



HansaVET
BESIMOKANČIOJO
KELIONĖ

GAIRĖS PROFESINIO MOKYMO
MOBILUMO ORGANIZATORIAMS

Anastasia Nekrasova

Ryga, 2013

TURINYS

SANTRUMPOS IR AKRONIMAI
PADĖKA
ĮVADAS
PRATARMĖ LIETUVIŠKAM LEIDIMUI

Pirmas skyrius

MOKYMO PROGAMA

HansaVET besimokančiojo kelionė

Mokymo turinys

Žinios apie Baltijos jūros regioną

- Baltijos jūros regionas istorinėje perspektyvoje: ekonominiai, politiniai ir industriniai aspektai
- Baltijos šalių regioninis konkurencingumas
- Galimi mokymosi rezultatai
- Besimokančiojo kelionė kultūrinėje perspektyvoje
- Galimi mokymosi rezultatai

Verslumas ir internacionalizacija

Individualus projektas su tarptautiniu partneriu/Projekto vadyba

- Projekto planavimas
- Projekto pristatymo metodologija

Baigiamosios pastabos: mokymo turinio ir HansaVET elementų integracija

Priedai: HansaVET mokymo programa

Antras skyrius

KOUČINGAS

Kodėl projektai?

Kas projektą padaro geru?

Kas yra koučingas ir kodėl koučingas yra tinkamas metodas?

Koučingas ir konsultavimas: koks jūsų vaidmuo?

Projekto vadyba vadovaujantis koučingu

- Projekto koučerio darbo priemonės: integralus projekto koučingo žemėlapis

Priimančios įmonės koučingas

Koučingas projekto eigoje: konfliktų suregulavimas ir išdėstymas

1 Priedas: "Baltijos profesinio rengimo programos" koučeriai: patirtis ir rekomendacijos

2 Priedas: Baigiamasis mokinio veiklos įvertinimas

3 Priedas: Scenarijus 1: Heidi ir Sofija gėlių parduotuvėje Jelgavoje

4 Priedas: Scenarijus 2: Ligita šunų viešbutyje Švedijoje

5 Priedas: HansaVET projekto koučingas

Trečias skyrius

SUDERINAMUMAS

Suderinamumas: gebėjimo surasti darbo vietą užsienyje ugdymas

Ką mes turime suderinti: asmenis, idėjas, projektus, verslus?

Kuo HansaVET skiriasi?

Su kokiais projektų tipais norėtumėte dirbti?

Apibendrinimas ir rekomendacijos

Būdingi „derintojo“ veiklos sunkumai

Suderinamumo ir koučingo sėkmingas pritaikymas

Potencialių priimančiųjų įmonių suradimas Baltijos jūros regione/Verslo inteligencija

Suderinimo procesas

1 mokymo etapas: darbas su vieno puslapio santrauka

2 mokymo etapas: projekto idėjos ir pardavimo aspektų identifikavimas

3 mokymų etapas: priimančiosios įmonės tikslų identifikavimas

Koks yra mentoriaus vaidmuo?

Tarpkultūriniai skirtumai

Laikas

Informacijos ir komunikacijos stiliai

Sprendimų priėmimas

Galimos nesėkmės? Pavyzdžiai ir strategijos

Priedai: HansaVET suderinamumas

HANSAVET METODOLOGIJOS PRITAIKYMAS:
PROFESINIO MOKYMO IR RENGIMO ATSTOVŲ
LATVIJOJE MOKYMAI

SANTRUMPOS IR AKRONIMAI

BSO	Verslo paramos organizacija (angl. Business Support Organization)
BSR	Baltijos jūros regionas (angl. Baltic Sea Region)
BTP	Baltijos profesinio rengimo programa (angl. Baltic Training Programme)
B2B	Verslas verslui (angl. Business to Business)
CQ	Kultūrinė inteligencija (angl. Cultural Intelligence)
C-VET	Tęstinis profesinis mokymas ir rengimas (angl. Continued Vocational Education and Training)
ECVET	Europos profesinio mokymo ir rengimo kreditų sistema ET2020 (angl. the European Credit System for Vocational Education and Training ET2020)
EQ	Emocinė inteligencija (angl. Emotional Intelligence)
EU	Europos Sąjunga (angl. Europe Union)
EUSBSR	Europos Sąjungos Baltijos regiono strategija (angl. European Union Baltic Sea Region Strategy)
GPS	Pasaulinė pozicionavimo sistema (angl. Global Positioning System)
HansaVET	Hanza tradicijų ir profesinio rengimo sąveika: mobilumo strategijos, skatinančios besimokančiųjų profesinio rengimo institucijose verslumo mokėjimų ugdymą (angl. Hansaetic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students)
IQ	Inteligencijos koeficientas (angl. Intelligence Quotient)
I-VET	Pirminis profesinis mokymas ir rengimas (angl. Initial Vocational Education and Training)
LL	Žemesnis kairys (angl. Lower Left)
LR	Žemesnis dešinys (angl. Lower Right)
S.M.A.R.T.	Konkretus. Išmatuojamas. Pasiekiamas. Realus. Apribotas laike – tikslų formulavimo metodika (angl. Specific. Measurable. Attainable. Realistic. Timely)
SME	Mažo ir vidutinio verslo įmonės (angl. Small and Medium Enterprise)
PERT	Programos vertinimas ir metodika (angl. Program Evaluation and Technique)
UL	Viršutinis kairys (angl. Upper Left)
UR	Viršutinis dešinys (angl. Upper Right)
VET	Profesinis mokymas ir rengimas (angl. Vocational Education and Training)
VEF	Valstybinė elektrotechnikos gamykla (lat. Valsts Elektrotehniskā Fabrika, angl. State Electrotechnical Factory)

PADĖKA

HansaVET besimokančiojo kelionė – tai Europos Sąjungos Mokymosi visa gyvenimą programos Leonardo da Vinci Naujovių perkėlimo paprogramės dvejų metų projekto *HansaVET* rezultatas. Projektas „*HansaVET – Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students*“ įgyvendintas penkių projekto partnerių – Nacionalinio švietimo centro (Latvija), Norden Asociacijos (Švedija), BalticBright (Latvija), Hansa Parlamento (Vokietija), Tartu profesinio mokymo centro (Estija), Vytauto Didžiojo universiteto (Lietuva) – pastangomis.

Norėčiau padėkoti visiems projekto partneriams už profesionalų ir produktyvų bendradarbiavimą bei draugišką paramą projekto įgyvendinimo metu. Ypatingą padėką reiškiu AndersBergström ir Vitai

Zundai už HansaVET projekto idėjos subrandinimą įgyvendinant „Baltijos profesinio rengimo programą“. Taip pat speciali padėka skirta Anastasijai Nekrasovai – šių Gairių autorei ir tarptautinių seminarų rengėjams grupės lyderei.

Pristatomos Gairės, išbandytos 11-oje nacionalinių seminarų, kuriuose dalyvavo 231 profesinio mokymo institucijų atstovai – direktoriai, pavaduotojai, mobilumo organizatoriai ir mokytojai iš Latvijos, Lietuvos, Estijos ir Švedijos.

Puikūs seminarų dalyvių atsiliepimai tapo dar vienu įrodymu, liudijančiu sėkmingą seminarų vedančiųjų darbą ir HansaVET projekto idėjos sklaidos bei rezultatų tęstinumo svarbą siekiant skirtingų šalių profesinio mokymo ir rengimo sistemų kokybės.

Inta Baranovska

HansaVET projekto vadovė
Nacionalinis švietimo centras, Latvija

ĮVADAS

Pagal tradiciją, besimokantieji profesinių ar akademinų pagrindų būsimos veiklos patirties semdavosi iš kvalifikuotų meistrų ne tik gimtose, bet ir svečiose šalyse. Profesinio mokymo ir rengimo kontekste tokio pobūdžio mokymasis buvo vadinamas besimokančiojo kelione. Iki XIX amžiaus pabaigos tai buvo įprasta profesinio mokymosi forma. Pameistrai taip pat keliaudavo po svečias šalis ir miestus besimokydami amatų, kol įkurdavo nuosavas amatų dirbtuves (įmones). Taigi, pameistrių kelionių metu įgyta patirtis padėjo jiems sukaupti ne tik profesinius, bet ir verslo pobūdžio įgūdžius.

Šiomis dienomis vis daugiau profesinio mokymo ir rengimo institucijų organizuoja besimokančiųjų mobilumo ir pameistrystės vizitus. Nauja Europos bendradarbiavimo strategija „Mokymasis ir profesinis rengimas 2020“ (angl. „Education and Training 2020“) išskiria tarptautinį mobilumą kaip privalomą, bet ne išimtinį, profesinio mokymo ir rengimo kokybės užtikrinimo aspektą.

Taip pat vienas iš tikslų, paminėtų Briugės Komunikate, siejamas su strateginio požiūrio į pirminio profesinio mokymo ir rengimo (angl. I-VET) bei tęstinio profesinio mokymo ir rengimo (angl. C-VET) internacionalizavimą, plėtra. Taip pat tarptautinis mobilumas skatinamas siekiant, kad kuo daugiau profesinio mokymo ir rengimo mokinių ir mokytojų dalyvautų mobilumo procesuose.

2011 m. birželio 28 d. Tarybos rekomendacijoje, pavadintoje „Jaunimo judėjimas — jaunimo mokymosi mobilumo skatinimas“, teigiama: „Jaunimo mobilumo metais pasiekta daug užsibrėžtų tikslų. Vis tik, ne visos priemonės yra taikomos maksimaliu pajėgumu ir daugelis kliūčių lieka neįveiktos. Be to, bendras mobilumo kontekstas pastarąjį dešimtmetį ženkliai pasikeitė įtakojamas globalizacijos procesų, technologijos progreso, taip pat informacinių ir komunikacinių technologijų, įsidarbinamumo rodiklių bei socialinės dimensijos.“

Mobilumas fokusuojasi į profesinius, kultūrinius ir lingvistinius aspektus. Tačiau profesinio mokymo ir rengimo mobilumas, skatinantis mokinių įsidarbinimą užsienio įmonėse, suteikia galimybę stebėti ir mokytis ne tik profesinių, bet ir verslumo aspektų. Tai atitinka Europos Sąjungos Baltijos jūros regiono strategiją, kuria siekiama skatinti regionų kompetentingumą verslumo kontekste.

Europos Sąjungos Baltijos jūros regiono strategija yra pirmoji makro-regioninė strategija Europoje. Jos tikslas – sustiprinti plataus regiono bendradarbiavimą kartu sprendžiant iššūkius bei skatinant subalansuotą regiono plėtrą. Strategija taip pat atitinka Europos Sąjungos politiką ir stiprina regiono integraciją.

Baltijos jūros regionas apima 85 milijonus gyventojų (17% Europos Sąjungos populiacijos) ir aštuonias šalis (Švediją, Daniją, Estiją, Suomiją, Vokietiją, Latviją, Lietuvą ir Lenkiją), kurias vienija bendri iššūkiai.

Strategija taip pat skatina „geriausio pavyzdžio“ projektus ir prisideda prie jų finansavimo. Šie projektai gali būti traktuojami kaip makro-regioniniai bei skirti skirtingų šalių jungtinės partnerystės iniciatyvų rėmimui. Vienas iš paminėtų Baltijos jūros regiono „geriausio pavyzdžio“ projektų yra „Baltijos profesinio rengimo programa“, skatinanti profesinio mokymo ir rengimo internacionalizaciją, o taip pat ir tarptautinį verslumą. Ši programa inicijavo ir Leonardo da Vinci Naujovių perkėlimo projekto „Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students“ (HansaVET) idėją, palaikomą Europos Sąjungos Mokymosi visa gyvenimą programos.

HansaVET projekto tikslas siejamas su profesinio rengimo kokybės ir inovacijų tobulinimu, skatinant asmenų, dalyvaujančių pirminiame profesiniame rengime, mobilumą.

HansaVET projektas, adaptuodamas BTP gerąją patirtį, siekia profesinio rengimo mokytojams, mentoriams ir mobilumo koordinatoriams suteikti konsultavimo mokėjimus, skatinančius mokinių verslumą. Ši metodologija apjungia kelis svarbius procesus – koučingą ir suderinamumą – ir trumpą panaudos instrukciją. Rengėjo gidą sudaro trys dalys, susijusios su mokymo programa, koučingu ir suderinamumu.

„HansaVET besimokančiojo kelionė“ pasitarnaus profesinio mokymo ir rengimo mokytojams, rengėjams ir profesinio mokymo ir rengimo mobilumo organizatoriams parengiant besimokančiuosius įdarbinimui tarptautiniame ir nacionaliniame kontekste.

Anders Bergström
Norden Asociacija, Švedija

PRATARMĖ LIETUVIŠKAM LEIDIMUI

Šios gairės ("HansaVET besimokančiojo kelionė") profesinio mokymo mobilumo organizatoriams yra parengtos HansaVET projekto "Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students" (2011 – 2013) išdavoje, kuriame dalyvavo Estijos, Latvijos, Lietuvos ir Švedijos profesinio mokymo institucijos bei jų atstovai, taip pat Vokietijos Hanse-Parlament asociacijos partneriai. Tai bene pirmasis toks į profesinių mokyklų mokinių verslumo mokėjimų ugdymą nukreiptas projektas Lietuvoje. Projekto metu buvo tirta verslumo mokėjimų ugdymo būklė visose Lietuvos profesinio mokymo įstaigose (išskyrus tas profesinio mokymo įstaigas, kurioms pagal rengiamų specialistų misiją tokie mokėjimai nereikalingi, kaip, pvz., muitininkų, policininkų ir pan., rengimas). Kiekvienoje šalyje parengti trys verslumo ugdymo treneriai, kurie perėmė švedų sukauptą patirtį šioje srityje bei apmokė po šimtą Estijos, Latvijos ir Lietuvos profesinių mokyklų pedagogų (atitinkamai buvo apmokyta ir 30 Švedijos mokyklų pedagogų).

Šio projekto tikslas buvo padėti plėtoti profesinių mokyklų mokinių verslumo ugdymo mokėjimus, dalyvaujant tarptautiniu mobilumu grįstose praktikose. Siekiama, kad užsienio šalyse praktiką atliekantys mokiniai ne tik įgytų profesinių mokėjimų, bet ir susipažintų su kitomis kultūromis bei parengtų ir įgyvendintų atitinkamo lygmens verslo planus, kurie padėtų profesinių mokyklų abiturientams kurti savo amato pagrindu smulkias verslo įmones, susikurti patiems ir keletui kitų žmonių darbo vietas. Verslumo mokėjimų ugdymas yra svarbi ir efektyvi jaunimo bedarbystės mažinimo priemonė.

Šiose gairėse pateikiama metodologija (principai) ir metodika (būdai), kaip parengti smulkaus verslo planą, kaip susirasti partnerius užsienyje šiam verslo planui įgyvendinti, kokius ir kaip reikėtų atlikti "namų darbus" visiems dalyvaujantiems profesinių mokyklų moksleivių verslumo mokėjimų ugdymo procese: mokiniams, "koučeriams" (coachers), "derintojams" (match-makers), mentoriams, moksleivius priimančioms įmonėms bei mokinius į praktiką siunčiančioms profesinėms mokykloms, kitoms suinteresuosioms pusėms bei asmenims.

Gairės profesinio mokymo mobilumo organizatoriams susideda iš trijų skyrių: Baltijos profesinio rengimo programos (angl. BTP – Baltic Training Programme) pristatymo, "koučingo" sampratos, paskirties, tikslų, "koučerio" vaidmens ir santykių su kitais verslumo mokėjimų ugdymą įtakojančiais asmenimis, projektuojant ir realizuojant smulkų verslo planą, suderinamumo sampratos, paskirties, tikslų ir uždavinių, plėtojant profesinių mokyklų moksleivių verslumo mokėjimus. Prieduose pateikta daug pavyzdžių ir pratimų, kaip galima ugdyti įvairius mokinių verslumo ugdymo mokėjimus. Didelis vaidmuo verslumo mokėjimų ugdyme skiriamas apmąstymams (reflektavimui).

Esame giliai įsitikinę, kad šios gairės "HansaVET besimokančiojo kelionė" pasitarnaus plėtojant verslumo ugdymo metodologiją ir metodiką, didins profesinių mokyklų gebėjimus ugdyti moksleivių verslumo mokėjimus, skatins profesinio mokymo įstaigas geriau parengti besimokančiuosius įsidarbinimui tarptautiniame ir nacionaliniame kontekste.

Projekto vadovas Lietuvai
Kęstutis Pukelis

Projekto vadybininkė
Eilina Dailidienė

Vytauto Didžiojo universitetas

Pirmas skyrius

MOKYMO PROGAMA

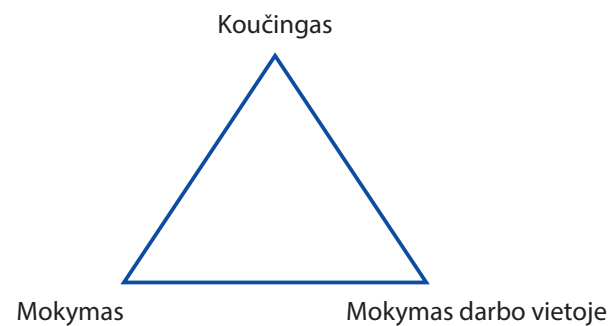
HansaVET besimokančiojo kelionė	10
Mokymo turinys	11
Žinios apie Baltijos jūros regioną	11
Baltijos jūros regionas istorinėje perspektyvoje: ekonominiai, politiniai ir industriniai aspektai	12
Baltijos šalių regioninis konkurencingumas	13
Galimi mokymosi rezultatai	14
Besimokančiojo kelionė kultūrinėje perspektyvoje.....	14
Galimi mokymosi rezultatai	16
Verslumas ir internacionalizacija	17
Individualus projektas su tarptautiniu partneriu/Projekto vadyba	20
Projekto planavimas	21
Projekto pristatymo metodologija	22
Baigiamosios pastabos: mokymo turinio ir HansaVET elementų integracija	23
Priedai: HansaVET mokymo programa	24

HansaVET besimokančiojo kelionė

HansaVET mobilumas traktuojamas kaip jauno asmens **noras mokytis** bei ugdyti ir profesinius, ir asmeninius mokėjimus, siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką. Naujoms šalims įstojus į Europos Sąjungą geografinis “verslo žemėlapis” keičiasi, vadinasi, turėtų keistis ir mūsų “protinis žemėlapis”, jei tik siekiama tapti konkurencingais.

Neišblėstanti energija ir smalsumas – tai profesinio mokymo įstaigų mokinių mobilumo variklis. Profesinių mokėjimų lavinimas bei užsienio specialistų patirties įsisavinimas yra istorinė Hanza sąjungos (prekybinės ir politinės) tradicija. Ji galėtų tapti integruota profesinio mokymo ir rengimo turinio dalimi. HansaVET projektas šia linkme jau žengė keletą žingsnių: parengė ir išbandė projektinį profesinio mokymosi mobilumo aspektu modelį.

Mokymasis – tai tobulėjimo prielaida, todėl HansaVET mokymosi programoje besimokantieji tobulėja *mokymo modulių* (angl. education modules) ir *“mokantis darbo vietoje”* (angl. on-the-job training) sąveikos dėka. Tai dvi holistinio tobulėjimo proceso integralios dalys, tuo tarpu koučingas (angl. coaching) padeda besimokančiajam aiškiai suvokti asmeninio tobulėjimo procesą ir rezultatus.



Šiame *Mokymo vadove* aprašomas mokymo turinys, parengtas ir praktiškai pritaikytas „Baltijos profesinio rengimo programoje“ (angl. *Baltic Training Programme*), kuri įgyvendinta Latvijoje, Estijoje ir Švedijoje 2009-2012 metais.

Bendrieji programos tikslai:

- formuoti suvokimą apie regioną, kuriame gyvename, ir
- parengti besimokantį asmenį darbui ir gyvenimui šiame regione.

Mokymo vadovas (angl. *Education Manual*) turėtų būti naudojamas ne tik profesinio mokymo įstaigose dirbančių pedagogų, bet ir visų asmenų, savo veikloje planuojančių ir įgyvendinančių mobilumu grįstą mokymosi paradigmą. Visų tipų mokymo rezultatų integravimas yra būtinas siekiant užtikrinti visapusišką besimokančiojo mobilumo raišką.

