

# STUDENTŲ PROFESINĖS PRAKTIKOS ORGANIZAVIMO PROCESO KOLEGIJOJE ANALIZĖ

Aristida Čepienė, Nida Vaitiekienė

*Šiaulių valstybinė kolegija*

**Anotacija.** Straipsnyje analizuojamas profesinės praktikos organizavimo procesas, kurio tikslas – patikrinti ir įvertinti teorines žinias, sudaryti galimybes studentui įgyti praktines profesines kompetencijas, įrodyti praktikos ir studijų rezultatų dermę, padėti studentams pasirengti profesinei veiklai. Empirinio tyrimo metu atskleidžiami praktikos metu taikomi metodai, stebėsenos vykdymas, įstaigos praktikos vadovų vertinimo objektyvumas. Tyrimo rezultatai parodė, kad praktikų organizavimo procesas vyksta etapais, profesinės praktikos organizavimo procese yra naudojami įvairūs studijavimo ir vertinimo metodai, studentai dažniausiai konsultuojami nuotoliniu būdu, įstaigos praktikos vadovų praktikos vertinimas dažniausiai būna neobjektyvus, neatitinka realios situacijos. Didžiausios studentų praktikos organizavimo proceso problemos yra praktikos vietų stoka, priimančių institucijų nenoras prisiimti atsakomybę ir bendradarbiavimo trukdžiai.

**Raktiniai žodžiai:** praktikos organizavimo procesas, praktinis mokymas, praktinė veikla.

## Įvadas

Praktika – kompleksiškas ir sudėtingas procesas, kurio metu studentas formuoja save kaip būsimą specialistą, įgyja savo veiklos stilių bei mokosi užmegzti bendradarbiavimu pagrįstus santykius su kolegomis ir klientais. Praktika yra neatskiriama studijų proceso dalis. Jos tikslas – patikrinti ir įvertinti teorines žinias, sudaryti galimybes studentui įgyti praktines profesines kompetencijas, įrodyti praktikos ir studijų rezultatų dermę, padėti studentams suformuoti profesinius įgūdžius ir pasirengti profesinei veiklai. Praktikos metu formuojamas kritiškas ir analitinis požiūris, profesinės veiklos, jos teorijos ir metodikos konstruktyvios kritikos raiška (Kiaunytė, Dirgėlienė, 2006). Siekiant geresnės rengiamų specialistų kokybės Lietuvos aukštosiose mokyklose, praktinis mokymas realioje darbo aplinkoje įgyja vis didesnę reikšmę. Mokymasis realioje darbo aplinkoje sudaro sąlygas geriau suprasti tam tikrai profesijai būdingas vertybines nuostatas, konkrečios įstaigos veiklos normas, organizacijoje plėtojamas kultūros ir mikroklimato subtilybes (Studentų praktikų atlikimo modelių taikymo galimybių studija, 2010).

Šalies švietimo sistema turi parengti specialistus, kurie galėtų efektyviai įsiliesti į darbo rinką naudodamiesi studijų metu įgytais teoriniais ir praktiniais įgūdžiais. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas vienu iš švietimo tikslų numato padėti jiems įsigyti kvalifikaciją ir kompetenciją, atitinkančią šiuolaikinę kultūros bei technologijos lygį ir padedančią jiems įsitvirtinti bei konkuruoti kintančioje darbo rinkoje. „Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje“ (ŠMM ir SADM 2004 03 26) teigiama, kad „profesinio mokymo sėkmė gerokai priklauso nuo praktinio mokymo, kuris vykdomas realiomis darbo sąlygomis, kai studentų darbą stebi ir

jiems pataria įmonės darbuotojas instruktorius, kuris būtų specialiai „išmokytas vykdyti tokią funkciją“. Mokslo ir studijų įstatyme (2016-06-29 N., XII-2534) teigiama, kad kolegijoje vykdomos koleginės studijos yra grindžiamos profesionalia praktika, vienas iš studijų principų – integracija į valstybės ir visuomenės darnų vystymąsi. Kad absolventai sugebėtų efektyviai dirbti, jie privalo pasirengti jau studijų proceso metu. Specialisto kvalifikaciją nusako ne teorinių žinių kiekis, bet sugebėjimas jas taikyti praktikoje, savarankiškumas bei komunikabilumas, sugebėjimas konkrečiame darbe maksimaliai naudoti šiuolaikines informacines technologijas.

