bruožus. Per paskutinį XX a. dešimtmetį daugelyje Europos Sąjungos valstybių buvo įgyvendinamos profesinio rengimo sistemos reformos, kuriomis buvo siekiama priartinti profesinį mokymą baigusiu žmonių kvalifikaciją prie dabartinių rinkos poreikių. Reformomis taip pat buvo siekiama užtikrinti reikiamą kvalifikuotų darbininkų pasiūlą, o profesinio rengimo sistemą padaryti paprastesnę, lankstesnę ir greičiau prisitaikančią prie kintančių rinkos ir žmonių poreikių. Pavyzdžiui, Prancūzijoje reforma buvo įgyvendinama darbdaviams, privačioms iniciatyvoms ir regioninei valdžiai suteikiant galimybę aktyviau dalyvauti ir įgyti didesnę galią reguliuojant mokymo procedūras ir sertifikavimo sistemą, taip artėjant prie daugumoje kitų valstybių taikomo profesinio rengimo modelio.

Visgi, net ir įgyvendinus reformas profesinio rengimo sistemos Vokietijoje, Prancūzijoje ir Didžiojoje Britanijoje išlaikė savo pagrindinius istorinius bruožus.

2.1 Liberalios rinkos ekonomikos modelis

Pagrindinės modelio charakteristikos

Liberalios rinkos ekonomikos modeliui būdingos šios pagrindinės charakteristikos:

- Kiekybinis ryšys tarp praktinio mokymo pasiūlos ir paklausos reguliuojamas laisvos rinkos.
- Profesinės kvalifikacijos tipas priklauso nuo jo pritaikomumo darbo rinkoje, t.y. tiesiogiai verslo įmonėse ir kitose įstaigose.
- Praktinis mokymas nėra standartizuotas. Visi praktinio mokymo metodai gali būti perkami (pvz. per distancinį mokymą ar e-mokymą). Tačiau egzistuoja ir plačiai pripažįstami sertifikatai.
- Už mokslą dažniausiai moka patys mokymo paslaugų vartotojai.

¹ Georg Hanf, Introduction, Towards a history of vocational education and training in Europe in a comparative perspective/ Proceedings of the International conference, October 2002, Lorence, Volume I, CEDEFOP, 2004, 19.

- Šio modelio šalyse pagrindinis profesinis mokymas ir specializuotas profesinis rengimas yra griežtai atskirti. Mokymas visada vykdomas valstybinėse mokyklose, o praktinis mokymas yra paremtas savanorišku sutarimu tarp rinkos dalyvių².

Aprašyto modelio pagrindu veikia Jungtinių Amerikos Valstijų (JAV) profesinio mokymo sistema, tuo tarpu Europoje besąlygiškai analizuojamą modelį atitinkančių sistemų nėra. Su tam tikromis išlygomis galima nagrinėti tik Jungtinės karalystės profesinio rengimo sistemą, akcentuojant modeliui tiesiogiai nebūdingos pastarosios bruožus.

2.1.1 Jungtinės karalystės profesinio rengimo sistemos modelio pavyzdys

Pagrindinės sistemos charakteristikos

Nors Anglijos, Škotijos, Šiaurės Airijos ir Velso profesinio rengimo sistemoms būdingi daugelis liberalios rinkos ekonomikos modelio bruožų, institucinė struktūra šiose valstybėse skiriasi. Jungtinėje Karalystėje profesinio rengimo sistemą reglamentuoja atskirų šalių skirtingi teisės aktai, reglamentuojantys skirtingus mokymo ir praktinio rengimo aspektus.

Tradiciskai profesinis rengimas Jungtinėje Karalystėje (JK) yra paremtas aktyviu darbdavių įsitraukimu. Yra išskiriami trys socialinės partnerystės modeliai: 1) konsultavimas, kuris vyksta daugiausiai nacionaliniu lygiu; 2) kolektyvinės derybos, kurios apsiriboja lokalinėmis derybomis dėl priėjimo prie mokymo ir kvalifikacijų bei pameistrystės susitarimų ir 3) dalyvavimas formaliose struktūrose, kuris dažniausiai vyksta sektoriniu lygiu³.

Veikiančios koordinuojančios struktūros

Pagal Mokymosi ir įgūdžių įstatymą (Learning and Skills Act 2000), Anglijos Mokymosi ir įgūdžių taryba (Learning and Skills Council - LSC) bei Velso Nacionalinė švietimo ir praktinio mokymo (training) taryba (National Council for Education and Training for Wales - ELWa) turi užtikrinti tinkamas sąlygas pilnam ir daliniam švietimui (išskyrus aukštąjį mokslą) ir praktiniam rengimui; ši atsakomybė apima siūlomų mokymo kursų priežiūrą, siekiant užtikrinti reikiamą profesinę kvalifikaciją. Nacionalinė LSC veikia per vietinių LSC tinklą, kurios prižiūri ir koordinuoja paslaugų teikimą vietiniu lygiu. Tuo tarpu ELWa turi regioninius komitetus, kurie turi patariamąją galią dėl paslaugų teikimo jų regione. LSC ir ELWa turi įstatymu nustatytą pareigą skatinti darbdavius dalyvauti ir finansiškai paremti vyresnių nei 16 metų mokinių mokymą ir praktinį rengimą. Šioms struktūroms bendradarbiaujant su darbdaviais vietiniu lygiu yra apibrėžiami įgūdžių poreikiai bei nustatoma kaip švietimo ir praktinio mokymo sistema galėtų šiuos patenkinti vietiniu lygiu. Trečioji struktūra - sektorinė įgūdžių vystymo agentūra (Sector Skills Development Agency – SSDA) yra atsakinga už sektorinės darbo jėgos įgūdžių vystymą ir vadovauja kuriant visą Jungtinę Karalystę apjungiantį iš esmės darbdavių valdomų sektorių įgūdžių tarybų (Sector Skills Councils (SSCs) tinklą. SSCs suburia darbdavius, profesines sąjungas ir profesionalias institucijas dirbti su vyriausybe rinkos poreikius atitinkančių įgūdžių vystymo srityje. Jie yra atsakingi už Modernios pameistrystės vystymą, nacionalinius profesinius standartus ir kitas su jų sektoriais

² Ten pat, 21.

³ Natalia Cudy, Tom Leney, Vocational education and training in the United Kingdom, The European Centre for Development of the Vocational Training (Cedefop), Luxemburg, 2005, 22.

susijusias kvalifikacijas. Ketvirtoji profesinio rengimo srityje veikianti įstaiga - kvalifikacijų ir mokymo programų agentūra (the Qualifications and Curriculum Authority – QCA), kuri koordinuoja profesinių standartų priežiūrą ir vystymą bei akredituoja ir peržiūri mokymo įstaigų kvalifikaciją, taip pat užtikrindama profesinių kvalifikacijų kokybės priežiūrą.

Profesinės ekscelencijos centrų sistema

2001 metais Jungtinėje Karalystėje Mokymosi ir įgūdžių taryba sukūrė Profesinės ekscelencijos centrų sistemą (Centres of Vocational Excellence – CoVEs). Profesinės ekscelencijos centrai (PEC) yra tradiciškai tęstinio mokymo įstaigose įsikūrę padaliniai, įsteigti siekiant parengti aukštos kokybės specifinių profesinio rengimo sričių⁴ specialistus. Centrai nukreipti į trečio lygio profesinių įgūdžių tobulinimą. Tokie centrai iš esmės yra orientuoti į įgūdžių vystymą ir darbdavių poreikių patenkinimą vietiniu, regioniniu, nacionaliniu ir sektoriniu lygmenimis. Vėsel 2000 m. PEC pagrindu buvo pradėta įgyvendinti Ekscelencijos tinklų programa. 2006 metų sausį buvo sukurtas PEC tinklas, kurį sudaro beveik 400 patvirtintų Ekscelencijos centrų, o programa toliau vystoma, pritaikant ją prie kintančių profesinio rengimo poreikių.

PEC programos pagrindiniai tikslai yra: 1) padidinti ekonomiškai svarbiose srityse kvalifikuotų asmenų (programa nukreipta į vyresnius nei 19 metų asmenis) kiekį; 2) užtikrinti didesnę bendradarbiavimą tarp paslaugų teikėjų; 3) sudaryti visiems norintiems geresnes profesinio mokymosi galimybes; 4) padidinti darbdavių/paslaugų teikėjų įsipareigojimą.

Profesinės ekscelencijos centro statuso suteikimas

Norėdamas gauti PEC statusą paslaugos teikėjas turi atitikti tam tikrus kriterijus. Pirmiausiai jis turi turėti teisę gauti tiesioginį finansavimą iš Mokymosi ir įgūdžių tarybos (toliau tekste - MIT). Antra, jis turi sutarti su vietine MIT dėl profesinių įgūdžių poreikių, į kurių tobulinimą bus nukreipta centro veikla. Trečia, jis privalo turėti mažiausiai 50 mokinių su 3 lygmens profesinio mokymo poreikiu. Galiausiai - jis turi būti gerai administruojamas ir finansiškai stabilus⁵.

Pilnas PEC statusas⁶ suteikiamas praėjus mažiausiai metams nuo veiklos pradžios, įvertinus centro progresą ir veikos plano vykdymą pagal apibrėžtus kriterijus, kadangi patirtis rodo, jog reikia mažiausiai metų, kad centrai pradėtų dirbti optimaliu lygiu. Vėliau veiklos vertinimas vyksta maždaug kas tris metus.

Profesinės ekscelencijos centrų specializavimosi sritis

Ekscelencijos centrų veikla apima šias sritis: informavimo ir komunikacijos technologijų; finansinių paslaugų; statybos; kelionių ir turizmo; maisto technologijų; inžinerijos; mažmeninės prekybos; žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės; verslo ir vadybos; vaikų priežiūros; sporto ir laisvalaikio; logistikos ir transporto; sveikatos priežiūros ir rūpybos.

Vykdomo sistemos reformavimo priežastys

Jungtinės Karalystės profesinio mokymo sistemos reformavimo priežastis yra analogiška Lietuvos situacijai - šiuolaikinės ekonomikos poreikius atitinkančių kvalifikuotų darbuotojų trūkumas. Net 83% darbdavių darbuotojų įgūdžių trūkumas sukelia rimtų problemų, kurios daro įtaką verslui⁷.

⁴ Ten pat, 34.

⁵ <http://cove.lsc.gov.uk> [Žiūrėta 2006 12 12].

⁶ Veiklos pradžioje Centrai suteikiamas tarpinis statusas.

⁷ CBI response to Leitch Review of Skills, Interim Report Dec 2005.

Nacionalinių įgūdžių akademijų tinklo kūrimas

Siekiant patenkinti rinkos poreikius ir spręsti nepakankamos kvalifikacijos problemą, 2005 metais Mokymosi ir įgūdžių tarybos iniciatyva buvo pradėtas kurti į atskirų sektorių darbuotojų profesinių įgūdžių paklausą orientuotų Nacionalinių įgūdžių akademijų (National Skills Academies) tinklas. Tais pačiais metais statybų, finansinių paslaugų, maisto ir gėrimų gamybos bei apdirbamosios pramonės sektorių atstovai buvo pakviesti rengti detalius verslo planus. Iki 2008 metų planuojama sukurti 12 Nacionalinių įgūdžių akademijų (toliau tekste – NĮA) tinklą, kuris apimtų pagrindinius šalies ūkio sektorius. NĮA bus nacionaliniai profesinių įgūdžių tobulinimo centrai, tuo tarpu PEC tenkins vietinius ir regioninius įgūdžių poreikius. Akademijos ir centrai turėtų veikti kaip partneriai, tačiau nedubliuoti vieni kitų funkcijų. Akademijos taip pat bendradarbiaus su profesinėmis mokyklomis, universitetais ir mokymo paslaugas teikiančiomis privačiomis įstaigomis. Šių akademijų tikslas yra ugdyti įgūdžius, kurie realiai atitiktų esamus ir būsimus rinkos poreikius.

Nacionalinių įgūdžių akademijų steigimas ir veikla

NĮA bus didžiąja dalimi finansuojamos darbdavių, kurie turės labai artimai dirbti su Sektorinėmis įgūdžių tarybomis, lėšomis. Dalinai akademijų steigimą ir išlaikymą finansuos Mokymosi ir įgūdžių taryba. Visiems akademijos tinklui priklausantiems nariams bus taikomi vienodi finansinės atskaitomybės ir įsipareigojimų vykdymo priežiūros principai. Kiekviena akademija turės parengti verslo modelį, numatant galimybes plėstis, užmegzti ryšius ir tenkinti viso sektoriaus ar/ir nacionalinius įgūdžių poreikius. Tačiau darbdaviai turėtų tapti ne tik pagrindiniais akademijų finansuotojais, bet ir ideologiniais vedliais, kurie įsipareigotų prisidėti prie sektoriaus plėtros vizijos kūrimo, profesinių įgūdžių poreikių nustatymo bei mokymo paslaugų teikimo modeliavimo. Dėl šios priežasties, atsižvelgiant į atskiro sektoriaus poreikius, akademijų veiklos modelis ir teikiamos paslaugos galės skirtis, t.y. bus suteikiama veiklos laisvė (pvz. vienos akademijos galės realiai teikti mokymo paslaugas, kitos - veiks labiau kaip tinklai, kurie koordinuos jų reguliuojamame sektoriuje veikiančių mokymo paslaugas teikiančių įstaigų veiklą, mokymo standartų suderinimą, darbuotojų kvalifikacijos kėlimą ir pan.). Teikiamų paslaugų apimtis ir būdai iš esmės priklausys nuo darbdavių ir Vietinių įgūdžių tarybų bendro sutarimo. Akademijose prioritetą bus teikiamas tobulinti tiems įgūdžiams, kuriems prioritetą teikia darbdaviai. Akademijose numatoma tobulinti ne tik specifinius profesinius, bet ir kitus trečio ir aukštesnio lygmens atitinkamo ūkio sektoriaus darbuotojams reikalingus įgūdžius (pavyzdžiui, lyderystės ar vadybos).

Nacionalinių įgūdžių akademijų finansavimas

NĮA veiklą galės finansuoti individualūs darbdaviai ar jų grupės. Jie turės artimai bendradarbiauti su Sektorinėmis įgūdžių tarybomis ir regioninėmis įgūdžių asociacijomis (Regional Skills Partnerships). Investicijas užtikrins skirtingi dalininkai. Apie 35 proc. kapitalo investicijų užtikrins Vyriausybė per Mokymosi ir įgūdžių tarybą, apie 50 proc. - darbdaviai ir apie 15 proc. - kiti partneriai bei švietimo ir mokymo įstaigos, Regioninio vystymo agentūros, vietinės valdžios įstaigos ir kt. Kapitalo investicijų poreikis priklausys nuo pasirinkto NĮA modelio. Kai kuriais atvejais akademija gali būti steigiama jau sukurtos infrastruktūros pagrindu (pvz, CoVE). Akademijos taip pat turėtų gauti pajamų iš teikiamų paslaugų. Mokymosi ir įgūdžių taryba kiekvienais metais suplanuos,

kiek lėšų (nacionaliniu lygmeniu) ji skirs tam tikriems įgūdžiams tobulinti ir kokią dalį lėšų (iš savo fondų) ji skirs akademijoms. Kaip ir kiti paslaugų teikėjai, akademijos gaus tam tikras pajamas rinkdamos mokesčius, kuriuos mokės mokiniai ir darbdaviai. Taip pat bus galima gauti paramą iš valstybinių fondų. Pastaroji galės būti naudojama projektų valdymo, planavimų ir tyrimų išlaidoms padengti.

2.2 Valstybės reguliuojamas modelis

Valstybės reguliuojamas modelis, kurio tipinis pavyzdys yra Prancūzijos švietimo sistema, paremtas politine, galių pusiausvyra tarp kapitalo ir darbo. Dėl socialinių-politinių priežasčių galimai nepalankesnėje padėtyje esantiems darbuotojams suteikiama kvalifikacija, naudojant valstybės reguliuojamą ir finansuojamą švietimo sektorių, apimantį ir profesinį rengimą. Šio modelio taikymas yra susijęs su rizika, kad profesinio rengimo institucijos gali būti per stipriai įtakojamos bendros švietimo sistemos loginių struktūrų ir netgi tapti pastarosios pavaldžia arba bent jau ženkliai įtakojama šaka.