Mokymo turinys

Mokymo turinys yra sudarytas iš kelių dalių, kiekvieną atskirai identifikuojant kaip:

I. Žinios apie Baltijos jūros regioną:

- istorinės Baltijos jūros regiono perspektyvos: ekonominiai, politiniai ir industriniai aspektai;
- Baltijos jūros šalių konkurencingumas (savitas ir regioninis);
- kultūriniai mobilumo aspektai.

II. Verslumas ir internacionalizavimas:

- verslo plėtros ir verslumo pagrindų pristatymas;
- internacionalizavimo, kaip verslo plėtros formos, pagrindų pristatymas.

III. Individualus projektas dalyvaujant tarptautiniam partneriui:

- projekto valdymo pagrindai;
- profesinio mokymo ir rengimo projektų koučingas;
- metodų pristatymas.

Žinios apie Baltijos jūros regioną

Regiono žinojimas yra jo klestėjimo prielaida.

Daugelis mokinių jau lankėsi užsienio šalyse atostogų tikslais, o keletas, galbūt, jau priėmė sprendimą svečioje šalyje mokytis ir dirbti. Tačiau HansaVET besimokančiojo kelionė gali tapti ir pirmąja užsienio kelionės patirtimi, praplečiančia mokinio pasaulėžiūros horizontus ir keičiančia jo ateitį – stebint ir siejant skirtingus nežinomus dalykus, skirtingas kultūras, įmonių veiklą, siekiama ir asmeninio, ir profesinio tobulėjimo.

Baltijos jūros regionas istorinėje perspektyvoje: ekonominiai, politiniai ir industriniai aspektai

Būtent istorijoje mes atrandame vertybių šaltinį, kovos už išlikimą būdus ir ekonominio aktyvumo formas.

Ekonominės prielaidos šiandien atrodo kitaip, bet ar visuomet taip buvo?

Ko šiandienos jaunimas gali ir nežinoti, tai prieš 3000 metų prasidėjusio Fino-Ugrų ir Baltijos žmonių – švedų, lietuvių, estų ir latvių – bendravimo istorijos. Deja, šių žmonių istorija yra karų ir pergalių kelias, pažymėtas ir taikos periodais. Po kryžiuočių pergalių Estija ir Latvija priklausė Vokietijos įtakos zonoms, Lietuvai ir Lenkijai buvo lemta dalintis ilgu istoriniu laikotarpiu. Po karų, vėlyvojo XVI a. pabaigoje ir XVII a. pradžioje, Baltijos jūros regione dominavo Švedija, taip pat Estija ir Latvija. Tačiau „gerieji senieji Švedijos laikai“ truko tik 100 metų. Švedijos Didžiojo Šiaurės karo pralaimėjimas ir kaip pasekmė Estijos ir Latvijos įtraukimas į Rusijos imperiją reiškė Estijos ir Latvijos žmonių, o taip pat ir Estijoje gyvenančių švedų, pavergimą. 1917 m. žlugus Rusijos imperijai ir iki 1940 m. trukę metai datuojami kaip Estijos, Lietuvos ir Latvijos nepriklausomybės pamatų kūrimas.

Galima tikėtis, kad Estija ir Latvija „yra pratusios“ integruotis su kaimyninėmis šalimis, taip pat ir Švedijai artimas skirtingų šalių kultūrų integravimas. Tačiau skirtingas laikmetis skatina skirtingą mąstyseną. **Tad ko šias šalis išmokė istorija?**

1990 metais atgavusios nepriklausomybę Estija, Lietuva ir Latvija sėkmingai transformavo ekonomikos pobūdį iš planinės į rinkos: šalys įsivedė savo stabilias nacionalines valiutas, suvaldė infliaciją, sukūrė stabilias mokesčių sistemas, leidžiančias išlaikyti žemą šalių biudžetų deficitą, įkūrė nepriklausomus centrinius bankus. Dar prieš įstojant į Europos Sąjungą, šių šalių finansinės sistemos buvo susiję su Švedija. Šiomis dienomis, dėl Švedijos didžiausių bankų atsiradimo Baltijos šalyse, visos trys šalys pagrindinė veikia toje pačioje finansinėje sistemoje. **Kokias prielaidas tai sukuria verslo plėtrai?**

Tai, kaip Estija, Lietuva ir Latvija kovoja su finansine krize, gali ir mus daug ko išmokyti. Gerovę sukūrusioje šalyje dažnas pamiršta solidarumo jėgą – situacijos, kuomet visa šalis susivienija ir nusprendžia eiti kita linkme, įsipareigojant laikytis griežtos drausmės, kontrolės ir ištvėringumo. Dvi šalys šiuo metu yra beveik „sugrįžę į vėžes“: jų plėtros greitis aukštas ir netrukus jos pirmas ekonominėje regiono plėtros perspektyvoje. Sėkmingai Estijos, Lietuvos ir Latvijos ekonominei integracijai pasitarnauja tikėjimas vyriausybėmis – tikėjimas, kuriuo niekuomet nepiktinaudžiauta. Verslo administravime pastebimas aukštas skaidrumo lygmuo. Valstybinio sektoriaus veikla yra efektyvesnė nei Švedijoje. **Ar tai yra pagrindas didėjančiai ekonominei integracijai? Ar šios šalys tampa patrauklios gyvenimui ir darbui?**

Baltijos šalių regioninis konkurencingumas

Regione ieškant verslo plėtros galimybių svarbu žinoti tam tikrą ekonominę struktūrą – tai mus sugrąžina į pramoninę šalių vystymosi istoriją. Kokie veiksniai įtakojo specifinių industrinių profilių formavimąsi šalyse? **Kuo jie išskirtiniai? Kokie konkurenciniai privalumai gali būti išskirti? Kaip galime įžvelgti sinergiją?**

Industrinė Švedijos istorija siejama su gamyklų atsiradimu, natūralių gamtinių išteklių panaudojimu, progresyvių pramoninkų (pavyzdžiui, Wallenbergs), kitų verslininkų ir išradėjų veikla, įtakojant Švedijos, kaip industrinės šalies, augimą. Mokyklose mokiniai supažindinami su visais skirtingose epochose fiksuojamais Švedijos išradimais ir inovacijomis (paminėtini dinamitas, degtukai, užtrauktukas, širdies stimulatorius, ultragarsas medicininei diagnostikai, plokščiaekranis monitorius, mobilus telefonas, satelitinė navigacinė sistema, saugos diržai, pakuotės technologija ir kt.), įtakojusiais Švedijos nacionalinį ir tarptautinį verslą. **Kokie išradimai prisidėjo prie Estijos, Lietuvos ir Latvijos žinomumo?**

Latvija: ekonominė technologija, sukurianti kristalinę citrinos rūgštį, ląstelių irimo biotechnologija, Ftorafur (žemas toksiškumas, priešvėžinis preparatas), neorganinių komponentų plazminė technologija (naudojama skirtingiems kietiesiems ir skystiesiems komponentams), radiacijos ciklas (šaltinis), VEF Minox kamera (pirmoji miniatiūrinė kamera pasaulyje, nors užpatentuota Estijoje), Ripor (sunkiai degantis plastikas).

Estija: Skype programa, Lactobacillus fermentum ME-3 (anti-mikrobinis ir anti-oxidatyvus probiotikas), Schmidt teleskopas, Papello's skenatorius (naudojamas nustatant lėktuvo poziciją pagal garsą), Seppo fiksacijos priemonė (naudojama chirurginiuose šlaunies lūžio atvejuose), Myoton (diagnostinis raumenų nustatymo prietaisas), Lapreksas (labai stipri ir natūraliai šildanti statybinė medžiaga), DFK klėjai.

Lietuva: Vilniaus fotometrijos sistema (1963, Vytautas Straizys, naudojama astronomijoje klasifikuojant žvaigždes).

Europos Sąjungos Baltijos jūros strategija

BTP programa ir HansaVET projektas yra pavyzdžiai veiklų, finansuojamų Europos Sąjungos lėšomis Baltijos jūros strategijos, patvirtintos 2009 metais, plėtojimo kontekste. Mokiniai informuoti apie strategijos tikslą ir keturis uždavinius, išskaidytus į smulkesnes (15) prioritetines sritis.

- I. Tvarus aplinkai regionas (aplinka)
- II. Augantis regionas (gerovė)
- III. Prieinamas ir patrauklus regionas
- IV. Saugus regionas (saugumas)

Kai kurie projektų, veiklų ar veikėjų pavyzdžiai pateikiami siekiant iliustruoti strategijos įgyvendinimą. Taip pat diskutuojama kaip tokie projektai kaip HansaVET įsikomponuoja į strategiją ir kokių rezultatų tikimasi.

Galimi mokymosi rezultatai

Rezultatas	Galima mokymosi vertė
Remiantis istorija, regionas buvo politiškai integruotas	Mokiniai turi mokėti įvardinti svarbius istorinius periodus, istorines asmenybes, įvykius ir jų pasekmes.
Istorija yra kultūros šaltinis (bendros vertybės ir kryptys)	Mokiniai turi mokėti diskutuoti kaip vertybės yra įtakojamos geografinių ir klimato veiksnių, istorinių ir politinių procesų.
Regiono integracijos prielaidos ir tikėtini lūkesčiai	Mokiniai turi matyti bendrą šalių ekonominio kūrimosi perspektyvą, jų konkurencingumo šaltinius, esamas struktūrines problemas, potencialų regiono ekonomikos ir verslo bendradarbiavimą atliekant Baltijos jūros šalių, kaip atskiros rinkos, analizę (SWOT). Mokiniai turi mokėti diskutuoti kokios galimos ekonominės integracijos pasekmės pastebimos žmonių gyvenime ir bendrame regiono
Europos Sąjungos Baltijos jūros strategija	Mokiniai turi suprasti Europos Sąjungos Baltijos jūros strategijos tikslą ir uždavinius, įvardyti dalyvaujančias šalis, išskirti svarbiausius klausimus ir jų numatomą poveikį.

Kas galėtų perteikti šį mokymo turinį?

Svarbu išlaikyti istorinių, ekonominių, politinių ir kultūrinių perspektyvų pusiausvyrą. Tikėtina, tokio pobūdžio mokymo turinį galėtų perteikti ekonomikos istorikas. Taip pat Europos Sąjungos Baltijos jūros strategijos pristatymui gali būti pakviestas ekspertas iš šalies.

Besimokančiojo kelionė kultūrinėje perspektyvoje

Ženkli globalizacijos sparta aiškiai jaučiama. Skirtingo tipo verslo įmonės, siekdamos efektyvaus konkurencingumo, susiduria su tarptautiniais iššūkiais. Įvairi ir darbo jėga. Teigtina, kad tokio pobūdžio kaita vyraus ir ateinančius kelis dešimtmečius. **Kokie skirtumai, lemiantys sėkmę ar nesėkmę globaliame ir daugiakultūriniame pasaulyje, pastebimi tarp asmenų ir organizacijų?**

70% - tarptautinio rizikingo verslo procentas, žlungantis dėl kultūrinių skirtumų.

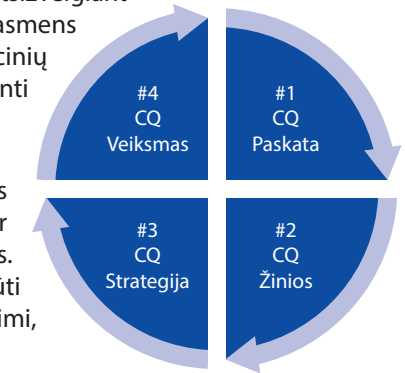
60% - augimo procentas, kurį General Electric skaičiuoja kaip pajamas pasauliniame kontekste.

\$700,000 - pirmųjų metų bendros išlaidos, skirtos emigrantų apmokymui.

90% - proporcija lyderiaujančių direktorių iš 68 šalių, identifikuotų veiklai samdant skirtingų kultūrų vadovus.

Šaltinis: Tarptautinė darbo grupė ir Ekonomikos tyrimo skyrius

BTP parengta vadovaujantis praktiniu požiūriu, todėl moduliai rengti atsižvelgiant į kultūrinę inteligenciją (angl. *cultural intelligence, CQ*), kuri matuoja asmens **gebėjimą efektyviai funkcionuoti** nacionalinių, etinių ir organizacinių kultūrų kontekste. Tai **inteligencijos forma**, kartu su IQ ir EQ matuojanti ir kurianti CQ ir kaip proto būseną, ir kaip mokėjimą.



CQ modelis, parengtas David Livermore (Kultūrinės inteligencijos centras, www.CulturalQ.com), pasirinktas dėl jo paprastumo ir pritaikomumo skirtingoms besimokančiojo patirtinėms situacijoms. Besimokančiojo kelionė yra puikus *kontekstas*, kuriame CQ gali būti plėtojamas: tiesioginis ir asmeninis, praktinis ir pagrįstas patirtimi, užtikrinantis greitą grįžtamąjį ryšį.

Tutoriaus uždavinys yra parengti mokinį suteikiant jam žinias apie kitos šalies kultūrą kaip fenomeną, tokiu būdu užtikrinant supratimą apie kultūrinės normas ir prielaidas, mokinių nesąmoningai taikytinas gyvenant skirtingoje kultūrinėje aplinkoje. Mokiniai skatinami žymėtis savo pastebėjimus užrašuose visos kelionės metu.

Klasėje mokiniai išmoksta:

- I. Kultūra yra kompleksinis fenomenas, kuris gali būti:
 - **matomas ir nematomas**
 - **įgimtas ir išmokstamas**
 - **asmeninis**, nacionalinis, profesinis, organizacinis, kt.
- II. Suprasti ir taikyti tris kultūrinius elementus: *artefaktus, vertybes ir galias prielaidas*, siekiant identifikuoti asmeninius kultūrinius modelius ir potencialaus konflikto su kitomis kultūromis šaltinius; remiantis šia samprata iliustruojamas *kultūrinis šokas*.
- III. Kad CQ modelį sudaro keturi elementai (CQ Paskata, CQ Žinios, CQ Strategija ir CQ Veiksmas), diskutuojant kaip kiekvienas iš elementų gali būti plėtojamas besimokančiojo kelionės metu.

Mokiniai dirba grupėse, sudarytose iš savo šalies atstovų, taip pat grupėse, kurias sudaro skirtingų šalių atstovai:

- I. Dirbdami grupėse, sudarytose iš savo šalies atstovų, mokiniai parengia interaktyvų savo kultūros pristatymą, panaudojant artefaktus, vertybes ir kultūrinės prielaidas. Šie pristatymai, dažnai emocingi ir nuoširdūs, tampa efektyviais kultūros įvardinimo pavyzdžiais.
- II. Dirbdami mišriose grupėse dalyviai vienas kitą informuoja ir moko apie:
 - kultūroje priimtinius ir nepriimtinius veiksmus
 - **ką verta pamatyti ir kaip** praleisti laisvalaikį

Visi CQ užsiėmimai yra ypatingai aktyvūs, pritaikant realius mokinių patirties kitoje kultūroje pavyzdžius. Mišrios grupės pratimai taip pat užtikrina sėkmingą veiklos darną, todėl CQ modulis programoje turėtų pristatomas vienas iš pirmųjų.

Numatomi mokymosi rezultatai

- I. Kultūra – tai kompleksinis ir užslėptas reiškiny: atsisakykite išankstinių nuomonių ir pasistenkite tiesiog suprasti ir atsakyti į klausimą KODĖL (atidžiai vertinkite artefaktus, vertybes, prielaidas).
- II. Kultūrinė inteligencija (angl. CQ) – tai individualus gebėjimas sėkmingai įgyvendinti planuojamas veiklas pritampant bet kokioje kultūrinėje terpėje. Kiekvienas iš mūsų turi tam tikrą kultūrinės inteligencijos koeficientą, kuris gali būti plėtojamas.
- III. “Aš žinau šiek tiek apie Latviją: šios šalies istoriją, žmonių tautines vertybes (tai, kas jiems yra svarbu) ir tai, kaip šis mano suvokimas susiformavo artefaktų pagalba. Aš išmokau keletą žodžių latvių kalba. Labai džiaugiuosi turėdamas galimybę pažinti šią šalį ir pritaipiti šioje kultūrinėje aplinkoje”.
- IV. Klausiu savęs: kaip „Latvija“ tapo mano priimančiaja šalimi?

Ką turėtų žinoti profesinio mokymo įstaigos mokiniai

Jei diskusiniai klausimai nėra susiję su konkrečių interesų sritimi ar negali būti įtakojami, tuomet mokiniai vangiai įsitraukia į bet kokias diskusijas. Pavyzdžiui, net ir gyvendami Lietuvoje mokiniai nebūtinai gerai žino šios šalies ar platesnio geografinio regiono (Baltijos šalių, Europos) istoriją.

Manydami, kad šiuo metu esate pradiniam pažinimo proceso taške, pabandykite išsiaiškinti konkrečius mokinių interesus – juk mokiniai tik pradeda pažinti platų pasaulį!

- Išskaidykite kompleksinį vaizdą į 3-4 faktorius
- Panaudokite daug pavyzdžių ir žinomų vaizdinių norėdami pristatyti reiškinį
- Nenurodykite daug datų
- Kalbą pailiustruokite vaizdiniu (naudokitės rašomuoju stendu)
- Užduokite „kontrolinius klausimus“ – tai stiprina suvokimą
- Mažinkite pristatomą teorinį turinį arba didinkite laiko sąnaudas
- Pasakykite ir pagirkite, tačiau taip pat paklauskite ir intriguokite
- Pateikite skirtingas praktines užduotis
- Skatinkite klausti ir įsitikinkite, kad į kiekvieną klausimą būtų atsakyta
- Patarkite įsigyti ir pildyti užrašus – būnant užsienyje tai puiki įspūdžių aprašymo bei įtampos mažinimo priemonė

Verslumas ir internacionalizacija

Verslumo sąvoka labai greitai pritaipo prie profesinio mokymo ir rengimo turinio vertinant šį reiškinį ne tik šalies, bet ir pasauliniu mastu. Didelės įmonės, dėl lankstumo ir greitų pokyčių stokos, prarado patrauklumą, nes verslą vykdančiam asmeniui produktyvesnės tos įmonės, kurios savalaikiai reaguoja ir kinta stengdamosios adaptuotis prie besikeičiančių rinkos sąlygų.

Specifinė verslininko savybė yra ta, kad jis **nuolat** mokosi, ir šis gebėjimas užtikrina verslo stabilumą. Iš tiesų, daug neišbandytų galimybių, nerealizuotų idėjų sklaido ore ir tikrasis verslininkas, turėdamas nusiteikimą, tam tikras žinias ir mokėjimus, šiomis galimybėmis ir idėjomis tikrai pasinaudos.