Pokyčiai ekonomikoje reikalauja ir esminių pokyčių rengiant specialistus, gebančius greitai orientuotis darbo rinkoje. Profesinio pasiruošimo procesas susideda iš teorinio ir praktinio mokymosi. Tai turi sudaryti bendrą, unifikuotą sistemą. Teorija ir praktika yra neatskiriamos pažinimo proceso dalys: teorija nurodo naujus būdus, o praktika padeda juos tobulinti (Glinskienė, 2005). Koleginės studijos orientuotos į praktinį specialistų parengimą, todėl studentų, kaip būsimų darbuotojų, profesinė veikla yra grindžiama kompetencijomis, būtinomis praktiniams gebėjimams formuoti ir funkcijoms atlikti. Svarbus uždavinys – rengti reflekyviai mąstantį specialistą, tyrėją, atpažįstantį, įvertinantį socialines problemas praktikoje, gebantį inicijuoti žmogaus įgalinimo procesą kintančioje, sudėtingos ir daugiaveidės socialinės aplinkos kontekste.

Studentų praktinio mokymo realioje darbo vietoje kokybė gali būti užtikrinta tik efektyvaus mokslo ir verslo bendradarbiavimo dėka. Nors socialiniai partneriai turėtų atlikti lemiamą vaidmenį praktinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemoje, jie yra menkai įsitraukę į studentų praktinio mokymo planavimą, organizavimą ir vykdymą. Vis didėjantis atotrūkis tarp aukštojo mokslo institucijoje įgytos kvalifikacijos ir darbo rinkos keliamų reikalavimų

specialistui aktualizuoja būtinybę skatinti švietimo įstaigų ir verslo atstovų bendradarbiavimą rengiant aukščiausios kokybės specialistus. Būtina modernizuoti studentų praktinio mokymo organizacijose planavimo, organizavimo, realizavimo ir vertinimo procesus, stiprinti teorinio ir praktinio mokymo sąveiką.

Lietuvoje praktinio mokymo problemas analizavo Žibėnienė (2005), Pryšmantas (2006), Kondratavičienė ir Sajienė (2007), Kaminskiene (2008). Į suaugusiųjų profesinio rengimo klausimus gilinosi Laužackas (2000). Įstaigų vadovų dalyvavimą profesiniame rengime, kartu organizuojant studentų praktinį mokymą tyrinėjo Kondratavičienė (2006), Šileikis (2002). Studentų lūkesčius ir motyvavimą praktikos vietose analizavo Daubarienė, Vasiljeva (2009). Absolventų pasirengimą praktinei veiklai tyrė Jucevičienė (2003), Samalavičius (2003). Praktinio mokymo patirtį užsienio šalyse analizavo Išoraitė (2006). Užsienio autoriai tyrinėję praktinio mokymo aktualijas: Freeland (2008), Yamada (2008), Stiftung (2007, 2008); mokymąsi patyriminiu aspektu nagrinėjo Gault, Leach, Duey, (2010), Freire (2000), Mezirow (1978, 1981), Kolb (1981, 1984), Kolb ir Fry (1975).

**Tyrimo objektas** – praktikos organizavimo procesas.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti praktikos organizavimo procesą.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti ir atskleisti studentų praktikos organizavimo kolegijoje procesą bei jo ypatumus.
2. Atskleisti praktikos organizavimo problemas.
3. Išskirti praktikos organizavimo tobulinimo perspektyvas.

**Tyrimo metodika ir organizavimas.**

*Tyrimo metodai:*

1. Mokslinės literatūros analizė.
2. Pusiaus struktūruotas interviu.
3. Kokybinė turinio analizė.

Tyrimui atlikti buvo pasirinktas kokybinis tyrimo tipas, kuris, pasak Žydžiūnaitės ir Sabaliausko (2017), yra studija apie populiacijos įvairovę. Tai – telkiamasis į žmogiškąsias patirtis, remiantis sisteminėmis ir sąveikomis grįstomis nuostatomis. Atliekant kokybinį tyrimą, atskleidžiamos konstruktyvūs, kuriuos sudėtinga nagrinėti kiekybiškai, prasmės ir interpretacijos. Surinkti kokybiniai duomenys atskleidžia patirtis, prasmes, procesus. Atlikta mokslinių šaltinių analizė leido atskleisti studentų praktinės veiklos ypatumus bei reikšmę mokymosi procese. Pasak Kardelio (2016), mokslinių šaltinių analizės metodas suteikia tyrimui kontekstą ir parodo jo svarbą.

Tyrimo duomenims rinkti buvo naudotas pusiau struktūruotas interviu. Tai planas, kuriame numatome

konkrečius klausimus, jų pateikimo seką, tačiau numatyta, kad tyrimo metu tyrėjas gali papildomai užduoti plane neįrašytų klausimų. Šis metodas patogu tuo, kad užduodant papildomus klausimus griežtai neformalizuojamas pašnekesys, vyrauja laisvesnė atmosfera (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017).