Pagrindinės
modelio
charakteristikos

Tokiam mokyklų modeliui būdingi šie pagrindiniai bruožai:

- Kiekybiniai ryšiai tarp mokymo paklausos ir konkretaus profesinio rengimo yra nustatomi/reguliuojami valstybinių įstaigų ar valdininkų. Kadangi mokymo paklausos neįmanoma tiksliai suplanuoti, ši sistema funkcionuoja efektyviausiai esant ribotam pagrindinių profesijų kontingentui.
- Profesinių kvalifikacijų tipai mažiau priklauso nuo jų nuoseklumo pritaikomumo kompanijose. Mokymo programos didžiąją dalį sudaro teorinis mokymas.
- Mokymo kursų tipai yra griežtai atskirti. Priėmimas į skirtingas profesinio rengimo mokyklas priklauso nuo pagrindinės mokyklos baigimo sertifikato rezultatų ar nuo specialių stojimo egzaminų rezultatų.
- Mokymas profesinėse mokyklose yra finansuojamas valstybės. Esant apribotoms finansavimo galimybėms Švietimu paremtame profesinio rengimo modelyje prioritetą dažniausiai teikiamas aukštesnio lygio profesinėms kvalifikacijoms. Todėl gali būti susiduriama su priėjimo prie žemesnio lygio profesinio mokymo problema ir (bendrai) mokslo prieinamumo visiems problema⁸.

2.3 Dualinis korporatyvistinis modelis

Beveik išimtinai vokiškai kalbančiose šalyse veikiantis dualinis-korporatyvistinis modelis sąlyginai nepriklausomą profesinio rengimo subsystemą naudoja kaip darbo, kapitalo ir valstybės komunikavimo priemonę. Tokio modelio pagrindu veikiančiose sistemose darbuotojų kvalifikacijas (valstybės vardu) administruoja valstybės pripažįstamos „tarpinės“ institucijos. Visgi, profesinio rengimo atskyrimas nuo „aukštesnio lygio“ švietimo sistemos gali sudaryti tam tikrus apribojimus progresui.

⁸ Ten pat, 22.

Šiam modeliui būdingos charakteristikos yra:

- Dualinės profesinio rengimo sistemos yra izoliuotos nuo bendro švietimo sektoriaus. Jos turi savo organizacinę struktūrą bei valdymo principus ir iš esmės yra valdomos privačių struktūrų. Jų dvigubas rinkos ir biurokratinis reguliavimas yra gan sudėtingas ir reikalauja kompleksinio koordinavimo.
- Kompanijos yra pagrindinė mokymosi vieta šioje sistemoje. Mokiniai pasirašo sutartį su verslo įmonėmis, tapdami darbuotojais su specialiu praktikanto statusu. Tuo pačiu metu lankydami profesines mokyklas, jie teisiškai būna mokiniai bei turi vadovautis ir bendromis švietimo sistemos taisyklėmis. Analizuojamo modelio atveju tik su tam tikromis labai specializuotomis šakomis susijęs profesinis rengimas vyksta tik profesinėse mokyklose.
- Mokymo metodai ir turinys dažniausiai yra apsprendžiami verslo įmonių ar vidinių interesų grupių. Darbdaviai, profesinės sąjungos ir valstybinės institucijos bendrai sprendžia ir priima nutarimus, kurie tvirtinami parlamento.
- Verslo įmonės dažniausiai moka praktikantams atlyginimą, kuris yra nustatomas vykstant kolektyvinėms derybomis. Profesinės mokyklos yra finansuojamos valstybės.
- Dualinė profesinio rengimo sistema turi tradicinį amatais paremtą pagrindą, kuris grindžiamas trimis principais: pašaukimo (profesijos), vidinio susiregulavimo, savęs administravimo ir mokymosi dirbant⁹.

Tipinis pagal tokį modelį veikiančios sistemos pavyzdys yra Vokietijos atvejis, tačiau su tam tikromis išlygomis dualinio-korporatyvistinio modelio pavyzdžiams priskirtina ir Belgijos profesinio rengimo sistema.

2.3.1 Vokietijos profesinio rengimo sistemos modelio pavyzdys

Profesinis mokymas Vokietijoje vidurinės mokyklos lygmeniu vykdomas techninėse vidurinėse mokyklose [vok.- Fachoberschule], kuriose mokiniams suteikiamos bendrosios bei specializuotos profesinės žinios ir įgūdžiai, leidžiantys stoti į *Fachhochschule*. Vokietijoje taip pat veikia profesinės pakraipos gimnazijos [vok. - *Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium*], kuriose teikiamos tik aukštesnio lygmens mokymo paslaugos. Techninėse mokyklose, vykdančiose tęstinį profesinį rengimą [vok. – *Fachschul*], mokosi bendrąsias profesines žinias ir konkrečios srities profesinio darbo patirtį turintys asmenys.

Pirminis profesinis mokymas Vokietijoje vyksta pagal dualinę sistemą - profesinėse mokyklose [vok. – *Berufsschule*] ir darbo vietoje. Apie 60 proc. jaunuolių pasirenka profesines studijas, truncančias vidutiniškai trejus metus. Pabaigę studijas jaunuoliai įgyja pakankamą kvalifikaciją dirbti 346 pripažintose profesinėse srityse. Vienintelis reikalavimas, norintiems pradėti studijas profesinėse mokyklose, yra pagrindinės mokyklos baigimo diplomas. Praktika yra atliekama civilinės teisės pagrindu sudarius kontraktą tarp kompanijos ir praktikanto. Mokiniai kompanijose mokosi vidutiniškai 3-4 dienas per savaitę, o profesinėse

⁹ Ten pat, 23.

mokyklose – iki dviejų dienų. Už kompanijose praleistą laiką mokiniai gauna pinigines išmokas, kurios priklauso nuo sektorių kolektyvinių susitarimų. Išmokų dydžiai kiekvienais metais didėja, kol vidutiniškai pasiekia trečdalį įmonėse dirbančių specialistų pradinio atlyginimo. Oficialiuose mokymo reglamentuose yra apibrėžta, kokias profesines žinias, įgūdžius ir kompetencijas mokiniai turi įgyti besimokydami kompanijose, tačiau pati kompanija kiekvienam mokiniui sudaro individualų mokymo planą, kuriame detalizuojamos mokymo ypatybės. Kompanijos privalo turėti pakankamus personalo ir techninius pajėgumus, kad galėtų vykdyti mokymo ir praktinio rengimo veiklą, todėl jų kompetenciją prižiūri kompetentingos sektorių autonominės organizacijos (pramonės rūmai). Tos kompanijos, kurios neturi pakankamai pajėgumų mokymo veiklai vykdyti, gali įsitraukti į praktinio mokymo veiklą per specialias mokymo schemas mokymo centruose, apjungiančiuose skirtingas kompanijas [vok. – *überbetriebliche Berufsbildungsstätten*]. Tokiuose mokymo centruose yra moderni įranga, kurios negali įsigyti mažesnės kompanijos ir kuri leidžia ugdyti specifinius profesinius įgūdžius.

2.3.2 Belgijos profesinio rengimo sistemos modelio pavyzdys

Pagrindinės sistemos charakteristikos ir veiklos ypatumai

Profesinis mokymas Belgijoje labai populiarus. Jį renkasi 68,1% jaunuolių. Nepaisant to, Belgijoje nepakankamų darbuotojų profesinių įgūdžių neatitikimo darbo rinkos poreikiams problema taip pat aktuali (ypač atskiruose regionuose). Siekiant spręsti šią problemą buvo įgyvendinta daug iniciatyvų. Visgi, Belgija yra federacinė valstybė ir kiekvienas jos regionas turi sprendimų priėmimo laisvę. Todėl atskiruose regionuose yra kuriami skirtingi įgūdžių tobulinimo modeliai. Lietuvos situaciją labiausiai atitinka Flamidijos regione veikianti profesinio rengimo sistema (plačiau – 4.2 skyrius).

Bendrieji profesiniai įgūdžiai gali būti ugdomi trimis būdais:

- 1) švietimo ir mokymo centruose prancūziškame regione [pranc. - *Centre d'éducation et de formation en alternance – CEFA*], Teilzeitunterrichtszenter vokiškame regione ir Centrum voor Deeltijds Onderwijs - CDO olandiškame regione. Šiuo atveju studentai tradiciškai dvi dienas per savaitę mokosi centruose, o apie tris dienas praleidžia kompanijose (4-5% mokinių, pasirinkusių technines studijas vidurinės mokyklos lygmeniu).
- 2) pameistrystė darbo vietoje.
- 3) pameistrystė vidurinėms klasėms.

Verslo/pramonės įmonių dalyvavimas mokymo veikloje labai skiriasi, priklausomai nuo regiono. Tęstiniame profesiniame mokyme dalyvauja 13% įmonių Briuselyje, 63,7% kompanijų olandiškame regione ir 22,5% - prancūziškame.

2001 metais Flandrijos vyriausybė, siekdama užtikrinti glaudesnę bendradarbiavimą tarp švietimo įstaigų ir verslo įmonių, inicijavo Regioninių technologinių centrų tinklo kūrimą. Šie centrai veikia bendradarbiavimo tarp mokyklų, švietimo centrų, privačių kompanijų ir asociacijų pagrindu. Jų paskirtis yra: skatinti aktyvesnę technologinės įrangos naudojimą, know-how; kurti

bendro naudojimo mokymo medžiagą; organizuoti kursus mokytojams ir mokiniams susipažinimui su naujausia įranga ir pan. (plačiau – 4.2.1 poskyris).

2.4 Išvados dėl analizuotų modelių pritaikomumo Lietuvos sąlygomis

1. Atsižvelgiant į Lietuvoje jau prasidėjusius profesinio mokymo sistemos valdymo decentralizavimo ir įstaigų tinklo optimizavimo procesus (plačiau – 4.3 skyrius), darytina išvada, kad Lietuvai iš esmės netinka šio darbo 2.2 skyriuje aprašytas *valstybės reguliuojamas* modelis.
2. Tam tikri 2.1 skyriuje aprašyto *liberalios rinkos ekonomikos* modelio aspektai (pvz.: teikiamų paslaugų pasiūlos formavimas, atsižvelgiant į realią paslaugų paklausą rinkoje; praktinio ir teorinio mokymo koncentravimas mokymosi įstaigose, dalį praktinio mokymo užsiėmimų perkeltiant į darbdavių įmones (realias darbo vietas); mokėjimas už teikiamas profesinės kvalifikacijos kėlimo ar tęstinio mokymosi paslaugas ir t.t.) būdingi ir Lietuvos profesinio mokymo sistemai.
3. Tiesioginių Lietuvos profesinio mokymo sistemos panašumų į 2.3 skyriuje aprašytą *dualinį korporatyvistinį* modelį nėra, tačiau keletas jam būdingų momentų (mokymo turinio ir metodų apsprendimas intensyviai dalyvaujant verslo įmonėms; didžiosios praktinio mokymo dalies atlikimas verslo įmonėse, dirbant specialios sutarties pagrindu ir pan.) yra sektini ir todėl analizuotini išsamiau.

3. ATVEJŲ PARINKIMO IR ANALIZĖS METODIKA

Darbo 2-ojoje dalyje analizuojant Europoje veikiančius profesinio mokymo sistemų modelius ir jų pagrindu veikiančių konkrečių šalių sistemų veiklos pavydžius tapo aišku, kad teorinis pagrindas gali tik iš dalies patenkinti Lietuvos sektorinių praktinio mokymo centrų (toliau tekste – SPMC) kūrėjų interesus. Nei vienas iš nagrinėtų modelių Lietuvoje netaikytinas besąlygiškai, juo labiau – šalies specifinė tiek švietimo sistemos, tiek ūkio sąrangos situacija, kuriant SPMC tinklą ir ieškant gerosios (sektinos) praktikos pavydžių kitose ES šalyse, reikalauja gilesnės ir detalesnės realiai įgyvendinamų programų analizės bei skirtingose šalyse veikiančių sistemų palyginimo.

3.1 Analizės objektas

Analizės tikslas

Pagrindinis atliekamos analizės tikslas – išryškinti (remiantis ne mažiau nei dviem užsienio šalių atvejais, vienu Lietuvos atveju ir platesne įvairių rašytinių šaltinių analize) svarbiausias pamokas Lietuvai, ruošiantis skirti daug lėšų, kuriant SPMC tinklą šalyje.

Rengiant SPMC tinklo plėtros programą ir planuojant investicijas (keliolikoje Lietuvos taškų) yra svarbu atsižvelgti ne tik į 1) jau dabar veikiančių profesinio mokymo įstaigų infrastruktūrą, teikiamų paslaugų specifiką ir apimtį bei 2) įstaigų tinklo tankumą, bet ir į 3) sistemos bendradarbiavimo su potencialiais mokymo paslaugų naudotojais sąlygas bei 4) tam tikrų paslaugų poreikio (rinkoje) apimtį ir 5) paslaugų teikėjų veiklos finansavimo alternatyvas.

Analizės prielaidos

Ieškant paralelių visi įvardinti aspektai galimi analizuoti ne vien Lietuvoje, bet ir kitose ES šalyse. Idealiu atveju identifikuotų atitikimų buvimas ir su tuo susijusių klausimų esami sprendiniai galėtų palengvinti Lietuvos SPMC tinklo kūrėjų darbą, išvengiant kitur pasireiškusių klaidų bei sekant kitur pasiteisinusiais veiklos pavyzdžiais.

Visgi, 2-ojoje šio darbo dalyje pateikta trijų skirtingų profesinio mokymo sistemų modelių analizė bei modelių pagrindu veikiančių sistemų pavydžių atlikti tyrimai parodė, kad nei vienas iš nagrinėtų atvejų nėra tapatus Lietuvos situacijai, todėl reikalauja detalesnio sistemų ir pavydžių nagrinėjimo.

3.2 Analizės metodai ir priemonės

KAS NĖRA analizuojama?

Vadovaujantis šio darbo 2.4 skyriuje pateiktomis 2-osios darbo dalies išvadomis, toliau atliekama analizė nėra orientuota į *valstybės reguliuojamo* modelio pagrindu veikiančių profesinio mokymo sistemų nagrinėjimą.

KAS YRA analizuojama?

Tuo tarpu detaliau yra nagrinėjami tipiniai *laisvos rinkos ekonomikos* ir *dualinio-korporatyvistinio* modelių taikymo pavydžiai, kurie susiję su (atitinkamai) **Jungtinėje karalystėje** ir **Vokietijoje/Belgijoje** sukurtų sistemų veikla.

Analizuojant du pastaruosius modelius yra siekiama ne tik išskirti esminius šių modelių pagrindu veikiančių profesinio mokymo sistemų veiklos efektyvumą lemiančius faktorius, bet ir ieškoti paralelių/atitikimų, užsienio šalių veiklos patirtį gretinant su **Lietuvos** sąlygomis sukurtų profesinio mokymo struktūrų veiklos specifika.

KAIP YRA
analizuojama?

Pagrindiniai analizavimo metodai:

1. užsienio šalių literatūros (atliktų tyrimų, parengtų ataskaitų, teisinės bazės bei kitos oficialios ir patikimos informacijos) apžvalga;
2. Lietuvos literatūros (atliktų tyrimų, parengtų ataskaitų, teisinės bazės bei kitos oficialios ir patikimos informacijos) apžvalga;
3. gerosios praktikos pavyzdžių analizė.

KOKIAIS BŪDAIS
YRA
analizuojama?

Pagrindinės analizavimo priemonės:

1. Yra:

- išanalizuoti prieinami rašytiniai tekstai, informacijos taip pat ieškant oficialiose Jungtinės Karalystės, Belgijos ir Lietuvos profesinio rengimo sistemą sudarančių struktūrų (institucijų ir įstaigų) interneto svetainėse;
- užmegzti bendradarbiavimo ir apsikeitimo informacija ryšiai tiek su užsienio šalių švietimo politikos programas įgyvendinančiais valstybės tarnautojais, tiek su švietimo įstaigų atstovais;
- įsigyta naudingos literatūros (knygų), jei tam tikri pilni tekstai nebus prieinami internete.

2. Yra:

- išanalizuoti rašytiniai tekstai, informacijos taip pat ieškant oficialiose Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos (toliau tekste – ŠMM) bei atskirų profesinio mokymo įstaigų interneto svetainėse;
- nuolat bendradarbiaujama ir keičiamasi informacija su ŠMM Profesinio ir tęstinio mokymo departamento bei atskirų profesinio mokymo įstaigų atstovais.