HansaVET besimokančiojo mobilumo procese svarbūs keli aspektai:

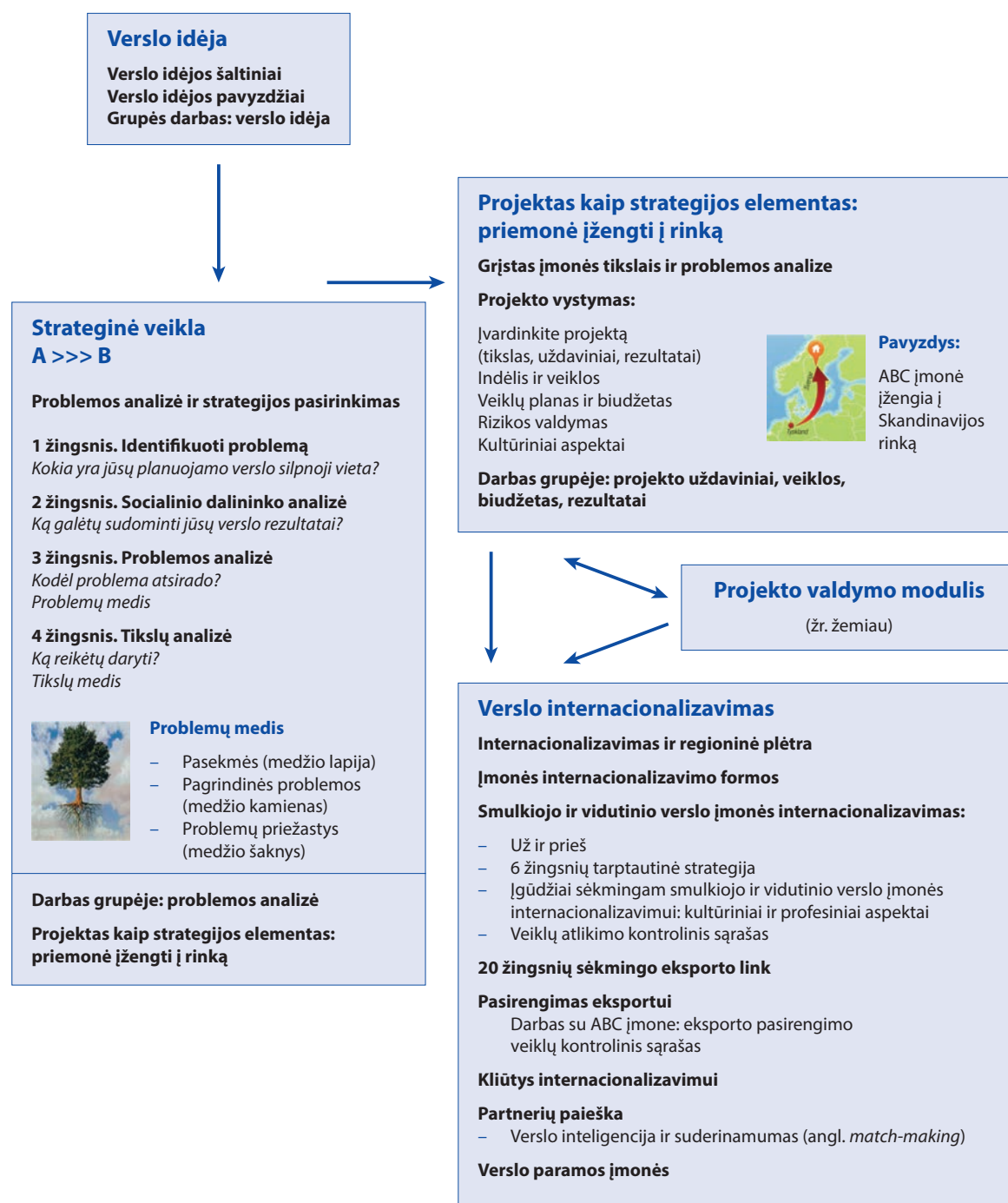
- verslumas bei verslo plėtra, ir
- internacionalizavimas kaip verslo plėtros forma.

Žinoma, šie paminėti aspektai turi būti aiškiai perteikti profesinio mokymo įstaigos mokiniui, kuris vis dar yra asmeninių ir profesinių tiesų ieškojimų kelyje. Šis mokinys gal vis dar gyvena su tėvais, todėl neturi aiškaus suvokimo kaip pinigai yra protingai uždirbami ir leidžiami. Tačiau kiekvienas mokinys svajoja. Taip pat, būdamas jauno amžiaus, mokinys stebi ir mokosi suaugusiojo vaidmens raiškos. Tai gal būti pats tinkamiausias laikas sudominti jauną asmenį verslumo idėja kaip asmeninių svajonių išpildymo galimybe.

Toliau reiktų paminėti, kaip asmeninė “verslo idėja” ekstrapolijuojasi į įmonės verslo idėją ir bendrąja prasme išsivysto į verslo plėtros sampratą, tuo tarpu internacionalizavimas tampa verslo plėtros forma.

Verslumas >> Verslo plėtra >> Internacionalizavimas

Verslumo ir internacionalizavimo logika atsispindi toliau pristatomame modelyje. Atkreipkite dėmesį, kaip projekto valdymo modelis integruojasi bendrame kontekste. Šis modelis išsamiau apibūdinamas temoje “Individualus projektas su užsienio partneriu”.



Profesinio mokymo įstaigų mokinių mokymas

Anksčiau buvo minėta, kad profesinio mokymo įstaigos mokinys gali nepažinti tikrosios verslo pasaulio realybės nei Lietuvos, nei kitos šalies kontekste. Tačiau tai nereiškia, kad jam šios žinios visai nerūpi. Priešingai, šia tema buvo ypač intensyviai diskutuojama Latvijoje, Estijoje ir Švedijoje vykdytos „Baltijos profesinio rengimo programos“ metu. Paaiškėjo, kad mokinį galima sudominti, priversti patikėti **svajonių išsipildymo** galimybe ir motyvuoti ieškant atsakymų **kaip** tai galima padaryti.

Taip pat reikia paminėti, kad jauniems žmonėms patinka keliavimo į užsienį idėja. Mes galime suteikti jiems pasitikėjimo savo jėgomis, išmokydami tam tikrą bendravimo bei savęs pristatymo gebėjimų. Šie lavinami gebėjimai diena iš dienos mokiniui suteiks daugiau imlumo ir motyvacijos.

Kita vertus, verslumas ir internacionalizavimas neturėtų būti nuvertinami kaip labai lengvai suprantami ir įsisavinami reiškiniai – svarbu paminėti, kad siekiant sėkmės tai yra sudėtingas ir proto galių reikalaujantis darbas. **Svarbiausia HansaVET mobilumo procese yra sustiprinti mokinių asmeninius raiškos veiksnius – žinias, mokėjimus, motyvaciją, kalbos gebėjimus, kultūrinės inteligencijos lygį ir energiją.**

Būtent šioje vietoje yra tiksliausia prisijungti ir **koučeriui**. Koučeris padeda mokiniui atrasti ir atpažinti savo vidinius resursus, įvertinti asmeninį pasirengimą įgyvendinti jungtinę verslumo veiklą su užsienio partneriu. Gali taip nutikti, kad mokinys tars: „Aš dar nesu pasirengęs įkurti savo asmeninę įmonę. Ar yra kitas būdas, kurio pagalba aš galėčiau realizuoti savo svajonę?“ Šį dalyką labai svarbu išsiaiškinti prieš pradėdant planuoti projekto tikslus ir užsienio stažuotę. Todėl *Koučingo vadove* atkreipkite dėmesį į koučingo proceso aprašymą.

- Supaprastinkite pateikiamus verslo pavyzdžius
- Pateikite pavyzdžius, susijusius su realiu gyvenimu
- Venkite klausytojams galimai nesuprantamų išsireiškimų (pavyzdžiui, ribiniai kapitalo kaštai, įsiskolinimas, marža, pelno repatriacija, kt.)
- Mažinkite pristatomą teorinį turinį arba didinkite laiko sąnaudas
- Pateiktą trumpą teorinę apžvalgą pailiustruokite pavyzdžiais
- Supaprastinkite atvejų analizes
- Paskatinkite išbandyti naujus dalykus (pavyzdžiui, sudaryti biudžetą)
- Suabejokite jų teiginiais, priverskite juos realiai mąstyti

Numatomi mokymo rezultatai

- I. Globalios kaitos įtakoje esančiame pasaulyje verslumo kelio pasirinkimas suteikia daugiau privalumų nei trūkumų.
- II. Yra sakoma, kad kai kurie žmonės tiesiog gimę būti verslininkais, tačiau verslumo galima ir išmokti.
- III. Idėja tampa realiai pamatuojama projekto valdymo pagalba.
- IV. Įgimtų verslo gabumų turintis asmuo nebūtinai sulauks sėmės tarptautinėje erdvėje.
- V. Verslo internacionalizavimo pagrindas – principai, strategijos, prielaidos, užimtumo formos, veiksmai.
- VI. Smulkiojo ir vidutinio verslo įmonių internacionalizavimas: sunkumai ir papildomos verslininko pastangos.
- VII. Ar aš esu verslininkas? Ar yra kitas būdas mano svajonei įgyvendinti?

Individualus projektas su tarptautiniu partneriu/Projekto vadyba

Kaip jau buvo minėta, projektas yra tinkama veiklos proceso organizavimo forma, kai procese dalyvauja skirtingi kintamieji:

- **Mokinys:** mokinio potencialas, svajonė/verslo idėja, ateities karjera
- **Priimančioji įmonė** ir jos tikslai
- **Profesinio mokymo įstaiga** ir jos tikslai

Kurdamas projektą ir turėdamas konkretų tikslą mokinys išmoksta tuo pačiu metu integruoti daugiau nei kelias veiklos alternatyvas bei numatomas perspektyvas – tai svarbus siekiančio užsiimti verslu asmens gebėjimas.

HansaVET besimokančiojo rengiamas projektas turi laiko limitą ir šis apribojimas, šiuo atveju, tik skatina mokinį atidžiau koncentruotis į užsibrėžto tikslo įgyvendinimą; projekto pridėtinė vertė slypi aiškiam ir patirtimi grįstame metodo taikyme; projektą lengva įvertinti; projekto rezultatus lengva integruoti į bendras mokinio profesinio mokymo studijas.

Trumpai pristatome bendrąjį HansaVET mokinių projektų valdymo modelį sudarančio modulio „**Projekto valdymas**“ aspektus. Šis modulis, kaip kompleksinė studijų programos „Verslumas ir internacionalizavimas“ dalis, yra taip pat integruotas į studijų dalyko „Projekto koučingas“ turinį.

Modulio turinys:

- Projekto planavimas
- Projekto pristatymas

Projekto planavimas

Informacija apie projektą

- Projekto kilmė (atsiradimo priežastys) kaip veiklos organizavimo forma.
- Kas yra projektas ir kas nėra projektas?
- Kas sudaro projektą: tikslai, laiko limitai, biudžetas, asmenys.

Kaip planuoti projektą: planavimo etapai

Planavimo etapai gali būti naudojami kaip pamokos gairės (žr. paveikslą):

- Mokiniai įsisavina pagrindines žinias, įvardina projekto rengimo poreikį ir įvertina galimas alternatyvas;
- Mokiniai mokosi įvardinti tikslus, uždavinius (etapus) ir rezultatus (ilgalaikėje perspektyvoje);
- Mokiniai mokosi planuoti veiklas ir jų įgyvendinimo grafiką (Ganto kreivė);
- Mokiniai mokosi suvokti veiklų sąsajas (PERT diagrama);
- Mokiniai mokosi planuoti išteklius (prognozės);

Personalas (asmenys, jų mokėjimai, žinios, kompetentingumai, skiriamas veiklai laikas)

Įranga (fakso aparatas, kompiuteriai, kt.)

Patalpos (kabinetai, gamybinė erdvė, veiksmo erdvė, kt.)

Paslaugos (samdomi ekspertai esant projekto personalo kompetentingumo stokai ar trečių šalių veiklos atlikimo poreikiui)

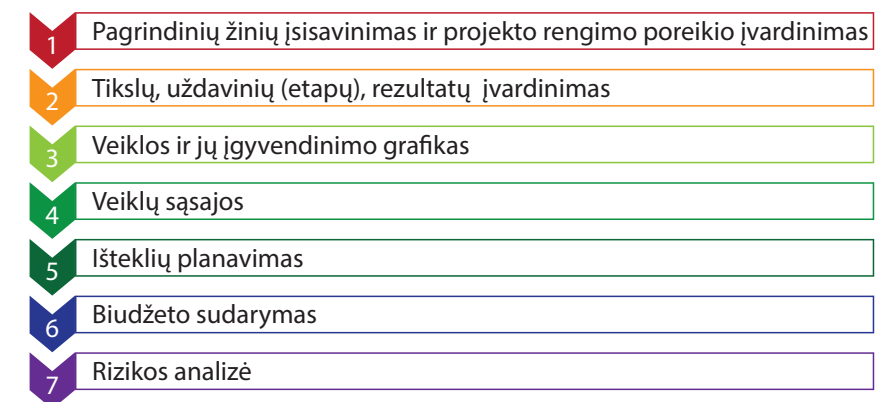
Kita (reikmenys, rinkodara, kelionės, kt.)

- Mokiniai mokosi parengti biudžetą sėkmingam projekto tikslų įgyvendinimui

Kainodaros sudarymas, siūlomų įkainių analizė, ekspertų konsultacija

Išlaidų ir veiklų sąmata (etapų identifikavimas)

- Mokiniai mokosi įvertinti galimas rizikas



Pateikta kurso eiga yra standartizuotas projektų valdymo pavyzdys, kai kuriems mokiniams galintis kelti nuobodulį ir dėmesio stoką. **Tačiau mokinius sudominti galėtų kurso turinys identifikuojant faktą, kad mokinio individualus projektas vykdomas tarptautinėje plotmėje.**

Konstatuojama šio projektų valdymo kurso neišvengiama sąveika su kai kuriais HansaVET programos elementais:

- **Mokymo moduliai: verslumas ir internacionalizacija**
- **Projekto koučingas**
- **Kultūrinė inteligencija** (rizikos valdymo dalyje bei socialinių dalininkų vertinime)

Projekto pristatymo metodika

Realybėje pastebima, kad daugeliui mokinių programos baigiamajame etape reikalinga pagalba pristatant individualų projektą. Atsižvelgiant į šį faktą, vertėtų pristatyti nedidelės apimties projekto pristatymo metodiką. Čia gali būti taikomos skirtingos metodologijos, tačiau vienintelis rekomenduojamas aspektas siejamas su mokinio paskatinimu pasidalinti asmenine patirtimi ir, tikėtina, asmeniniu tobulėjimu. Projekto koučingo vadove pateikiami patarimai kaip koučeris gali padėti mokiniui reflektuoti savo kasdienę patirtį. Paminėkite tai rengiant baigiamąjį projekto pristatymą!

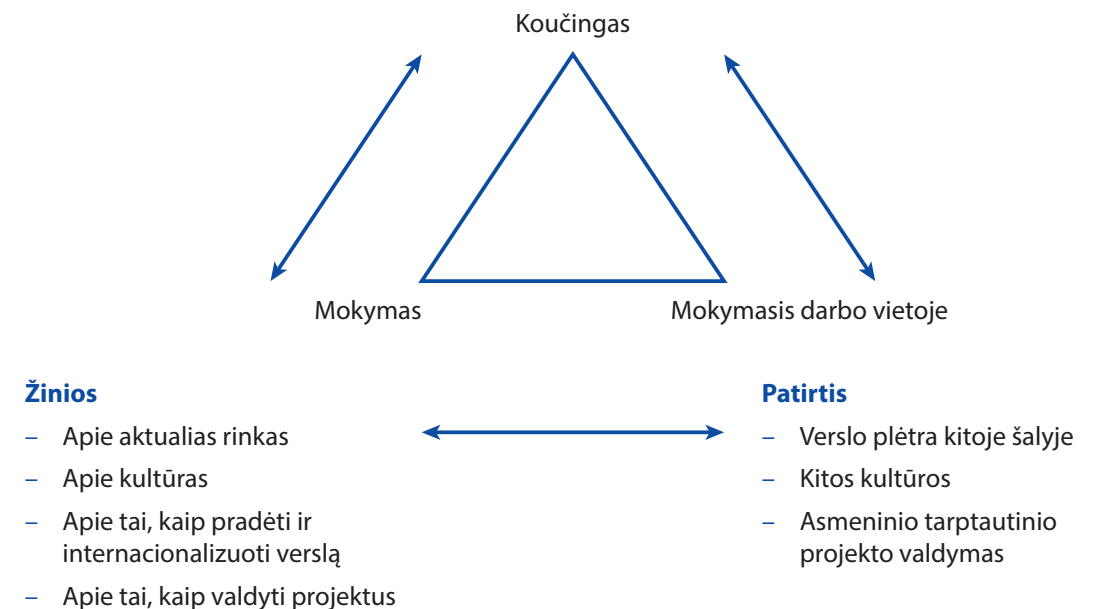
Mokymo turinio ir kitų (this one word simply must be deleted) HansaVET elementų integravimas

Jau buvo minėta, kad... mokymasis – tai tobulėjimo prielaida, todėl HansaVET mokymosi programoje besimokantieji tobulėja *mokymo modulių* (angl. *education modules*) ir *mokymosi darbo vietoje* (angl. *on-the-job training*) sąveikos dėka. Tai dvi holistinio tobulėjimo proceso integralios dalys, tuo tarpu *koučingas* (angl. *couching*) padeda besimokančiajam aiškiai suvokti asmeninio tobulėjimo procesą ir rezultatus.

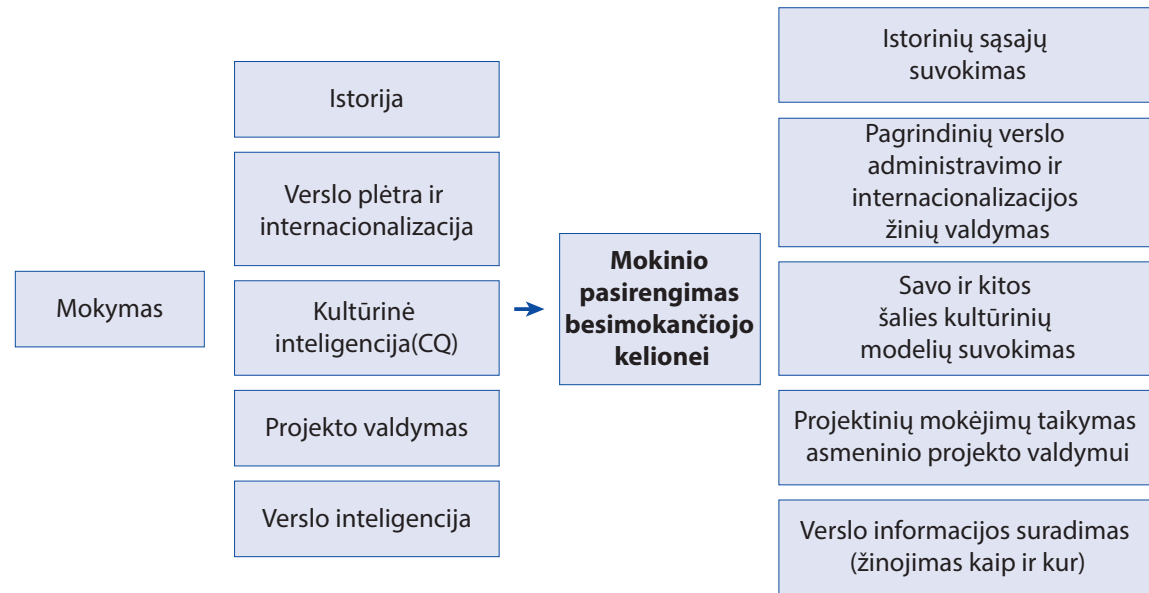
Pastudijuokime dar kartą trikampę schemą– **HansaVET besimokančiojo kelionę – šįkart sutelkiant dėmesį į trikampio susikirtimo taškuose pažymėtus mokymosi elementus.**

Išplėtotas mokymo elementų suvokimas HansaVET besimokančiojo mobilumo paradigmoje

- Savivoka: kultūriniai modeliai, verslumo savybės, asmenybės tipas, gyvenimo tikslai ...
- Asmeninių ir kitų asmenų deklaruojamų gyvenimo, verslo, kt. perspektyvų supratimas



HansaVET mokymo programa



Antras skyrius

KOUČINGAS

Kodėl projektai?	26
Kas projektą padaro geru?	26
Kas yra koučingas ir kodėl koučingas yra tinkamas metodas?	27
Koučingas ir konsultavimas: koks jūsų vaidmuo?	28
Projekto vadyba vadovaujantis koučingu	29
Projekto koučerio darbo priemonės: integralus projekto koučingo žemėlapis	30
Priimančios įmonės koučingas	35
Koučingas projekto eigoje: konfliktų suregulavimas ir išdėstymas	36
1 Priedas: "Baltijos profesinio rengimo programos" koučeriai: patirtis ir rekomendacijos.....	38
2 Priedas: Baigiamasis mokinio veiklos įvertinimas	42
3 Priedas: Scenarijus 1: Heidi ir Sofija gėlių parduotuvėje Jelgavoje	44
4 Priedas: Scenarijus 2: Ligita šunų viešbutyje Švedijoje.....	48
5 Priedas: HansaVET projekto koučingas	52

Kodėl projektai?