Tyrimo duomenims apdoroti naudotas kokybinės turinio analizės metodas, kurio tikslas – sisteminant ir apibendrinant tyrimo medžiagą, apibūdinti reiškinius, atskleisti, kokias prasmes žmonės suteikia šioms reiškiniams. Kokybinė turinio analizė leidžia tyrėjui sutraukti didelės apimties informaciją, pagal turinį ir prasmę jungti tyrimo duomenis į subkategorijas ir kategorijas. Tyrėjas analizuoja interviu tekstus, siekdamas atskleisti žmonių suvokimo, elgesio, strategijų, sąveikų įvairovę (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017).

*Tyrimo instrumentas.* Remiantis mokslinės literatūros analize, tyrimo duomenims gauti buvo atliktas pusiau struktūruotas interviu, naudojant septynis atvirojo tipo klausimus bei papildomus klausimus informacijai patikslinti. Interviu klausimai buvo skirti išanalizuoti studentų praktikos organizavimo procesą ir jo ypatumus (išsiaiškinti taikomus metodus, vykdomą stebėseną, įstaigos praktikos vadovų vertinimo objektyvumą), atskleisti praktikos organizavimo problemas bei praktikos proceso organizavimo tobulinimo perspektyvas.

*Tyrimo atranka ir imtis.* Pasirinkta netikimybinė patogioji atranka, kai tyrėjas ima interviu apie nagrinėjamas problemas iš kiekvieno asmens, sutikusių dalyvauti atliekant tyrimą (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017). Atliekant tyrimą buvo svarbu, kad tyrimo dalyviai turėtų patirties, susijusios su išsikeltu tyrimo klausimu. Tyrimo metu apklausta 13 mokymo institucijos dėstytojų, vadovaujančių studentų profesinės veiklos praktikai.

Atliekant tyrimą buvo laikomasi etinių anonimiškumo ir konfidencialumo principų, nepažeidžiant ir kitų – žmogiškojo orumo, teisingumo, sąžiningumo ir objektyvumo principų.

**Tyrimo rezultatų analizė**

*Praktikos organizavimo procesas.* Tyrimo pradžioje mokymo institucijos praktikos vadovai papasakojo apie studentų profesinės praktikos organizavimo procesą. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog vadovai praktiką organizuoja vadovaudamiesi praktikos organizavimo ir vertinimo aprašu pagal praktikos organizavimo etapus. Tyrimo metu išryškėjo V praktikos organizavimo etapai. Pasak Sajienės (2011), kiekviena aukštoji mokykla ar net studijų programa gali skaidyti praktiką į II, III ar net IV etapus ir vadinti juos labiausiai turinį atitinkančiu pavadinimu, svarbiausia, kad praktikos etapų

