

STUDENTŲ PRAKTINIO PASIRENGIMO YPATUMAI, PLĖTOJANT ĮSIDARBINAMUMO KOMPETENCIJĄ: SOCIALINIŲ DALININKŲ VAIDMUO

Doc. dr. Nijolė Čiučiulkienė

Kauno technologijos universitetas

Doc. dr. Rita Mičiulienė

Aleksandro Stulginskio universitetas

Rasa Didžiulienė

Vilniaus kooperacijos kolegija

Anotacija. *Studentų praktinio pa(si) rengimo problema jau gerą dešimtmetį yra tyrinėjama įvairaus lygmens studijose, aptarinėjama mokslininkų, verslininkų, politikų diskusijose. Teoriniai moksliniai tyrimai padėjo išgryninti įsidarbinamumo kompetencijos lauką (Čepas, 2007) ir profesinio rengimo ir verslo sąveikos struktūrą ir charakteristikas (Maurušaitienė, 2007), apibūdinti socialinių dalininkų bendradarbiavimo ypatumus šalies švietimo sistemoje (Pileičikienė, 2011; Kaminskienė, 2008, ir kt.), apibrėžti praktinio mokymo struktūros dalis, praktikų organizavimo ir įgyvendinimo kokybinius parametrus, juos grindžiančius rodiklius ir kriterijus (Stasiūnaitienė, Norkutė, 2011). Gilinantis į praktikų organizavimo kokybę, buvo atlikti du skirtingų priedų tyrimai: kiekybinis tyrimas (imtis: 507 studentai) ir kokybinis tyrimas (2014 m.). Kiekybiniu tyrimu buvo siekiama atskleisti praktikų vadovų aukštojoje mokykloje (tutorių), studentų ir praktikų vadovų įmonėse (mentorų) sąveikos ypatumus. Kokybinis tyrimas atliktas, siekiant pagilinti kiekybinių tyrimų duomenis ir suformuoti conceptualų sociologinį požiūrį į įsidarbinamumo kompetencijos plėtojimą. Abiejų tyrimų duomenys parodė, kad socialinių dalininkų dalyvavimas praktiškai rengiant universiteto studentus yra suponuotas šiuolaikinio darbo pasaulio reikalavimų. Socialinių dalininkų tikslai ir interesai skiriasi, tačiau vienijantis juos veiksnys yra įsidarbinamumo kompetencija ir su ja susijusi pakitusi praktikos samprata, naujų vertybių, veiklos principų ir atitinkamai naujų praktikos kokybės užtikrinimo procesų kūrimas.*

Pagrindiniai žodžiai: *praktinis pasirengimas, įsidarbinamumo kompetencija, socialiniai dalininkai.*

Ižanga. Vykstant visuomenės pokyčiams, socialinių tikslų realizavimo siekiama derinant interesus, remiantis partneryste ir bendradarbiavimu. (Brazienė, Merkys, Butėnienė ir kt. 2011: 22). Teigiama, jog socialinė-ekonominė pažanga tampa vis labiau priklausoma ne nuo technikos ir technologijų, bet nuo tų technologijų kūrėjų ir skleidėjų kvalifikacijos, jų tarpusavio sąveikos kultūros. Praktinio rengimo proceso organizavimo, įgyvendinimo tobulinimui padėti teisinio ir akademinio reglamentavimo pamatai (LR Mokslo ir studijų įstatymas (2009), 2010 m. balandžio 9 d. LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-501 „Dėl Laipsnį suteikiančių pirmosios pakopos ir vientisųjų studijų programų bendrųjų reikalavimų aprašo“). Įvairiu metu įgyvendinti projektai buvo (yra) skirti praktinių organizavimo modelių sukūrimui ir (ar) pagrindimui (Studentų praktikos vietos savivaldos institucijose sistemos sukūrimas, 2011; Profesinės veiklos lauko tyrimas, 2012; Lietuvos aukštųjų mokyklų dėstytojų ir I–II pakopų studentų praktikų (stažuočių) užsienyje reziduojančiose įmonėse ir tarptautinėse organizacijos modelio sukūrimas, 2011; Studentų praktikų modelio sukūrimas ir įgyvendinimas šalies pramonės įmonėse, 2012 ir kt.). Tačiau trūksta kokybiško praktikos realizavimo bendradarbiaujant tiek su darbdaviais, tiek su studentais. Darbdaviams stinga informacijos apie tai, ko ir kaip mokoma studijų programose; jie norėtų, kad praktikos užduotys būtų derinamos kiekvienu konkrečiu atveju. Studentai pasigenda ne tik šiltesnio bendravimo praktikos laikotarpiu, bet ir adekvataus jų veiklos vertinimo. Idealiu atveju praktikos vadovas universitete turėtų būti tarpininkas, jungiantis akademinį ir verslo pasaulius. Realiose situacijose pastebima, kad minėtą tarpininko vaidmenį atlieka studentai, bandantys savo praktikų ataskaitose atitikti studijų programos reikalavimus ir formuoti informacinę duomenų bazę savo baigiamajam darbui, padėti pagrindus lengvesniam įsidarbinamumui.

Problema. Atlikti tyrimai suponuoja šio straipsnio problemą: socialinių dalininkų bendradarbiavimo, pagrįsto lygiateisiškumu, deficitą.