Projektas yra tinkama veiklos proceso organizavimo forma, kai procese dalyvauja skirtingi kintamieji:

- **Mokinys:** mokinio potencialas, svajonė/verslo idėja, ateities karjera,
- **Priimančioji įmonė** ir įmonės tikslai,
- **Profesinio mokymo įstaiga** ir įstaigos tikslai.

Kurdamas projektą ir turėdamas konkretų tikslą mokinys išmoksta tuo pačiu metu integruoti daugiau nei kelias veiklos alternatyvas bei numatomas perspektyvas – tai svarbus siekiančio užsiimti verslu asmens mokėjimas.

HansaVET besimokančiojo rengiamas projektas turi laiko limitą ir šis apribojimas, šiuo atveju, tik skatina mokinį atidžiau koncentruotis į užsibrėžto tikslo įgyvendinimą; projekto pridėtinė vertė slypi aiškiam ir patirtimi grįstame metodo taikyme; projektą lengva įvertinti; projekto rezultatus lengva integruoti į bendras mokinio profesinio mokymo studijas.

Kas projektą padaro geru?

“Gero projekto” samprata siejama su mokinio potencialo vystymu, pabrėžiant šių komponentų svarbą:

Verlumo: mokinio puoselėjama svajonė ar idėja, kurios išsipildymui yra skiriamos visos jėgos.

Aiškumo: numatyta projekto apimtis ir rezultatai (įvertinta minimalių pokyčių galimybė), suplanuotos projekto veiklos, pagrįstas realus veiklų įgyvendinimo laikas.

Tarptautiškumo/regioniškumo: projekte numatomas užsienio partnerio dalyvavimas verslo partnerio arba konsultanto, iš kurio mokomasi ir semiamasi patirties, teisėmis. Vertintina, jei mokinys įvardina konkrečią naudą, kurią projektas pajėgus suteikti užsienio partneriui.

“Geras projektas” užtikrina, kad nuo pat projekto įgyvendinimo pradžios mokinio augimas link atviros, aktyvios, novatoriškos, atsakingos ir kultūriškai brandžios asmenybės, gebančios susidoroti su globalaus pasaulio sunkumais, bus akivaizdus.

Kas yra koučingas ir kodėl koučingas yra tinkamas metodas?

Koučingas padeda suaktyvinti asmens savivokos ir asmeninių problemų sprendimo gebėjimus. Koučingas nėra tiesiog asmens konsultavimo procesas, kurio metu pateikiamos eksperto rekomendacijos. Koučeris asmeniui užduoda tikslinius klausimus, kurie padeda atrasti individualius atsakymus. Šių atsakymų dėka yra įgyvendinami asmens užsibrėžti tikslai.

Be abejonės, koučeris šiame procese nėra svarbiausias subjektas – svarbiausias yra asmuo, ieškantis atsakymų į nerimą keliančius klausimus. Taip pat ne mažiau svarbus yra abipusiu pasitikėjimu grįstas ryšys, koučingo procesui suteikiantis prasmę.

Koučingas gali būti vykdomas skirtingomis temomis, priklausomai nuo intereso norų, pavyzdžiui, gali būti “gyvenimo būdo koučingas”, “sporto koučingas”, “vadovaujantis koučingas” ir t.t., tačiau koučeriu pokalbio metu privalu taikyti specifinę bendravimo metodiką, pagrįstą puikiais socialiniais įgūdžiais bei aktyvaus klausymo gebėjimais.

Koučingas, kaip įsipareigojamas metodas, skiriasi nuo kitų metodų, pavyzdžiui, konsultavimo ar dėstymo. Daugiau paminėtinų skirtumų pateikiama kitame skyriuje.

“Koučingo metodas” yra tinkamas dėl kelių priežasčių:

- HansaVET besimokančiojo mobilumas yra potencialiai labai vertintinas asmenybės tobulėjimo veiksnys, todėl ypatingai svarbu atsižvelgti į mokinio siekį tobulėti, tobulėjimo potencialą ir mokymosi tempą. Koučeris šiame procese dalyvauja kaip pagalbinkas, kuris užduoda klausimus, tačiau nepateikia paruoštų atsakymų, tokiu būdu paskatindamas patį mokinį tobulėti individualiu tempu.
- Koučingo bendravimo metodika paremta apibūsiu pasitikėjimu, vadinasi, siekdamas mokinį motyvuoti koučeris turi teisę užduoti gilesnius, iššūkį metančius klausimus, ypač atsirandant nenumatytiems pokyčiams (pavyzdžiui, projekto veikloms pasisukus neplanuota linkme).
- Koučeris, skirtingai nei konsultantas, vienu metu objektyviai gali įvertinti situaciją kelių perspektyvų kontekste – mokinio, priimančiosios įmonės ir profesinio mokymo įstaigos. Tai leidžia koučeriu plėtoti ne tik projekto veiklas, bet ir mokinio asmeninio tobulėjimo planą.

Koučingas ir konsultavimas: koks jūsų vaidmuo?

Siekiant padėti profesinio mokymo įstaigoje besimokančiajam parengti įgyvendinamą HansaVET projektą, būtina koučingo, konsultavimo ir pedagoginių mokėjimų taikymo kombinacija, vis tik pirmenybę teikiant koučingui. Koučingo metu didesnis dėmesys yra skiriamas mokiniui, jo atsakymų į klausimus paieškai, tuo tarpu koučeris padeda suformuluoti aiškius, tikslinius klausimus, tada ir mokinio atsakymai tampa aiškūs.

Projekto kūrimas vien dėl naujo „projekto metodo“ išbandymo yra beprasmiškas. Rengiant projektą svarbu realiai numatyti kiekvieno mokinio tobulėjimo galimybes, integruojant jo skirtingas perspektyvas, fokusuojantis į konkrečius tikslus ir veiklas, praplečiant akiratį atvirumo ir kultūrinės inteligencijos link. Todėl koučerio uždavinys yra nuolat plėsti mokinio perspektyvų „lauką“, kai mokinys atsakingai įgyvendina užsibrėžtas veiklas ir yra atviras bei lankstus bet kokioms nenumatytoms situacijoms.

Pateikiame pavyzdį kaip koučingas ir konsultavimas funkcionuoja metodų apraiškoje. Įsivaizduokime, kad paskirta užduotis – *sukurti projekto plano pavyzdinę versiją*.

Konsultantas sakytų...

- Projekto planas turėtų būti specifiškas; jį galėtų sudaryti tokios dalys: pagrindimas, tikslas, uždaviniai, ištekliai (finansiniai, žmogiškieji ir informaciniai), laiko skalė (skaidoma dienomis ar savaitėmis), vertinimo metodai ir grįžtamojo ryšio veiklos. Taip pat vertėtų parengti planą B, jei pirminiam plano realizavimui iškiltų grėsmė. Štai pateikiama vieno puslapio apimties santrauka; pasižymėkite viską pasinaudojant rašytinėmis rekomendacijomis. Ar viskas suprantama?

Koučerio elgesys būtų toks...

- Jūs pradėsite besimokančiojo kelionę: kas paskatino jus šiam poelgiui? Kokie jūsų lūkesčiai? (*tikėtini mokinio atsakymai* „Norėčiau išmokti kažko naujo, sužinoti kaip jie šią veiklą organizuoja Latvijoje, taip pat norėčiau susipažinti su naujais žmonėmis bei patobulinti anglų kalbos įgūdžius“).
- Kaip manote, kodėl mes dirbame su projektais? (tikėtina, kad mokinys neturi žinių apie projektų valdymą, o tai dažniausiai ir nutinka). Ar esate susipažinęs su projektų valdymu kaip mokymosi metodu? Ką pozityvaus galėtumėte įvardinti? (*tikėtini mokinio atsakymai* „Tai padeda siekiant įvardinti konkretų tikslą kelionės periodui, nes kitu atveju laikas nepastebimai prabėgs, atimdamas galimybę užfiksuoti įspūdžius; tai tinkamas būdas akcentuoti ir susieti mokymosi patirtį“).
- Puiku, tačiau kokie kiti aspektai, neminint tikslo, įkvėptų jus siekti užsibrėžto rezultato? (*„Laiko skalės taikymas; turėčiau įgyvendinti savo tikslą kelionės pabaigoje“*).

- Puiku, tuomet suformuluokime šiam projektui tikslą. Iš kur atsiranda tikslas? (*„Aš turiu svajonę: įkurti ir vadovauti moderniai gėlių parduotuvei, kur galėčiau įgyvendinti savo kūrybines idėjas darydamas tai, ko floristai dar nedaro“*).

Ir štai stebuklas prasideda ...

Koučingo santykių užmezgimas dažnai padeda pačiam koučeriu plėtoti bendravimą. Dažniausiai tai įtakoja naujų perspektyvų, kaip iššūkių, atsiradimą, verčiančių mus atsiverti, tapti kūrybingais ir įsitraukiančiais. Koučingo modeliai skiriasi, todėl ir visos koučingo patirtys yra unikalios – šiuos potyrius reikia atrasti pačiam. Kituose skyriuose pristatomi įrankiai, kuriuos, galbūt, norėsite pritaikyti savo veikloje.

Projekto vadyba vadovaujantis koučingu

Kaip valdyti projektą, siekiant užtikrinti mokinio asmeninio tobulėjimo raidą? Šiuo atveju svarbu įsidėmėti du aspektus:

- **Projekto vadovas yra mokinys**, bet ne jūs. Projekto įgyvendinimo kontekste jūsų vaidmuo siejamas su *skirtingų projekto komponentų veikimo sąveikos užtikrinimu*: projekto pagrindimo, tikslų, uždavinių, rezultatų, skirtingų išteklių (taip pat finansinių, jei yra poreikis), laiko skalės ir vertinimo bei tęstinumo. Jūs galite įtakoti projekto sėkmę, tačiau negalite už mokinį atlikti viso darbo.
- **Priskirkite sau sodininko vaidmenį** – asmens, kuris padeda pumpurams išsiskleisti visame jų grožyje. Sodininkas kiekvienai gėlei skirtingai ir pagal poreikį suteikia visų būtinų dalykų: kartais vandens, o kartais ir trąšų. Pagelbėkite mokiniui užduodant skirtingus klausimus, net jei kartais klausimai ir būtų sudėtingi. Jei vykdysite šią veiklą visa širdimi ir nesavanaudiškai, užtikrinsite neabejotiną mokinio tobulėjimą.

HansaVET projekte koučingas yra *integruota patirtis* – ji apjungia „visą asmenį“, jo svajones ir vertybes, požiūrius ir veiksmus (sąmoningus ir nesąmoningus), bendradarbiavimą su kitais (priimančiomis įmonėmis, mokytojais, bendramoksliais) ir visus kitus projekto raidą įtakančius aspektus.

Tokiu būdu galėtumėte struktūruoti savo koučingo modelį, tačiau turite visas teises modelį adaptuoti savo poreikiams ar taikyti kitą, jums priimtinesnį.

Projekto koučerio darbo priemonės: integralus projekto koučingo žemėlapis

Koučingo procesas yra nenutrūkstamas visos besimokančiojo kelionės metu, todėl kartu su mokiniu turite nuspręsti kontaktavimo (tiesioginio ar nuotolinio, pavyzdžiui, naudojant Skype programą) dažnumą. Tokių susitikimų metu labai svarbu **dokumentuoti** ir **vizualizuoti** vykstančius pokyčius, tokiu būdu užtikrinant tęstinumą ir išvelgiant naujas perspektyvas tolimesnei projekto plėtrai. Paskutiniame Gairių skyriuje pateikiame parengtus pavyzdžius, palengvinančius rengiant *vieno puslapio santrauką ir galutinį mokinio įvertinimą (1 ir 2 Priedai)*.

Integralus projekto koučingo žemėlapis – tai dokumentavimo ir vizualizavimo progresas. Rezultatas kyla iš *dvių* metaforinių *tiesių* sankirtos:

- Vertikali tiesioji reprezentuoja *individualios ir kolektyvinės* perspektyvos priešpriešą projekto raidos procese, kadangi projektas rengtas ir vykdomas individualiame ir grupiniame kontekste.
- Horizontali tiesioji reprezentuoja *sąmonės ir veiksmo* perspektyvos priešpriešą, kadangi projektas integruoja *mąstymą* (galimybių numatymas ir planavimas) ir *veiklą*.

Keturi identifikuojami kvadrantai pristato keturias perspektyvas (žr. žemiau pateikiamą paveikslą)

- Mano sąmonė (mokinio vidinė motyvacija)
- Mano veiksmai (mokinio veikla, ypač akcentuojant projekto aspektus)
- Kolektyvinė sąmonė (kiti projekto dalyviai ir jų vidinė motyvacija)
- Kolektyviniai veiksmai (kitų projekto dalyvių, taip pat ir mokinio, veiksmai), formuojantys projektą

Jei mokinys tuo pačiu metu pasiekia projekto tikslą ir reflektuodamas mokosi, keturi kvadrantai išlaiko balansą, tačiau net mažiausi pokyčiai viename iš kvadrantų lemia kitų trijų kintančią poziciją. **Jūsų vaidmuo yra pristatyti mokiniui šias keturias perspektyvas, jų pokyčius ir galimas pasekmes, tokiu būdu paskatinant mokinį atlikti būtinas korekcijas.**

Integralus projekto koučingo žemėlapis



Pristatomas žemėlapijo panaudojimo pavyzdys

- I. Pristatykite žemėlapij ir paaiškinkite jo naudojimo tikslą, siekiant **planuoti projektą, paverčiantį besimokančiojo kelionę realia vertinga patirtimi**. Žemėlapis šiame etape turi identifikuoti esminius aspektus.

Paaiškinkite, kad žemėlapij pildysite drauge. Žemėlapis taps jūsų **pagrindine koučingo priemone** visos besimokančiojo kelionės metu. Jums tereikia susitarti kaip dažnai susitiksitate diskusijai ir progreso aptarimui.

Nepamirškite akcentuoti, kad **visi keturi kvadrantai yra susiję**, todėl vieno pokyčiai įtakoja pokyčius kituose. Galimus pokyčius reikia aptarti, siekiant išlaikyti projekto balansą, o tuo pačiu ir sėkmę. Nubraižykite strėles.

- II. Įsitikinkite, kad mokinys **projektą pavadina tinkamai** – tai skatina ir motyvuoja veiklai. Parašykite projekto pavadinimą žemėlapijo viršuje.

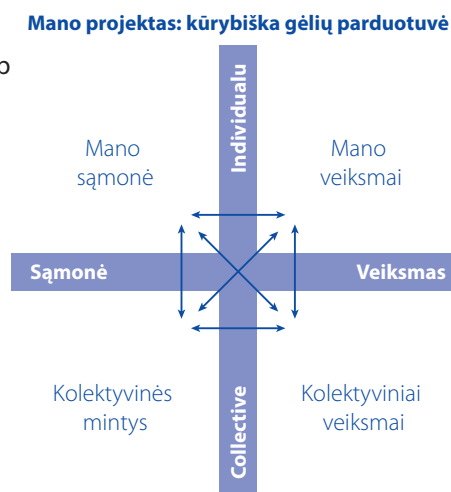
- III. Susitelkite su mokiniu ties **viršutiniu kairiuoju** (angl. *upper left, UL*) **kvadrantu** užduodant klausimus, siekiant **identifikuoti mokinio vidinę motyvaciją ir paskatas** projekto įgyvendinimui, pavyzdžiui:

- Kas paskatino šioje institucijoje pasirinkti būtent šią profesiją?
- Už ką savo gyvenime norėtumėte sulaukti pripažinimo?
- Kas šiuo metu jums yra labai svarbu?
- Ar turite svajonę?
- Kaip kilo šio projekto idėja?
- Kodėl tai svarbu?
- Kita...

>>Parašykite trumpus atsakymus viršutiniame kairiajame (UL) žemėlapijo kvadrante

- IV. Pereikite, kaip įmanoma greičiau, prie **viršutinio dešiniojo** (angl. *upper right, UR*) **kvadranto** užduodami mokiniui klausimus, siekiant identifikuoti kokiomis vertybėmis, nuostatomis ir idėjomis **grindžiami mokinio veiksmai**. Tai gali patvirtinti projekto idėjos realumą, pavyzdžiui:

- Ką veikiate laisvalaikiu?
- Ar imatės papildomų veiksmų siekiant įgyvendinti savo svajonę/projekto idėją?
- Jei taip, ar ko nors pasimokėte?
- Ar pildėte *vieno puslapio santrauką*? Jei taip, kaip jautėtės? Ar buvo sudėtinga?



- Ar planuojate veiklą tęsti?
(1 žingsnis: mokinio pradinė vieno puslapio santrauka ir veiklų sąrašas)
- Ar galvojote pasižymėti vykdomus veiksmus (pildant užrašus)?
- Kita...

>> Parašykite trumpus atsakymus viršutiniame dešiniame (UR) žemėlapijo kvadrante

- V. Išnaudokite **žemesnį kairįjį** (angl. *lower left, LL*) **kvadrantą** užduodami mokiniui klausimus, siekiant išsiaiškinti, kas dar yra įsitraukęs (ar turi būti įtrauktas) į projektą – dažniausiai tai gali būti priimančioji įmonė, tam tikro dėstomo dalyko mokytoja, mokinio šeima, potencialus projekto finansavimo šaltinis, kt. Tai jums padės suprasti kokius **motyvus ir lūkesčius gali turėti kitos suinteresuotos šalys**, pavyzdžiui:

- Su kuo pasidalinote projekto idėja? Kokia buvo reakcija?
- Ar projekte turite partnerių? Kuo jie susidomėję?
- Ar suprantate kitų suinteresuotų šalių poreikį? Ar jūsų projektas gali suteikti tai, ko kitiems reikia?
- Kaip jus mato kiti? Iš kur tai žinote? (tai viena iš sąsajų su viršutiniu dešiniuoju - UR - kvadrantu)
- Kokį vaidmenį jie galėtų atlikti projekte?
- Kokią potencialią riziką jie mato projekte? Kaip ši rizika galėtų būti sumažinta? (>> sąsaja su viršutiniu dešiniuoju – UR - kvadrantu).

>> Parašykite trumpus atsakymus žemesniame kairiame (LL) žemėlapijo kvadrante

- VI. Pereikite prie **žemesnio dešinio** (angl. *lower right, LR*) **kvadranto** užduodant mokiniui klausimus, padedančius integruoti trijų aptartų kvadrantų perspektyvas: mokinio ir kitų dalyvių intencijas, vaidmenis ir veiksmus. Tai padės **projektuojant projekto planą 2.0**, kuris apjungia veiksmų planą, laiko prizmę, tarpinius produktus ir vertinimo kriterijus, biudžetą, lėšas, tęstines veiklas, pavyzdžiui:

- Kaip įsivaizduojate X projekto partnerio vykdomą funkciją projekte? Koks jų vaidmuo ir kokios sąsajos su kitais projekto partneriais?
- Ar norėtumėte panaudoti Ganto planą projekto veikloms identifikuoti?
(*pristatomos ir kitos projekto įgyvendinimo priemonės, esant poreikiui*)
- Kaip planuojate sudaryti projekto biudžetą ir kada galime tai aptarti?
- Kaip žinote esąs teisingame projekto planavimo kelyje?
(*padedama parengti įdirbio stebėsenos ir reflektavimų planą*)
- Kaip dažnai turėtumėm susitikti tiesiogiai ar netiesiogiai projekto įgyvendinimo metu?
(*išlaikomas konkretumas, projekto valdymo neperimant iš mokinio*)

Besimokančiojo kelionė suteiks mokiniui daug nepatirtų įspūdžių, informacijos, klausimų, bendravimo su žmonėmis. **Įspūdžių fiksavimas (užrašų pildymas)** gali būti gera idėja: tokiu būdu mokinys gali "išlieti" nereikalingą įtampą bei, kas yra svarbiausia, reflektuoti įvykius. Pritaikykite reflektavimą koučingo užsiėmimuose kaip standartinę procedūrą.