pavadinimai glaustai atspindėtų juose „įdėta“ praktinio mokymosi turinį ir kad būtų informatyvūs. Tyrimo duomenų analizė atskleidė I etapą. Tai pristatymas, kai semestro pradžioje pristatomas dalyko valandų išdėstymas, akcentuojamos ir rekomenduojamos darbo vietos („*Organizacija prasideda labai anksti - semestro pradžioje pristatant visą dalyką*“, „<...> *valandų išdėstymą <...>*“, „<...> *ir jau tuomet akcentuoju apie darbo vietas <...>*“). II etapu informantai nurodė mėnesį iki praktikos. Jie teigė, jog praktikos organizavimas pradėdamas likus mėnesiui iki praktikos, studentai supažindinami su dokumentais bei vertinimu, valandų išdėstymu, praktikos vietomis („<...> *toliau tikrasis organizavimas prasideda prieš mėnesį, kada jau tikrai aiškinuos, kur jūs atitinkamai atliksite*“, „<...> *jeigu Šiauliuose, absoliučiai aš esu atsakinga už darbo vietas suradimą*“, „<...> *praktikos vietų paieška ir organizavimas*“). Vadovų teigimu, III etapas – tai 10 dienų laikotarpis iki praktikos, kurio metu parengiamos ir pasirašomos sutartys, sutvarkoma praktikos dokumentacija („*Maždaug prieš 10 dienų iki praktiko administratorė mūsų parengia sutartį ir mes tas sutartis pasirašome*“, „<...> *institucijos, kurios priima studentus, jos taip pat pasirašo <...>*“, „*Prieš 10 dienų sutvarkau praktikos dokumentaciją (sutartį, studentų sąrašą, praktikos grafiką) <...>*“). IV etapas – instruktažas išvykstant į praktiką. Informantų teigimu, prieš išvykstant į praktiką, studentams atliekamas instruktažas, kurio metu akcentuojami siekiami profesinės veiklos praktikos rezultatai, analizuojamas dokumentacijos pildymas, pabrėžiamos profesinėje veikloje būtinos asmeninės vertybės ir savybės, lankomumas bei darbas su praktikos vadovais institucijoje („*Visiškai prieš išvykstant į praktiką, sekantis etapas yra instruktažas*“, „<...> *studentų supažindinimas su praktikos dokumentais, vertinimas*“, „<...> *organizuoju grupės susirinkimą, kuomet paaiškinu būsimosios praktikos siekiamus rezultatus, praktikos užduoties reikalavimus, praktikos ataskaitos rengimo reikalavimus, atiduodu reikiamus dokumentus (sutartį, siuntimą į praktiką)*“, „*Išleisdama į praktiką studentus tiksliai nurodau praktikos metu atliktų procedūrų privalomą skaičių, reikalingų priemonių būtinumą ir paaiškinu kaip pildyti reikiamą dokumentaciją, koks bus praktikos gynimas, praktikos gynimo pristatymas*“, „*nagrinėjame studijų rezultatus siekiamus*“, „*taip pat nagrinėjame tai, kokią dokumentaciją pildyti, į ką atkreipti dėmesį*“, „*akcentuoju tas asmenines vertybes, kurios yra būtinos*“, „*Akcentuoju lankomumą ir visą kitą*“). Ir paskutinis – V etapas tai yra atsiskaitymas, kai paskutinę praktikos dieną studentas ateina atsiskaityti („<...> *paskutinę praktikos dieną studentai ateina atsiskaityti*“). Labiausiai buvo akcentuotas IV etapas,

kurio metu vyksta studentų supažindinimas su dokumentais, aiškinami praktikos rezultatai, pateikiami užduočių reikalavimai, akcentuojamos vertybės, lankomumas ir bendradarbiavimo su įstaigos praktikos vadovu svarba.

Kalbėdami apie praktikos organizavimo procesą, informantai pabrėžė, kad tai daug laiko užimantis ir sunkus darbas, kurio metu patiriama visokių išgyvenimų („*Tai yra tikrai sunkus darbas, užimantis daug laiko <...>*“, „<...> *patiriama visokių išgyvenimų – nuo gerų iki labai slogių*“).

Studentų praktikų organizavimo ES šalyse analizės (modeliai, standartai) ir gerosios patirties pritaikymo, kuriant praktikų organizavimo Lietuvoje modelius, diegiant standartus, galimybių studijoje (2010) taip pat išryškėjo praktikų organizavimo etapai: praktikos vietų ieškojimas ir trišalės sutarties sudarymas, praktikos užduočių formulavimas, dienoraščio pildymas (kiekvienos dienos detalus vykdytų darbų aprašymas), viešas gynimas. Teisės aktuose, reglamentuojančiuose studentų praktikų organizavimą, išryškėja plati aukštųjų mokyklų veiklos laisvė nustatant praktikos atlikimo laiką, tvarką, praktikos modelį ir kitus aspektus.

*Praktikos organizavimo procese taikomi metodai bei vykdoma stebėseną.* Tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti, kokius metodus taiko dėstytojai organizuodami profesinės veiklos praktiką. Informantai įvardijo studijavimo ir vertinimo metodus.

Mokymosi proceso efektyvumas priklauso nuo to, kaip aktyviai į jį įtraukiami proceso dalyviai. Kaip teigia Glinskienė (2005), kiekvienas praktinis metodas, kuris suteikia galimybę klausytojui aktyviai išbandyti savo įgūdžius vienoje ar kitoje mokymo srityje, gilina jo supratimą. Tyrimo metu informantai teigė, kad praktikos organizavimo procese jie naudoja šiuos studijavimo metodus: atvejo analizę, praktinę veiklą, dokumentų pildymą, mokymą, stebėjimą, demonstravimą („<...> *mes mokomės situacijų analizės, atvejo analizės <...>*“, „<...> *praktinės tiesioginės tos veiklos atlikimo <...>*“, „<...> *dokumentacijos pildymo <...>*“, „*Mokau studentus pagarbaus ir profesionalaus bendravimo <...>*“, „<...> *pirmiausia prasideda nuo stebėjimo <...>*“, „<...> *praktikos vadovas demonstruoja <...>*“). Dažniausiai praktikos metu yra taikomas atvejo analizės metodas.