3. Yra:

- suorganizuoti ir įvykdyti (tiek Jungtinėje Karalystėje ir Belgijoje, tiek Lietuvoje) studijų vizitai, kurių pagrindu parengtos atvejų analizės:
 - Jungtinėje Karalystėje (Škotijoje) yra apsilankyta savo veikla panašiose, tačiau struktūriniu modeliu skirtingose profesinio mokymo įstaigose (Telford'o koledžas, Adomo Smith'o koledžas, Stow koledžas ir kitos mokymo įstaigos) bei Škotijos finansavimo taryboje [angl. – Scottish Funding Council] (plačiau – 4.1 skyriuje);
 - Belgijoje (Flamandijoje) yra apsilankyta keliose profesinio mokymo įstaigose, susitikta su Flamandijos švietimo departamento, regioninių technologijų centrų ir socialinių fondų atstovais (plačiau – 4.2 skyriuje);
 - Lietuvoje yra apsilankyta Panevėžio mechatronikos centre ir Vilniaus statybininkų rengimo centre; su Gruzdžių žemės ūkio mokyklos atstovais buvo atliktas interviu, susitikus Vilniuje (plačiau – 4.3 skyrius).

4. ATVEJŲ PRISTATYMAS IR LYGINAMOJI ANALIZĖ

Analizės tikslas

Rengiant sektorinių praktinio mokymo centrų steigimo Lietuvoje strategiją yra svarbu ne tik sukurti būsimo centrų tinklo viziją, bet ir surasti šaliai tinkamiausią idėjos realizavimo alternatyvą. Dėl šių priežasčių – pagrindinis atliekamos analizės tikslas – išsiaiškinti Lietuvos realiai situacijai ir galimybėms artimų užsienio šalių profesinio rengimo sistemų ypatumus. Tiriant taip pat reikalinga išryškinti esminius ir sektinus geros praktikos elementus, potencialiai sudarysiančius sąlygas užtikrinti planuojamo sukurti praktinio mokymo centrų tinklo veiklos efektyvumą ir jų teikiamų paslaugų maksimalią kokybę.

4.1 Škotijos profesinio rengimo sistemos ypatumai

Bendroji informacija

Škotijos teritorijoje veikia 43 koledžai, kurie specializuojasi tiek profesinio mokymo (77 proc. teikiamų paslaugų), tiek aukštojo mokslo (23 proc. teikiamų paslaugų) srityse. Šalies koledžuose kasmet mokosi vidutiniškai 430 tūkst. studentų, dirba apie 21 600 asmenų, o juose teikiamų aukštojo mokslo paslaugų dalis sudaro ¼ visų aukštojo mokslo paslaugų. 84 proc. visų besimokančiųjų sudaro kvalifikaciją tobulinantys (*part-time*) asmenys, o pagal pirminio mokymo (*full-time*) programas mokosi 16 proc. asmenų. Šioms grupėms atitinkamai tenka 36 proc. ir 64 proc. visų mokymosi valandų. Šalies koledžuose mokosi daugiau nei 4 tūkst. užsieniečių, kurių beveik pusę sudaro ne ES šalių narių piliečiai. Škotijos koledžams būdinga lanksti paslaugų teikimo sistema šias siūlant žmonėms nuo 14 metų, atsižvelgiant į jų poreikius ir galimybes. Net 58 proc. studentų amžius yra 25 ir daugiau metų, o besimokančiųjų amžiaus vidurkis – 32 metai. Daugiau nei pusė (57 proc.) studentų yra moteriškos lyties.

Pagrindinis sistemos tikslas

Pagrindinis profesinio rengimo sistemos tikslas – prisidėti prie šalies ekonominio augimo procesų, rengiant asmenis konkrečioms darbo vietoms bei suteikiant jiems šalies ūkio ir asmeninius poreikius tenkinančias profesines kompetencijas. Siekdami tikslo bei stengdamiesi patenkinti studentų poreikius, darbdavių reikalavimus ir bendruomenės reikmes, koledžai teikia įvairias profesinio ir aukštojo mokslo kvalifikacijas. Populiariausios iš jų yra *informacinių technologijų* (daugiau nei 70 tūkst. studentų), *sveikatinimo* (daugiau nei 60 tūkst. studentų) bei *paslaugų šeimai ir asmeniui* (daugiau nei 50 tūkst. studentų) kvalifikacijos. Tikėtina, jog pastaroji situacija yra įtakota ir atitinkamų Škotijos ūkio sektorių intensyvios plėtros per pastaruosius keletą metų.

Sistemos veiklos principai

Šalyje dominuojant moduliniam mokymui, kiekviename koledže studentams yra siūlomas platus kursų spektras nuo atskiro dalyko pagrindų mokymosi iki itin pažangių aukštos kvalifikacijos darbuotojui reikalingų, įgūdžių lavinimo. Kursai realizuojami įvairiomis kryptimis: kartu su darbdaviais (!) organizuojant profesinį ir tęstinį mokymą bei teikiant kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo paslaugas. Šiais būdais: 1) tenkinami studentų

poreikiai, jiems suteikiant *pasirinkimo ir tobulėjimo galimybes*, 2) atsižvelgiama į darbdavių reikalavimus, jiems garantuojant *kvalifikuotų ir verslių specialistų pasiūlą* taip pat 3) realizuojamos visuomenės reikmės, skatinant *darbingumą ir įsitraukimą*.

Mokymo įstaigų valdymas

Sistemos veiklos efektyvumą įtakoja decentralizuota valdymo sistema bei nuoseklus bendradarbiavimas ir interesų derinimas su mokyklomis, universitetais, verslo įmonėmis, vietos šakinėmis asociacijomis, bendruomenės mokymosi ir plėtros grupėmis bei visuomeninėmis organizacijomis. Škotijos koledžai tradiciškai yra valdomi iš privataus, viešojo ir visuomeninio sektoriaus atstovų sudarytos valdybos, kuri paskiria įstaigos vykdančiąjį direktorių.

Sistemos finansavimas

2006/2007 mokslo metams valstybinis sistemos finansavimas siekė 472,8 mln. £ švietimo programoms įgyvendinti. Papildomi 88 mln. £ buvo skirti infrastruktūrai plėsti ir atnaujinti. Kiekvienais metais numatytoms lėšoms paskirstyti ir administruoti bei jų skaidriam panaudojimui užtikrinti 2005 metais buvo įsteigta *Škotijos finansavimo taryba* (Scottish Funding Council). Pastaroji taip pat skatina diegti pažangias valdymo ir administravimo sistemas mokymo įstaigose, vertina ir populiarina mokymo programas, rengia viešojo ir privataus sektoriaus veiklos ir bendradarbiavimo strategijas žinių ir įgūdžių tobulinimo bei tyrimų plėtojimo ir inovacijų diegimo srityse.

4.1.1 Telford'o koledžo (Edinburgas, Škotija) pavyzdys

Istorija ir bendroji informacija

Telford'o koledžas pradėjo veikti 1968 m. Jam pastatyti buvo panaudota 1,5 mln. £, koledže mokėsi 7,3 tūkst. studentų per metus.

Anksčiau veikęs trijose atskirose vietose, 2006 m. vasarą Telford'o koledžas persikėlė į vieną naujai pastatytą, šiuolaikinius statybos ir įrangos reikalavimus atitinkantį kompleksą¹⁰ Edinburgo miesto šiaurinėje dalyje. Naujasis kompleksas yra įsteigtas intensyvios miesto ekonominės plėtros zonoje, planuojant jį valdyti kaip teritorijos gyvybingumą užtikrinantį bei palaikantį mokslo ir technologijų suartėjimo, inovacijų kūrimo, taip pat bendruomenės aktyvumą skatinantį centrą. Koledže yra realizuojamos 25 specialybių mokymo programos.

Realizuoto techninio sprendimo pagrindinės charakteristikos

Turintis du pagrindinius įėjimus, 26,5 tūkst. m² ploto, trijų aukštų naujasis Telford'o kompleksas 2006 m. pabaigoje buvo didžiausias per pastaruosius 30 metų pastatytas profesinio mokymo paskirties pastatas Škotijoje. Be bendrosios ir praktinio mokymo paskirties erdvių pastate yra 56 mokymo klasės ir dvi amfiteatrinės

¹⁰ Telford'o koledžo naujojo komplekso statyba (nuo idėjos gimimo iki jos realizavimo) truko 10 metų. 1996 m. buvo pradėtas rengti sklypo detalusis planas, 2004 m. vasarį pradėti rangos darbai, 2006 m. gegužės pabaigoje pastatas buvo „priduotas“, 2006 m. liepos pabaigoje jame pradėjo dirbti personalas, o 2006 m. rugpjūčio pabaigoje ėmė vykti mokymo užsiėmimai. Pastatyti naujam kompleksui prireikė 70 mln. £ iš kurių: 21 mln. £ sudarė Škotijos finansavimo tarybos skirtos lėšos, 8 mln. £ - paties koledžo santaupos, 31 mln. £ buvo gauta pardavus anksčiau valdytą nekilnojamąjį turtą (tris atskirus pastatus), dar 10 mln. £ buvo pasiskolinta iš banko. Minėtoji 70 mln. £ investicija 2006 m. pabaigoje buvo visų laikų pati didžiausia suma, investuota į profesinio mokymo įstaigos statybą.

auditorijos. Pastate veikia 1 krovinių ir 6 keleiviniai liftai; yra 19 laiptinių.

Bendrosios paskirties mokymo klasės ir kompiuterių laboratorijos išdėstytos trijuose pastato aukštuose, jas skiriant atviromis (dienos šviesos apšviečiamomis) erdvėmis, jungiamomis ne vientisų perdangų, o kryžminių „tiltų“, tokiu būdu sudarant keletą trijų pakopų „mokymosi gatvių“. Pastato koridoriai yra suplanuoti ženkliai platesni už tradicinius, tokiu būdu sukuriama atvira kintamos paskirties mokymosi erdvė su telekomunikacijų ir interneto prievadais. Pastarasis sprendimas leido sukurti tiek studentams, tiek koledžo darbuotojams „draugišką aplinką“. Įdiegtos modernios technologijos, veikiantis bevielis interneto ryšys ir visame pastate išvedžioti telekomunikacijų prievadais koledžo personalui leidžia dirbti tiek specialios paskirties bendroje erdvėje dėstytojams, tiek ir bet kurioje kitoje komplekso vietoje. Siekiant studentams sudaryti nuolatinio mokymosi galimybes, šiems sukurtos sąlygos mokytis tiek specialiose mokymosi klasėse (vykstant paskaitoms), tiek bet kurioje kitoje komplekso vietoje bet kuriuo laiku – įrengtos keliolika specialių mokymosi zonų, aprūpintų kompiuteriais ir kita reikalinga įranga.

Studentų reikmėms koledže įrengta 60 darbo stotelių (angl. - *workstation*) bei 750 darbo ir laisvalaikio vietų, aprūpintų stacionariais kompiuteriais. Esant poreikiui arba vykstant specialioms užsiėmimams taip pat galima naudotis papildomais 150 Apple iMac kompiuterių. Koledžo personalas gali naudotis 350 nešiojamų kompiuterių, aprūpintų prie bevielio interneto ryšio¹¹ tinklo ir bevielio telekomunikacinio ryšio tinklo leidžiančia prisijungti įranga; personalui taip pat skirti 13 nešiojamųjų Apple MacBooks kompiuterių. Dar 17 Apple MacBooks nešiojamųjų kompiuterių ir 40 nešiojamųjų kompiuterių yra skirti laikinai pasiskolinti. Pastaroji paslauga yra teikiama specialaus Mokymosi resursų skyriaus; ja gali naudotis ir studentai, ir koledžo darbuotojai. Komplekse veikia 30 IBM serverių ir 30 Terra Byte informacijos kaupiklių.

Informacija apie studentus ir personalą

Santykinai nedideliame naujajame komplekse, tinkamai suplanavus ir įrengus erdves bei sukūrus jose pažangias tiek mokymosi, tiek darbo sąlygas, įstaigoje gali mokytis daugiau nei 20 tūkst. studentų ir dirbti 600 mokymo įstaigą administruojančių ar mokymo paslaugas teikiančių asmenų.

2006 m. pabaigoje koledže mokėsi daugiau nei 15 tūkst. asmenų, šiam skaičiui esant lygiaverčiam 2,055 tūkst. vienetų pirminio mokymo (*full-time*) mokymosi vietų¹² per metus. 58 proc. visų mokymosi vietų įvardintais metais sudarė kvalifikaciją tobulinantys (*part-time*) asmenys, pagal pirminio mokymo (*full-time*) programas mokėsi 19 proc. asmenų; dar 23 proc. mokymosi vietų buvo „užimtos“ nuotoliniu būdu besimokančių asmenų. Koledžiui nuosekliai veikiant aukštojo ir profesinio mokymo srityse,

¹¹ Saugus koledžo bevielis interneto ryšys, kuriuo gali naudotis ir studentai, ir koledžo personalas, ir svečiai, jungdamiesi ir asmeniniais nešiojamaisiais kompiuteriais. Koledže įdiegtos bevielio ryšio technologijos buvo aptarnaujamos Nortel ir 2006 m. pabaigoje buvo pažangiausios visoje Škotijoje, tokiu būdu Telford'o koledžiui tampa inovacijų diegėjų lyderiu.

¹² Didžioji asmenų dalis mokėsi nepilną laiką (*part-time*), kuris yra traktuojamas kaip toks, jei asmuo mokosi mažiau nei 15 ak. val. per savaitę ir mažiau nei 36 sav. per metus. Nepilno laiko (*part-time*) studijos gali būti traktuojamos kaip tokios, netgi tais atvejais, kai asmuo išklauso vos kelių dienų mokymosi kursą bei gauna kurso išklauso pažymėjimą.

pastarosios sudarė atitinkamai 18 proc. ir 82 proc. visų koledžo teikiamų paslaugų dalis. 2006 m. pabaigoje koledže mokėsi 53 proc. moteriškos lyties ir 47 proc. vyriškos lyties asmenų; daugiau nei 50 proc. visų studijavusių asmenų amžius buvo 25 ir daugiau metų; apie 40 proc. visų studentų dirbo pagal nuolatinės arba terminuotas darbo sutartis. Baigę mokytis daugiau nei 90 proc. koledžo absolventų įsidarbina arba tęsia studijas universitetuose.

Koledžo valdymas

Telford'o koledžas yra valdomas Valdybos, sudarytos iš viešojo ir privataus sektoriaus atstovų, turinčių reikalingiausių verslo vadybos ir lavinimo įgūdžių. Valdybos veikloje taip pat dalyvauja koledžo vykdytysis direktorius, dėstytojų, aptarnaujančio personalo ir studentų atstovai, kurie (vadovaujami vieno iš valdybos narių) dirba koledžo valdymo efektyvumo didinimo tikslais sudarytuose komitetuose¹³.

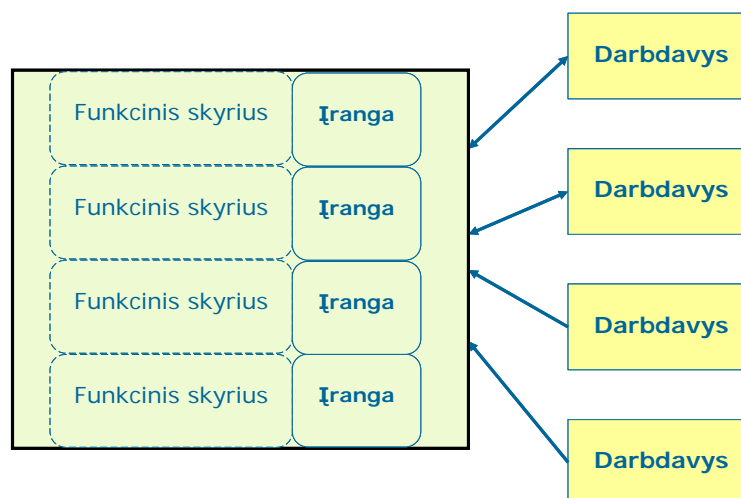
Už Valdybos sprendimų įgyvendinimą yra atsakingas Vykdytysis direktorius, atliekantis koordinatoriaus funkciją. Už atskiras veiklos sritis yra atsakingi direktoriaus pavaduotojai, kurie kuruoja atskirų strateginių padalinių veiklą. Strateginiuose padaliniuose dirba dviejų lygmenų vadybininkai: vyresnieji vadybininkai, vykdytys bendrąsias funkcijas, ir jaunesnieji vadybininkai, vykdytys specialiąsias funkcijas.