- VII. Dar kartą priminkite mokiniui, kad projektas gali ženkliai keistis pradėdant bendradarbiauti skirtingoms šalims. Tai yra normalu ir projekto žemėlapis čia gali tapti kompasu: turinys gali būti koreguojamas, tačiau svarbu žinoti, kad:

>> **mokinys nori patirti projekto sėkmę, jis visuomet turi laikytis, nepaisant visų pokyčių, keturių kvadrantų perspektyvos.**

VIII. **Projekto pristatymas** yra paskutinis projekto koučingo etapas. Padėkite mokiniui pristatyti projekto idėją holistiniame kontekste, įvardinant siektinus rezultatus, dalyvaujančius partnerius, procesų ir rezultatų analizę bei apmąstymus (reflektavimus), atsakant į klausimus "ko siekiama išmokyti ir kaip tai įtakos ateitį?"

IX. Po paskutinio koučingo užsiėmimo, kuomet projektas parengtas įgyvendinimui, koučeris **apibendrina mokinio raidos procesą** atsižvelgiant į besimokančiojo kelionės aspektus. Ši veikla atliekama bendradarbiaujant su priimančia įmone. Patarimai kaip ši veikla galėtų būti atliekama pateikiami *baigiamojo mokinio veiklos įvertinimo* pavyzdyje, kuris yra pateikiamas Gairių prieduose – šią formą galite drąsiai adaptuoti savo reikmėms.

Gairių **1 Priede** pateikiamos BTP koučerių pasiūlytos idėjos ir apmąstymai.

Koučingo mokėjimų ugdymas: pirmasis koučingo su mokiniu užsiėmimas (20 minučių)

Porose: mokinys ateina į pirmąjį koučingo užsiėmimą turėdamas idėją. Koučeris ir mokinys kartu pildo projekto žemėlapi. Pora daugiausiai dirba su kvadrantais UL, UR ir LL (priimančios įmonės perspektyva šiame etape kol kas neaiški). 10 minučių.

Po 10 minučių poros išsiskiria ir ieško kitos poros, atliekančios kitą vaidmenį. Suradę naują porą dalyviai ugdo mokėjimus: mokinys tampa koučeri, o koučeris tampa mokiniu.

Priimančiosios įmonės koučingas

Ir vėlei – šokiui reikalingi keli atlikėjai...

Suderinamumo gairėse apibūdinome gero suderinamumo proceso tikslą ir rezultatą. Skirtingos institucijos naudojasi skirtingais mokymosi darbo vietoje paieškos metodais. Nežiūrint į tai kaip tai atliekama jūsų institucijoje, **koučeris turi dalyvauti paieškos procese** nuo pat tos akimirkos, kai mokinys sugalvoja projekto idėją. Šis ryšys yra labai svarbus, tačiau svarba negali būti pervertinama. Rekomenduojame naudotis suderinamumo gairėmis siekiant įtvirtinti koučingo procesą.

Priimančios įmonės koučingas turėtų vykti paraleliai su mokinio koučingu – priimkite koučingą kaip logišką suderinamumo proceso tęsinį. Dabar, kai priimančioji įmonė yra įsipareigojusi dirbti su mokiniu, galite susikoncentruoti į pagalbą ieškant naudos įmonei ir mokiniui identifikuojant projekto tikslus. Jūsų pastangos turi būti sutelktos į lūkesčių **komunikavimą ir valdymą**.

Koučingo mokėjimų ugdymas: priimančiosios įmonės tikslų identifikavimas (8-10 minučių; ši praktika taip pat rekomenduojama suderinamumo gairėse)

Nedideli vaidmenys: vienas asmuo interviu imantis ir vienas asmuo interviu duodantis; porose, trys minutės ir pasikeitimas vaidmenimis. Pasirengimas grindžiamas prieš tai atlikta veikla, interviu planuojamas su priimančia įmone. *Jūsų tikslas – identifikuoti priimančios įmonės ir mokinio dalyvavimo projekte motyvus ir lūkesčius.*

Nuo šiol atkartosite mokinio ir priimančios įmonės tikslus, padedant abiem pusėms bendradarbiauti.

Patartina priimančią įmonę **pakartotinai informuoti apie galimus projekto pasikeitimus**, identifikuotus koučingo užsiėmimo metu. Mokiniui taip pat dažnai turi būti primenama priimančios įmonės perspektyva, adekvačiai vertinama kartu su mokinio progresu. Panaudokite *projekto koučingo žemėlapi* visiems pokyčiams identifikuoti.

Jei turite galimybę, rekomenduotina **aplankyti mokinį priimančioje įmonėje**. Jei tai neįmanoma, užtikrinkite susisiekti su mokiniu galimybę telefonu, mokiniui praleidus priimančioje įmonėje kelias dienas. Prisiminkite, kad mokinys jums gali ne viską atvirai papasakoti priimančios įmonės atstovui pokalbio metu būnant šalia, todėl pravartu su mokiniu susisiekti vakare, ne darbo metu.

Koučingas projekto eigoje: konfliktų sureguliuavimas ir išdėstymas

Tikėtina, kad susidūręs su realia aplinka projektas praras savo svarbą ir taps pasmerktas lėtai pražūčiai, kadangi mokinys nesugebės susidoroti su aplinkos veiksniais, įtakojančiais projekto raidą, ar neįveiks kilusių tarp bendradarbiaujančių pusių nesuspėjusių bei konfliktų.

Atsižvelgiant į šią situaciją kyla klausimas ką pirmiausiai reikėtų gelbėti: projektą ar mokinį?

Koučingo privalumas slypi tame, kad jis pradedamas nuo klausimų, bet ne nuo atsakymų. Tai reiškia, kad nėra klaidingų atsakymų, yra tik teisingai formuluojami klausimai. Mokinys pateiks savo paaiškinimą, priimančioji įmonė pateiks savo situacijos vertinimo versiją. Įsiklausykite atidžiai ir **pasinaudokite projekto koučingo žemėlapiu kaip priemone**, leidžiančia diagnozuoti kas yra blogai ir kuriame kvadrante **būtinai pokyčiai** siekiant išlaikyti projekto esminę idėją.

Veskite savo mokinį žemėlapiu, kvadrantas po kvadranto, siekiant: atsakyti į klausimus kas pasikeitė mokinio vidiniame pasaulyje, kaip tai paveikė veiksmus, įtakojusius projekto raidą, ar priimančiosios įmonės ketinimai ir veiksmai pasikeitė, kokie pokyčiai būtinai projekte ir kaip su šiais pokyčiais turi būti supažindinti visi projekto dalyviai?

Priminkite mokiniams būtinybę **reflektuoti**: ką jie išmoko, ką galėjo padaryti kitaip? **Apmąstymus** pravartu pasižymėti: tai gali palengvinti įtampą ar priminti galimas konfliktines situacijas ir jų sprendimus šioms jau pasibaigus.

Žiūrėjimas į galinio vaizdo veidrodį iššaukia kelis potencialius pavojus:

- Koučeris jaučia rizikuojantis reputacija (*“leškodamas įmonės idėjau daug laiko ir pastangų, kaip ir įtikindamas juos priimti mokinį... Jie suabejos mano profesiniais mokėjimais”*)
- Koučeris gali būti linkęs kaltinti mokinį ir prarasti objektyvumą diagnozuojant problemą. Jei įtariama, kad taip gali nutikti, suspenduokite savo vertinimą, dar kartą peržvelkite visus veiksmus ir įsiklausykite į rezultatus. Priminkite sau, kad viskas vyksta ne dėl jūsų. Prisiminkite, kad jus su mokiniu vienija bendras pasitikėjimas – užsitarnavęs pasitikėjimą jūs galėsite atnaujinti pačias painiausias situacijas rasdamas problemų sprendimus.
- Koučeris leidžia probleminei situacijai tvarkytis savaime laiko eigoje (*“Ji protinga mergina, ji turi pati suvokti ką daryti; atradusi sprendimą ji tobulės”*)

Tai gali nutikti, tačiau dažniausiai mokinio savaiminis tobulėjimas įvyksta projekto sąskaita. Paliktas vienas mokinys jaučiasi nesaugus ir kovodamas su situacijos sudėtingumu pasiduoda, stengdamasis išsaugoti save (susirasti draugų, daugiau laiko skirti pramogoms, internete atlikti “rinkos tyrimą”). Todėl prevenciškai vertėtų užsitikrinti reguliarių kontakto palaikymą, panaudojant aktyvų klausymą ir projekto koučingo žemėlapi.

Vaidmenų atlikimas: konflikto sureguliuavimas

(4 grupės, sudarytos iš 3-4 asmenų, 25 minutės laiko:

10 minučių diskusijoms, 10 minučių vaidmenų atlikimui, 5 minutės reflektavimui)

Suformuojamą trijų veikėjų grupę sudaro mokinys, koučeris, priimančioji įmonė ir, esant poreikiui, stebėtojas. Vaidmenų atlikimui pristatyti du pagrindiniai scenarijai:

- I. 1 scenarijus: Heidi ir Sofija gėlių parduotuvėje Jelgavoje (3 Priedas)
- II. 2 scenarijus: Ligita šunų viešbutyje Švedijoje (4 Priedas)

Koučingas, peržengiantis HansaVET ribas: koučingas gyvenimui

Galima tikimybė, kad tokio pobūdžio koučingas taps pirma mokinio gyvenimiška patirtimi. Koučingas yra galingas įrankis, todėl linkėtina, kad jaunas asmuo sutiktų gyvenimo kelyje gerą koučerį kaip įmanoma anksčiau. Pasitikėjimas savimi ir verslumo dvasia yra pagrindiniai asmens sėkmės elementai globalizacijos užvaldytame pasaulyje, o geras koučeris šiuos elementus geba padėti atpažinti ir plėtoti.

Sėkmės!

1 Priedas

BTP projekto koučeriai: patirtis ir rekomendacijos

BTP koučeriai, dirbdami su mokiniais, stebėjimų ir reflektavimo dėka sukaupė neįkainojamą patirtį. Šia patirtimi verta pasidalinti, todėl didžioji patirties dalis atsispindi šiose Gairėse. Patalpinta prieduose informacija turėtų pasitarnauti kaip paskata padėti jauniems asmenims sėkmingai integruotis šiame globaliame pasaulyje.

Projekto plano kūrimas

Jauni asmenys nėra susipažinę su „projektu“ kaip veiklos organizavimo būdu. Kartais jiems atrodo, kad viskas yra lengvai suvokiama ir paprastai padaroma; atkreipkite jų dėmesį, kad „projektas“ yra specifinė forma, turinti:

- Aiškią idėją, kuri virsta aiškiu tikslu;
- Įsivaizduojamus rezultatus ir pasekmes;
- Aiškų socialinio partnerio įvaizdį, įvertinant jo lūkesčius;
- Projekto planą, numatant veiklas ir jų atlikimo grafiką;
- Projekto planą, išskiriant veiklų etapus ir tarpinius rezultatus;
- Žmogiškųjų išteklių resursus: pareigų pasiskirstymą;
- Finansinę perspektyvą (dažnai nepakankamai rimtai vertinamą)

Vieno puslapio projekto santrauka yra geras projekto kūrimo atspirties taškas, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad BTP dalyviai yra skirtingi – vieniems reikia daugiau pagalbos rengiant projekto biudžetą, kitiems – analizuojant rinkodarą. Tuo tarpu laikas, skirtas koučingui, yra ribotas, todėl pakankamai sudėtinga išlaikyti balansą ir fokusuotis į kiekvieną detalę.

Finansinė perspektyva

Jauni asmenys taip pat dažnai neturi bendradarbiavimo su bankais ar kitos projekto ekonominio naudingumo vertinimo patirties. Būtent todėl kyla sunkumų neteisingai planuojant projekto įgyvendinimui būtinų priemonių įsigijimą.

Skirkite laiko diskusijoms apie finansines projekto perspektyvas, ugdydami mokinio finansų valdymo gebėjimus. Diskusijose jums gali pasitarnauti šie klausimai:

- Investicijos – ar jums tikrai būtina paskola?
- Kaip jūs apskaičiuojate skolos grąžinimo periodą?
- Kas yra jūsų klientas? Iš kur žinote ar tas klientas norės mokėti už jūsų sukurtą produktą?
- Kiek jums reikia uždirbti per mėnesį, kad galėtumėt išlaikyti savo verslą?
- Nustatykite visas išlaidas, pajamas, mokesčius.
- Ar jūsų kainos atitinka rinkoje nustatytų kainų lygmenį?
- Koks draudimas, licenzija ar sutartis gali būti reikalingi jūsų veiklos vykdymui ar vykdymo eigoje?

Bendravimas

Projekto įgyvendinimo eigoje svarbu priminti mokiniui komunikacijos su socialiniu partneriu būtinybę.

- Reikalingas informacijos atnaujinimas?
- Kaip dažnai ir kokiomis priemonėmis informacija yra atnaujinama?

Rizikos

- Kokios rizikos projekte yra numatytos: kam jos priskiriamos?
- Koks yra rizikų valdymo planas?

Kontaktų valdymas

Mobilumas suteikia daug puikių galimybių užmegzti naujus – vietinius ir tarptautinius – kontaktus. Pasistenkite įtikinti mokinį kontaktų valdymo asmenine nauda, kadangi tai gali pasitarnauti jo ateities verslui.

- Kaip dokumentuoti ir kurti kontaktų tinklą?

Mokinio branda

Suprantama, jog visi mokiniai išsiskiria savo branda. Koučingo metu kai kuriems mokiniams tenka pasakyti, kad jie nenori ar dar nėra pasirengę tapti verslininkais. Kita vertus, koučeris visada turi būti pozityvus ir neužkirsti kelio mokinio pradinių tikslų įgyvendinimui.

Koučerių bendradarbiavimas

Koučingo kokybė tik gerėja, kai koučeriai tarpusavyje aptaria skirtingus mokinių profilius, tokiu būdu besimokydami vieni iš kitų – profesinio mokymo įstaigoje suburta šių specialistų darbo grupė tik pagerintų jų veiklos rezultatus.

Koučingo užsiėmimai

Kai kurie mokiniai yra pasyvesni, tingesni nei kiti, kai kurie – linkę pamiršti įvairius dalykus. Būkite pasiruošę mokiniams dažnai priminti apie koučingui skirtą laiką.

Būkite atviri ir lankstūs dirbdami su mokiniu bei būtinai jam paskirtu laiku. Apsikeiskite telefonų numeriais, elektroninio pašto ar Skype adresais. Kai kurie mokiniai koučingo metu visai neužduoda klausimų, nes klausimai, kaip dažnai nutinka, kyla vėliau. Jauni asmenys jaučiasi patogiau užduodami rūpimus klausimus socialiniuose tinkluose (Facebook, Skype).

Prieš koučingo užsiėmimus informuokite mokinį kokiais klausimais norėtumėte padiskutuoti – tai suteiks mokiniui daugiau laiko išankstiniam minčių apmąstymui, o bendros diskusijos taps produktyvesnės.

Pagalba mokiniui fokusuojantis į mokymąsi priimančiojoje įmonėje

„Baltijos profesinio rengimo programos“ koučeriai parengė lentelę, kurioje 2 etapas yra skirtas patirties struktūravimui, kai mokinys dirba priimančiojoje įmonėje.

BTP etapas	Diskusiniai klausimai
1. Prieš ir per pradinį koučingo pokalbį	<ul style="list-style-type: none">– Ką norėtumėte veikti gyvenime (kokia jūsų svajonė ar svajonės)?– Kokius asmeninius gabumus pastebėjote (asmeninės stiprybės)?– Ar esate susipažinęs su „Baltijos profesinio rengimo programos“ tikslais? Kokie jie yra?– Kokį projektą norėtumėte parengti: verslo ar mokymosi? Galbūt mišrų? Kodėl?– Jei norėtumėte parengti mokymosi projektą, kaip jame plėtotumėte verslumo idėją?– Trumpai pristatykite savo projektą?– Kaip sieksite tarptautinio bendradarbiavimo?– Ką pasiūlysite priimančiai įmonei?– Kaip priimančioji įmonė sureagavo į jūsų planus?
2. Praktikos užsienio įmonėje metu	<ul style="list-style-type: none">– Kokios jūsų pareigos, kasdieninė veikla?– Ar priimančioji įmonė atitinka puoselėtus lūkesčius?– Kaip sekasi bendrauti? Su kuo bendraujate? Kokius klausimus užduodate?– Ar matote galimybes pareklamuoti savo projektą?– Kokios galimybės bendradarbiaujant svečioje šalyje?– Kokie tikslai įgyvendinti darbo metu? Nepamirškite parengti pristatymo (powerpoint programos pagalba):– Informacija apie save.– Informacija apie priimančią įmonę.– Projekto pristatymas.– Rezultatai ir reflektavimas.– Ateities planai.
3. Baigiamasis koučingo pokalbis	<ul style="list-style-type: none">– Kaip sekėsi? Ar puoselėti lūkesčiai išsipildė?– Kokiais pasiekimais džiaugiatės?– Kokiais jūsų pasiekimais džiaugiasi priimančioji įmonė?– Ar planuojate tęsti bendradarbiavimą?– Kokie ateities planai siejami su parengtu projektu?

2 Priedas

Baigiamasis mokinio veiklos įvertinimas

Įvertinimas užpildomas koučeriu bendradarbiaujant su priimančia įmone.

I. Asmeninė informacija.

Mokinio vardas, pavardė	
Koučerio vardas, pavardė	
Data	

II. Priimančioji įmonė.

Įmonės pavadinimas	
Kokie priimančiosios įmonės tikslai, siejami su dalyvavimu projekte?	
Ar priimančioji įmonė pozityviai vertina projekto rezultatus?	
Mokinio bendras suinteresuotumas įmonės vykdoma veikla	
Priimančios įmonės pozicija vertinant mokinį	
Priimančios įmonės pastabos ir rekomendacijos dėl programos įgyvendinimo	

III. Projektas.

Projekto pavadinimas (įrašoma programos pabaigoje)	
Ar projektas pakito po pirmojo susitikimo su mokiniu? Kaip ir kodėl?	
Prašome pateikti komentarus referuojant projekto: <ul style="list-style-type: none"> - Specifiškumą - Verslumą - Tarptautiškumą/regioninę dimensiją 	

IV. Mokinio gebėjimai atlikti projektinę veiklą.

Pasirinkite tinkamiausią alternatyvą, apibūdinančią jūsų vertinimą:

Gebėjimas	Žemas	Vidutinis	Aukštas
Tikslų, uždavinių formulavimas			
Socialinio dalininko perspektyvos identifikavimas			
Veiklų planavimas laiko skalėje			
Biudžeto sąmata			
Stebėseną ir progreso vertinimas			

V. Įvertinkite mokinio gebėjimus prieš ir po projektinės veiklos panaudojant 1-5 balų vertinimo skalę, kai 1 yra žemiausias balas, o 5 – aukščiausias.

Gebėjimai	Prieš	Po
Konteksto suvokimas ir veiklų prioritizavimas		
Sudėtinių perspektyvų suvokimas		
Ateities vizijos matymas		
Iniciatyvos išlaikymas		
Argumentacija (žodinė ir rašytinė)		
Problemų sprendimas		
Bendradarbiavimas		
Laiko efektyvus panaudojimas		
Įtampos dirbant išlaikymas		

VI. Bendri koučerio pastebėjimai ir komentarai mokinio potencialo plėtojimo kontekste (analizė, rekomendacijos...)

3 Priedas

Scenarijus 1: Heidi ir Sofija gėlių parduotuvėje Jelgavoje

Vita yra Heidi ir Sofijos koučerė. Pirmadienio vakare, pirmą merginų dieną priimančiojoje įmonėje, Vita gauna elektroninį laišką.

Iš: Heidi

Išsiųsta: Pirmadienis, 2012 m. gegužės 28 d., 06:34 val.

Kam: Vita

Tema: Problema su priimančia įmone

Sveiki Vita ir Anders!

Aš ir Karina esame nusivylę priimančia įmone – gėlių parduotuve, kadangi jie mums nenumatė jokių veiklų, nemoka kalbėti anglų kalba ir didžiąją laiko dalį mus ignoruoja. Mums nesmagu čia būti žinant, kad jie nesupranta mūsų, o mes – jų. Agrita anglų kalba bendrauja labai nedaug, o kita mokytoja visai nekalba, todėl būnant čia kažko išmokti yra neįmanoma. Kreipiamės į Agritą, tačiau ji negali mums nieko paaiškinti. Jelgavoje didžioji žmonių dalis nekalba angliškai, todėl galvojame apie priimančios įmonės pakeitimą ir persikėlimą į Rygą, kur bus daugiau anglų kalba bendraujančių žmonių.