Straipsnio tikslas – atskleisti studentų praktinio pasirengimo ypatumus, akcentuojant socialinių dalininkų vaidmenį, plėtojant studentų įsidarbinamumo kompetenciją.

Straipsnio uždaviniai:

1. Išanalizavus profesinės praktikos ypatumus, apibrėžti įsidarbinamumo kompetencijos teorines prielaidas.

2. Pateikti atliktų tyrimų duomenų interpretaciją, atskleidžiančią socialinių dalininkų bendradarbiavimo svarbą, ugdant studentų įsidarbinimo kompetenciją.

Tyrimo objektas – studentų įsidarbinamumo kompetencijos ugdymas.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, pusiau struktūruotas interviu ir apklausa.

Duomenų analizės metodai: kokybinė turinio analizė ir statistinė atsakymų į anketos klausimus analizė.

Straipsnį sudaro dvi dalys: pirmojoje dalyje aptariama aukštųjų mokyklų organizuojamų praktikų ypatumai, akcentuojant socialinių dalininkų interesus; antroje – pateikiama tyrimo metodika ir aptariamieji tyrimo rezultatai.

Aukštųjų mokyklų organizuojamų praktikų pokyčiai ir socialinių dalininkų interesai jas realizuojant

Teoriniai ir empiriniai tyrimai rodo, kad svarbus praktinio mokymo kokybės elementas yra socialinių dalininkų tarpusavio sąveika, kuri reikalauja tiek išsamesnių mokslinių tyrimų, tiek ir praktinio pritaikomumo. Socialinė atsakomybė už studijų programų ir pa(si)rengimo darbo rinkai kokybę tenka visiems praktikos procese dalyvaujantiems veikėjams, t. y. studentui, organizacijai ir aukštajai mokyklai. *Socialiniai dalininkai* – asmenys ar jų grupės, norintys ir galintys pri(si)imti socialinę atsakomybę už studijų programų kokybę (Pukelis, Pileičikienė, 2010; Pileičikienė, 2011).

Labai svarbus bendras interesas praktikų organizavimo procese yra įsidarbinamumas, t. y. gebėjimas, reikalingas nuolatiniam savęs užimtumui darbo (profesijos) pasaulyje (Čepas, 2007:27). *Žmogaus įsidarbinimas*, teigia P. Čepas, yra statiškas reiškinys užsibaigiantis įsidarbinimo aktu. Tačiau šiuolaikiniame pasaulyje reikšmingas yra nuolatinis žmogaus pasirengimas dirbti, pasirinkti, pasirengti „įžengti“ į profesinį lauką ir išlaikyti darbo vietą, t. y. sugebėti įsidarbinti kiekvienoje sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio situacijoje (ten pat). Skirtingoms socialinių dalininkų grupėms įsidarbinamumo kompetencija (kartu ir praktika) yra svarbi skirtingai:

- Studentams praktika svarbi, kaip galimybė tobulinti specialiąsias, bendrąsias ir karjeros valdymo kompetencijas, susipažinti su tam tikra profesinės veiklos sritimi, išplėsti žinias apie ūkio sritį (sektorių), kurioje atliekama praktika, geriau suprasti tam tikrai profesijai būdingas vertybines nuostatas, konkrečios įstaigos veiklos normas, organizacijoje plėtojamas kultūros ir mikroklimato subtilybes (Kondratavičienė, Sajienė, 2007). Tai galimybė įgyti realios darbo patirties prieš patenkant į darbo rinką. Todėl tikimasi, jog studentas yra aktyvus ir prisiimantis atsakomybę už praktikos kokybę bei jos rezultatus.

- Darbdavių interesas dalyvauti profesiniame rengime dažniausiai sąlygojamas konkrečių įmonės poreikių (pvz., papildomos darbo jėgos) ir ekonominės naudos: darbdaviai turi galimybę praktikos metu kelti būsimų specialistų kvalifikaciją ir išsiugdyti potencialų darbuotoją. Praktikai organizuoti ir įgyvendinti skirtas laikas ir sąnaudos ilgainiui atsiperka ir tampa sėkminga investicija į įmonės ar organizacijos ateitį (Lietuvos darbdavių konfederacija).

- Aukštajai mokyklai praktikų organizavimas padeda priartinti studijų programas prie darbo rinkoje reikalingų kompetencijų, novatoriškumo ir verslumo principų, išryškinti praktikų tobulinimo galimybes. Studentų praktikos svarba aukštosioms mokykloms yra ypač reikšminga, nes praktinis mokymas, bendradarbiavimas su verslo atstovais yra integrali studijų kokybės užtikrinimo dalis, pastaruoju metu itin akcentuojama tiek Lietuvos, tiek tarptautiniuose teisės aktuose (Stasiūnaitienė, Norkutė, 2011). Praktiškai tai susiję su aukštųjų mokyklų reitingavimu, jų prestižo, žinomumo didinimu: absolventų įsidarbinimo lygis yra vienas reikšmingiausių aukštosios mokyklos kokybiškos veiklos rodiklių.

Atsižvelgiant į pakitusią praktikos sampratą, pagal Cooper ir kitus (2010), atitinkamai turi pasikeisti ir praktikos organizavimo kultūra, įtraukianti naujas vertybes, veiklos principus ir atitinkamai naujus procesus.