Koledžo finansai ir jų paskirstymas

Pagrindinis koledžą finansuojantis šaltinis – Škotijos finansavimo taryba, kuri 2006 biudžetinais metais koledžo programoms įgyvendinti skyrė 20,15 mln. £, taryba įvardintais metais koledžui skyrė dar 821 tūkst. £ kitoms reikmėms. 2,95 mln. £ koledžas surinko iš studentų mokesčių už teikiamas paslaugas, o 1,18 mln. £ gavo už organizuojamus tęstinio mokymo kursus; 1,627 mln. £ uždirbo koledžo įsteigta įmonė, o 877 tūkst. £ sudarė kitos koledžo pajamos. Bendras koledžo 2006 m. biudžetas siekė 27,606 mln. £. Iš jų 18,493 mln. £ buvo skirti darbuotojų atlyginimams, 1,868 mln. £ - operacinėms išlaidoms ir 5,861 mln. £ - kitoms išlaidoms. Bendros koledžo metinės išlaidos sudarė 26,222 mln. £, o likusius 1,384 mln. £ koledžas atidėjo į kaupiamąjį fondą. Pastaroji suma sudarė 5,01 proc. visų pajamų ir tai truputį viršijo nustatytą ne mažiau 5 proc. kasmetinį įsipareigotų kaupiti lėšų limitą.

Koledžo struktūrinis ir veiklos modelis

4.1.1.1 paveikslėlis. Koledžo struktūrinis ir veiklos modelis



Šaltinis: parengta autorių.

¹³ Finansų ir turto komitetas; Komercijos ir plėtros komitetas; Audito komitetas; Mokymosi ir mokymo reikalų komitetas; Žmonių išteklių komitetas; Tomo Telford'o pasitikėjimo kometas.

4.1.2 Adomo Smith'o koledžo (Kirkcaldy, Škotija) pavyzdys

Istorija ir bendroji informacija

1843 m. prieš Šv. Bryce'o bažnyčią buvo pastatyta ir ėmė veikti Kirkcaldy Burgh mokykla, kuri 1894 m. tapo Kirkcaldy aukštąja mokykla, beveik po šimtmečio – 1980 m. – tapęs Kirkcaldy technologijų koledžu, o 1989 m. – *Fife koledžu*.

1926 m. pradėjo veikti Buckhaven'o kalnakasybos mokykla, kuri 1952 m. buvo reorganizuota į Buckhaven'o technikos koledžą. Su pastaruoju 1973 m. buvo sujungtas, 1968 m. pradėjęs veikti Glenrothes technikos koledžas. Apjungta mokymo įstaiga nuo 1989 m. imta vadinti bendru vardu – *Glenrothes koledžu*.

Adomo Smith'o koledžas buvo įsteigtas 2005 m. rugpjūčio 1 d., apjungus Glenrothes ir Fife koledžus¹⁴. Pastarieji iki sujungimo buvo pažangios ir finansiškai stabilios mokymo įstaigos, tačiau apjungiant juos buvo siekiama sukurti naują koledžą, kurio pagrindinis tikslas taptų išplėsti ir patobulinti teikiamas paslaugas, tampant geriausiu Škotijos koledžu. 2003-2006 metais koledžo mokymo infrastruktūrai atnaujinti ir modernioms technologijoms įdiegti buvo skirta daugiau nei 20 mln. £.

Informacija apie studentus ir personalą

5-ioose koledžo valdomuose skirtinguose pastatuose ir 15-oje mažesnių objektų dirba 850 dėstytojų bei aptarnaujantis personalas. 2006 m. pabaigoje koledže mokėsi 24 tūkst. asmenų: 20 tūkst. (83,3 proc.) visų besimokančiųjų sudarė kvalifikaciją tobulinantys (*part-time*) asmenys, o pagal pirminio mokymo (*full-time*) programas mokėsi 4 tūkst. (16,7 proc.) asmenų. 2006 m. pabaigoje koledže mokėsi 52 proc. moteriškos lyties ir 48 proc. vyriškos lyties asmenų; visų studijavusių asmenų amžiaus vidurkis buvo 28 metai.

Koledžo valdymas

Įsteigus Adomo Smith'o koledžą buvo paskirti jo Kancleris ir Vykdantysis direktorius, taip pat apjungtos anksčiau veikusios dviejų koledžų valdybos (viso 8 nariai), paskiriant papildomus 4 narius.

Už Valdybos sprendimų įgyvendinimą yra atsakingas Vykdantysis direktorius, atliekantis koordinatoriaus funkciją. Už atskiras veiklos sritis yra atsakingi direktoriaus pavaduotojai: pavaduotojas mokymo plano ir paslaugų kokybės reikalams; pavaduotojas organizacinės plėtros reikalams; pavaduotojas verslo plėtros reikalams bei pavaduotojas finansams ir turtui. Pavaduotojų kuruojamuose padaliniuose dirba mokymo (9 padaliniai) ar plėtros koordinatoriai, kurie vadovauja specialias funkcijas atliekančioms vadybininkų grupėms.

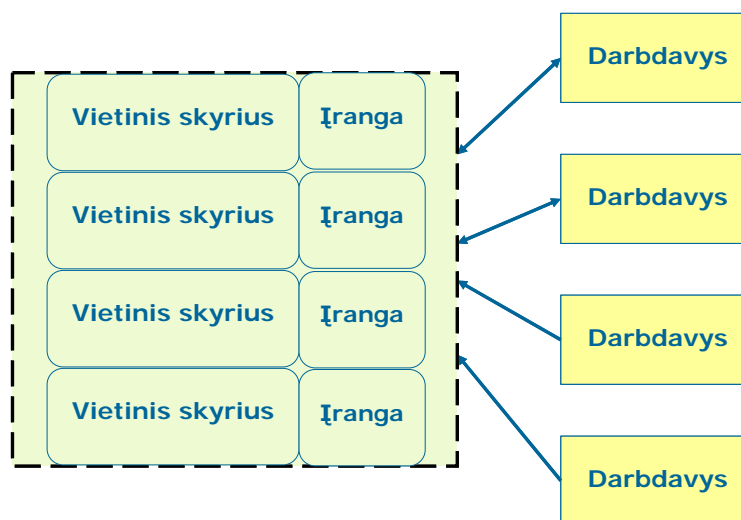
¹⁴ Dviejų koledžų sujungimas neapsiėjo be ilgalaikio bendradarbiavimo prieš tai. Abi institucijos ilgainiui suderino paslaugų teikimo metodus, paslaugų teikimo tvarkaraščius bei administravimo principus. Procesas oficialiai prasidėjo 1998 m., kai abiejų koledžų Valdybos sutarė bendradarbiauti siekiant suderinti dviejų mokymo įstaigų neatitikimus – oficiali bendradarbiavimo sutartis buvo pasirašyta 1999 m.. 2000 m. ėmė veikti abiejų koledžų įsteigtas Kirkcaldy technologijų institutas, tapęs bendro valdymo ir administravimo iššūkiu. Besiplėtojant bendradarbiavimui galutinis sprendimas apjungti koledžus buvo priimtas 2004 m. balandį. Priėmus sprendimą iki 2005 m. liepos vyko įvairaus lygmens konsultacijos, buvo rengiamas verslo planas, Škotijos finansavimo tarybai buvo pateikta koledžų sujungimo paraiška bei paprašyti procesui įgyvendinti reikalingi 2 mln. £; į Tarybą taip pat kreiptasi dėl tęstinio bendros įstaigos finansavimo. Tarybai nusprendus leisti sujungti koledžus, pastarasis sprendimas buvo patvirtintas Škotijos Parlamento.

Koledžo finansai ir jų paskirstymas

2006 m. koledžo biudžetas sudarė 32 mln. £ iš kurių: 17,984 mln. £ (56,2 proc. biudžeto) programoms įgyvendinti bei papildomus 2,3 mln. £ (7,2 proc. biudžeto) skyrė Škotijos finansavimo taryba; 5,92 mln. £ (18,5 proc. biudžeto) buvo surinkta mokesčių (iš studentų) už teikiamas paslaugas; 1,536 mln. £ (4,8 proc. biudžeto) koledžas uždirbo įgyvendindamas pameistrystės programas ir organizuodamas profesinės kvalifikacijos kėlimo užsiėmimus; 1,312 mln. £ (4,1 proc. biudžeto) buvo gauta ES projektams įgyvendinti; 1,184 mln. £ (3,7 proc. biudžeto) koledžas uždirbo užsiimdamas komercine veikla ir 1,12 mln. £ (3,5 proc. biudžeto) – organizuodamas trumpalaikius mokymo kursus; likusius 608 tūkst. £ (1,9 proc. biudžeto) sudarė ankstesniais metais sutaupytų lėšų išlaidos.

Koledžo struktūrinis ir veiklos modelis

4.1.2.1 paveikslėlis. Koledžo struktūrinis ir veiklos modelis



Šaltinis: parengta autorių.

4.1.3 Škotijos profesinio rengimo sistemos esminiai bruožai

Veiklos efektyvumą lemiantys faktoriai

Išanalizavus Škotijoje veikiančios profesinio rengimo sistemos ypatumus bei atskirų koledžų veiklos pavyzdžius galima išskirti šiuos sistemos veiklos efektyvumą lemiančius faktorius:

4.1.3.1 lentelė. Profesinio rengimo įstaigos ypatumai

Analizės sritis	Profesinio rengimo įstaigos ypatumai
Paslaugų gavėjai	<ul style="list-style-type: none"> Beveik 4/5 visų besimokančiųjų (per metus) sudaro kvalifikaciją tobulinantys (<i>part-time</i>) asmenys;
Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> Taikoma decentralizuota atskirų koledžų valdymo sistema – kiekvienas koledžas valdomas nepriklausomos, visuomeniniais pagrindais veikiančios Valdybos; Realizuotas individualios Vykdančiojo direktoriaus atsakomybės principas.
Finansai ir jų paskirstymas	<ul style="list-style-type: none"> Sukurtas efektyvus finansavimo ir veiklos vertinimo mechanizmas – mokymo įstaigos (valstybės) finansuojamos įsipareigojamų suteikti paslaugų apimčių pagrindu; Dalį pajamų mokymo įstaigos gali gauti

	parduodamos paslaugas kitoms įstaigoms, verslo įmonėms ar privatiems asmenims.
Modelis ir bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didžioji dalis mokymo įstaigų yra pavienės ir dalis – apjungtos; ▪ Įranga koncentruojama vienoje įstaigoje. Ji gali naudotis tos pačios mokyklos mokiniai bei išoriniai paslaugų naudotojai; kitos mokymo įstaigos įranga naudojasi retai.

Šaltinis: sudaryta autorių

4.2. Belgijos (Flamandijos) profesinio rengimo sistemos ypatumai

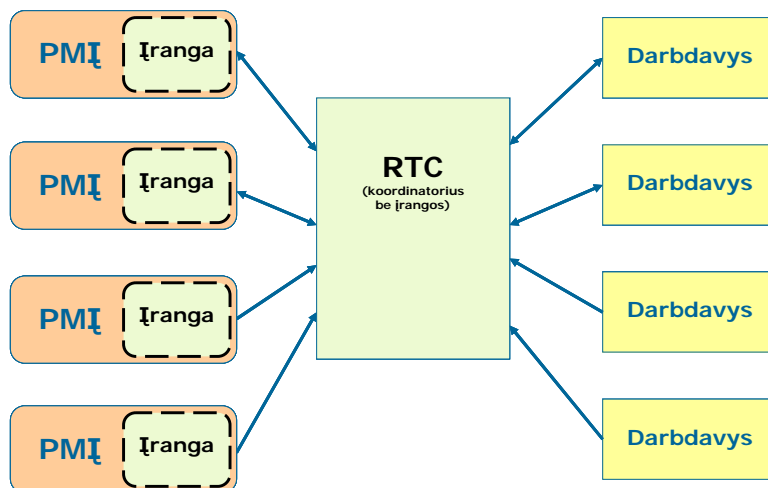
Bendroji informacija

Flamandijos vidurinio išsilavinimo teikimo politika yra įgyvendinama trijose srityse: įprastinio vidurinio išsilavinimo teikimo, specialiojo vidurinio išsilavinimo teikimo ir profesinio viduriniojo išsilavinimo teikimo.

Būdami vidutiniškai 12 metų amžiaus Flamandijoje mokiniai baigia pradinę mokyklą ir pradeda mokymosi vidurinėje mokykloje etapą. Pastarąjį galima rinktis 7 metus trunkantį tradicinį tripakopį (A kryptis) arba trijų pakopų 7 metus trunkantį profesinį vidurinį (B kryptis). Netgi pasirinkusieji A mokymosi kryptį, antraisiais mokymosi metais papildomai gali imti studijuoti nepilnos trukmės (angl. *part-time*) profesinio mokymosi dalykus. Tačiau tokio mokslo baigimo pažymėjimas nėra tapatus B krypties (*full-time*) profesinio mokymo baigimo pažymėjimui. Baigę tiek A, tiek B krypties mokslus, vidutiniškai 18 metų amžiaus mokiniai gali tęsti studijas aukštesniojo profesinio mokymo arba aukštojo mokslo įstaigose.

Sistemos veiklos ir bendradarbiavimo modelis

4.2.1 schema. Sistemos veiklos ir bendradarbiavimo modelis



Šaltinis: parengta autorių

4.2.1 Regioniniai technologijų centrai (RTC)

Regioniniai technologijų centrai (RTC)

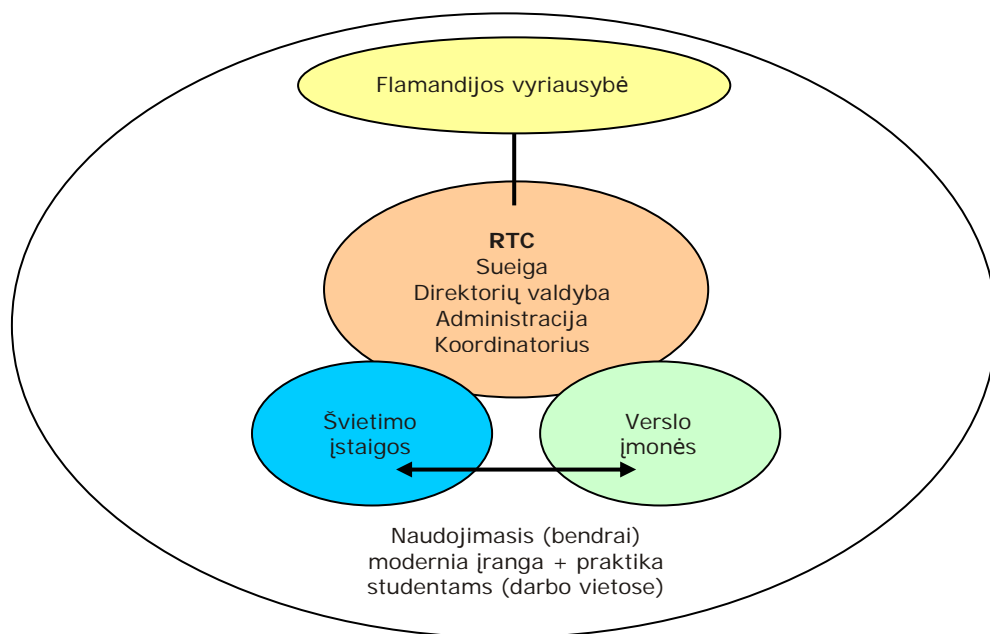
Parlamentui nusprendus pirmieji regioniniai technologijų centrai (RTC) buvo įsteigti 2001 m.. Iš pradžių keletas RTC veikė prie Vyriausybės, tačiau vėliau buvo nutarta po vieną RTC įsteigti

kiekvienoje iš 5 Flamandijos provincijų. Vėliau buvo įsteigtas dar vienas RTC.

RTC valdymas ir veiklos specifika

Kiekvienas RTC turi pelno nesiekiančios įstaigos juridinį statusą, o jo valdymo veikloje dalyvauja (1) Flamandijos vyriausybė (netiesiogiai), (2) švietimo įstaigų atstovai ir (3) verslo įmonių atstovai. Aukščiausių sprendimų priėmimo teisę turi Sueiga, tačiau tarp jų veikia Direktorių valdyba (½ narių – mokyklų atstovai ir ½ - sektorinių asociacijų, verslo įmonių, fondų ir pan. atstovai). Pastarosios dvi institucijos turi politinių ir strateginių sprendimų priėmimo teisę. Tuo tarpu sprendimų įgyvendinimo funkciją atlieka RTC administracija ir Koordinatorius. Tiek priimant sprendimus, tiek juos įgyvendinant dalyvauja visų trijų šalių atstovai. Toks principas leidžia ne vien užtikrinti interesų suderinamumą bei politikos ir praktikos atitikimą, bet ir socialiniais-ekonominiais skirtumais pasižyminčių tikslinių grupių specifinių poreikių išpildymą. Kiekvienas atskiras RTC gali veikti skirtingose srityse, kažkuriame iš jų prioritetai teikiant pvz. chemijos sektoriui, kažkuriame – automatikos.