Galbūt rytoj bus geriau, pažiūrėsime ir būtinai jus informuosime!

Heidi ir Sofija

Jūsų užduotys:

- I. Išanalizuokite situaciją: kokią matote problemą?
- II. Ar matote problemos sprendimo būdų?
- III. Kodėl ši situacija įvyko?
- IV. Ko galima buvo išvengti?

Antrojoje koučingo situacijoje: vaidmenų žaidimas.

Sprendimas

I. Kitą dieną, antradienį, Vita išsiunčia elektroninį laišką:

Nuo: Vita

Išsiųsta: Antradienis, 2012 m. gegužės 29d., 12:05 val.

Kam: Heidi, Sofija ir Anders

Tema: Atsakymas: Problema su priimančia įmone

Brangieji,

Kalbėjau su Agrita, priimančios įmonės atstove. Ji bendravo pozityviai ir teigė, kad džiaugiasi savo įmonėje matydama Sofiją ir Heidi. Merginos, jūs jai iš tiesų patinkate!

Ji pripažino, kad komunikacija iš tiesų nėra sklandi, tačiau buvo įsitikinusi, kad su šia problema įmanoma susidoroti.

Šiuo metu įmonė turi daug užsakymų dėl vykstančių renginių, todėl ji tikra, kad merginos galės daug padėti. Ji paminėjo, kad merginos jau pasiūlė keletą dekoravimo idėjų.

Aš informavau Agritą, kad atvykstu į Jelgavą antradienį. Siūlau jums, Sofija ir Heidi, paruošti keletą klausimų, kuriuos norėtumėte užduoti Agritai apie įmonės verslą. Tokiu būdu galėčiau jums padėti aptarti tuos klausimus su Agrita.

Esu įsitikinusi, kad problemą išspręsimė. Vakar buvo tik pirmoji diena, tad visiems ji galėjo būti šiek tiek paini.

Linkėjimai,

Vita

II. Dvejų dienų laikotarpyje Vita apsilanko Jelgavoje ir pateikia ataskaitą:

Iš: Vita

Kada: 2012 m. birželio 1 d., 16:52 val.

Kam: Anders

Kopija: Heidi, Sofija

Tema: Atsakymas: Priimančioji įmonė Jelgavoje: floristų dirbtuvės

Brangus Anders,

Vakar aplankiau floristų dirbtuves Jelgavoje, kur mūsų "Baltijos profesinio rengimo programos" dalyvės Heidi ir Sofija atlieka praktiką. Buvo vakaras, tačiau mūsų mokinės vis dar buvo darbe ir ruošė skirtingas gėlių ir augalų dekoracijas. Vadybininkė su kitas darbuotojais taip pat darbavosi.

Pirmiausiai pabendračiau su vadybininke Agrita, o tuomet su Sofija ir Heidi.

Įmonė: tai yra dirbtuvės (ne parduotuvė), kuriose kuriamos dekoracijos ir gėlių kompozicijos, priimami užsakymai dekoruoti patalpas, pastatus, vitrinas, vykstant ypatingiems renginiams. Įmonė bendradarbiauja su Prekybos ir amatų rūmais ir yra mokymo centras tiems, kas nori tapti amato meistrų floristikos sferoje. Sprendžiant iš dekoracijų dirbtuvėse, tai labai kūrybiška vieta. Vadybininkė šiek tiek kalba angliškai, bet ne sklandžiai. Kita darbuotoja angliškai nekalba.

Ką įmonė gali pasiūlyti mokinėms:

- I. Galimybę kasdien praktikuojantis ir mokantis iš meistrų patobulinti floristikos mokėjimus; mokinės įtrauktos į skirtingos paskirties dekoracijų gamybą.
- II. Dalyvavimą trijų dienų mokymo kursuose, kurie organizuojami Latvijos floristams (mokinėms bus įteiktas sertifikatas).
- III. Dienos vizitą į Rygą, aplankant kitų floristų parduotuves.
- IV. Galimybę aplankyti Ligitą – sodo vadybininkę, kuri augina gėles pardavimui.
- V. Atsakymus į klausimus, susijusius su įmonės verslo aspektais. Šiai veiklai atlikti būtinas vertimas ir tai išlieka problema.
- VI. Lankstų ir palaikantį požiūrį, siejamą su mokinių norais turėti laisvo laiko.

Vadybininko požiūris:

Vadybininkas yra patenkintas mokinių veikla: giriami jų mokėjimai ir rimtas bei su sunkiu darbu siejamas požiūris. Apgailestaujama dėl kalbinių problemų;

Palaikomas atvirumas ir siūlymai iš mokinių bei siunčiančios institucijos pusės; siekiama padėti mokinėms mokymosi procese.

Mokinių požiūris:

Mokinių iniciatyva identifikuotos komunikacijos problemos, ypač pirmosios dienos eigoje. Sudėtinga aptarti komplikotas situacijas. Abipusiam supratimui pasiekti reikalingas laikas.

Vis tik mokinės atrado kūrybišką komunikacijos problemos sprendimo būdą: kliūtys įveiktos naudojant kūno ir verbalinę kalbą, "Google Vertėjas" programą. Mokinės įdėmiai stebi ir vertina specifinę gėlių komponavimo techniką; jos stengiasi atlikti daug naujų dalykų; jos pastebi kultūrinius skirtumus; jos noriai mokosi bei stengiasi išmokyti esant naujose aplinkybėse. Mokinės pripažįsta, kad dabartiniai jų projektai gali būti labiau traktuojami kaip mokymosi, bet ne verslo, projektai.

Mano/koučerio požiūris:

Manau, kad tai viena iš mūsų geriausių priimančių įmonių, kadangi ši įmonė noriai dirba su mokiniais, stengiantis suteikti visokeriopą pagalbą.

Taip pat mūsų BTP mokinės Heidi ir Sofija pademonstravo mokėjimą ir talentą spręsti komunikacines ir tarpkultūrines problemas; jos apsisprendė ir linkę mokytis iš priimančios įmonės, padedant įmonei susidoroti su kasdieninėmis problemomis. Aš taip pat pasiūliau pagalbą abiem šalims, siekiant prisidėti prie problemų efektyvaus sprendimo. Esu pasiekama elektroniniu paštu, mobiliu telefonu ar Skype programa.

Heidi ir Sofijai parengiau specialias užduotis, skatinančias naudoti skirtingus mokymosi metodus. Šios užduotys padės reflektuoti individualias patirtis ir pasiruošti baigiamajam pranešimui (žr. toliau).

Su linkėjimais,

Vita

4 Priedas

Scenarijus 2: Ligita šunų viešbutyje Švedijoje

Ligos projekto idėja siejosi su modernaus gyvūnų centro, teikiančio įvairias paslaugas, įsteigimu. Centro veiklos vizija apjungė prekybos įvairiomis gyvūnų priežiūros priemonėmis ir maistu idėją, šunų treniravimo, prižiūrint specialistui, ar šunų viešbučio paslaugas.

Ligita įsikūrusi šunų viešbutyje netoli Arlandos oro uosto. Čia savo augintinius palieka iš šalies išskrendantys asmenys.

Ingvar ir **Inta** yra Ligos koučeriai: Ingvar įsikūręs Švedijoje, o Inta – Latvijoje (Ligita yra latvė).

Praėjus dviems vizito dienoms, projekto Latvijoje vadybininkė latvių kalba gauna elektroninį laišką:

Labas Liene,

Nesu tikra ar galėsiu čia taip ilgai išbūti. Kaip žinote, turiu labai gerą projekto idėją ir jūs minėjote, kad priimančioji įmonė galės padėti ją realizuoti. Praleidau čia jau dvi dienas, tačiau apie mano projektą su Helena beveik nekalbėjome. Atrodo, aš jai nepatinku. Vietoj mano projekto aptarimo ji siunčia mane valyti ir šerti šunų. Žinoma, šį darbą aš galiu atlikti, tačiau mano atvykimo tikslas ne toks. Helena pasiteiravo manęs apie projektą pirmąją atvykimo dieną, klausdama kaip aš ruošiuosi įgyvendinti idėją, ar turiu šiam tikslui pinigų. Iš tiesų tai yra mano problema ir jai šie klausimai neturėtų rūpėti.

Ar Stokholme yra kitų šunų priežiūros centrų? Būtų šaunu taip pat įgyti kitos patirties.

Ir mums reikėtų spręsti apgyvendinimo problemą – mano kambaryje labai šalta, pro nesandarų langą pučia vėjas, todėl buvau priversta langą uždengti pagalve.

Su linkėjimais,
Ligita

Jūsų užduotys:

- I. Išanalizuoti situaciją: kas, iš tiesų, yra blogai?
- II. Kokie būtų jūsų pirmi veiksmai siekiant surasti sprendimą?
- III. Kodėl tokia situacija įvyko?
- IV. Ko buvo galima išvengti?

Antrasis koučingo užsiėmimas: vaidmenų atlikimas.

Sprendimas

Liene, projekto vadybininkė Latvijoje, susisiekusi su projekto vadovu Anders išdėsto situaciją ir prašo jo kontaktuoti su priimančia įmone. Anders gyvena Stokholme, todėl tiesiogiai gali spręsti bręstantį konfliktą.

Pristatomas Anders pokalbio su Helena apibendrinimas.

Iš: Anders
Kam: Kolegoms
Išsiųsta: Ketvirtadienis, 2010 m. lapkričio 18 d., 19:41 val.
Subjektas: Ligita Brangieji,

Šiandien kalbėjau su Ligita ir Helena Magnusson. Pirmiausiai pokalbis vyko su Ligita, kuri teigė, kad praktika yra įdomi, tačiau nuobodi, kadangi visą laiką ji skiria šunų priežiūrai, o apie verslo planą su Helena diskutuoja labai mažai. Ligita pasiūlė, esant galimybei, aplankyti kitą šunų priežiūros centrą, siekiant įgyti daugiau patirties projektuojant verslo idėją.

Tuomet kontaktavau su Helena, siekdamas išsiaiškinti jos poziciją, kuri, iš tiesų, skyrėsi. Akivaizdu, kad Helena nėra patenkinta Ligos veikla. Visų pirma, Ligita sudarė nusimanančio apie šunų priežiūros verslą asmens įspūdį. Tačiau paklausinėjus tapo aišku, kad Ligita apie šį verslą išmano labai nedaug.

Helena planavo aptarti su Ligita verslo idėją: kaip pradėti veiklą, kaip planuoti biudžetą, kt. Tačiau pirmąją Ligos vizito dieną Helena apsigalvojo ir paprašė Ligos padirbėti su šunimis. Praėjus trims dienoms ji suprato, kad Ligita taip pat neišmano kaip elgtis su šunimis: darydama klaidas ji nelabai nori iš jų pasimokyti.

Pasak Helenos, Ligita turi svajonę, bet ne mokėjimus, būtinus svajonės įgyvendinimui. Ką galime padaryti? Pirmiausiai su Helena sutarėme, kad ji turi su Ligita praleisti daugiau laiko, kad Ligita geriau pažintų ją ir jos verslo idėją. Helena paprašė Ligos parengti klausimus ir atlikti "interviu".

Antra, aš pasikalbėsiu su Ligita ir įtikinsiu ją pasinaudoti šia galimybe mokantis verslo pagrindų. Šis projektas yra tikrai geras, tačiau turime padėti Ligitai atsidurti "sąmoningo besimokančiojo pozicijoje".

Gero vakaro!
Anders

Ingvar, Švedijos koučeris, stengėsi susisiekti su Ligita keletą kartų, tačiau nesulaukė atsakymo. Buvo nuspręsta įtraukti Intą, Latvijos koučerę, kuri komunikavo su Ligita latvių kalba.

Pristatomas Intos pokalbio su Ligita apibendrinimas.

Iš: Inta

Kada: 2010 m. lapkričio 19 d., 2010; 14:08 val.

Kam: Kolegoms

Subjektas: Re: Ligita M.

Prioritetas: Aukštas

Brangus Anders ir kiti,

Dėkoju už pastangas siekiant išsiaiškinti Ligitos situaciją. Norėčiau pasidalinti detalesne informacija, kurią pavyko sužinoti. Ingvar, tikriausiai galite šią informaciją persiųsti Ligitos priimančios įmonės atstovei Helenai. Iki šiol Ligita rašė tik Liene, taigi, Liene, dėkoju už šiuos man persiųstus laiškus.

Reakcija į koučingą

Aš norėčiau su Ligita praveisti antrąjį koučingo užsiėmimą, kadangi manau, kad apie savo projektą ji negalvoja realistiškai. Jos pagrindinė idėja rėmėsi banko suteikiama paskola verslo plėtrai pradėti. Aš jos paklausiau ar praktikos metu ji pasiryžusi šiek tiek padirbėti ir ji patvirtino, kad taip.

Prieš antrąjį koučingo užsiėmimą Liene patvirtino, kad Ligita nusivylusi manimi ir nenori antrojo koučingo užsiėmimo. Ligita mūsų santykius apibendrino taip: "ko ji iš manęs nori? Ji jau sunaikino mano projektą!"

Taigi, antro koučingo užsiėmimo metu nutariau su Ligita elgtis labia apdairiai. Taip pat paprašiau Ingvar galimybės šį užsiėmimą įgyvendinti latvių kalba, siekiant panaikinti bet kokias kalbines kliūtis.

Antrasis koučingo užsiėmimas

Užsiėmimo pradžioje paaiškinau Ligitai, kad BTP nereikalauja gražaus, iš išorės spindinčio, projekto pristatymo. Pagrindinis tikslas yra siejamas su pirmųjų projekto įgyvendinimo proceso žingsnių išmokimu. Paklausiau, ar ji yra numačiusi tolimesnius veiksmus, jei bankas nesuteiks paskolos.

Ji pasiūlė galinti burti klientų gretas siūlydama veterinaro paslaugas ar užtikrindama kelių šunų priežiūrą. Ji užtikrino daug išmokusi iš klinikos, kur ligi šios praktikavosi. Ji buvo įsitikinusi, kad veterinarai uždirba daug pinigų ir tai galėtų paskatinti verslo pradžią. Taip pat buvo paminėta galimybė paveldėti žemę, o tai taip pat galėtų tapti investicija kuriant šunų viešbutį. Mes sutarėme, kad praktikos Švedijoje metu ji turi būti pasiruošusi atlikti nedidelius darbus, pakalbėti su savininku apie projektą bei galimą bendradarbiavimą.

Atrodo, šis pokalbis buvo pozityvesnis ir konstruktyvesnis.

Ligitos praktikos uždaviniai

Manau, visų pirma Ligita turi subręsti kaip asmuo ir tik tuomet gali būti aptariamoms verslo galimybės.

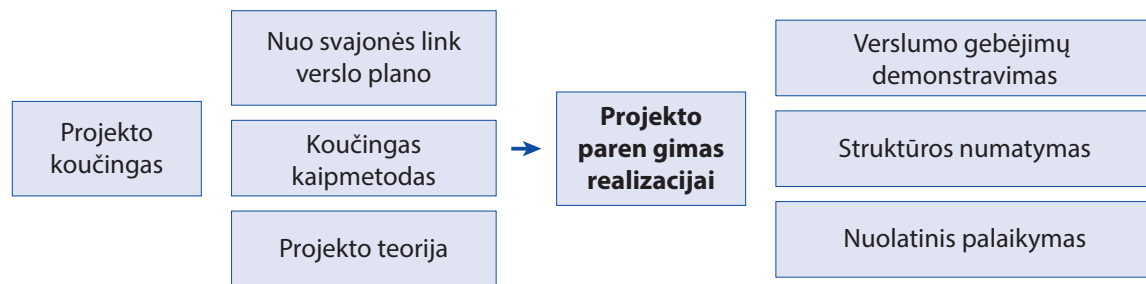
Vis tik geriausias pasiekimas praktikoje taptų Ligitos gyvūnų priežiūros mokėjimų įgyjimas trijų savaičių laikotarpyje. Tai suteiktų jai galimybę vėliau siūlyti gyvūnų priežiūros paslaugas (kaip vieno asmens įmonei, atliekant ir darbdavio, ir darbuotojo vaidmenis). Esame labai laimingi, kad Helena, priimančios įmonės atstovė, yra labai supratinga ir linkusi padėti šioje situacijoje.

Tuo tarpu, Ingvar ir aš nekantraudami laukiame pirmojo Ligitos elektroninio laiško.

Su geriausiais linkėjimais, Inta

5 Priedas

HansaVET projekto koučingas



Trečias skyrius

SUDERINAMUMAS

Suderinamumas: gebėjimo surasti darbo vietą užsienyje ugdymas	54
Ką mes turime suderinti: asmenis, idėjas, projektus, verslus?	55
Kuo HansaVET skiriasi?	55
Su kokiais projektų tipais norėtumėte dirbti?	55
Apibendrinimas ir rekomendacijos.....	56
Būdingi „derintojo“ veiklos sunkumai	57
Suderinamumo ir koučingo sėkmingas pritaikymas	58
Potencialių priimančiųjų įmonių suradimas Baltijos jūros regione/Verslo inteligencija	59
Suderinimo procesas	61
1 mokymo etapas: darbas su vieno puslapio santrauka	61
2 mokymo etapas: projekto idėjos ir pardavimo aspektų identifikavimas.....	62
3 mokymo etapas: priimančios įmonės tikslų identifikavimas	63
Koks yra mentoriaus vaidmuo?	63
Tarpkultūriniai skirtumai	64
Laikas	64
Informacijos ir komunikacijos stiliai.....	65
Sprendimų priėmimas	65
Galimos nesėkmės? Pavyzdžiai ir strategijos	66
Priedai: HansaVET suderinamumas	68

Suderinamumas: gebėjimo surasti darbo vietą užsienyje ugdymas

Kaip sakoma patarlėje – “šokiui reikia dviejų asmenų...”

Tokiu būdu, jei nesate bendradarbiavę su verslo bendruomene, šis priskiriamas vaidmuo gali būti ne tik naujas, bet ir šiek tiek bauginantis. Juk verslo konsultantai pratę ir geriau jaučiasi bendraudami verslo temomis ir taikydami verslo terminologiją. Dėl šio aspekto labai nepergyvenkite: kur yra noras, atsiras ir būdas.

Yra daugelis skirtingų būdų profesinio mokymo ir rengimo teikėjams siekiant surasti mokiniams darbo vietas užsienyje. Dalis institucijų naudojami duomenų bazėmis, talpinančiomis informaciją apie skirtingas užsienio įmones, kiti pritaria mokinių idėjoms ieškant partnerinės užsienio įmonės. Tinkamai taikomas HansaVET metodas gali užtikrinti sėkmę profesinio mokymo ir rengimo sektoriuje kuriant mokymosi darbo vietoje patirtį.

Siekiant įgyvendinti šį tikslą, profesinio mokymo ir rengimo institucijos turėtų tobulinti individualų suderinamumo įgūdį: tinkamas suderinamumas yra gero projekto prielaida, kuris, šiuo atveju, yra pagrindinė projekto raidos priemonė.

Šis suderinamumo vadovas, kaip ir koučingo vadovas, turėtų būti traktuojami kaip dvi integralios dalys, sudarančios HansaVET metodologijos pagrindą. Skaitykite ir taikykite jas integralioje visumoje.

Jūsų institucijoje suderinamumo ir koučingo veiklas gali atlikti tas pats asmuo. Tai būtų tinkamiausias sprendimas siekiant užtikrinti besimokančiojo kelionės kokybę. Suderinamumas atliekamas atsakingai įvertinus mokinio projektą bei jo asmenybę ir asmeninius lūkesčius. Šiuos aspektus koučeris suderinamumo procese gali panaudoti kaip argumentus.