Stasiūnaitienė ir Norkutė (2011) moksliai išsamiai pagrindžia universitetinių studijų praktikos kokybinius parametrus, tokius kaip praktikos struktūra ir išteklių, praktikos realizavimo kokybė, praktikos rezultatų kokybė ir praktikos poveikio vertinimas.

Šiame tyrime dėmesys bus kreipiamas į du parametrus: *praktikų realizavimo kokybę*, kuri suprantama kaip bendradarbiavimo tarp aukštosios mokyklos, studento ir praktikos įmonės eigos užtikrinimas, ir *praktikos poveikio kokybę*, kuri demonstruoja praktikos reikalavimų atitiktį socialinių dalininkų lūkesčiams. Minėti parametrai yra „pamatuojami“ studentų ir darbdavių požiūriu ir poreikių pagal savo kompetenciją tyrimais, kas sudaro prielaidas praktikų kokybei tobulinti.

Studentų praktinio pasirengimo ypatumų, plėtojant įsidarbinamumo kompetenciją, tyrimo metodika

Gilinantį į praktikų organizavimo kokybę, buvo atlikti du skirtingų prieigų tyrimai:

1. *kiekybinis tyrimas* (imtis: 507 studentai) buvo organizuotas Aleksandro Stulginskio universitete, apklausiant 2013 m. pirmos studijų pakopos visų fakultetų 286 studentus, kurie buvo atlikę profesinės veiklos praktiką, ir 2014 m. – 221 studentą;
2. *kokybinis tyrimas* (2014 m.) atliktas, siekiant pagilinti kiekybinių tyrimų duomenis ir suformuoti konceptualų sociologinį požiūrį į įsidarbinamumo kompetencijos plėtojamą.

Dvi tyrimo prieigos buvo pasirinktos vadovaujantis Brazienės, Merkio ir kitų (2011) praktikos koncepcijoje akcentuojamu teiginiu, jog sudėtingos socialinės sistemos negali būti adekvačiai suvokiamos ir efektyviai valdomos, taikant deterministines prieigas. „Svarbu suprasti, kad socialinė realybė yra socialinio konstravimo ir socialinės sąveikos padarinys, subjektų interesai ir valia, subjektyvus prasmės suvokimas, motyvacija, ir kt. įgauna išskirtinį vaidmenį“ (Brazienė, Merkys, Butėnienė ir kt., 2011:21).

Kokybinio tyrimo duomenys buvo renkami, organizuojant pusiau struktūruotą interviu. Į interviu klausimus atsakė 7 (S) studentai, atlikę profesinės veiklos praktiką įmonėse (organizacijose), ir 7 (D) įvairių įmonių darbuotojai, kurių darbo įmonėje stažas nuo 6 iki 15 m., studentų praktikoms vadovauja (dirba mentorais) nuo 2 iki 10 metų. Paprastai kiekvienas jų kasmet „globoja“ po 1–2 studentus.

Interviu klausimais buvo siekiama pagilinti kiekybinio tyrimo duomenis apie praktikų vadovų aukštojoje mokykloje (tutorių), studentų ir praktikų vadovų įmonėse (mentorių) sąveiką: praktikos užduočių formulavimą, vadovavimą praktikai, pagalbą jos metu. Duomenų analizė buvo atlikta tradiciniu būdu, naudojant loginių samprotavimų, skirtų išryškinti analizuojamos medžiagos esmę, grandinę (Kardelis, 2007).

Tyrimo rezultatai ir analizė

Socialinių dalininkų bendradarbiavimo aspektas

Socialinių dalininkų bendradarbiavimas prisideda prie praktikos realizavimo kokybės užtikrinimo. Pastaroji siejama su optimalia praktikos proceso eigos vadyba, panaudojant turimus išteklius, tiek žmonių, tiek metodinius (dokumentus) ar materialiuosius (Stasiūnaitienė, Norkutė, 2011). Praktikos vadovas universitete išleidžia studentus į praktiką, parengia praktikos sutartis, pristato praktikos atlikimo metodines rekomendacijas, susitinka su studentais praktikos metu, padeda spręsti problemas.

Respondentų atsakymai rodo, kad praktikos vadovas universitete dažniausiai formuoja užduotis, konsultuoja, iškilus neaiškumams, t. y. atlieka tutoriaus funkcijas, numatytas formaliuose praktikos organizavimo dokumentuose.

1 lentelė. Tutoriaus suteikta pagalba studentams

Pagalbos rūšis	2013 m.	2014 m.
1. Formulavo praktikos tikslus ir užduotį	54,4 proc.	59,7 proc.
2. Konsultavo iškilus neaiškumams	35,0 proc.	28,5 proc.
3. Suteikė praktikos užduočiai atlikti reikalingų žinių	22,3 proc.	22,6 proc.
4. Padėjo spręsti iškilusias problemas	19,4 proc.	18,6 proc.
5. Aptarė praktikos rezultatus, užduočių įvykdymą	17,0 proc.	16,7 proc.
6. Nesuteikė jokios pagalbos	8,1 proc.	6,3 proc.