4.2.1.1 paveikslėlis. RTC valdymo schema



Šaltinis: Flamandijos švietimo departamentas

Vyriausybės dalyvavimas organizuojant RTC veiklą

Flamandijos vyriausybė siekia išlaikyti kiekvienam RTC suteiktą autonomiją, tačiau jo veiklą įtakoja pasirašytos specialios 3 metų trukmės sutarties pagrindu. Esminis sutarties punktas – įsipareigojimas kiekvienais veiklos metais 10 proc. padidinti įrangos naudotojų skaičių.

Vyriausybė tampa atsakinga už kiekvienoje sutartyje nustatytų atskiro RTC veiklos tikslų priežiūrą, tuo tarpu šis (sutartimi) įsipareigoja užsibrėžtus tikslus pasiekti. Visais atvejais RTC veiklos sėkmė priklauso ir nuo kiekybinių (pvz. asmenų, kuriems suteiktos paslaugos, skaičius), ir nuo kokybinių veiklos rodiklių.

RTC veiklos kryptys

Atlikdamas Parlamento dekretu nustatytas funkcijas kiekvienas RTC veikia keturiomis kryptimis ir:

- yra tarpininkas tarp mokymo įstaigų ir verslo įmonių, užtikrindamas mokymosi paslaugų (naudojant modernias technologijas) paklausos ir realios pasiūlos maksimalų suderinamumą;
- yra tarpininkas tarp mokymo įstaigų ir verslo įmonių, užtikrindamas moksleivių praktikos atlikimo (verslo bendrovėse) poreikių patenkinimo galimybes;
- yra organizatorius profesijos mokytojų kvalifikacijos kėlimo (naudojant moderniausias technologijas) kursų;
- yra kūrėjas erdvės, kurioje mokymo įstaigos ir verslo įmonės galėtų keistis turimomis žiniomis ir patirtimi.

Aukščiau minėta sutartis numato pirmų dviejų funkcijų atlikimo neišvengiamumą. Tuo tarpu iš likusių dviejų vieną kiekvienas RTC gali pasirinkti savo nuožiūra.

Egzistuoja atvejų, kai kelių sektorių įmonių interesus atstovaujančios asocijuotos struktūros ir Flamandijos vyriausybė pasirašė bendradarbiavimo sutartis. Pastarosios apima tiek užimtumo (pvz. darbuotojų kvalifikacijos kėlimo), tiek švietimo (pvz. mokymo įstaigų ir verslo įmonių bendradarbiavimo) klausimus. Bendradarbiavimas (su) ar veikimas tarpininkaujant RTC tradiciškai tampa viena iš tokios sutarties realizavimo sąlygų.

Pagrindinis RTC veiklos tikslas

Visais atvejais pagrindinė kiekvieno RTC užduotis – užtikrinti, kad atskirose regiono (!) profesinio mokymo įstaigose esanti moderni įranga būtų maksimaliai „apkrauta“ (mokymosi reikmėms), ja naudojantis tiek mokiniais (dienomis), tiek verslo įmonių darbuotojams (vakarais). Vykstant šiam procesui atskiros mokymo įstaigos turi derinti savo poreikius ir tvarkaraščius. Tik absoliučiai nesant galimybių pasinaudoti vienoje iš mokyklų įdiegta įranga, pastaroji (tokia pati) gali būti įsigyjama ir įdiegiama kitoje to paties regiono mokykloje.

RTC finansavimas ir finansų paskirstymas

RTC veikla finansuojama iš dviejų šaltinių: Flamandijos vyriausybės ir sektoriaus įmonių (dažniausiai – sektorinių asociacijų). Flamandijos vyriausybė finansuoja RTC tik tuo atveju, jei su šiuo yra pasirašyta įsipareigojimų sutartis ir pateikiamas veiklos planas, kuriame numatoma:

- ne daugiau 30 proc. skirtų lėšų gali būti numatyta panaudoti RTC vidaus reikmėms (darbo užmokesčiui, kanceliarinėms prekėms ir t.t.) ir ne mažiau 70 proc. skirtų lėšų – politiniams strateginiams sprendimams įgyvendinti;
- ne mažiau 80 proc. (iš minėtų 70 proc.) turi būti numatyta panaudoti profesinio mokymo įstaigų infrastruktūros plėtros reikmėms ir ne daugiau 20 proc. – kitoms reikmėms;
- bet koks minėtos 70 proc. dalies išlaidų veiksmas gali būti patvirtintas tik tokiu atveju, kai RTC (veiklos plane) užtikrina ne mažesnę nei 25 proc. jo bendrafinansavimą sektoriaus įmonių skirtomis lėšomis.

2007 m. visų RTC biudžetinis finansavimas sudarė 2,2 mln. EUR, kiekvienam iš jų pagal poreikius skyrus nuo 200 tūkst. EUR iki 314,1 tūkst. EUR. Tokiu būdu preliminarus metinis visų RTC veiklos biudžetas 2007 m. sudarė 2,93¹⁵ mln. EUR.

Vyriausybė RTC veikloms įgyvendinti taip pat gali skirti papildomų lėšų. Tačiau šios gali būti naudojamos tik ne ilgesniems nei vienerių metų trukmės mokymo įstaigų infrastruktūros plėtros projektams įgyvendinti. Kiekvienais metais Flamidijos vyriausybė skelbia vienu metų trukmės infrastruktūros plėtros projektų finansavimo konkursą. Laimėjus konkursą kiekvienam projektui įgyvendinti gali būti skirta iki 50 tūkst. EUR su sąlyga, kad ne mažiau 50 proc. projekto išlaidų padengs sektorius įmonės – t.y. kiekvieno projekto vertė gali siekti 100 tūkst. EUR.

RTC veiklos
vertinimas

RTC ir Flamidijos vyriausybės pasirašytos įsipareigojimų sutartys galioja iki 2007 m. gruodžio 31 d. Nepaisant to, kad kiekvienais metais kiekvienas RTC už savo administracinę ir finansinę veiklą turi atsiskaityti vyriausybei, iki pasirašytoms sutartims pasibaigiant yra planuojama atlikti išsamų visų 6 RTC veiklos vertinimą, apimsiantį teisinius, finansinius ir veiklos metodų aspektus. Pagrindinis vertinimo tikslas – tobulinti RTC veiklos kokybę ir sudaryti prielaidas patobulinti 2008 m. planuojamas pasirašyti įsipareigojimų sutartis.

4.2.3 Belgijos (Flamidijos) profesinio rengimo sistemos esminiai bruožai

Veiklos
efektyvumą
lemiantys
faktorai

Išanalizavus Belgijoje (Flamidijoje) veikiančios profesinio rengimo sistemos ypatumus bei atskirų profesinio mokymo įstaigų veiklos pavyzdžius galima išskirti šiuos sistemos veiklos efektyvumą lemiančius faktorius:

4.2.3.1 lentelė. Profesinio rengimo įstaigos ypatumai

Analizės sritis	Profesinio rengimo įstaigos ypatumai
Paslaugų gavėjai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didžiausia dalis profesinio mokymo paslaugų teikiama mokiniams iki 18 metų amžiaus. Šiems yra suteikiamas profesinio mokslo baigimo pažymėjimas; ▪ Santykinai nedidelę dalį paslaugų gavėjų sudaro kvalifikaciją tobulinantys ar pagal įgūdžių tobulinimo programas besimokantys vyresnio amžiaus asmenys.
Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valstybės lygmenyje mokymo įstaigų valdymą siekiama maksimaliai decentralizuoti – mokymo paslaugas gali teikti tiek valstybinės, tiek privačios įstaigos; ▪ Dalis mokymo įstaigų yra valstybinės, dalis – bendruomeninės. Taip pat veikia

¹⁵ Piniginė išraiška apskaičiuota valstybės finansavimą sumuojant su iš privataus sektoriaus privaloma „pritraukti“ ne mažesne nei 25 proc. bendrafinansavimo suma.

	privačios įstaigos.
Finansai ir jų paskirstymas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infrastruktūros atnaujinimo ir plėtros projektai yra finansuojami socialinių fondų kaupiamomis lėšomis. Lėšas fonduose kaupiamas įstatyminiu pagrindu, darbdaviams pervedant fiksuotą procentą darbuotojų atlyginimo; ▪ Lėšos mokymo įstaigų infrastruktūrai atnaujinti ir plėtoti yra kontroliuojamos ir skiriamos (pagal realų poreikį) Regioninių technologijų centrų (RTC).
Modelis ir bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Specializuota įranga koncentruota atskirose įstaigose, kurios bendradarbiauja regioniniu pagrindu; ▪ Įstaigų teikiamų paslaugų pasiūlą ir verslo įmonių poreikių paklausą nuolat tiria Regioniniai technologijų centrai (RTC); ▪ RTC koordinuoja paslaugų teikėjų ir jų naudotojų bendradarbiavimo procesus.

Šaltinis: sudaryta autorių

4.3. Lietuvos profesinio rengimo sistemos ypatumai

Bendroji informacija

2006 m. pabaigoje Lietuvos teritorijoje veikė 78 valstybinės ir 2 nevalstybinės profesinės mokyklos¹⁶ bei 3 valstybiniai ir 8 nevalstybiniai profesinio mokymo centrai. Valstybinėse profesinėse mokyklose aukščiau minėtų metų pabaigoje mokėsi beveik 45 tūkst. mokinių. 2006 m. profesinė kvalifikacija suteikta 12864 profesinių mokyklų absolventams.

Profesinio mokymo įstaigų valdymas

Profesinio mokymo srityje valdymo decentralizavimas pradėtas eksperimentu, pertvarkant profesinio mokymo įstaigas iš biudžetinių į viešąsias. Tai sudaro teisingas prielaidas didinti mokyklos steigėjų skaičių ir įvairovę. Priėmus reikiamus teisės aktus, 2006 m. pabaigoje veikė 12 pertvarkytų profesinio mokymo įstaigų, kurioms suteiktas viešųjų įstaigų statusas. Jų darbe steigėjo teisėmis lygiaverčiai su Švietimo ir mokslo ministerija galėjo dalyvauti apskričių viršininkų administracijos, savivaldybės, darbdaviams atstovaujanti organizacijos, kiti socialiniai partneriai, mokslo įstaigos, įmonės. Optimizuojant profesinio mokymo įstaigų ir aukštesniųjų mokyklų tinklą, 2004 metais įkurti 3 profesinio mokymo centrai, kurie leidžia lanksčiai reaguoti į kintančias rinkos sąlygas, veiksmingai naudoti turimus žmonių ir materialiuosius išteklius bei profesiniam mokymui skiriamas lėšas. 2006 m. pabaigoje Lietuvoje veikė jau 19 tokių centrų.

Sistemos finansavimas

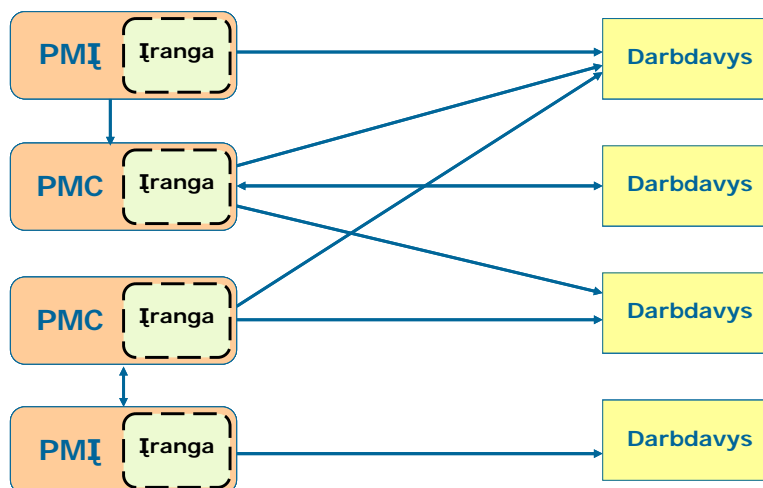
Nuo 2002 m. Lietuvoje vykdoma mokyklų finansavimo tvarka, skiriant lėšų vienam bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo mokyklos mokiniui – mokinio krepšelio principas (*per capita* principas, pinigai seka paskui mokinį). Mokinio krepšelio principas

¹⁶ Lietuvoje profesinis rengimas vidurinio ugdymo lygmeniu skirtas asmenims, įgijusiems pagrindinį išsilavinimą. 2-osios pakopos profesinis mokymas trunka 2 metus (tipiškas studentų amžius: nuo 15/16 metų iki 17/18 metų). Baigusiems išduodamas kvalifikuoto darbuotojo diplomą (ISCED 3). 3-čiosios pakopos profesinis rengimas trunka tris metus (tipiškas studentų amžius: nuo 15/16 metų iki 19/20 metų). Baigusiems išduodamas brandos atestatas ir kvalifikuoto darbuotojo diplomą (ISCED 3). Povidurinis profesinis mokymas teikiamas įgijusiems vidurinį išsilavinimą. 4-toji pakopa trunka nuo 1 iki 2 metų (tipiškas studentų amžius: nuo 18/19 metų iki 20/21 metų). Ją baigusiems išduodamas kvalifikuoto darbuotojo diplomą (ISCED 4).

taikomas visoms mokykloms nepriklausomai nuo steigėjo – valstybinėms, savivaldybių ir nevalstybinėms, privačioms. Kiekviena mokykla iš valstybės biudžeto gauna apie 2/3 lėšų (ugdyimo lėšos), kitą 1/3 (ūkio lėšos) – skiria steigėjas. 2006 m. vienam pirminio profesinio mokymo mokiniui teko 2,1 tūkst. Lt

Sistemos veiklos ir įstaigų bendradarbiavimo schema

4.3.1 schema. Sistemos veiklos ir mokymo įstaigų bendradarbiavimo schema



Šaltinis: parengta autorių

4.3.1 Panevėžio mechatronikos centro pavyzdys

Istorija ir bendroji informacija

VŠĮ „Panevėžio mechatronikos centras“ (toliau – Centras) – tai moderni laboratorinė mechatronikos bazė, sukurta siekiant patenkinti Panevėžio regiono švietimo įstaigų ir verslo įmonių mokymo bei kvalifikacijos kėlimo poreikius. Centrą 2002 metų rudenį įsteigė 12 steigėjų grupė, kurią sudarė įvairios valstybinės institucijos, švietimo įstaigos ir verslo įmonės (UAB „Festo“, AB „Ekranas“, AB „KEMEK Elektronika“, AB „Rokiškio sūris“). Ankstyvajame veiklos etape visi steigėjai tapo centro dalininkais, vėliau prisijungė dar du dalininkai, tačiau dabartinis dalininkų sąrašas yra baigtinis. Centras pradėjo veikti 2003 m. rugsėjo 7 d. iki to laiko veikusios, 1999 metais įsteigtos KTU Panevėžio instituto mechatronikos laboratorijos 306 kv. m. patalpose.

Centro steigimo iniciatorė buvo UAB Festo, kuri palaikė artimus ryšius su Kauno technologijos universitetu (KTU). Ji finansavo pagrindinių Centro dėstytojų (KTU – 3; PanKo – 1; PPRC -2) įgūdžių tobulinimo kursus vykusius Lietuvoje ir Nyderlanduose¹⁷ bei dovanojo dalį įrangos. UAB „Festo“ tuometinis direktorius (Alfons de Laat) ir Centro direktorius (X, vėliau Dr. Liudas Jakučionis) buvo pagrindiniai Centro idėjiniai vedliai, kurie pritraukė kitus investuotojus. KTU Centrai suteikė patalpas ir iki dabar finansuoja jų išlaikymą. Apie 120 tūkst. Lt patalpų atnaujinimui skyrė savivaldybė, apie 340 tūkst. Lt gauta iš Phare programos. Didžiąją dalį įrangos, kurios bendra vertė siekia apie 1 mln. Lt, Centrai suteikė Panevėžio profesinio rengimo centras (PPRC) gavęs paramą iš ERPF. Dalį įrangos neatlygintinai suteikė UAB „Festo“, UAB „Rifas“ ir UAB „Kemek“. Kai kurių steigėjų įnašas buvo simbolinis, o dalyvavimas Centro veikloje tik formalus.

¹⁷ Dalis lėšų buvo gauta pagal Leonardo Da Vinčio programą.

Centro įranga

Centro techninę įrangą sudaro pramoniniai automatikos įtaisai ir įrenginiai, specialūs stendai ir sistemos. Centras taip pat turi mokomosios medžiagos: vadovėlių ir kitų mokymo priemonių bei programinės įrangos - kompiuterinių mokymo programų, skirtų loginiams valdikliams programuoti. Kadangi įvairių specializacijų pramonės įmonėse naudojamos panašios automatikos technologijos, centre esančia įranga gali naudotis tiek švietimo įstaigų mokiniai ar studentai, tiek verslo įmonių darbuotojai. Pagrindinių paslaugų naudotojų (KTU, Panevėžio kolegijos (PanKo) ir Panevėžio profesinio rengimo centro (PPRC)) mokymosi poreikius centro įranga iš esmės patenkina.