Kitose institucijose suderinamumo ir koučingo veiklas gali atlikti skirtingi asmenys. Išskirtas privalumas priskiriamas didesnei asmens koncentracijai į vieną veiklą, pavyzdžiui, vienas asmuo gali labiau susitelkti į verslo inteligencijos procesus bei priimančiųjų įmonių paiešką, tuo tarpu kitas – į projekto plėtojimo ir tobulinimo procesus. Paminėtinas ir trūkumas, siejamas su dviejų skirtingų asmenų, galinčių skirtingai interpretuoti tikslus, bendradarbiavimo spraga. Svarbu iš anksto įvardinti siekiamus tikslus ir rezultatus, idant skirtingas funkcijas atliekančių asmenų bendradarbiavimas vyktų sklandžiai ir produktyviai.

Šiose Gairėse toliau atkreipsime dėmesį į suderinamumo procesą, palikdami profesinio mokymo ir rengimo institucijoms šių procesų integracijos į vykdomas veiklas sprendimus.

Ką mes turime suderinti:
asmenis, idėjas, projektus, verslus?

Koučingo vadove paminėta, kad HansaVET besimokančiojo kelionės projektas apjungia dvi **raidos perspektyvas**: projekto raidos ir jauno asmens profesinės raidos. Koučerio vaidmuo čia yra labai svarbus siekiant išlaikyti šių dviejų raidos perspektyvų balansą.

Įdarbinimo pokalbis su potencialia priimančia įmone dažniausiai akcentuoja mokinio techninių mokėjimų, tobulintinų įsadarbinimo užsienio įmonėje metu, “pardavimo” aspektą. Tokiu būdu bendrąja prasme, priimančioji įmonė įneša savo ekspertinį ir gamybinį indėlį, siekiant mokinio darbo vietoje įgyjamų mokėjimų įtvirtinimo.

Kuo HansaVET skiriasi?

HansaVET projektas potencialiai yra veiksminga priemonė, skatinanti profesinio mokymo ir rengimo sektoriaus mokinių ne tik plėtoti profesinius mokėjimus, bet ir internacionalizuoti kitus mokymosi tikslus (priimančios įmonės, siunčiančios įmonės, profesinio mokymo ir rengimo institucijos). Sėkmingam verslo projekto įgyvendinimui būtina integruota šių kompetentingumų sąveika.

Projekto tikslų įvardinimas implikuoja aiškią besimokančiojo kelionės trukmę, užtikrinant priimančią įmonę dėl darbo vietos įkūrimo laikotarpio. HansaVET projektas integruoja priimančios įmonės perspektyvas ir tai žinodamas asmuo, atsakingas už suderinamumo proceso įgyvendinimą, gali sėkmingai surasti projekto realizavimui tinkančią įmonę.

Su kokiais projektų tipais norėtumėte dirbti ?

Remiantis BTP patirtimi pastebėta, kad iš 62 projektų 54 galėtų būti įvardinti kaip verslo projektai, tuo tarpu likę 8 siejami su mokinių asmeniniais mokymosi tikslais, pavyzdžiui, priimančią įmonę traktuoti kaip “tradicinę” mokymosi darbo vietoje perspektyvą.

Jei atidžiau panagrinėtumėme 54 verslo projektus, pastebėtumėme, kad 16 projektų vienija *jungtinio verslo su priimančia įmone veiklos*, tuo tarpu kiti 38 projektai gali būti priskiriami palyginamosios veiklos projektams, siekiantiems pradėti verslą savo šalies rinkoje. Vertinant plėtos perspektyvas, šie projektai taip pat svarbūs, nors tiesiogiai į planuojamo vykdyti verslo veiklas ir neįtraukia partnerių, tačiau mokiniai pasinaudos projekto rezultatais plėtodami verslą savoje šalyje. Todėl svarbu komunikuojant su priimančia įmone aiškiai įvardinti siekiamo įgyvendinti projekto tipą, kadangi tai užtikrins **realius priimančios įmonės lūkesčius**.

Abiems pusėms identifikavus ir suderinus lūkesčius, koučeris gali pradėti aktyviai taikyti *integralų projekto koučingo žemėlapi*, naudojamą koučingo modelyje ir aptartą antrame skyriuje “Koučingas”.

Apibendrinimas ir rekomendacijos

- I. Suderinamumo proceso metu kelios raidos perspektyvos – projekto ir mokinio – vykdomos vienu metu.
- II. Projektai gali būti skirtomi į tris “tipus” ir kiekvienas asmuo turi žinoti atskiro tipo **potencialią projekto vertę priimančios įmonės kontekste**:
 - *Aiškūs verslo projektai*, priimančios įmonės traktuojami kaip kuriantys tiesioginę vertę, kuri gali būti išmatuojama ar išreikšta vienokiu ar kitokiu būdu (stipriausias jungtinės veiklos kūrimo rezultatas).
 - *Palyginamieji veiklos projektai*, lyginamosios analizės pagrindu suteikiantys galimybę identifikuoti reziduojamos ir užsienio aplinkų poveikį planuojamam įgyvendinti projektui; priimančioji įmonė netiesiogiai gali pasinaudoti šio projekto tipo rezultatais, susipažįstant su mokinio atlikto tyrimo rezultatais, naudingais įmonei (vidutinis jungtinės veiklos kūrimo rezultatas).
 - *Mokymosi projektai*, akcentuojantys specialios metodikos ar metodo tobulinimą; priskiriami mažiau kompleksiškiems projektams, kurių pagrindinis tikslas siejamas su mokinio įgytų techninių mokėjimų tobulinimu; priimančios įmonės interesas gali atspindėti supratimą, kad užtikrinant mokymosi infrastruktūrą yra investuojama į potencialiai suinteresuotą darbuotoją, tačiau šis interesas nėra ženkliai akcentuojamas, kadangi neužtikrina jungtinės veiklos kūrimo rezultato.

Visi trys projektų tipai yra tinkami HansaVET projekto kontekste. Pastebima sąsaja, kad sėkmingas projekto koučingas įtakoja mokymosi projekto tapumą bandomuoju veiklos projektu ar aiškiu verslo projektu, tokiu būdu padidinant jungtinės veiklos kūrimo rezultatą.

- III. **Aiškų projekto tipo ir jo plėtojimo tikslų identifikavimas palengvina**:
 - **priimančios įmonės, atitinkančios projekto idėją, atrankos procesą;**
 - **projekto pobūdžio įvardinimą;**
 - **realių dvišalių lūkesčių įvardinimą;**
- IV. **Vieno puslapio projekto santrauka** suteikia galimybę koučeriu pradėti darbą su mokiniu. Tai pats pirmasis mokinio intensijų deklaratavimas, kurį “derintojas” gali panaudoti pirmam dialogui su potencialia priimančia įmone. Šiame etape galima pradėti derinti koučerio ir “derintojo” vaidmenis ar užtikrinti gerą tarpusavio komunikaciją.
- V. HansaVET modelis suponuoja, kad paraleliai su mokinio koučingu vyksta ir **priimančios įmonės** koučingas. Jei priimančios įmonės lūkesčiai yra realistiški, koučerio užduotis yra sugebėti juos valdyti.

Įsitinkite, kad priimančioji įmonė **informuota** apie visas aplinkybes ir sulauks bet kokio palaikymo. Jei institucijoje atliekate koučerio vaidmenį, tai puiki pradžia inicijuoti pasitikėjimo, kaip ir suderinamumo, etapą. Jei koučerio vaidmenį atlieka kitas asmuo, tinkamai jį **pristatykite** priimančiai įmonei.

Mūsų patirtis patvirtina, kad priimančios įmonės vertina tiesioginio kontakto, diskusijų bei dialogo su HansaVET koučeriu galimybes. Tad pasinaudokite šiose Gairėse pateiktais patarimais.

Būdingi “derintojo” veiklos sunkumai

Suderinamumas yra siejamas su pardavimais. Kai kurie asmenys pardavimų nemėgsta ir jaučiasi nejaukiai turėdami įsiūlyti kitam prekę. Priskirtas vaidmuo daug sudėtingesnis, jei pardavimų vadybininkas:

- **netiki** produktu, nėra užtikrintas dėl produkto veiksmingumo ir jo vertės tinkamumu klientui
- **nėra gerai informuotas apie produktą**
- **nemato** platesnio produkto pritaikymo konteksto; negali atsakyti į klausimą “kodėl aš tai darau?”

Atsidavęs savo darbui pardavimų vadybininkas žino **kodėl** užsiima šia veikla, kaip siūlomas produktas atitinka **kliento poreikius**, gali paaiškinti produkto panaudojimo vertę.

Atsižvelgiant į platesnį kontekstą galima išvengti negatyvių minčių, pavyzdžiui, vietoj įsitikinimo, kad “parduodu šias niekam nereikalingas šiukšlių dėžes nežinia kam” galima būtų galvoti “aš padedu Švedijai palaikyti švarą, todėl ir parduodu šiukšlių dėžes”. Tinkamai parengtas asmuo gali “internacionalizuoti” platesnę perspektyvą paverčiant ją sava.

Koks yra platesnis kontekstas?

1 užuomina: Baltijos jūros regiono konkurencingumas/patrauklumas yra dėl ...

2 užuomina: kokį poveikį mano veikla daro profesinio mokymo ir rengimo institucijai, kuriančiai geresnius kontaktus su verslo bendruomene?

3 užuomina: kokias bendradarbiavimo galimybes su tarptautine profesinio mokymo ir rengimo institucija užtikrina mano darbas?

Būnant asmeniškai motyvuotu galima pažvelgti į **kliūtis**, trukdančias suderinamumo procesui. Kai kurios jų gali būti priskiriamos ignoravimo ar išankstinės nuostatos aspektams, kitos – patirties stokai, tačiau kliūčių **išankstinis identifikavimas** įtakoja pokalbio su priimančia įmone profesionalumą.

Kliūtys	Kliūčių įveikimo strategija
Priimančioji įmonė nėra susipažinusi su Baltijos jūros regionu, todėl nemato potencialios bendradarbiavimo vertės.	
Priimančioji įmonė neturi internacionalizacijos patirties/žinių	
Priimančioji įmonė pozityviai vertina idėją, tačiau dvejoja dėl galimybės skirti laiką atvykstančiam asmeniui ar naujo projekto įgyvendinimui	
Priimančioji įmonė mato potencialią bendradarbiavimo vertę, tačiau dvejoja mokinio galimybėmis sėkmingai įgyvendinti projektą	
Priimančios įmonės darbdavių anglų kalbos įgūdžiai yra silpni	

Suderinamumo ir koučingo sėkmingas pritaikymas

Profesinio rengimo paslaugų teikėjas, investuojantis laiką ir pajėgumus, stiprinantis koučingą savo mokykloje supranta, kad:

- Profesinio mokymo įstaigų ir verslo įmonių bendradarbiavimas tampa prasmingu ir įžvalgiu analizuojant žmogiškųjų išteklių darbo rinkoje paklausos-pasiūlos prognozes
- Sistemamos žinios apie verslo bendruomenes bei inicijuojami kontaktai su verslo įmonėmis platesniu geografiniu spinduliu sudaro palankias užsienio studentų pritraukimo studijoms Lietuvoje galimybes
- Profesinio mokymo įstaigoms siekiant stiprinti tarptautinę partnerystę bei projektinę veiklą, suderinamumo ir koučingo kompetentingumų valdymas suteikia lyginamąjį pranašumą
- Nepaisant prielaidų, kaip mokiniui atrandama tinkama darbo vieta (mokinio pastangų dėka ar profesinio mokymo įstaigos tarpininkavimo pagalba), mokymo įstaiga užtikrina mokinio įdarbinimo kokybę pasitelkdama mokinio koučingo metodus

Ilgalaikėje perspektyvoje, suderinamumo ir koučingo kompetentingumų valdymas ir plėtojimas suteiks skirtingoms profesinio mokymo įstaigoms naujas bendradarbiavimo formas rengiant mokymo turinį, koordinuojant validavimo ir įdarbinimo procesus – tai paskatins įstaigų integravimąsi į Baltijos jūros regiono (Hansa ECVET projektas) bei Europos Sąjungos švietimo ir verslo erdves.

Potencialių priimančiųjų įmonių suradimas Baltijos jūros regione/Verslo inteligencija

Pateikiame keletą nuorodų, padėsiančių informacijos ieškojimo procese.

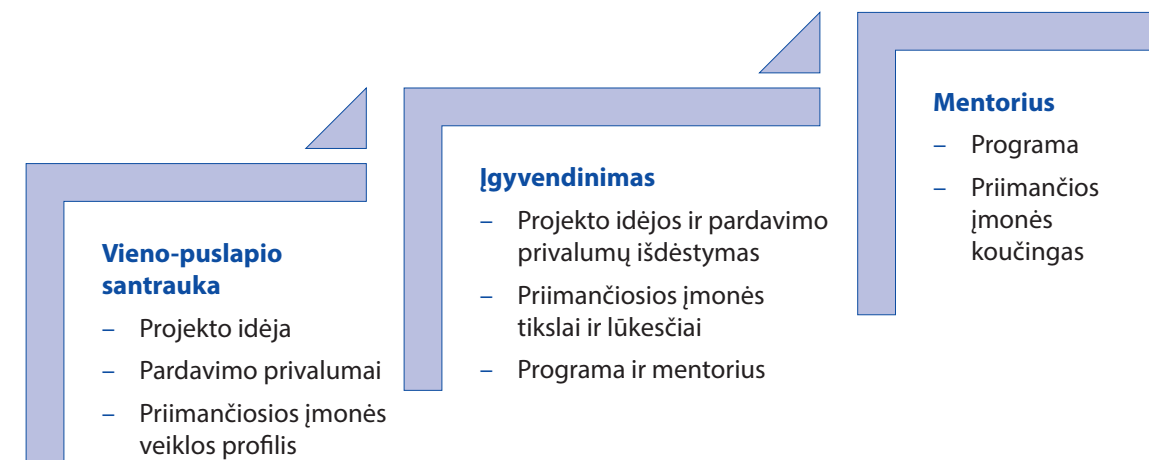
Kokie yra kiti siūlomi būdai surasti potencialias priimančiąsias įmones Baltijos šalių regione?

Šalis	Šaltinis
Švedija	<p>Švedijos Prekybos ir amatų rūmai: http://www.cci.se/en/start/</p> <p>Prekybos mugės Švedijoje: http://www.fairlink.se/web/english.aspx</p> <p>Verslas Švedijoje: http://www.sweden.se/eng/Home/Business/</p> <p>Švedijos tarpininkų asociacija: www.agenturforetagen.se</p>
Estija	<p>Estijos investavimo ir prekybos agentūra: http://www.investinestonia.com/</p> <p>“Įmonė Estija”: http://www.eas.ee/en</p> <p>Estijos eksportuotojų duomenų bazė: http://www.tradewithestonia.com/</p> <p>“Aplankyk Estiją”: http://www.visitestonia.com/en</p> <p>Estijos mažo ir vidutinio verslo asociacija: http://www.evea.ee/?set_lang_id=2</p> <p>Estijos eksporto direkcija: http://www.estonianexport.ee/</p> <p>Estijos prekybos ir pramonės rūmai: http://www.koda.ee/en/partner-search/search-from-members-database-3/</p> <p>Švedijos prekybos taryba Estijoje (padedanti Švedijos įmonėms Estijoje): http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/estland/in-english/</p>

Latvija	<p>Latvijas investavimo ir plėtros agentūra: http://liaa.lv/en</p> <p>Latvijas eksporto-importo direkcija: http://liaa.lv/trade-latvia/latvian-export-import-directory</p> <p>Švedijos prekybos taryba Latvijoje (padedanti Švedijos įmonėms Latvijoje): http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/lettland/in-english/</p> <p>Valstybinė darbo inspekcija: http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-tiesiskas-attiecibas/darbs-arzemes/</p> <p>Latvijos universiteto Karjeros centras: http://www.karjera.lu.lv/studentiem/prakse-un-darbs/prakse/prakse-arvalstis/</p> <p>Virtuālā prakse: http://www.prakse.lv/consultative/question/id/655</p>
Lietuva	<p>Lietuvos plėtros agentūra: http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/106lt.pdf</p> <p>Asociacija "Infobalt": http://www.infobalt.lt/sl/index_lt.html</p> <p>"Investuok Lietuvoje": www.investlithuania.com</p> <p>Verslininkų namai: http://www.vn.lt/</p>

Suderinamumo procesas

Suderinamumo procesas gali būti skirstomas į tris loginius etapus.



Nesistengiame imituoti proceso dirbdami su atskirais elementais.

1 mokymosi etapas: darbas su vieno puslapio santrauka

PADALOMOJI MEDŽIAGA: padalinama **vieno puslapio santrauka trijuose lapuose**. Dirbkite **individualiai 15 minučių** ir užpildykite lentelę.

Projekto pavadinimas	Projekto idėja	Pardavimo akcentai	Priimančiosios įmonės profilis

PADALOMOJI MEDŽIAGA: verslo intligencijos paieška (20 minučių)

Priimančios įmonės profilis	Potencialios priimančios įmonės Latvijoje	Potencialios priimančios įmonės Estijoje	Potencialios priimančios įmonės Švedijoje

2 mokymosi etapas: projekto idėjos ir pardavimo aspektų identifikavimas

Vaidmenų pasiskirstymas keturių asmenų grupėse (12 asmenų) pagal skirtingas šalis: Latvija, Estiją ir Švediją.

Vaidmenys:

- I. Skambinantysis: "derintojas"
- II. Atstovaujantis priimančią įmonę, tačiau netinkamas pokalbiui asmuo: "netinkamas asmuo".
- III. Atstovaujantis priimančią įmonę tinkamas pokalbiui asmuo: "tinkamas asmuo".
- IV. "Stebėtojas".

Vaidmenų atlikimas vykdomas keturiais etapais, kurių kiekvieno trukmė – 5 minutės. Bendras laikas, skirtas vaidmenų atlikimui ir reflektavimui – 40 minučių.

Kiekvieno vaidmenų atlikimo etapo pradžioje dalyvis gauna kortelę, nurodančią konkretų vaidmenį, kurį reikės pristatyti. Po kiekvieno vaidmenų atlikimo etapo dalyviai apsikeičia kortelėmis, tokiu būdu kiekvienam iš dalyvių skirtinguose etapuose atliekant skirtingus vaidmenis. Po ketvirto etapo visi dalyviai bus atlikę visus vaidmenis.

Etapų eiga:

- I. Kiekvienai šaliai pasirengti skiriama 10 minučių:
 - Kiekvienas dalyvis, nepriklausomai nuo priskirto vaidmens, pasirenka projektą (panaudojant anksčiau atliktas užduotis) ir identifikuoja skirtingus galimus pardavimo aspektus, pristatomus priimančiai įmonei;

- Komanda paskirsto pirmo etapo vaidmenis ir projektuoja vieną ar du bandomuosius visų dalyvių, išskyrus "Derintoją", scenarijus.

II. Pirmojo etapo pradžia:

"Derintojas" prieina prie stalo (skirtingos šalies), nežinodamas dalyvių vaidmenų pasiskirstymo, ir "skambina".

Likę trys dalyviai lieka prie stalo – prie jų prieina kitos grupės "derintojas".

"Derintojas" skambina ir kalba su pirmuoju "netinkamu" asmeniu. Vaidmenų atlikimas tęsiamas, "derintojui" bendraujant ir su "netinkamu asmeniu", ir su "tinkamu asmeniu". Svarbu, kad pokalbių kontekstas būtų realus, tačiau tai priklauso tik nuo vaidmens atlikėjų pastangų. "Stebėtojas" pasižymi veiksmo aspektus.

III. Etapo pabaiga po 5 minučių.

"Derintojas" grįžta prie savo grupės stalo ir tuomet apsikeičiama vaidmenimis – atsiranda nauja "derintojo", "netinkamo" ir "tinkamomo" asmenų, "stebėtojo" kombinacija. Veikla tęsiama kol kiekvienas dalyvis atlieka visus priskirtus vaidmenis.

IV. Moderatorius surenka stebėtojų pastabas; pradedamas reflektavimas grupėse.

3 mokymosi etapas: priimančiosios įmonės tikslų identifikavimas

Nedidelis vaidmenų atlikimas:

Interviu imantis ir interviu teikiantis asmenys: darbas poroje, trijų minučių trukmė, apsikeitimas vaidmenimis.