Studentų, nesulaukusių tutoriaus pagalbos, vertinimai:

„Vadovavo apie 30 žmonių grupei. Jokių santykių nebuvo, nes į PVP vadovą teko kreiptis tik vieną kartą elektroniniu laišku, o gautas atsakymas nebuvo konkretus. Netgi susidarė toks įspūdis, jog buvo nepatenkintas, kad aš kreipiausi pagalbos.“ (S1)

„Katedros PVP vadovas – tai formalumas, tačiau taip neturėtų būti.“ (S2)

„Jokie santykiai tarp manęs ir praktikos vadovo nesusiformavo ir net nežinau, kokių man jų norėtusi.“ (S3)

„PVP vadovą buvau mačiusi 3 kartus: nuėjau prieš išvažiuodama į praktiką paklausti kontaktinių duomenų, po to mačiau nunešusi ataskaitą ir per praktikos gynimą.“ (S4)

„Jokios priežiūros nebuvo. Nei manęs, nes įmonės, kurioje aš atlikau praktiką, niekas netikrino.“ (S7)

Studentų lūkesčiai, kokios pagalbos ir santykių jie norėtų:

„Mano nuomone, PVP vadovas turėtų gauti mažesnę studentų grupę, kuriai galėtų vadovauti. Taip būtų galima sukurti šiltesnius santykius.“ (S2)

„Vadovas turėtų daugiau analizuoti, aiškinti, bendradarbiauti, mokinti.“ (S6)

„Mano nuomone, PVP vadovas turėtų gauti mažesnę studentų grupę, kuriai galėtų vadovauti. Taip būtų galima sukurti šiltesnius santykius.“ (S1)

„Reiktų daugiau dėmesio skirti studentui, paaiškinti, kas yra ta praktika, kokie uždaviniai jos metu turi būti įgyvendinti ir pan.“ (S2)

Praktikos vadovas įmonėje (mentorius) yra svarbiausias studento pagalbininkas, suteikiantis ir profesinių žinių, ir padedantis adaptuotis praktikos vietoje.

2 lentelė. **Mentoriaus suteikta pagalba studentams**

Pagalbos rūšis	2013 m.	2014 m.
1. Konsultavo iškilus neaiškumams	63,6 proc.	64,3 proc.
2. Suteikė reikiamų žinių	54,1 proc.	52,5 proc.
3. Padėjo spręsti iškilusias problemas	43,8 proc.	41,2 proc.
4. Sudarė darbo planą	24,4 proc.	32,1 proc.
5. Domėjosi praktikos eiga	32,7 proc.	28,1 proc.
6. Nesuteikė jokios pagalbos	1,4 proc.	1,4 proc.

Studentų vertinimu mentoriai atlieka ir kitas svarbias funkcijas.

3 lentelė. **Studentų mentoriui priskirtos funkcijos**

Funkcija	Patvirtinantys teiginiai
Mokymas	„Galėjau klausti visko, kas man įdomu ir neaišku. Į visus klausimus gavau aiškius atsakymus, daug informacijos, kurios universitete neišgirdau.“ (S1) „Net ir po kurio laiko, prireikus duomenų kursiniam darbui, jos man mielai suteikė visą informaciją.“ (S4)
Emocinis palaikymas	„PVP vadovo įmonėje vaidmuo labai didelis, nes nuo jo priklauso, kaip studentas įsilieja į kolektyvą, ar jis noriai eis į praktikos vietą, ar drąsiai užduos klausimus ir pan.“ (S2) „Buvo paskirtas žmogus, su kuriuo susiklostė šilti, draugiški santykiai. Supažindino su veikla, įtraukė į darbą.“ (S3)

Buvo domėtasi, kaip mentoriai vertina studentus, jų įsiliejimą į kolektyvą ir savo, kaip vadovo, veiklą.

4 lentelė. Mentorius požiūris į savo veiklą

Veiklos tipas	Patvirtinantys teiginiai
Palaikymas	„Kai studentai ateina į praktikos vietą, jų klausiamo, ko jie nori. Pagal jų atsakymus, duodame dokumentaciją ir kitą medžiagą.“ (D1) „Pateikiame prašomą medžiagą, paaiškiname procesą, parodome gamybos procesą. Dažniausiai patys studentai būna nesiima iniciatyvos domėtis pasirinktu dalyku.“ (3)
Bendradarbiavimas	„Mūsų kolektyvas nedidelis, tad praktikantas yra žinomas ir susipažįsta su visais įmonės specialistais ir darbuotojais, kurie gali suteikti teorinių žinių, kurios patikrintos darbu, ir duoti praktinių patarimų bei pastebėjimų.“ (D2) „Kadangi praktikos metu studentai įsilieja į naują darbo kolektyvą, todėl jiems suteikiama reikalinga pagalba aprūpinant darbo vieta, kompiuteriu, ir ta pagalba tęsiasi visos praktikos metu.“ (D3) „Studento darbas yra stebimas praktikos vadovo, kiti įmonės darbuotojai yra savitarpio pagalbos principu įpareigoti patarti ir padėti praktikantui.“ (D4)
„Našta“	„Darbdavys turi būti suinteresuotas studentų praktikoms. Šiuo metu į praktikas priima privati organizacija, kuri turi pakankamai savo rūpesčių. Jei visą laiką skirsi praktikantui, nepadarysi savo darbo. Studentus reikia daug ko mokyti, o gamybos procesas nestovi vietoje, reikia ir savo darbą atlikti. Tai yra sudėtinga situacija.“ (D4) „Jei būtų galima 100 proc. laiko skirti studentams – praktikantams, tai situacija būtų kita, bet čia mums, PVP vadovams, tik papildomas darbas.“ (D5) „Nėra laiko mokyti, kas nori, išmoksta pats.“ (D1)

Praktikos realizavimo poveikis

Praktikos realizavimo ir jos poveikio kokybė siejama su optimaliu praktikos proceso eigos užtikrinimu siekiant praktikos, kaip studijų dalyko, rezultatų, o praktikos poveikis demonstruoja praktikos reikalavimų atitikties asmens lūkesčiams ir įdėtų visų šalių pastangų reikšmingumą (Stasiūnaitienė, Norkutė, 2011).