Centro teikiamų paslaugų apimtys ir naudotojai

Centras teikia praktinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo paslaugas. Mokiniai/studentai centre gali atlikti laboratorinius darbus asmeniškai (suderinę darbų grafiką), arba grupėmis (prižiūrėti dėstytojo). Centre atliekamos užduotys sudaromos pagal mokymo programų reikalavimus, todėl įranga buvo komplektuojama taip, kad atitiktų dabartines mokymo programas ir mokymo įstaigų (daugiausia - KTU) poreikius. Kvalifikacijos kėlimo kursų apimtys ir pobūdis nustatomi pagal užsakovo reikalavimus, tačiau dažniausiai tai būna poros dienų kursai, kurie vyksta ne darbo metu. Mokymai vykdomi žmonių grupėms; atsiradus individualiems klientams, šie prijungiami prie formuojamos grupės.

Vienu metu Centras gali aptarnauti 3-4 grupes po 8-12 žmonių. Visgi, 2006 metais buvo suplanuotas tik 1900 val. apkrovimas, t.y. vidutiniškai viena grupė per dieną. Aktyviausiai Centro teikiamomis paslaugomis naudojasi KTU Panevėžio institutas. Jis gavo 1000 val. paslaugų, 400 val. – PPRC, 100 val. – PanKo. Dar 100-150 val. buvo skirta kvalifikacijos kėlimo kursams. Tokio apkrovimo pasiskirstymo priežastys gali būti paprasčiausias paslaugų prieinamumas ir turimos įrangos geriausias pritaikomumas būtent Universiteto poreikiams.

Iš privačių įmonių, pagrindinis centro paslaugų užsakovas buvo AB „Ekranas“, kuriam nutraukus savo veiklą, kitų tokio dydžio paslaugų užsakovų neatsirado. 2006 m. pabaigoje rinkoje liko veikti tik vidutinės ir smulkios įmonės, kurioms centro paslaugų arba nereikėjo, arba jos tiesiog negalėjo sau leisti užsakyti didelio centro paslaugų kiekio. Centro veiklos pagrindą sudaro paslaugų teikimas dalininkams, tačiau nėra jokių apribojimų paslaugas pirkti ir privatiems asmenims ar kitoms mokymo įstaigoms¹⁸.

Centro personalas

Centre pilnu etatu dirba tik vienas darbuotojas - direktorius. Centre dėsto šeši doktorantai, o kiekviena mokymo įstaiga savo mokiniams rengti ir prižiūrėti darbo metu siunčia savo dėstytojus. Pastarieji dirba pagal suderintą grafiką.

Pasak pagrindinių paslaugų vartotojų - švietimo įstaigų atstovų – centrai labai trūksta dėstytojų ir įrangos prižiūrėtojų-laborantų. Viena iš šios problemos atsiradimo priežasčių - blogos finansinės sąlygos dirbti centre. Jame dėstančių darbas papildomai neapmokamas, o už kuriojamus papildomus kvalifikacijos kėlimo kursus mokama labai mažai. Antroji priežastis - galinčių dirbti su naujausia įranga kvalifikuotų specialistų trūkumas regione.

¹⁸ Kvalifikacijos kėlimo kursų valanda kainuoja 40 Lt.

Centro valdymas

Pagrindinis Centro valdymo organas yra Steigėjų taryba. Visi centro dalininkai turi vienodas balsavimo teises Taryboje, t.y. po vieną balsą priimant sprendimus, nepriklausomai nuo jų įnašo dydžio. Susirinkusi Taryba sprendžia tiek finansinius, tiek koncepcinius Centro valdymo klausimus, tačiau nėra nustatyto ir įforminto reguliaraus Tarybos susitikimų grafiko – susirinkimai vyksta keletą kartų per metus, ar atsiradus poreikiui spręsti svarbias problemas (pavyzdžiui, skolų likvidavimo). Pasak PanKo direktoriaus, svarbūs centro veiklos klausimai dažnai priimami nepasitarus su kitais steigėjais, kurie yra tiesiog informuojami apie jau priimtą sprendimą. Centro valdymo struktūra nėra pakankamai nuosekli, neaiškus atsakomybės pasiskirstymas tarp dalininkų (pvz.: nėra nustatyta kas ir koku būdu atsako už centro skolas, nesudarytos visiems dalininkams lygios galimybės spręsti įrangos pirkimo ir atnaujinimo klausimus).

Centro finansavimas

Centras yra finansiškai priklausomas nuo KTU, kuris jam suteikia patalpas ir moka už šių išlaikymą. Didžiausias realias pajamas už teikiamas paslaugas Centras gauna tik iš Kolegijos¹⁹, ir tik nedidelę dalį visų pajamų sudaro kvalifikacijos kėlimo kursai. Todėl netekus pagrindinio kvalifikacijos kėlimo kursų pirkėjo AB „Ekranas“ užsakymų, Centras susidūrė su finansinėmis problemomis. Jis yra turėjęs skolų, nėra pajėgus mokėti atlyginimų pedagogams²⁰, juo labiau - atnaujinti turimos įrangos.

Centro privalumai ir trūkumai

VšĮ „Panevėžio mechatronikos centras“ yra vienintelė tokio pobūdžio praktinio mokymo įstaiga Lietuvoje. Jo veikloje galima išskirti keletą privalumų. Pirma, Centre yra sudaryta galimybė vienoje vietoje gauti teorines žinias ir jas iš karto „išbandyti“. Antra, Centre yra sutelkta įranga, kuria, realizuojant mokymo programas, gali naudotis skirtingo lygio mokymo įstaigos ir pramonės įmonės. Trečia, atlikdami užduotis PPRC mokiniai Centre susipažįsta su „kultūringomis darbo sąlygomis“.

Tačiau, teikdamas praktinio mokymo paslaugas, Centras susiduria ir su tam tikrais jau minėtais vidiniais ir išoriniais apribojimais. Pirma, Centro veiklą ženkliai įtakoja KTU, kuri pagal savo mokymo poreikius rengė įrangos technines specifikacijas ir gauna didžiausią dalį paslaugų. Tikėtina, jog dėl šios priežasties PPRC vadovai, kaip vieną iš apribojimų išskiria Centro įrangos sudėtingumą ir nepakankamą jų įstaigoje besimokančių mokinių poreikių tenkinimą. Antra, už teikiamas paslaugas realiai nemoka stambiausi jų gavėjai²¹, todėl nepakankamas finansavimas yra opiausia centro veiklos problema. Šiuo metu aktyviausi paslaugų vartotojai yra mokymo įstaigos, kurios nėra linkusios skirti papildomų lėšų mokėti už paslaugas. Kita su tuo susijusi problema yra nepakankamas verslo įmonių aktyvumas ir suinteresuotumas Centro teikiamų paslaugų plėtra. Paslaugų paklausa iš įmonių pusės yra gana fragmentiška, nukreipta į momentinių poreikių tenkinimą, o ne perspektyvą. Regione nėra stiprių sektorines įmones vienijančių asociacijų, o pavienės įmonės neturi pakankamai išteklių ar neįsijaučia poreikio savo darbuotojus siųsti į

¹⁹ Panevėžio kolegijos mokami paslaugų įkainiai išaugo nuo 25 iki 35 Lt/val.

²⁰ Centre dirbantiems dėstytojams ir laborantams atlyginimus moka juos siunčiančios mokymo įstaigos.

²¹ Už Centro teikiamas paslaugas realiai nemoka KTU, tačiau šis išlaiko universitetui priklausančias patalpas, kuriose Centras įsikūręs. Už teikiamas paslaugas taip pat nemoka PPRC ir tik Panevėžio kolegija vienintelė iš švietimo įstaigų moka už teikiamas paslaugas moka 35 Lt/val..

kvalifikacijos kėlimo kursus. Todėl kvalifikacijos kėlimo kursai sudaro neįžymią teikiamų paslaugų paketo dalį, nepritraukiami mokūs klientai (darbdaviai). Nors centro įranga 2006 m. pabaigoje buvo dar sąlyginai nauja, vis tiek buvo poreikis atnaujinti dalį sugedusių ar/ir netenkinančių dabartinių poreikių įrangos/mechanizmų. Dar daugiau investicijos reikės preliminariai 2009-2010 metais, kai didesnė dalis Centre esančios įrangos pasens ir netenkins būsimų rinkos poreikių. Akivaizdu, kad iš esmės nekintant 2006 m. pabaigos tiek finansinei, tiek veiklos situacijai, Centras neturės galimybių įrangą atnaujinti, o tai ženkliai įtakos ne tik teikiamų paslaugų kokybę, bet ir paslaugų paklausą.

Galiausiai, svarbūs vidiniai apribojimai yra dėstytojų, laborantų, kurie prižiūrėtų įrangą ir vadybininko, kuris rūpintųsi klientų pritraukimu, trūkumas. Centras neturi dėstytojų, kurie galėtų mokyti kitų švietimo įstaigų (pavyzdžiui, Visagino, Utenos kolegijos) studentus, o pastarųjų dėstytojai nėra pajėgūs mokyti dirbti su Centre naudojama įranga.

4.3.2 Vilniaus statybininkų rengimo centro pavyzdys

Istorija ir bendroji informacija

Vilniaus statybininkų mokykla įsteigta 2000 m., sujungus dvi mokyklas: Vilniaus 1-ąją statybininkų mokyklą ir Vilniaus 3-iąją statybininkų mokyklą. 2004 m. mokykla buvo reorganizuota į VšĮ Vilniaus statybininkų rengimo centras (VSRC). Centras turi du padalinius: Viršuliškių ir Fabijoniškių. Jame mokosi 1770 mokinių ir dėsto 87 profesijos mokytojai²². Dalis profesijos mokytojų yra dalyvavę stažuotėse užsienyje bei įrangos/medžiagų tiekėjų organizuojamuose mokymuose (dirbti su jų naudojama įranga ir naujomis medžiagomis).

Mokymo veikla ir paslaugų teikimas

Profesinis mokymas Centre vykdomas keturiomis pakopomis. Pirmoji pakopa skiriama profesinei kvalifikacijai (mokymosi trukmė – 3 m.) ir pagrindiniam išsilavinimui (2 m.) įgyti. Antroji – profesinei kvalifikacijai įgyti (2 m.), trečioji – kvalifikuoto darbuotojo profesijai ir bendram viduriniam išsilavinimui įgyti (3 m.) ir ketvirtoji – kvalifikuoto darbuotojo profesijai įgyti (1 arba 2 m.). Galima įgyti statybininko, baldžiaus, pastatų restauratoriaus, statybos verslo organizatoriaus ir stogdengio profesiją. Mokymas vykdomas pagal 34 patvirtintas mokymo programas. Profesinio mokymo paslaugomis Centre naudojasi jo mokiniai, Vilniaus statybos ir dizaino kolegijos bei Vilniaus Gedimino technikos universiteto studentai. Iš viso profesinio mokymo paslaugas gauna apie 1200 asmenų per metus. Centre taip pat vykdomas suaugusiųjų profesinis mokymas norintiems įgyti statybininko kvalifikaciją. Mokymas vykdomas pagal patvirtintas 13 darbo rinkos profesinio mokymo programų. Per metus apmokoma apie 700 asmenų, kuriuos siunčia Lietuvos darbo birža. Kvalifikacijos kėlimo kursai vykdomi ir verslo įmonių darbuotojams (apie 300 asm./m.) ir fiziniams asmenims už paslaugas mokant nustatytą kainą. Centras yra išvystęs specializaciją jo mokymo programas apimančiose srityse ir tai vadina savo privalumu.

Užsiėmimai organizuojami tenkinant mokymo programų realizavimo teorinius ir praktinius poreikius. Teorinis ir praktinis mokymas vykdomi atskirai, specialiai tam skirtose patalpose.

²² 2005 m. spalio 1 d. duomenys.

Centro teikiamos paslaugos yra paklausios²³. Teorinio mokymo klasės per vieną dieną aptarnauja 1000 asmenų, dirbtuvės – 300 asmenų. Šios apkrovos yra maksimalios, todėl papildomų paslaugų poreikiams patenkinti, gavus paramą iš ERPF, yra statomos ir įrenginėjamos naujos praktinio mokymo patalpos. Viršuliškių padalinyje statomas anгарas dailidžių ir mūro dirbtuvėms įrengti bei modernizuojamas stalių mechanizacijos centras. Fabijoniškių padalinyje statomas anгарas betonavimo, montavimo darbų ir stogų prilydomųjų dangų dirbtuvėms įrengti. Naujos praktinio mokymo dirbtuvės bus aprūpintos nauja įranga ir įrankiais.

Įstaigoje vykdomi mokymai mokiniams, Centro ir kitų profesinių mokyklų mokytojams, kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo kursų dalyviams, medžio apdirbimo ir statybos įmonių darbininkams. Dovanojusioms įrangą firmoms sudaryta galimybė nemokamai ją demonstruoti savo klientams. Tačiau gauta įranga didžiąja dalimi naudojasi Centro mokiniai. Įrangos ir medžiagų tiekėjai taip pat remia Centro darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą (organizuoja užsienio vizitus arba vietinius kursus).

Centras turi savo bendrabutį, kuris yra pilnai užpildytas, todėl šiuo metu nėra sąlygų apgyvendinti iš kitų miestų atvažiavusių kvalifikacijos tobulinimo kursų dalyvių ar švietimo įstaigų mokinių/studentų. Tačiau gegužės mėnesį turėtų būti baigtas statyti naujas 200 vietų bendrabutis. Lėšos šiam projektui gautos pagal Valstybės investicijų programą.

Centro valdymas

Centras turi du dalininkus: Švietimo ir mokslo ministeriją bei statybos organizaciją UAB „Andova“, tačiau Centro paslaugomis naudojasi ir kitos švietimo ir mokslo įstaigos, verslo įmonės (medžiagų/įrangos tiekėjai, - UAB „Knauf“, UAB „Festo“ ir kt.), Lietuvos darbo birža, darbdaviai (AB „Panevėžio statybos trestas“ ir kt). Nėra sudaryta apribojimų prisijungti naujiems dalininkams. Centro aukščiausias valdymo organas visuotinis dalininkų susirinkimas, kuris priima svarbiausius finansavimo ir valdymo sprendimus, skiria direktorių. Patariamasis organas yra mokyklos taryba²⁴. Pasak VSRC direktoriaus, J. Baranausko, dabartinė valdymo struktūra veikia efektyviai.

Centro finansinė situacija ir ištekliai

Universitetas, verslo įmonės ir Lietuvos darbo birža už paslaugas moka pagal sutartis, t.y. paslaugų kainos nėra griežtai apibrėžtos. Gautos pajamos naudojamos Centrai išlaikyti arba įrangai įsigyti. Centrą taip pat remia verslo įmonės: įrangos tiekėjai (UAB „Festo“, „Maffel“) Centrai dovanuoja dalį įrangos, medžiagų tiekėjai (UAB „Kauf“, Cerezit firmos statybinių medžiagų platintojai, AB „Silikatas“, AB „Dvarčionių keramika“) remia medžiagomis arba parduoda jas su didele nuolaida.

²³ Statybų sektorius Lietuvoje plečiasi ir laikomas vienu iš perspektyviausių ekonomikos sektorių.

²⁴ Mokyklos tarybą sudaro: jos pirmininkas (vyr. mokytoja), tarybos pirmininko pavaduotojas (mokytojas metodininkas), sekretorė (personalo vedėja) ir tarybos nariai (profesijos vyr. mokytojas, profesijos mokytoja metodininkė, direktoriaus pavaduotoja ugdymui, Viršuliškių bei Fabijoniškių skyrių mokinių tėvų komiteto atstovai, Viršuliškių ir Fabijoniškių skyrių mokinių tarybos atstovai ir socialinis partneris).

Vokietijos firma „Maffel“, gaminanti medžio apdirbimo įrangą, Centre atidarė bendrą mokymo klasę, kuriai padovanojo įrangos už maždaug 80 tūkst. litų. Sutartyje su šia firma numatyta, kad ji ir ateityje nuolat ties Centre naujausius savo gaminių pavyzdžius.