Taip pat vadovai naudoja šiuos praktikos vertinimo metodus: pristatymą, savirefleksiją, dienoraščio rašymą, testą, apklausą raštu, savarankišką darbą, plano rašymą, projekto rengimą, praktinių įgūdžių tikrinimą („<...> *tai yra pristatymas, tai yra bendravimas su auditorija*“, „<...> *man labai svarbu yra*

savirefleksija<...>“, „<...> testavimą<...>“, „<...> apklausą <...>“, „<...> praktikų metu savarankiškas darbas yra <...>“, „<...> planų rašymas <...>“, „Jau porą metų duodu rašyti dienoraštį<...>“, „Projekto rengimas <...>“, „Atliekame praktinių įgūdžių tikrinimą<...>“). Laužackas, Stasiūnaitienė, Teresevičienė (2005) teigia, kad neformalusis ir savaiminis mokymasis susijęs su darbine veikla ir patirtimi, todėl tokio mokymosi pasiekimams vertinti dažniau naudotini darbinės veiklos kokybės ir jos atitikimo profesijos standartams vertinimo metodai. Tai atskleidžia ir atlikto tyrimo rezultatai, kur matyti, kad vertinant atliekamas praktinių įgūdžių tikrinimas ir savarankiškas darbas praktikų metu.

Kitu klausimu praktikos vadovų buvo prašoma apibūdinti, kaip jie vykdo praktikos stebėseną. Išryškėjo, kad studentų atliekama praktika yra stebima tiesioginio ir netiesioginio kontakto metu.

Tyrimo metu išryškėjo, kad stebėseną yra viena iš svarbiausių praktikų organizavimo proceso dalių. Kad stebėjimas svarbus praktikų organizavimo procese, patvirtina tai, jog praktinės veiklos stebėjimas yra vienas iš bendrųjų tutorių rengimo turinio komponentų (Vaičiulytė, 2006). Dauguma vadovų teigia, jog studentų praktiką stebi tiesioginio kontakto metu – jie atvyksta į įstaigas, kuriose studentai atlieka praktiką („Pokalbis su praktikos vadovu organizacijoje <...>“, „Kontaktas su įstaigos praktikos vadovu <...>“, „Bendraujame su priimančios institucijos vadovais“). Kiti akcentavo studentų lankymą praktikos vietose („Lankau studentus jų praktikos atlikimo vietose <...>“, „Kartas nuo karto patikriname ar pasirinktoje institucijoje studentas tikrai būna“) ir prašymą stebėti nepažangų studentą („<...> aš tiesiog akcentuoju, va šitą studentą reikia pasižiūrėti, ir šitą studentą reikia pasižiūrėti, va šitas studentas kliūva <...>“). Kad stebėseną rezultatyvesnė tiesioginio kontakto metu, akcentuoja ir autorė Sajienė (2011), kuri teigia – kai stebima tiesiogiai, galima tiksliau įvertinti asmens elgesį, žinių pritaikymo ir profesinės veiklos funkcijų atlikimo gebėjimus, galima pastebėti daugiau studento savybių nei pokalbio ar užduoties atlikimo pristatymo žodžiu metu.

Praktikos stebėseną vykdoma ir netiesioginiu būdu – telefonu („Telefonu <...>“, „<...> skambinuosi <...>“, „<...> paskambinti į įstaigas ir sužinoti jų nuomonę apie studentų pasiruošimo lygį, silpniausias sritis“). Keli dėstytojai su įstaigos vadovais praktikos metu palaiko ryšį elektroniniu paštu („Bendrauju el. paštu“, „<...> elektroniniu paštu <...>“). Kiti teigė, jog praktikos stebėsenos nevykdo („Iki šiol praktikos stebėsenos nevykdžiau“, „Specialios stebėsenos kaip ir nevykdu <...>“). Netiesioginis stebėjimas nėra efektyvus, ką

pabrėžia Sajienė (2011). Pasak autorės, stebėjimas nedalyvaujant – tai veiklos stebėjimas iš šalies ir tokiu stebėjimu gauta informacija yra ne tokia patikima, nes sunkiau suvokti veiklos dalyvių motyvus ir kt.

*Studentų konsultavimo būdai.* Tyrimo metu taip pat buvo svarbu, kad praktikų vadovai apibūdintų studentų konsultavimą praktinės veiklos metu. Informantai atskleidė studentų konsultavimo būdus ir dažnumą.