2013 ir 2014 m. kiekybinių apklausų dalyviai teigė, jog buvo suformuluoti praktikos tikslai (atitinkamai 76 ir 80 proc.), tačiau buvo dalis tokių studentų, pasak kurių, jiems nebuvo suformuluoti praktikos tikslai (13 ir 12 proc.), arba jie nieko nežinojo apie šiuos tikslus (5,7 ir 8 proc.). Vertindami praktikos tikslų pasiekimą, daugiau nei du trečdaliai respondentų optimistiškai teigė, jog praktikos tikslus jie įvykdė, daugiau nei trečdalis buvo kritiškesni: jų manymu praktikos tikslai buvo pasiekti tik iš dalies. Nedidelis skaičius respondentų (3–4 proc.) prisipažino, jog praktikos tikslų nepasiekė.

Nagrinėjant per interviu gautus atsakymus, aiškėja priežastys, kodėl praktikos tikslai pasiekti iš dalies arba nepasiekti visai. Studentų ir darbdavių lūkesčiai užduoties atžvilgiu nesutampa: studentai akcentuoja gebėjimų įvykdyti užduotį trūkumą ir vertina jas pagal aukštojoje mokykloje priimtą kiekybinio vertinimo skalę, darbdaviams „kliūva“ formuluočių nekonkretumas ir užduočių neatitikimas verslo įmonės veiklai / profiliui; savo vertinimus jie išsako kokybine forma.

5 lentelė. **Praktikos užduočių vertinimas**

Studentų nuomonė		Darbdavių nuomonė	
Vertinimas	Patvirtinantis teiginys	Vertinimas	Patvirtinantis teiginys
Vidutiniškas	<p>„PVP užduotis bendrai vertinčiau vidutiniškai, nes manau, jog jas atlikti mes neturime tiek patirties ir kompetencijos. Mano praktikos vietos vadovė taip pat buvo nustebusi, jog iš mūsų reikalaujama tiek daug.“ (S1)</p> <p>„Aš suprantu, kad PVP uždaviniais norima, kad studentai savo profesiją pažintų ne tik iš teorinės, bet ir iš praktinės pusės, tačiau visų tikslų įvykdyti neįmanoma, nes tam paprasčiausiai per mažai laiko. Per 1 mėnesį galima tik labai paviršutiniškai ir menkai įsigilinti į įmonės veiklą.“ (S3)</p>	Nekonkrečios	<p>„Paprastai studentai žino savo praktikos užduotis. Tačiau jos yra gana bendros, trūksta konkretumo.“ (4)</p> <p>„Užduotys sudarytos iš mokymo programų, o programos nepritaikytos konkrečiai gamybai, sunku tikėtis konkretumo, yra tik bendrasis išsilavinimas.“ (D5)</p>
Neigiamas	<p>„PVP užduotis vertinu neigiamai, manau, jog jos nėra protingos ypač kai reikia apsiginti praktikas – būna tikras pragaras, kadangi dėstytojai pradeda klausinėti tokių dalykų, apie kuriuos atlikinėdamas praktiką net nepagalvoji, ir dažnai praktikos ataskaita tampa fantazijos vaisiumi t. y. tenka kurti, kad atitiktum reikalavimus keliamus PVP ataskaitai.“ (S2)</p>	Neatitinka įmonės profilio	<p>„Užduotys privalo būti suderintos su įmone, kadangi kartais ateina studentai kurie turi nekonkrečias ir tai įmonei nebūdingas užduotis. Užduotys būna labiau bendro pobūdžio.“ (D1)</p> <p>„Dažniausiai užduotys būna tokios, kad studentas jas gali atlikti ir tiesiogiai nedirbdamas įmonėje, pasinaudodamas literatūra, internetu ir kitais teoriniais šaltiniais.“</p> <p>„Praktikos užduotis atsieneša ne visi studentai. Jos ne visada atitinka įmonės profilį. Praktikos užduotys turėtų būti derinamos su įmone / įstaiga.“ (D3)</p>

Galbūt viena iš praktikos užduočių ir verslo poreikių neatitikimo priežasčių yra ta, jog studentai patys susiranda praktikos vietą (58 ir 63 proc.) arba jiems padeda draugai (apie 9 proc.), tėvai ir pažįstami (18 proc.). Tik dešimtadaliui studentų katedros padeda susirasti praktikos vietą. Tikėtina, kad šiuo atveju praktikos užduotys atliepia verslo įmonių poreikius.

Kitą neatitikimo priežastį nurodė darbdaviai: „Dėstytojai turėtų žinoti, kur studentai eina, kokios yra technologijos ir pagal tai formuluoti užduotis. Turi būti studijų ir gamybos ryšys“ (D1).