Kaip vieną iš finansinės veiklos apribojimų Centro vadovas ir pavaduotoja nurodė tai, kad gautos pajamos negali būti lanksčiai naudojamos, yra didelė ŠMM kontrolė. Į paslaugų kainą įeina darbo užmokesčiui skirta dalis, kurios dydis gali būti keičiamas dalininkų susirinkimo sprendimu, taigi yra būtinas ŠMM sutikimas. Be to papildomų paslaugų teikimą riboja nustatytas 38 val. per savaitę mokytojų darbo limitas.

Centras yra gavęs paramą iš ESF (721 110 Lt), naujoms statybos ir medžio apdirbimo programoms parengti, ERPF (4 648 370 Lt) teorinio ir praktinio mokymo bazės infrastruktūrai modernizuoti; taip pat dalyvauja Socrates, Leonardo da Vinči, Equal projektuose.

Centro
privalumai ir
trūkumai

Įvertinus VSRC veiklos ypatumus, galima išskirti keletą jo privalumų. Lietuvos mastu tai yra pakankamai didelė profesinio mokymo įstaiga, kurioje “po vienu stogu” sutelktas ir teorinis, ir praktinis mokymas. Tai leidžia užtikrinti aukštesnę mokymo kokybę²⁵ ir galimybę gauti visas paslaugas vienoje vietoje. Be to Centro praktinio mokymo dirbtuvės yra aprūpintos statybos sektoriuje dažniausiai naudojama įranga, kuri atnaujinama arba įsigyjama atsižvelgiant į realius rinkos poreikius. Šia įranga, organizuodamos praktinio mokymo užsiėmimus, gali naudotis skirtingų lygių mokymo įstaigos bei pramonės/verslo įmonės. Centras yra suinteresuotas ir rūpinasi įrangos priežiūra ir atnaujinimu, taip pat paslaugų pirkėjų pritraukimu bei centro profesijos mokytojų kvalifikacijos kėlimu. Centro vadovas ir kiti vadovaujančias pareigas užimantys asmenys yra aktyvūs ir imlūs naujovėms. Galiausiai, Centro veiklos plėtrai palanki, statybų sektoriaus plėtros sąlygota, didelė jo paslaugų paklausa.

Centro veiklos trūkumais galima įvardinti tai, kad Centras turi tik du dalininkus, kurie nėra didžiausi jo teikiamų paslaugų naudotojai (vienas iš jų ŠMM). Nors Centro patalpos ir įranga yra maksimaliai apkrautos, vienu iš trūkumų galima įvardinti tai, kad įstaiga neaptarnauja kitų profesinio mokymo įstaigų mokinių ir pagal savo veiklos pobūdį praktinį mokymą organizuoja tik savo mokiniams. Tai rodo, kad, nors Centras yra pakankamai aktyvus pritraukdamas naujus paslaugų vartotojus, bendradarbiavimo su kitomis profesinio mokymo įstaigomis veikla nėra pakankamai išplėtotą.

4.3.3 Gruzdžių žemės ūkio mokyklos pavyzdys

Gruzdžių žemės ūkio mokyklos pavadinimų kaita nuo 1923 m.:

- 1923 – 1925m. Žemesnioji žemės ūkio mokykla;

Istorija ir
bendroji
informacija

²⁵ Interviu su vienu iš Centro paslaugų vartotojo AB „Panevėžio statybos tresto“ mokymų skyriaus vadove Rūta Sabalyte patvirtino, kad viena iš Centro pasirinkimo priežasčių buvo jo teikiamų paslaugų buvo aukštesnė kokybė, lyginant su atitinkamomis regiono PMI teikiamomis paslaugomis.

Centro infrastruktūra ir įranga

- 1925 – 1928m. Aukštesnioji gyvulininkystės ir pienininkystės mokykla;
- 1928 – 1940m. Aukštesnioji gyvulininkystės mokykla;
- 1940 – 1945m. Žemesnioji žemės ūkio mokykla;
- 1945 – 1953m. Veterinarijos technikumai;
- 1953 – 1954m. Šiaulių zooveterinarijos technikumai;
- 1954 – 1955m. Vienmetė žemės ūkio mokykla;
- 1955 – 1975m. Žemės ūkio technikumai;
- 1975 – 1990m. Tarybinis ūkis-technikumas ;
- 1990 – iki dabar Žemės ūkio mokykla.

1992 – 1993 m. pastatytas mokyklos mechanizacijos paviljonas (arkinis garažas). 1993 – 1994 m. pastatytas antras arkinis garažas. 1992-2003m., reorganizuojant Gruzdžių tarybinį ūkį – technikumą, mokyklai buvo palikta mokymo bazė, moksleivių bendrabučiai, gyvulininkystės pastatai ir sandėliai bei priskirta 200 ha žemės ūkio naudmenų. Mokykla turi biudžetinės įstaigos juridinį statusą.

2006 m. rugsėjo mėnesį, gavus paramą iš ERPF (5 266 264 Lt) mokykloje pradėjo veikti praktinio mokymo centras žemės ūkio technikai ir technologijoms. Už gautas lėšas buvo pastatytas 3681,7 kv.m. surenkamųjų konstrukcijų pastatas. Jame įrengta 2200 kv.m. ploto apšildoma technikos ekspozicijų salė, 100 vietų vaizdo ir garso aparatūra aprūpinta konferencijų salė, 15 darbo vietų kompiuterinė užsienio kalbų laboratorija, teorinio mokymo klasės ir nuotolinio mokymo auditorija. Yra 3000 kv. m. ploto vairavimo mokymo aikštelė. Techninę įrangą Centrai dovanojo verslo įmonės, stambios žemės ūkio bendrovės ir ūkininkai.

Įranga atnaujinama bendradarbiavimo sutarčių su verslo įmonėmis pagrindu. Tačiau, pasak mokyklos direktoriaus, šie įsipareigojimai ne visada yra vykdomi. Mainais už suteiktą paramą įmonėms sudaroma galimybė daryti Centro turimos žemės ūkio technikos pristatymus savo klientams ir kitiems suinteresuotiems asmenims (dažniausiai dalyvauja ir kitų mokyklų mokytojai, mokiniai) bei naudotis Centro baze su nuolaida.

Kvalifikacijos kėlimo, persikvalifikavimo ir kitų kursų dalyviai dažniausiai būna iš aplinkinių miestų ir miestelių, todėl jų apgyvendinimo poreikis nėra didelis. Visgi, GŽUM turi savo bendrabutį, kuriame yra galimybė apgyvendinti mokymų dalyvius.

Centro pajėgumai

Centre darbas organizuojamas pagal principą,- „teorija“ (2 val.) plius „praktika“ (6 val.). Jame tiek teoriją, tiek praktiką dėsto 4 vietiniai mokytojai. Į Centrą atvažiuoja vidutiniškai 20 mokinių grupės, kurios paskirstomos po 5 mokinius vienam mokytojui. Taigi darbui su viena grupe reikalingi 4 mokytojai. Tačiau pasak mokyklos direktoriaus, E. Gasparaičio, norint vienu metu išnaudoti visas centro praktinio mokymo galimybes, reikėtų apie 10 mokytojų (pavyzdžiui 7 pedagogų ir 3 padėjėjų/laborantų).

Centro teorinio mokymo patalpose vienu metu galima aptarnauti ne daugiau 85 asmenų²⁶. Praktinio mokymo vietų skaičius priklauso nuo to, su kokia technika dirbama. Vienoje darbo vietoje gali dirbti ne daugiau 5 asmenų. Mokiniai iš kitų mokyklų atvažiuoja su juos lydintais mokytojais, kurie prižiūri mokinių darbą.

²⁶ Centre yra vienas 30 vietų kabinetas, su 20 vietų kabinetai ir 15 vietų kalbų mokymo klasė.

Centre yra sudaromi išankstiniai mokymo grafikai. Pirmenybė užsiregistruoti mokymams, suderinus mokyklų mokymo planus, yra suteikta profesinio mokymo įstaigoms. Pagal tęstinio suaugusiųjų mokymo programas besimokantieji pirmiausia registruojami telefonu, o susirinkus nustatytam klausytojų skaičiui, jie kviečiami atvykti vienu metu (mokymai vyksta pagal atitinkamas mokymo programas).

Centro apkrovimas bei, atitinkamai, pajamos skiriasi priklausomai nuo metų laiko. Vasarą centro apkrovimas yra nedidelis (10-12 žm./mėn.), nes mokymų paklausa iš ūkininkų pusės priklauso nuo sezoninių darbų pasiskirstymo. Didžiausias centro apkrovimas yra nuo lapkričio iki kovo mėn.

Mokymo veikla ir paslaugų teikimas

Praktinio mokymo centre mokosi GŽŪM ir kitų PMĮ moksleiviai²⁷, teikiamos tęstinio suaugusiųjų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo paslaugos šiaurės Lietuvos ūkininkams ir bendrovių darbuotojams, žemės ūkio konsultantams, kitiems klausytojams. 2006 m. Centras buvo apkrautas 2400 val..

2006 m. Centre mokėsi iš viso 263 suaugusieji, kuriems Centras teikė mokymo paslaugas pagal šias mokymo programas:

- pažintinę mokymo programą (modulį) „Žemės ūkio technika“ (36 val. trukmės);
- „Minimalaus profesinio pasirengimo ūkininkauti mokymo programa“ (160 val.)²⁸.
- „TR1 kategorijos traktorių vairuotojų (traktorininkų) mokymo programa“, pagal kurią vykdomas naujų traktorininkų rengimas²⁹ (400 val.).
- „TR2 kategorijos traktorių vairuotojų (traktorininkų) mokymo programa“, skirta kvalifikacijos kėlimui (120 val.)³⁰.
- „SZ kategorijos savaeigių žemės ūkio paskirties mašinų vairuotojo mokymo programa“ (140 val.)³¹.

Centre taip pat yra sudaryta galimybė tobulinti kvalifikaciją žemės ūkio technikos ir technologijų profesijos mokytojams. 2005 metais GŽŪM yra gavusi paramą (84524 Lt) pagal Leonardo da Vinči programą mobilumo projektui, skirtam profesinių žemės ūkio mokyklų žemės ūkio technikos ir technologijų profesijos mokytojų ir specialistų kvalifikacijai tobulinti. Projekto tikslas buvo patobulinti tam tikrų profesijos mokytojų kvalifikaciją, kurie GŽŪM bazėje

²⁷ Nuo Centro veiklos pradžios (2006 m. rugsėjo 18 d. iki 2007 m. sausio 22 d.) jame apsilankė 310 mokinių iš maždaug 16 žemės ūkio mokyklų iš visos Lietuvos (daugiausiai iš aplinkinių regionų). T.y. per mėnesį Centre vidutiniškai buvo apmokyti 78 mokiniai arba 4 grupės. Per metus planuojama aptarnauti 740 mokinių, t.y. vidutiniškai 62 mokinius arba 3 grupes per mėnesį. Pati mokykla turi 27 pirmo kurso ir 12 antro kurso mokinius, kurie gali įgyti ir tobulinti savo praktinius įgūdžius šiame Centre.

²⁸ Pagrindiniai interesantai yra busimieji jaunieji ūkininkai. 2006 metais apmokyti 143 klausytojai: 6 grupės po 20 klausytojų ir 1 23 klausytojų grupė. Mokymo pagal šią programą išlaidas kompensuoja valstybė. Pagal LR žemės ūkio ministro įsakymą „Dėl ūkininkų profesinio pasirengimo reikalavimų“ (2003 m. kovo 31 d.) vykdant mokymus ir organizuojant egzaminavimą mokymo institucijai skiriama iki 6000 Lt vienai klausytojų grupei (12 asmenų) ir ne daugiau kaip 300 Lt vieno asmens parengimui.

²⁹ Pagal ją 2006 metais apmokytas 41 klausytojas: 1 grupė iš 20 klausytojų, 1 grupė iš 21 klausytojo. Šiuo metu mokosi 32 klausytojai, kurie laikys egzaminą kovo 15d.

³⁰ Pagal ją 2006 metais apmokyti 79 klausytojai: 3 grupės po 20 klausytojų, 1 grupė iš 19 klausytojų.

³¹ Duomenys apie apmokytojų asmenų skaičių nebuvo pateikti.

galėtų apmokyti kitus žemės ūkio mokyklų profesijos mokytojus. Projekte dalyvavo 15 profesijos mokytojų iš įvairių žemės ūkio mokyklų (Joniškio, Vieksnių, Varnių ir kt.) ir Panevėžio profesinio mokymo centro. Jie kėlė kvalifikaciją Lietuvos verslo įmonėse, prekiaujančiose žemės ūkio technika: AB „Lytagra“, UAB „Kesko Agro Lietuva“, UAB „Dotnuvos projektai“ ir 2 savaites - DEULA Schleswig-Hotstein mokymo centruose Vokietijoje. Į tuos pačius centrus už projekto lėšas buvo suorganizuota 1 savaitės išvyka mokymo specialistams iš Lietuvos žemės ūkio rūmų ir kitų institucijų.

Įgyvendinant kitą projektą, 2006 metais apmokyti 43 žemės ūkio mokyklų profesijos mokytojai pagal dvi programas: „Žemės ūkio technika“ (584 val.) ir „Žemės ūkio technologijos ir ekologinė žemdirbystė“ (576 val.). Lėšos šiems mokymams buvo gautos iš ESF (iš viso projektui skirti 808 075 Lt).

Ateityje Centras numato plėstis ir teikti skirtingo pobūdžio paslaugas, kad pritrauktų ne tik žemės ūkio srities besimokančiuosius, bet ir kaimo gyventojus bei kitus asmenis, norinčius mokytis buhalterinės apskaitos, kompiuterinio raštingumo pagrindų, kalbų. Taip pat ketinama teikti nuotolinio mokymo paslaugas. Pasak GŽŪM direktoriaus, PMĮ mokiniams turėtų būti siūlomi ilgesni, konkretesni mokymai pagal atskirus modulius. Be to Centras galėtų tapti egzaminų centru žemės ūkio sektoriuje besimokantiems PMĮ absolventams. Penkių metų perspektyvoje numatoma nuolatos tobulinti pedagogų kvalifikaciją, kviešti specialistus iš kitų PMĮ ir verslo įmonių, ieškoti naujų partnerių Lietuvoje ir užsienyje, teikti mokymo paslaugas ne ES šalių žemės ūkio specialybių profesinių mokymo įstaigų mokiniams, taip pat gerinti teikiamų paslaugų kokybę atsižvelgiant į paslaugų vartotojų lūkesčius ir pageidavimus. Be to tikimasi konkrečių darbdavių užsakymų specialistams paruošti ar perkvalifikuoti. Pasak direktoriaus, tam, kad Centro veikla išsiplėstų reikalingas ŠMM ir ŽŪM bendras finansavimas visoms Centro techninėms, metodinėms, materialinėms reikmėms, kurios pastoviai kinta. Gaunamos pajamos turėtų būti naudojamos turimai techninei bazei atnaujinti.

Mokėjimas už teikiamas paslaugas

Naudojimasis Centro teikiamomis paslaugomis ne GŽŪM mokiniams yra mokamas. Kitos profesinės mokyklos moka tik už Centro mokytojų darbą (700-800 Lt už 36 val.) ir mokinių apgyvendinimą (7 Lt/žm. už savaitę). Už šias paslaugas PMĮ turi mokėti nepriklausomai nuo to, ar atvykstama su specialiai dirbti Centre apmokytais mokytojais. Kvalifikacijos kėlimo ir kitokio pobūdžio kursų dalyviai moka daugiau (pavyzdžiui, traktorininkų rengimo 3 mėn. kursai kainuoja 960 Lt/žm.). Paslaugų įkainiai nustatomi pagal rinkos kainas, lyginant su kitų profesinių mokyklų įkainiais. Centro gaunamų pajamų pakanka tik einamosios išlaidoms ir žemės ūkio technikos nuomos iš Centro partnerių išlaidoms apmokėti.

Centro privalumai ir trūkumai

Taigi Centro veiklos privalumais galima išskirti tai, kad jis vienoje vietoje turi sutelkęs visą mokymui reikalingą infrastruktūrą: teorinio mokymo klases, praktinio mokymo bazę, bendrabučius ir kt. Dėl šios priežasties mokiniams ir kitiems paslaugų vartotojams Centre yra sudarytos galimybės gauti visas reikalingas žinias ir įgūdžius. Mokykla turi ilgametės veiklos patirtį, gali teikti

specializuotas paslaugas, turi užmezgusi glaudžius ryšius su verslo/žemės ūkio bendrovėmis, ūkininkais.