Išanalizavus gautus duomenis išryškėjo, kad studentai dažniausiai konsultuojami nuotoliniu būdu, kas, anot studentų, nėra labai efektyvu ir informatyvu – konsultuoja elektroniniu paštu („Konsultuoju elektroniniu paštu“, „<...> elektroniniu paštu“). Kiti praktikos vadovai teigė, kad studentus konsultuoja telefonu („Telefonu <...>“, „<...> telefonu <...>“). Ir tik vienas tyrime dalyvavusių dėstytojų pabrėžė, jog konsultuoja tiesiogiai, kai studentai atvyksta į konsultacijas kolegijoje („Tiesiogiai (atvyksta į konsultacijas kolegijoje“). Kalbėdami apie mentoriaus vadovavimą praktikai Pukelis ir Sabaliauskas (2002) konsultavimą išskiria kaip vieną iš pagrindinių vadovavimo turinio komponentų.

Apibūdinant konsultacijų dažnumą, informantų teiginiai pasiskirstė taip: daugelis studentus konsultuoja pagal poreikį („Pagal studentų poreikį <...>“), vienas vadovas galėtų konsultuoti kasdien sutartu laiku („Konsultuoti studentus galiu kasdien – sutarus laiką <...>“), kiti – pagal konsultacijų grafiką („Kai yra paskirtas konsultacijų laikas <...>“). Kaip teigia Sajienė (2011), studentų konsultavimas – informacijos perdavimo būdas, suteikiantis galimybę perteikti praktikos vadovo (mentoriaus) žinias ir patirtį bei išspręsti konkrečias problemas, su kuriomis susiduria studentai, atlikdami praktiką įmonėje (organizacijoje). Atsižvelgiant į tai, kad studentai dažniausiai konsultuojami nuotoliniu būdu ir pagal poreikį, matyti, jog į konsultavimą nekreipiamas ypatingas dėmesys.

*Praktikų vertinimas.* Analizuojant studentų praktikas, svarbu buvo išsiaiškinti įstaigos praktikos vadovų vertinimo objektyvumą. Paaiškėjo, kad vertinimas būna ir objektyvus, ir neobjektyvus.

Tokie gebėjimai kaip kritinis gautos informacijos vertinimas, kūrybinis mąstymas, aiškus minčių dėstymas raštu ir žodžiu, gebėjimas priimti sprendimą bei dirbti komandoje, patikimumas, nuoseklus ir savalaikiškas užduočių vykdymas, tikslus prioritetų pasirinkimas, etiškos elgsenos principų suvokimas bei gebėjimas konstruktyviai priimti kritiką yra esminiai tiek profesinėje veikloje, tiek kasdieniame socialiniame bendravime. Gault et al. (2010) teigimu, minėti gebėjimai, įgyti studento praktikos metu, yra kriterijai, pagal kuriuos darbdavys vertina absolvento

įdarbinimo galimybę. Įstaigos praktikos vadovas, atsižvelgdamas į anksčiau išvardytus kriterijus, turėtų studentą įvertinti objektyviai. Tačiau tyrimo rezultatai atskleidžia, kad dažniausiai vertinimas nebūna objektyvus. Dauguma informantų teigia, kad įstaigos praktikos vadovai studentų praktinę veiklą vertina neobjektyviai („*Įstaigos praktikos vadovai neobjektyviai vertina studentus <...>*“; „*Įstaigos praktikos vadovai vienareikšmiškai vertina neteisingai*“, „*Praktikos vadovo vertinimas, aš manyčiau, iš tikrųjų neatitinka realios situacijos*“, „*<...> vertinimas iš tikrųjų yra subjektyvus*“). Vienas informantas pareiškė, kad įstaigos vadovai neturi motyvacijos realiai vadovauti studentui ir jo vertinti („*Įstaigos vadovai neturi motyvacijos realiai vadovauti studentui ir jį mokyti <...>*“). Kiti informantai teigė, kad įstaigos vadovų pažymiai neatitinka studentų turimų įgūdžių, kad padedamas tik parašas ir visiškai nesidomima, ką studentas sugeba daryti („*<...> padedamas tik parašas ir visai nesidomi ką tas studentas sugeba daryti*“, „*Pažymiai neatitinka tikrųjų studentų įgūdžių <...>*“). Įstaigų praktikos vadovai rašo tik aukštus įvertinimus – aštuonetu (gerai) įvertinta praktika yra retenybė ir tai yra pats žemiausias įvertinimas („*aštuonetas, tai yra retenybė, tai yra pats žemiausias balas*“).