Kiekybinio tyrimo metu gauti gana nuosaikūs studentų lūkesčių dėl praktikos naudos vertinimai: mažiau nei pusė respondentų (47,7 ir 42 proc.) penkių balų skalėje savo lūkesčius įvertino patenkinamai (moda – 4). Tuo tarpu vertinimai „puikiai patenkino“ (27 ir 24 proc.) ir „vidutiniškai patenkino“ (18 ir 28 proc.) sulaukė panašaus respondentų atsakymų skaičiaus. Stebima tendencija, jog lūkesčių patenkinimo tendencija mažėja – kasmet daugiau studentų mano, kad jų lūkesčiai buvo prasčiau patenkinti.

Studentai praktikų tobulinimo galimybes mato gerinant jų organizavimą:

„Praktika turėtų trukti ilgiau nei vieną mėnesį arba turėtų būti atliekama daugiau nei vieną kartą.“ (S1)

„Ideali praktika turėtų būti tokia: į praktikos vietą turėtų būti siunčiamas ne vienas studentas, o studentų grupelė: 3–6 studentai. Jiems būtų galima duoti žymiai sunkesnes užduotis, atlikti kažkokius rimtus darbus, tam, jog praktikantai pajustų tikrąjį praktikos „skonį“, o ne tik būtų praktikos vietoje tik tam, jog susirinktų medžiagą, reikalingą praktikos ataskaitai parengti.“ (S3)

Darbdaviai praktikos gerinimo galimybes išvelgia didinant studentų motyvaciją ir tobulinant dėstytojų praktines kompetencijas.

„Studentams turi būti nuolatos formuojama nuomonė, kad praktikos metu jis galbūt neuždirbs didelių pinigų, tačiau galės pasitikrinti savo žinias ir sugebėjimus. Prieš ateidamas į įmonę, jis turi suvokti, ko ten eina. Smagu, kai ateina praktikantas ir matai jame perspektyvią asmenybę. Ją ir turi ugdyti dėstytojai, praktikų vadovai ir t. t.“ (D1)

„PVP vadovai turėtų turėti informaciją, ko mokomasi. Dėstytojai turi žinoti technologijas, tačiau, deja, ir jie neturi reikiamos bazės: teorija ir lieka teorija. Tarp gamybos ir studento turi įsiterpti dėstytojas, o studentas turi pasidaryti realų praktinį darbą.“ (D5)

Diskusija. Anot Stasiūnaitienės ir Norkutės (2011), praktiką galima vadinti sėkminga, jei įgyvendinami praktikos institucijos, studento, aukštosios mokyklos tikslai. Šis tyrimas atskleidžia, kad formaliai praktikos tikslai yra pasiekiami: studentai atlieka nurodytas užduotis, ir tokiu būdu, reikia manyti, įgyja studijų programoje numatytas profesines-praktines kompetencijas. Tačiau gilesnė analizė atskleidžia kai kurias paslėptas problemas.

Viena jų – profesinio-praktinio rengimo universitetinėse studijose sampra-

ta. Šiuolaikinėje žinių visuomenėje darbas tampa įvairesnis, kūrybiškesnis, individualesnis, formuojasi įvairūs individo ir organizacijos sąveikos modeliai. Todėl aukštųjų mokyklų dėstytojai linkę akcentuoti holistinį-sisteminį pasaulio suvokimą ir formuoti kompetencijas, įgalinančias aukštai specializuotas žinias, įgūdžius paversti metodologija, tuo, kas gali būti perduota, išmokta. O verslo pasaulio atstovų požiūris pragmatiškesnis, galbūt net šiek tiek „amatiškas“, todėl jie nėra patenkinti bendro pobūdžio, nekonkrečiomis užduotimis.

Įsidarbinamumo kompetencijos plėtojimas yra ilgalaikis procesas, kurio pagrindiniai dalyviai yra socialiniai dalininkai, kurių bendradarbiavimas padeda kaupti žinias, ugdyti gebėjimus, tobulinti įgūdžius ir formuoti vertybines nuostatas, būtinas absolventams įsitvirtinti darbo rinkoje.

Kiek ir kokių profesinių kompetencijų reikia, siekiant išugdyti ateities profesionalų specialistą, lieka diskusijų objektu. Ne visas kompetencijas, kurių gali reikėti profesinėje veikloje, aukštosios mokyklos gali išugdyti: kai kurios kompetencijos aktualios tik tam tikroje profesinės veiklos siauroje specializacijoje, kai kurios gali būti įgytos tik darbo vietoje (Poviliūnas ir kt., 2012).

Kiti panašūs tyrimai (Poviliūnas ir kt., 2012, Pileičikienė, 2011) patvirtina šiame tyrime atskleistas tendencijas – praktikos stoka, aukštųjų mokyklų per mažas bendradarbiavimas su darbdaviais sudaro sunkumų integruojantis į darbo rinką. Tai liudija vyraujantį linijinį-tradicinį, socialinių dalininkų santykiais nepagrįstą modelį, kuriame darbo jėga užima centrinę pasiūlos grandinės vietą (Pileičikienė, 2011:139). O moderniam modelyje sistemos komponentai susiję tarpusavyje informacija, ištekliais, atsakomybe ir praktine veikla. Viena vertus, universitetų veiklos normatyvinė dimensija (Argyris ir Schön,1987), t. y. politiniai, teisiniai, akademiniai dokumentai, studijų programų reikalavimai ir kt., sukuria prielaidas šalių tarpusavio santykiams, pagrįstiems iškilusių socialinių poreikių suvokimu ir numatytais įvairiais būdais jiems realizuoti. Kita vertus, socialinių dalininkų praktinė veikla atspindi kasdienius profesinės veiklos reikalavimus.