Pagrindinė problema - stabilaus finansavimo šaltinio, kuris leistų užtikrinti investicijas nebuvimas. Nors yra sudarytos bendradarbiavimo sutartys su įmonėmis, pagal kurias jos įsipareigoja remti Centrą naujausia technika, patirtis rodo, jog šios sutartys ne visada yra įgyvendinamos, įmonių geranoriškumas priklauso nuo jų finansinės būklės. Be to šiuo metu Centre yra teikiamos mokymo paslaugas tik pagal kelias valstybės patvirtintas mokymo programas, kurios yra privalomas žemės ūkio veikla norintiems užsiimti asmenims; nėra pritraukiami darbdaviai ir kiti mokūs klientai. Kita problema yra kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir (todėl) maksimalių centro galimybių neišnaudojimas. Su tuo susijusi problema yra ir ribotos galimybės mokėti didesnius atlyginimus mokytojams. Trečia, Centro turima technika yra per sudėtinga daugumai mokyklų mokinių, todėl pirmais jo veiklos metais vykdomi mokymai, per kuriuos mokiniai supažindinami tik su senos ir naujos technikos skirtumais, bet dar negali įgyti realių įgūdžių. Galiausiai - praktinio mokymo centras yra GŽŪM/biudžetinės įstaigos padalinys, taigi į jo veiklą negali būti įtraukiami suinteresuoti asmenys (profesinio mokymo įstaigos, verslo įmonės, ūkininkai, šakinė asociacija, kt.), kuriems būtų suteiktos sprendimų priėmimo teisės.

4.3.4 Lietuvos profesinio rengimo sistemos esminiai bruožai

Veiklos efektyvumą lemiantys faktoriai

Išanalizavus Lietuvoje veikiančios profesinio rengimo sistemos ypatumus bei atskirų profesinio mokymo įstaigų veiklos pavyzdžius galima išskirti šiuos sistemos veiklos efektyvumą lemiančius faktorius:

4.3.4.1 lentelė. Profesinio rengimo įstaigos ypatumai

Analizės sritis	Profesinio rengimo įstaigos ypatumai
Paslaugų gavėjai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didžioji dalis teikiamų paslaugų naudotojų – mokiniai, kuriems baigus mokytis suteikiamas mokslo baigimo pažymėjimas; ▪ Kvalifikaciją tobulinantys asmenys sudaro tik nežymią dalį visų paslaugų naudotojų.
Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vykdomas mokymo įstaigų valdymo decentralizavimo procesas – 2006 m. pabaigoje 1/6 įstaigų jau buvo reorganizuotos, joms suteikiant viešosios įstaigos statusą; ▪ Vykdomas mokymo įstaigų optimizavimo procesas, sujungiant kelias įvairaus dydžio ir mokymo specializacijos įstaigas.
Finansai ir jų paskirstymas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mokymo įstaigos finansuojamos taikant „mokymo krepšelio“ principą; ▪ Dalį lėšų mokymo įstaigos gali užsidirbti parduodamos paslaugas verslo įmonėms ar privatiems asmenims.
Modelis ir bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didžioji dalis mokymo įstaigų yra pavienės (PMĮ) ir dalis – apjungtos (PMC); ▪ Įranga koncentruojama vienoje įstaigoje. Ja gali naudotis tos pačios mokyklos mokiniai bei išoriniai paslaugų naudotojai; kitos mokymo įstaigos įranga naudojasi retai.

4.4. Sistemų lyginamoji analizė ir išvados

Sistemų veiklos efektyvumą lemiantys faktoriai

Išanalizavus Škotijoje, Belgijoje ir Lietuvoje veikiančių profesinio rengimo sistemų ypatumus bei atskirų profesinio mokymo įstaigų veiklos pavyzdžius galima pateikti reprezentatyvią atskirų sistemų veiklos efektyvumą lemiančių analogiškų faktorių palyginimą:

4.4.1 lentelė. Profesinio rengimo sistemų lyginamoji analizė

Analizės sritis	Škotijos profesinio rengimo įstaigos ypatumai	Belgijos (Flamandijos) profesinio rengimo įstaigos ypatumai	Lietuvos profesinio rengimo įstaigos ypatumai
Paslaugų gavėjai	<ul style="list-style-type: none"> Beveik 4/5 visų besimokančiųjų (per metus) sudaro kvalifikaciją tobulinantys (<i>part-time</i>) asmenys. 	<ul style="list-style-type: none"> Didžiausia dalis profesinio mokymo paslaugų teikiama mokiniams iki 18 metų amžiaus. Šiems yra suteikiamas profesinio mokymo baigimo pažymėjimas; Santykinai nedidelę dalį paslaugų gavėjų sudaro kvalifikaciją tobulinantys ar pagal specialiųjų įgūdžių tobulinimo programas besimokantys vyresnio amžiaus asmenys. 	<ul style="list-style-type: none"> Didžioji dalis teikiamų paslaugų naudotojų – mokiniai, kuriems baigus mokytis suteikiamas mokslo baigimo pažymėjimas; Kvalifikaciją tobulinantys asmenys sudaro tik nežymią dalį visų paslaugų naudotojų.
Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> Taikoma decentralizuota atskirų koledžų valdymo sistema – kiekvienas koledžas valdomas nepriklausomai, visuomeniniais pagrindais veikiančios Valdybos; Realizuotas individualios Vykdančiojo direktoriaus atsakomybės principas. 	<ul style="list-style-type: none"> Valstybės lygmenyje mokymo įstaigų valdymą siekiama maksimaliai decentralizuoti – mokymo paslaugas gali teikti tiek valstybinės, tiek savivaldybių ar privačios įstaigos; Dalis mokymo įstaigų yra valstybinės, dalis – savivaldybių įstaigos. Taip pat veikia privačios įstaigos. 	<ul style="list-style-type: none"> Vykdomas mokymo įstaigų valdymo decentralizavimo procesas – 2006 m. pabaigoje 1/6 įstaigų jau buvo reorganizuotos, joms suteikiant viešosios įstaigos statusą; Vykdomas mokymo įstaigų optimizavimo procesas, sujungiant kelias įvairaus dydžio ir mokymo specializacijos įstaigas.
Finansai ir jų paskirstymas	<ul style="list-style-type: none"> Sukurtas efektyvus finansavimo ir veiklos vertinimo mechanizmas – mokymo įstaigos (valstybės) finansuojamos įsipareigojamų suteikti paslaugų apimčių pagrindu (su rezultatais susietas finansavimas); Dalį pajamų mokymo įstaigos gali 	<ul style="list-style-type: none"> Infrastruktūros atnaujinimo ir plėtros projektai yra finansuojami socialinių fondų kaupiamomis lėšomis. Lėšas fonduose kaupiamas įstatyminiu pagrindu, darbdaviams pervedant fiksuotą procentą darbuotojų atlyginimo; Lėšos mokymo įstaigų infrastruktūrai atnaujinti ir plėtoti yra 	<ul style="list-style-type: none"> Mokymo įstaigos finansuojamos taikant „mokymo krepšelio“ principą; Dalį lėšų mokymo įstaigos gali užsidirbti parduodamos paslaugas verslo įmonėms ar privatiems asmenims.

	gauti parduodamos paslaugas kitoms įstaigoms, verslo įmonėms ar privatiems asmenims.	kontroliuojamos ir skiriamos (pagal realų poreikį) Regioninių technologijų centrų (RTC).	
Modelis ir bendradarbiavimas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didžioji dalis mokymo įstaigų yra pavienės ir dalis – apjungtos; apjungimas vykdomas dviem būdais: 1) keletą apjungtų įstaigų perkeltiant į vieną naują pastatą arba 2) apjungtos įstaigos lieka buvusiuose pastatuose, tačiau sukuriama bendra jų valdymo ir administravimo sistema, suderinami mokymo tvarkaraščiai ir t.t. ▪ Įranga koncentruojama vienoje įstaigoje. Ja gali naudotis tos pačios mokyklos mokiniai bei išoriniai paslaugų naudotojai; kitos mokymo įstaigos įranga naudojasi retai. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Specializuota įranga koncentruota atskirose įstaigose, kurios bendradarbiauja regioniniu pagrindu; ▪ Įstaigų teikiamų paslaugų pasiūlą ir verslo įmonių poreikių paklausą nuolat tiria Regioniniai technologijų centrai (RTC); ▪ RTC koordinuoja paslaugų teikėjų ir jų naudotojų bendradarbiavimo procesus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Didžioji dalis mokymo įstaigų yra pavienės (PMĮ) ir dalis – apjungtos (PMC); ▪ Įranga koncentruojama vienoje įstaigoje. Ja gali naudotis tos pačios mokyklos mokiniai bei išoriniai paslaugų naudotojai; kitos mokymo įstaigos įranga naudojasi retai.

Šaltinis: parengta autorių

Išvados

1. **Paslaugų naudotojų aspektas.** Esant tokioms pačioms pirminio profesinio mokymo (*full-time*) ir kvalifikacijos tobulinimo kursų ar tęstinio mokymo (*part-time*) pasirinkimų galimybėms, Škotijos, Belgijos (Flamandijos) ir Lietuvos profesinio mokymo įstaigų teikiamų skirtingų tipų paslaugų naudotojų skaičių santykis ženkliai skiriasi (atitinkamai): vidutiniškai 1/5 ir 4/5 (Škotija); vidutiniškai 4/5 ir 1/5 (Belgija) ir vidutiniškai 9/10 ir 1/10 (Lietuva).
2. **Valdymo aspektas.** Esant siekiui decentralizuoti profesinio mokymo sistemos valdymą, pastarasis absoliučiai decentralizuotas Škotijoje; iš dalies decentralizuotas Belgijoje, tačiau joje egzistuoja galiojanti tam palanki teisinė bazė; tuo tarpu Lietuvoje – decentralizavimo procesas dar tik pradėtas vykdyti, susijusius veiksmus (pvz.: įstaigų pertvarkymą, teisinės bazės kūrimą ir pan.) atliekant paraleliai. Atskiros įstaigos Škotijoje ir Lietuvoje valdymas yra grindžiamas labai panašiu modeliu – Škotijoje įstaigos yra valdomos visuomeniniais pagrindais dirbančių valdybų, o Lietuvoje – įsteigtas viešaisiais įstaigas valdo visuomeniniais pagrindais dirbančių dalininkų susirinkimas.

3. **Finansavimo aspektas.** Škotijos profesinio mokymo įstaigų mokymo programoms realizuoti reikalingos lėšos valstybės yra skiriamos įsipareigojamų suteikti paslaugų apimčių pagrindu (su rezultatais susietas finansavimas), lėšas skirstant specialiai įsteigta Škotijos finansavimo tarybai [angl. Scottish Funding Council]. Pastaroji, įstaigoms pateikus investicijų planus, atskirai skiria lėšų profesinio mokymo įstaigų infrastruktūrai atnaujinti ar plėsti.

Belgijos (Flamandijos) profesinio mokymo įstaigų mokymo programoms realizuoti reikalingas lėšas skiria tiesiogiai valstybė (Švietimo departamentas), jei mokymo įstaiga išpildo specialius tokiai struktūrai keliamus reikalavimus. Infrastruktūrai atnaujinti ar plėtoti reikalingos lėšos Belgijoje skirstomos specialiai įsteigtų Regioninių technologijų centrų (RTC) bei Socialinių fondų, lėšas (galiojančios teisinės bazės pagrindu) gaunančių iš verslo įmonių.

Tuo tarpu Lietuvos profesinio mokymo įstaigos mokymo programos įgyvendinti reikalingų lėšų gauna tiesiogiai iš Švietimo ir mokslo ministerijos, lėšas skirstančios vadovaujantis „mokinio krepšelio“ principu. Infrastruktūrai atnaujinti ar plėtoti reikalingų lėšų mokymo įstaigos gali gauti iš Specialiosios investicijų programos (administruojamos Švietimo ir mokslo ministerijos) arba dalyvaudamos ES Struktūrinių fondų projektų finansavimo konkursuose.

4. **Įstaigų modelio ir bendradarbiavimo aspektas.** Škotijoje veikia kelių tipų įstaigos: 1) viename pastate veikiantys dideli, kelių sujungtų įstaigų pagrindu įsteigti, mokymo centrai; 2) kelių sujungtų įstaigų pagrindu įsteigti mokymo centrai, veikiantys keliuose (buvusioms atskiroms įstaigoms priklausiusiuose) pastatuose; 3) pavienės (dažniausiai mažos) mokymo įstaigos. Visais trimis atvejais mokymo įranga koncentruojama pačioje įstaigoje, o jos prieinamumas (mokymosi ar kvalifikacijos tobulinimo tikslais) garantuojamas tiek privataus sektoriaus atstovams ir fiziniams asmenims, tiek mokiniams iš kitų profesinio mokymo įstaigų. Tačiau pastarųjų bendradarbiavimo atvejai su „konkurentėmis“ yra labai reti.

Belgijoje (Flamandijoje) veikia daug nedidelių profesinio mokymo įstaigų, kurios gali būti valdomos valstybės, savivaldybės (bendruomenės) arba priklausyti privačiam asmeniui ar jų grupei. Specializuota įranga tradiciškai būna atvira kvalifikaciją tobulinantiems ar pagal tęstinio mokymo programas besimokantiems asmenims ir koncentruota atskiroje įstaigoje, tačiau turimos įrangos paskirtį tam tikro sektoriaus reikmėms kontroliuoja RTC – tokia pati įranga dvejose regiono įstaigose gali būti įdiegiama tik išimtiniais atvejais. Dėl šios priežasties atskirų profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimas itin skatinamas ir dažnai praktikuojamas.

Tuo tarpu Lietuvoje veikia daug mažų pavienių profesinio mokymo įstaigų ir keliolika santykinai didelių profesinio mokymo centrų (įsteigtų apjungus kelias mažesnes įstaigas). Įranga tradiciškai koncentruojama atskiroje įstaigoje ir yra laisvai prieinama tiek privataus sektoriaus atstovams ar privatiems asmenims, tiek mokiniams iš kitų įstaigų. Visgi, pastarųjų bendradarbiavimo atvejai yra labai reti.

5. REKOMENDACIJOS (NAUJIEMS CENTRAMS STEIGTI LIETUVOJE)

1. **Paslaugų naudotojų aspektas.** Įsigijus modernios, atskirų ūkio sektorių realius poreikius atitinkančios, įrangos, sudaryti sąlygas ja naudotis profesinių mokyklų (kuriuose įranga bus įdiegta), tiek kitų profesinių mokyklų mokiniams, bei verslo įmonių darbuotojams ir privatiems asmenims. Tuo pačiu siekti pritraukti (parengiant ar pertvarkant mokymo programas, orientuojantis į modulinį mokymą; sukuriant naujas mokymo ir mokymosi priemones ir pan.) kuo daugiau kvalifikaciją tobulinančių ar pagal tęstinio mokymo programas besimokančių asmenų.
2. **Valdymo aspektas.** Toliau vykdyti (pagal galimybes spartinant) profesinio mokymo įstaigų reorganizavimo (į viešąsias įstaigas) ir optimizavimo procesą, siekiant maksimaliai decentralizuoti profesinio mokymo sistemos valdymą ir suteikiant įstaigoms kiek galima daugiau savarankiškumo sprendžiant tiek mokymo programų realizavimo, tiek ūkinius, tiek finansinius klausimus.
3. **Finansavimo aspektas.** Taikyti mokymo įstaigų finansavimo principą ne vien skiriant lėšų „mokinio krepšelio“ principu, bet ir įvedant griežtą atsiskaitymo už įsipareigotus pasiekti rezultatus sistemą, kurios neatskiriama dalis būtų kasmetinis įstaigų veiklos vertinimas. Nuo pastarojo išvadų priklausytų kitų metų skirtinų lėšų apimtys. Siekiant pertvarkyti/atnaujinti lėšų skyrimo mechanizmą, lėšų paskirstymo funkcija gali būti perduota prie ministerijos veikiančiai ir ministerijai atskaitingai specialiai struktūrai, analogiškai Škotijos finansavimo tarybai.
4. **Įstaigų modelio ir bendradarbiavimo aspektas.** Įsigyjama įrangą koncentruoti ekonomiškai gyvybingesnėse (idealiu atveju – optimizuojant iš kelių įstaigų sudarytose) struktūrose.

Įsteigti Belgijoje (Flamandijoje) veikiančiams Regioniniams technologijų centrams analogiškas įstaigas, kurios koordinuotų profesinio mokymo paslaugų teikimą bei mokymo ir verslo įstaigų bendradarbiavimą, taip pat užtikrindamos maksimalų atskirose įstaigose įdiegtos įrangos apkrovimą.



Viešosios politikos ir
vadybos institutas
Lukiškių g. 5-303
LT-01108 Vilnius
Tel. +370 5 2620338
Faks. +370 5 2625410
info@vpvi.lt
www.vpvi.lt