Pasinaudojama anksčiau atliktomis užduotimis (pasirenkamas vienas projektas), atliekamas interviu su potencialia priimančia įmone. *Tikslas – identifiikuoti įmonės dalyvavimo veikloje motyvus ir galimus lūkesčius, susijusius su projekto rezultatais.*

Koks yra mentoriaus vaidmuo?

Priimančioji įmonė dažniausiai komunikuoja su mokiniu tarpininkaujant mentoriui, todėl svarbu, kad įmonėje mokinys turėtų nors vieną mentorių, prisiimančią navigatoriaus, veiklų koordinatoriaus, kontaktinio asmens įsipareigojimus konkrečiam laikotarpiui.

Jūsų kaip "derintojo" vaidmuo yra skirtas užtikrinti, kad mentorius yra susipažinęs su projekto idėja, taip pat mokinio tikslais bei priimančiosios įmonės lūkesčiais. Projektui tęsiantis mentorius turi būti nuolat informuojamas apie vykstančią eigą, numatomus pokyčius ir tai yra didžioji koučerio atsakomybė. Jei neplanuojate konsultuoti mentoriaus, tuomet turite tinkamai pristatyti koučerį.

Tarpkultūriniai skirtumai

Žmonės neabejotinai yra savos kultūros nešėjai. Kaip ir jūs patys. Kultūros problema slypi tame, kad ji praktiškai nematoma jos nešėjui – mūsų elgsena yra įtakojama nesąmoningų kultūrinių pasirinkimų. Kaip ir “kitų”, skirtingas kultūras atstovaujančių, asmenų; jie taip pat linkę elgtis vadovaujant nematoma pasirinkimais. Būtent todėl tarp skirtingų asmenų gali pasireikšti tarpkultūriniai skirtumai ir nesusipratimai.

Čia būtina akcentuoti asmeninį suinteresuotumą užduodant sau klausimą “o kas paskatino kitą asmenį taip pasielgti?”, vietoj savaiminio kito asmens elgesio priskyrimo “blogio” ar “keistumo” kategorijoms. Juk tas pats žodis dažnai turi kelias reikšmes ir visai nesvarbu ar jums patinka tai, ar ne. Bendraudami su priimančiomis žmonėmis turite būti atviras ir pozityvus.

Pažymėtini keli svarbūs aspektai, susiję su šia tema:

- Laikas
- Informacijos poreikiai
- Asmens ir užduoties balansas
- Sprendimų priėmimas

Laikas

Kai kuriose kultūrose laikas yra suvokiamas kaip nuoseklus reiškinys (minutės, valandos, dienos), tuo tarpu kitose kultūrose laikas yra suvokiamas rato (ar spiralės) principu.

Kokios pasekmės šių skirtingo laiko sąvokų?

Nuoseklus/Monochroniškas	Cirkuliarinis/Polichroniškas

Kaip tai susiję su koučingu ir suderinamumu (angl. matching)?

Informacijos ir komunikacijos stiliai

Kultūros gali būti išskiriamos kaip specifinės ir difuzinės (išskaidytos). Specifinės kultūros išlaiko asmeniškumą ir profesionalumą, tuo tarpu išskaidytos kultūros linkę jas apjungti, neišskiriant skirtingų vaidmenų.

Kai kurios kultūros yra labiau orientuotos į tikslus, tuo tarpu kitos – į asmenį.

Kodėl tai svarbu žinoti? Kuriam tipui jūs priklausote? Kokiose situacijose tai gali būti svarbu?

Jei vertinsime šias skirtingas kultūras iš **kokybės tikimybės** bei **reikalingos informacijos kiekybės**, KAIP TIKĖTIS, KAD JŲ LŪKESČIAI SKIRIASI?

Gaunamos informacijos reikalavimai:

	Kokia informacija?	Kaip dažnai?	Kokiu būdu pateikiama?
Specifinė orientacija			
Difuzinė orientacija			
Užduočių orientacija			
Asmens orientacija			

Sprendimų priėmimas

Sprendimo priėmimo struktūra grindžiama įtakos atstumo prielaida (angl. *Powerdistance*). Įtakos atstumo prigimtis slypi skirtingose kultūrose ir priklauso nuo statuso vertinimo, pavyzdžiui, kaip mes vertiname socialinę lygybę ar nelygybę. Tai atspindi mūsų supratimą kaip mes pasiryžę kontroliuoti savo aplinką ir kokią *atsakomybę* pasiryžę prisiimti.

Kai kurios kultūros yra charakterizuojamos aukštos įtakos, tuo tarpu kitos – žemos. Šie pasirinkimai apsprendžia sprendimo priėmimo būdus, tokius kaip: kas priima sprendimą, kokį sprendimą ir kaip greitai.

Žinodami šią informaciją galime numatyti proceso prasmę: kas dalyvaus? Kiek laiko reikės laukti sprendimo? Ar bus pasipriešinimas ir iš ko? Taip pat galime daryti prielaidas svarstant kokia sėkmė laukia sprendimų įgyvendinimo.

Kaip sužinoti su koku įtakos atstumu šiuo metu mes dirbame?

Įtakos atstumas	Kaip sužinome?	Galimos pasekmės suderinamumui/koučingui
Aukšta		
Žema		

Galimos nesėkmės? Pavyzdžiai ir strategijos

Tinkamos priimančios įmonės suradimas

Dažnai paskambinus į įmonę ir pristačius pokalbio tikslą sulaukiama neigiamos klausančiojo reakcijos. Kodėl? Priimančios įmonės vykdo formalizuotą mokinių praktiką, todėl pagal išankstines nuostatas tiki, kad skambinantis kreipiasi dėl praktikos, susijusios su mokymusi, atlikimo. Tuo tarpu HansaVET besimokančiojo praktika priimančiojoje institucijoje yra šiek tiek kitokio pobūdžio: pirmiausia, mokinys yra užsienio šalies pilietis, kuriam reikalinga kultūrinė adaptacija organizacijoje, antra, šis mokinys aiškiai žino savo buvimo priimančiojoje įmonėje lūkesčius, kadangi turi konkrečią verslo idėją, siejamą su verslo plėtra, produkto kūrimu, reklama ir pardavimais, distribucija.

Patarimai:

- Bendraujant su priimančiosios įmonės atstovu reikėtų vengti tokių žodžių kaip “praktikantas”, “stažuotojas” ir tiesiog prisistatyti „mokiniu“;
- Prisistatant reikėtų pirmiausiai kuo aiškiau paminėti, kad į įmonę kreipiamasi dėl potencialaus verslo plėtros galimybių, bet ne dėl praktikos tikslų. Tuomet, trumpai pristačius išgeneruoto projekto idėją ir tikslus, pasiteirauti, koks asmuo būtų tinkamiausias tolimesniam ir išsamesniam pokalbiui.

Priimančios įmonės suinteresuotumo stoka

Atrodytų, tinkama priimančioji įmonė jau surasta, jiems nusiųsta mokinio parengta vieno puslapio projekto santrauka. Laukiama skambučio, elektroninio laiško, bet kokia forma pateikto grįžtamojo ryšio, tačiau niekas iš priimančiosios įmonės nesusisiekiama. Jei susisiekti pavyksta, yra atsakoma, kad įmonė nesuinteresuota bendradarbiauti, pavyzdžiui, dėl laiko stokos ar kitokių priežasčių.

Patarimai:

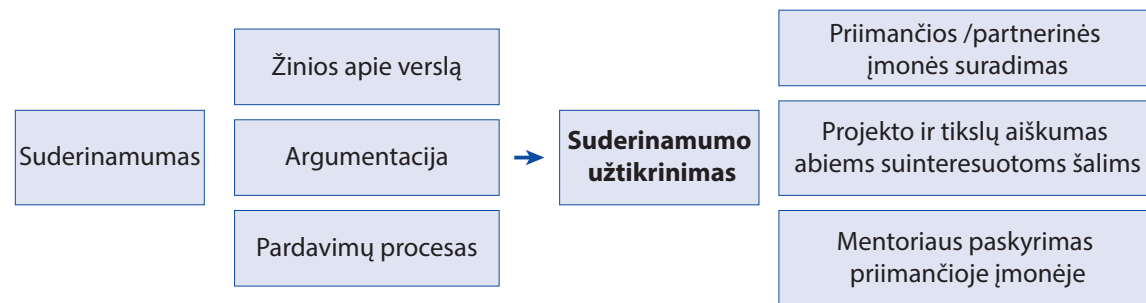
- Jei vis tik pavyktų susitarti dėl galimo bendradarbiavimo, išsireikalaukite valandos trukmės susitikimą su reikiamu asmeniu tam, kad galėtumėte išsamiai pristatyti projektą;
- Visuomet iš anksto suderinkite kito susitikimo ar telefoninio pokalbio datą ir laiką, taip pat diskutinius klausimus;
- Jei lėšos ir geografinis atstumas leidžia, pasinaudokite galimybe aplankyti priimančią įmonę – tokiu būdu susidarysite pirmą įspūdį kokiomis sąlygomis čia dirbs jūsų mokinys, kas bus jo mentorius. Tai pat jūsų vizitas įrodys pagarbą ir dėkingumą priimančiosios įmonės atžvilgiu, o tai tik sustiprins produktyvius bendradarbiavimo ryšius. Savo įspūdžiais galėsite pasidalinti ir su mokiniu – iš anksto susipažinus ir įvertinus įmonės organizacinę kultūrą bus lengviau adaptuotis skirtingoje kultūrinėje terpėje.

“Netrukdykite!”

Kai mokinys atsiduria priimančiojoje įmonėje, jis dažnai paliekamas savarankiškam veikimui, nes dažnai manoma, kad koučeris, kaip tarpininko, vaidmuo jau yra atliktas. Tačiau norėdami realiai padėti savo mokiniui, “trukdykite” jį ir pačią priimančią įmonę – toks neapsimestinis dėmesys yra vertinamas kaip siekis neatsiriboti, o padėti spręsti kylančias problemas ar tiesiog noras pasidžiaugti sėkme.

Priedas

HansaVET suderinamumas (angl. *match-making*)



HANSAVET METODOLOGIJOS PRITAIKYMAS: PROFESINIO MOKYMO IR RENGIMO ATSTOVŲ LATVIJOJE MOKYMAI

HansaVET projekto idėja pagrįsta metodologija, taikyta "Baltijos profesinio rengimo programoje" (santrumpa – BTP). BTP įgyvendinantis projektas apjungė profesinio mokymo sektoriaus besimokančiuosius ir partnerines organizacijas iš trijų Baltijos jūros regiono šalių: Latvijos, Estijos ir Švedijos. Įgyvendinant BTP buvo organizuojami tarptautiniai profesinio mokymo ir rengimo mokinių įdarbinimai, skatinantys jaunų asmenų verslo idėjas: priimančiose įmonėse mokiniai galėjo stebėti verslo idėjų įgyvendinimo procesus bei tobulinti asmeninius verslumo projektus. Prieš išvykdam į priimančias įmones mokiniai dalyvavo profesinio mokymo ir rengimo programoje ir šios programos įgyvendinimo etapų metu – prieš įdarbinimą, įdarbinimo metu ir po įdarbinimo – naudojami programos koučeriu teikiamomis konsultacijomis ir moraline parama.

HansaVET projektas skatina Baltijos jūros regiono šalių įgyvendinamose profesinio mokymo ir rengimo programose pasinaudoti paminėta praktika pritaikant profesinio mokymo mokinių įdarbinimą užsienio priimančiose įmonėse, tokiu būdu skatinant jų verslumo mokėjimų ugdymą. Projekto metu parengta mokymo programa, skirta profesinio mokymo ir rengimo atstovams (vadybininkams, projektų koordinatoriams, atsakingiems už mobilumą specialistams, profesijos mokytojams), skatina remti mokinių verslumo idėjas ir projektus, ugdant ir plėtojant verslumo mokėjimus darbo vietoje.

Pagrindiniai BTP elementai, kaip pačio mokymosi aspektai, įtraukti į "HansaVET besimokančiojo kelionės" gidą. Pasinaudota tarptautinio seminaro, rengto siekiant pasidalinti gerąja patirtimi, organizavimu projekto partnerių atstovams. Kiekvienoje šalyje individualiai tobulintas specifinis seminaro turinys ir mokymų struktūra. Todėl nacionalinius programos pristatymo seminarus projekto partnerių šalyse vienija bendros seminarų temos, bet galimai skiria struktūros, specifinis turinys ir veiklos. Pagrindinės HansaVET mokymo programos idėjos siejamos su profesinio mokymo internacionalizavimu, verslumo projektų rengimu ir plėtra, bendradarbiavimu su priimančiosiomis įmonėmis (suderinamumas), tarpkultūrinio kompetentingumo ir koučingo technikos ugdymu, siekiant skatinti mokinių verslo projektus ir įdarbinimus.

HansaVET mokymo programa Latvijoje gali pasitarnauti kaip iliustruotas HansaVET metodologijos pavyzdys. Mokymo seminaruose Latvijoje dalyvavo beveik visos profesinio mokymo ir rengimo institucijos, kurias atstovavo 80 seminarų dalyvių – profesinio mokymo ir rengimo institucijų direktorių ir pavaduotojų, įsidarbinamumo ir mobilumo projekto koordinatorių, ekonomikos ir verslumo pagrindus dėstančių mokytojų. Siekiant užtikrinti aktyvų dalyvių įsitraukimą, mokymai organizuoti nedidelėse 12-15 asmenų grupėse. Tokiu būdu kiekvienas dalyvis galėjo pasinaudoti galimybe pritaikyti koučingo metodologiją simuliacinėse situacijose, projektuojant verslumo projekto įgyvendinimo, įsidarbinamumo, derybų su priimančia įmone procesus.

Mokymo procesas organizuotas etapais:

- Įvadas: dalyvių prisistatymas, profesinės veiklos ir HansaVET projekto idėjos sąsajų identifikavimas, mokymosi lūkesčių išsakymas. Dalyvių paskirstymas į nedideles 3-5 asmenų grupes, rekomenduojant dalyviams grupėse atstovauti skirtingas profesinio mokymo ir rengimo institucijas;
- HansaVET projekto turinio ir tikslų pristatymas; BTP projekto rezultatų ir sėkmės prielaidų pristatymas; Europos Sąjungos švietimo politikos prioritetų identifikavimas; mokymo seminaro tikslų pristatymas;
- **Koučingo proceso pristatymas: kas yra koučingas** – principai ir pagrindiniai mokėjimai; video apie koučingą demonstravimas; diskusija: koučingo, konsultavimo, mentorystės ar kitų konsultacinių formų skirtumai; koučingo demonstravimas: vienas iš seminaro vedančiųjų yra koučeris, o koučerio paslaugomis savanoriškai sutinka pasinaudoti vienas iš dalyvių; visi dalyviai stebi, o vėliau aptaria vykusį koučingo procesą; Praktinė užduotis: koučingo metodikos praktinis taikymas. Bendradarbiaudami mažose grupėse mokymų dalyviai pasirenka koučerio, jo konsultuojamo asmens ir stebėtojo vaidmenis; konsultuojamas asmuo išsako problemą; koučeris pradeda koučingo procesą; koučingo veiklai pasibaigus, aptariami koučingo veiklos rezultatai;
- **Mokinio, siekiančio įgyvendinti verslo projektą, parama ir konsultavimas;** verslo idėjos formulavimas; pagalba mokiniams pasirengiant įsidarbinimui: BTP patirties pristatymas, išskirtiniai pavyzdžiai; dalyvių požiūrių ir patirčių pristatymas, egzistuojantys požiūriai; Praktinė užduotis: verslo projekto koučingas (simuliacija). 1 žingsnis: visos darbo grupės pristato verslo idėją, kuri bus plėtojama kaip verslo projektas; kiekviena grupė pristato verslo idėją; 2 žingsnis: kiekvienoje grupėje vykdoma koučingo veikla akcentuojant specifinį verslo projekto kūrimą; vienas iš dalyvių yra koučeris, o kitas – profesinio mokymo ir rengimo institucijos mokinys, pristatantis verslo idėją;
- **Įsidarbinusių mokinių konsultavimas:** dalyvių patirties sklaida, potencialių problemų, su kuriomis susidurta įdarbinimo metu, įvardinimas, BTP patirties aptarimas, bendravimo su mokiniu ir priimančia įmone aptarimas; 1 praktinė užduotis: atvejo studija. Kiekvienai grupei pristatomas atvejis, pagrįstas BTP patirtimi; kiekvienas atvejis atspindi verslo projekto, siūlomo mokinio ir koučingo aspektus. Dalyviai analizuoja 3 atvejus; 2 praktinė užduotis: mokinio konsultavimas įsidarbinimo metu (simuliacija). Koučeris ir konsultuojamas mokinys sprendžia problemą(-as), patirtas įsidarbinimo metu; susitariama dėl problemų sprendimo būdų;
- **Tarpkultūrinė komunikacija:** poreikis ir kompetentingumo svarba; tarpkultūrinės komunikacijos reiškinio pristatymas, dalyvių pozityvi ir negatyvi patirtis; kokius veiksmus būtina atlikti siekiant pasirengti tarptautiniam įsidarbinimui; Praktinė užduotis: **tarpkultūrinė komunikacija** ar viktorina (organizuojama kaip vakaro renginys po pirmos dienos): Nedidelių dalyvių grupių paprašyta parengti pristatymus ar vaidinimus, reprezentuojančius vieną iš Europos Sąjungos šalių; visi dalyviai balsuoja rinkdami nugalėtoją;

- **Verslo projektų suderinamumas su priimančiosiomis įmonėmis:** BTP ir dalyvių patirtys priimančiųjų įmonių suradimo ir atrankos procesuose; motyvacija, pardavimo akcentai; sutarties sudarymas; 1 praktinė užduotis: nedidelė dalyvių grupė nusprendžia koks įmonės tipas geriausiai atitinka verslo projekto profilį; naudojamas internetas potencialios priimančios įmonės paieškai; kiekviena grupė pristato galimai pasirinktą įmonę, pagrįsdami pasirinkimo aspektus; 2 praktinė užduotis: derybos su priimančia įmone (simuliacija), mokinių ir jų verslo projektų “pardavimas”, susitarimo dėl įdarbinimo patvirtinimas; kiekviena grupė pristato priimančią įmonę, pasirinktą praėjusios praktinės užduoties metu; kitos grupės atstovas bendrauja su įmone siekiant suorganizuoti įdarbinimą;
- **Bendradarbiavimas su priimančia įmone įdarbinimo metu ir jam pasibaigus;** mokinio konsultavimas ir parama pristatant verslumo projektą po įsidarbinimo; BTP pavyzdžiai: Latvijos, Estijos, Švedijos mokinių, besimokančių profesinio mokymo ir rengimo institucijose, verslo projektai; Praktinė užduotis: grupės koučingas, dalyvaujant įdarbinimo specialistui (koučeriu), mokiniui (konsultuojamas asmuo) ir priimančiosios įmonės atstovui (koučeriu);
- **Išvada:** visi dalyviai pateikia atsakymus į du klausimus (pvz., panaudojami skirtingų spalvų lapeliai): 1) kas bus/gali būti atlikta mano profesinio mokymo ir rengimo institucijoje, siekiant įgyvendinti ar pritaikyti HansaVET metodologiją; 2) kaip aš asmeniškai pritaikysiu HansaVET metodologiją (mokymosi rezultatus) savo darbinėje veikloje; Visi dalyviai ir seminaro vedantieji pasidalina savo įspūdžiais apie įvykusį seminarą ir užpildo seminaro kokybės vertinimo formą.

Vita Žunda

Verslumo koučerė BTP,
HansaVET mokymų vadovė Latvijoje

HansaVET - Hanza tradicijų ir profesinio rengimo sąveika: mobilumo strategijos, skatinančios besimokančiųjų profesinio rengimo institucijose verslumo mokėjimų ugdymą

(angl. *HansaVET - Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship*)

Nr.2011-1-LV1-LEO05-02221

Projektas finansuojamas Europos Komisijos Mokymosi visą gyvenimą programos lėšomis

Publikuojamas turinys neatspindi oficialios Europos Sąjungos pozicijos. Informacijos pateikimo atsakomybė priskiriama autoriams.