Analizuojant tyrimo rezultatus, stebimas ir objektyvus studentų praktinės veiklos vertinimas. Informantų teigimu, objektyviai vertina tie įstaigų praktikos vadovai, kurie daug metų vadovauja studentų praktikoms ir turi didelę praktinę patirtį („*Objektyviai vertina, nes praktikų vadovai daug metų yra tie patys ir turi didelę praktinę patirtį*“, „*Kai kurie praktikos vadovai vertina tikrai objektyviai studento praktiką*“). Vertinimo objektyvumas atsiskleidžia tada, kai praktikos vadovai šalia vertinimo pažymi, jog studentai turi pakankamai žinių, yra stropūs, atsakingi, punktualūs, rodo iniciatyvą ir komunikabilūs („*Vertinimai objektyvūs, praktikos vadovai dažnai pažymi jog studentai turi pakankamai žinių, yra stropūs, atsakingi, punktualūs, rodo iniciatyvą ir komunikabilūs*“).

*Praktikos organizavimo problemos.* Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti visas praktikos organizavimo problemas. Praktikos vadovų atsakymai atskleidė, kad egzistuoja tiek įstaigų, priimančių studentus į praktikas, tiek pačių studentų ir mokslo įstaigos problemų.

Kaip didžiausią problemą praktikos vadovai įvardijo praktikos vietų stoką, dėl ko kyla konfliktai tarp studentų („*Labai sunku surasti studentams tinkamas praktikos atlikimo vietas*“, „*Praktikos vietų stoka*“, „*<...> sunkumų atsiranda dėl praktikos atlikimo vietos <...>*“, „*<...> tarp studentų kyla konfliktų ir dėl praktikos vietų*“). Praktikos vietos

paieška kartais vyksta chaotiškai; šiame procese stinga aiškumo, operatyvumo; pasireiškia „pažinčių tinklo“ fenomenas, kartais į praktiką užsirašoma formaliai, turint tikslą ją imituoti (Merkys, Brazienė, Mikutavičienė ir kt., 2012). Didžiausia problema, išryškėjusi tyrime, yra ta, kad studentai nenori atlikti praktikos pagal savo gyvenamąją vietą, daugelis nori likti Šiauliuose („*Iš tiesų Šiauliuose jau yra nebeįmanoma visus įdarbinti*“, „*<...> studentų nenoras vykti į kitus miestus*“, „*<...> Šiaulių apskrityje nebelieka vietų visiems norintiems*“). Deja, šioje vietoje studentai daro klaidą, kadangi provincijoje motyvuotas, norintis dirbti praktikantas paprastai yra paklausus ir laukiamas. Sėkminga praktika atokioje savivaldybėje gali reikšti gerą studento paraišką nuolatinei darbo vietai gauti, pasibaigus studijoms (Merkys, Brazienė, Mikutavičienė ir kt., 2012).

Nemaža dalis informantų teigia, kad reikėtų atkreipti dėmesį į studentų praktikų atlikimo laiką, nes dėl didelio studentų skaičiaus ir tuo pačiu metu praktiką atliekančių studentų iš universiteto pritrūksta įstaigų, galinčių priimti studentus į praktiką. Siekiant praktikos atlikimo kokybės, yra ribojamas praktiką atliekančių studentų skaičius įstaigoje („*Didelis studentų skaičius vienoje darbovietėje <...>*“, „*<...> panašiu laiku į praktiką yra išleidžiami ir Šiaulių universiteto studentai*“, „*<...> toje pačioje įstaigoje atlieka praktiką daug studentų, nukentia praktikos kokybė*“, „*Organizuojant praktikas reikėtų atkreipti dėmesį į studentų praktikų atlikimo laiką <...>*“, „*<...> antro ir trečio kurso studentai išleidžiami į praktiką tuo pačiu metu <...>*“, „*<...> riboja praktiką atliekančių studentų skaičių*“).

Tyrimo rezultatuose išryškėjo maža tiesioginių įstaigos praktikos vadovų motyvacija dirbti ir mokyti studentus praktikos metu, nenoras prisiimti už studentą atsakomybės, nepasitenkinimas „primestu“ studentu („*<...> direktorius sako: ne, mes nepriimsim, o kam mums nešti šitą atsakomybę?*“, „*<...> siunčiu labai gerą studentę pagal gyvenamąją vietą, ji ateina ir sako: manęs nepriima*“, „*Dažnai nepatenkinti įstaigų praktikos vadovai (dėl jiems „primestų“ studentų)*“). Viena iš praktikų atlikimo sudėtingumą lemiančių priežasčių, yra darbdavių nesuinteresuotumas. Vadovavimas praktikai darbdaviui yra papildoma veikla, už kurią nemokama ir kuri nėra skatinama vyriausybės (Glinskienė, 2005). Todėl, kaip parodė tyrimo rezultatai, įstaigų vadovai nemotyvuoja studentų mokymu, dirba su jais pasyviai, skubotai, nepatiki studentams sudėtingesnių užduočių, dažnai sutrumpina praktikos dieną / laiką. Mokymo įstaigos praktikos vadovui bendraujant su organizacijų vadovais išsakomas nepasitenkinimas studentais („*<...> beveik visų organizacijų vadovai pokalbio*