Siekiant plėtoti įsidarbinamumo kompetenciją pagal įgytą specialybę, tikslinga skatinti absolventų, darbdavių ir aukštojo mokslo įstaigų bendradarbiavimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbdaviai itin vertina teorines ir praktines žinias, darbinę patirtį ir įgytą specializaciją, todėl studentams labai svarbus kuo glaudesnis ryšys su aukštojo mokslo įstaigomis. Darbdaviams yra labai aktualus aukštojo mokslo suderinamumas su darbo rinkos pokyčiais ir poreikiais, nes darbdaviai labiausiai vertina absolventų motyvaciją dirbti ir siekti bendrų tikslų su organizacija. Studentams (darbuotojams) yra aktualu teigiama darbdavių nuostata, užtikrinti absolventams galimybę įsidarbinti, planuoti savo asmeninę karjerą ir rūpintis kvalifikacijos tobulinimu.

Aukštajai mokyklai svarbu ugdyti įsidarbinamumo kompetencijai svarbiausias žinias, gebėjimus ir asmenines savybes per studijų programų kokybės tobulinimą, akcentuojant profesinės praktikos realizavimą, bendradarbiaujant tiek su darbdaviais, tiek su studentais.

Išvados

1. Socialinių dalininkų – studentų, darbdavių, aukštųjų mokyklų – dalyvavimas praktiškai rengiant universiteto studentus yra suponuotas šiuolaikinio darbo pasaulio reikalavimų. Socialinių dalininkų tikslai ir interesai skiriasi, tačiau juos vienijantis veiksnys yra įsidarbinamumo kompetencija ir su ja susijusi pakitusi praktikos samprata, naujų vertybių, veiklos principų ir atitinkamai naujų praktikos kokybės užtikrinimo procesų kūrimas.

2. Socialinių dalininkų bendradarbiavimo realizuojant praktinį rengimą kokybė nėra pakankama, turinti linijinio-tradicinio modelio bruožų, tokių kaip praktikos užduočių nederinimas tarp universiteto ir įmonės, nesidalijimas informacija, formalūs santykiai ir kt.

3. Pačių praktikų realizavimas ir jų poveikis formaliai atitinka studijų programų rezultatus, tačiau ne visada tenkina socialinių dalininkų, ypač – studentų lūkesčius. Svarbus visų socialinių dalininkų indėlis, nes visas kompetencijas, kurių gali reikėti profesinėje veikloje, gali išugdyti tik bendradarbiaujantys studentai, darbdaviai ir aukštoji mokykla.

Literatūra

1. Argyris, Ch.; Schön, D. A. (1987). *Theory in Practices: Increasing Professional Effectiveness*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

2. Brazienė, R.; Merkys, G.; Buenienė, I.; Didžiulienė, R.; Juralevičienė J. (2011). *Studentų praktikos vietos savivaldos institucijose sistemos sukūrimas*.

3. „Dėl Laipsnį suteikiančių pirmosios pakopos ir vientisųjų studijų programų bendrųjų reikalavimų aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. balandžio 9 d. įsakymas Nr.V-501. Valstybės žinios, 2010, Nr. 44-2139. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/>.

4. Čepas, P. (2007) Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui: Kompetencijos formavimosi laukas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 14, p. 24–35.

5. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. 2009 m. balandžio 30 d. Nr. XI-242, Vilnius. Valstybės žinios, 2009-05-12, Nr. 54-2140.

6. Poviliūnas, A.; Žiliukaitė, R.; Beresnevičiūtė, V. (2012). *Profesinės veiklos lauko tyrimas*. Vilniaus universitetas. ISBN 978-9955-526-90-2.

7. Pukelis, K.; Savickienė, I.; Sajienė, L. ir kt. (2010). *Studijų programų atnaujinimas studijų rezultatų pagrindu*. Metodika. Vytauto Didžiojo universitetas.

8. Pukelis, K.; Savickienė, I. (2009). Studijų programų kokybės gerinimo europiniai prioritetai. Konferencijos VDU medžiaga.

9. Cooper Lesely, Orrell Janice and Bowden Margaret (2010). *Work Integrated Learning: a Guide to Effective Practice*. Routledge.

10. Kaminskienė, L. (2008). *Socialinė partnerystė mokyklinėje profesinio*

rengimo sistemoje: daktaro disertacija. Kaunas, VDU.

11. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. 4-asis leidimas. Šiauliai: Lucilijus, 2007, p. 88.

12. Kondratavičienė, V.; Sajienė, L. (2007). Praktinio mokymo realioje darbo vietoje modernizavimo vertinimas: studentų požiūrio tyrimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 13, p. 102–113.

13. Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (2012). Atmintinė praktikos vadovams įmonėse. Projektas „Vadybos ir ekonomikos studijų programų profesinės praktikos organizavimo modelio kūrimas ir diegimas“, vykdomas pagal Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos Žmogiškųjų išteklių veiksmų programos prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ priemonę VP1-2.2-ŠMM-07-K „Studijų kokybės gerinimas, tarptautiškumo didinimas“. Paimta iš internetinės svetainės www.gerapraktika.lt.

14. Maurušaitienė, D. (2007). Profesinio rengimo ir verslo sąveika: teorinės išvalgos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 13, p. 170–177.

15. Socialinių inovacijų institutas (2012). *Studentų tarptautinės praktikos organizavimo vadovas specialistui*.

16. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų ir dėstytojų tarptautinių praktikų / stažuočių vykdymo modelio sukūrimas. (2011). Projektas „Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų ir dėstytojų tarptautinių praktikų / stažuočių vykdymo modelio kūrimas“ vykdomas pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VP1-2.2-ŠMM-08-V priemonę „Aukštojo mokslo tarptautiškumo plėtra“.

THE PECULIARITIES OF STUDENTS' PROFESSIONAL PRACTICE WHILE DEVELOPING EMPLOYABILITY COMPETENCE: THE ASPECT OF SOCIAL STAKEHOLDERS' ROLE

Assoc. Prof. Dr. Nijolė Čiučiulkienė

Kaunas University of Technology

Assoc. Prof. Dr. Rita Mičiulienė

Aleksandras Stulginskis University

Rasa Didžiulienė

Vilnius Cooperative College

Summary

The problem of the development of students' practical professional competencies has been and still is relevant to the researchers of the last decade. A model of employability competence (Čepas, 2007), structure and characteristics of the interaction between business and professional training (Maurušaitienė, 2007) have been created. The educational system has defined the peculiarities of social stakeholders' collaboration (Pileičikienė, 2011; Kaminskienė, 2008, and others) while creating and modifying structural parts of practical training curriculum, organizing professional practice with special attention to quality parameters, their indicators and criteria (Stasiūnaitienė, Norkutė, 2011).

In order to analyze the quality of professional practice, quantitative (sample of 507 students) and qualitative researches were performed. The aim of both research approaches investigated social stakeholders' approach towards the development of students' employability competence. The research data demonstrated that social stakeholders' active participation in professional training is an inseparable part of the contemporary labor market. Although the aims, objectives and interests of social stakeholders are different, their unifying element still remains the development of employability competence, which inspires active changes in an organization of professional training practice, creation of new values, attitudes and qualities while educating a future professional specialist.

AUTORIŲ LYDRAŠTIS

Autoriaus vardas, pavardė: Nijolė Čiučiulkiene

Mokslo laipsnis ir vardas: socialinių mokslų daktarė, docentė

Darbo vieta ir pareigos: Kauno technologijos universiteto Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto Edukologijos katedros docentė

Autoriaus mokslinių interesų sritys: komunikacijos studijos, argumentavimo kompetencijos ugdymas, probleminis mokymasis, mentorystė ugdymo įstaigoje, įmonėje ir kaimo bendruomenėje

Telefonas ir el. paštas: 8 650 27 273; nijole.ciuciulkiene@ktu.lt

Autoriaus vardas, pavardė: Rita Mičiulienė

Mokslo laipsnis ir vardas: socialinių mokslų daktarė, docentė

Darbo vieta ir pareigos: Aleksandro Stulginskio universiteto Kultūrinės komunikacijos ir edukacijos centro Filosofijos, psichologijos ir profesinės edukologijos katedros docentė

Autoriaus mokslinių interesų sritys: švietimo institucijų veiklos tobulinimas ir kaita, profesinio, tęstinio (neformaliojo) mokymo kokybė

Telefonas ir el. paštas: 8 652 65 701; rita.miciuliene@asu.lt

Autoriaus vardas, pavardė: Rasa Didžiulienė

Mokslo laipsnis ir vardas: -

Darbo vieta ir pareigos: Vilniaus kooperacijos kolegijos Kauno skyriaus lektorė

Autoriaus mokslinių interesų sritys: organizacijų kultūra, profesinė praktika, karjeros ugdymas

Telefonas ir el. paštas: 8 686 06 262; rasa.didziuliene@gmail.com

AUTHORS' COVER LETTERS

Author's name and surname: Nijolė Čiučiulkienė

Academic degree and name: Doctor of Social Sciences, Associate Professor

Workplace and position: Kaunas University of Technology, Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Department of Educational Studies, Associate Professor

Author's research interests: communication studies, development of argumentative competence, problem-based learning, mentoring in education, business and rural communities

Telephone and e-mail address: +370 650 27 273; nijole.ciuciulkiene@ktu.lt

Author's name and surname: Rita Mičiulienė

Academic degree and name: Doctor of Social Sciences, Associate Professor

Workplace and position: Aleksandras Stulginskis University, Center of Cultural Communication and Education, Department of Philosophy and Vocational Education, Associate Professor

Author's research interests: development and change of educational institution activity, quality of vocational and continuing (non-formal) training

Telephone and e-mail address: +370 652 65 701; rita.miciuliene@asu.lt

Author's name and surname: Rasa Didžiulienė

Academic degree and name: -

Workplace and position: Vilnius Cooperative College, Lecturer

Author's research interests: organization culture, professional practice, career development

Telephone and e-mail address: +370 686 06 262; rasa.didziuliene@gmail.com