pradžioje būna nepatenkinti ir pažeria nemalonių frazių dėl studentų“). Tyrimo rezultatus patvirtina 2010 m. Lietuvos studentų atstovybių sąjungos atliktas tyrimas, kad tik maža dalis Lietuvos įmonių / organizacijų noriai priima studentus į praktiką. Taip pat viena iš įvardintų problemų buvo įstaigos praktikos vadovų praktikos vertinimo neobjektyvumas („<...> ateina absoliučiai beveik visi dešimtukai. Tai va tokią problemą matome“, „Įstaigų praktikos vadovų vertinimai <...>“). Problemos aktualumą patvirtina teiginys, kad Lietuvoje nėra organizuojami tatorių kompetencijas ugdantys mokymai, todėl trūksta profesionalių, studentų praktikai vadovauti pasirengusių tatorių, gebančių kvalifikuotai atlikti tatoriams keliamas užduotis – integruoti studentus į įmonę / organizaciją, koordinuoti studentų veiklą įmonėje / organizacijoje, prisidėti prie praktikos užduočių formulavimo ir tinkamo jų įgyvendinimo, ir kt. (Studentų praktikų organizavimo ES šalyse analizės..., 2010).

Tyrimas atskleidė pasitaikančių atvejų, kai studentams praktikos vietose skiriami atlikti darbai, kurie nėra susiję su jų būsima profesija. Konkrečioms veikloms skiriamas per trumpas laikas ir menkas dėmesys („Praktikos metu studentai atlieka veiklas ir funkcijas, kurios nėra numatytos praktikos programoje“, „Konkrečioms veikloms yra skiriama labai mažai laiko, o kartais ir visai neskiriama <...>“).

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė bendradarbiavimo trukdžius tarp kolegijos ir studentus priimančių įstaigų. Studentus priimančių organizacijų vadovai nelinkę bendradarbiauti, nesilaiko punktualumo pasirašant sutartis, nepalaiko kontakto su praktikantais („<...> bendradarbiavimas su priimančių organizacijų vadovais bei darbuotojais“, „<...> ten nelinkę vadovai ir slaugos administratoriai bendradarbiauti“, „Praktikos vadovui buvau parengusi tokią lentelę <...> bet šitos lentelės nepildė niekas“, „Praktikos sutarčių pristatymas laiku (10 dienų iki praktikos). Yra tokių įmonių, kurios praktikos sutartis pasirašo tik pirmąją praktikos dieną“, „<...> studentai kartais pasako: nelabai mes ir matėm tą praktikos vadovą, mes dirbom arba iš ryto, arba po pietų“). Tai patvirtina Mistry ir Lato (2009) nuomonė (cit. Sajienė, 2011), jog pagrindinė neefektyvios studentų praktikos priežastis – praktikos vadovų ir praktikantų komunikacijos ir abipusio supratimo trūkumas. Pasak autorių, visų problemų ištakos yra nepakankama praktikos vadovų kompetencija ir netikslus praktikos užduočių formulavimas bei išaiškinimas.

Informantai, kalbėdami apie praktikų organizavimą, pažymėjo, kad problemų sukelia ir pačių studentų profesinė nekompetencija bei menkos

žinios, kas apsunkina tolimesnį bendradarbiavimą („<...> studentų turime visokių <...>“, „<...> jeigu tas studentas kažką pasiūkšlina, tai užkerta kelią visom kitom kartom“). Apie studentų nekompetenciją, kaip vieną iš problemų, yra kalbama Studentų praktikos organizavimo vietos savivaldos institucijose metodikoje (Merkys ir kt. 2012). Ten akcentuojama, kad kartais į padalinį ateina praktikantas, kuris yra visai nesusipažinęs nei su atitinkamo padalinio funkcijomis, nei su sektoriumi, kuriame šis padalinys veikia. Studentai vykdami į praktiką neturi visų reikalingų priemonių ir medžiagų, negali praktiškai dirbti, tokiu atveju studentui vienintelė galimybė praktiką tik stebėti („<...> visai neturi galimybių praktiškai dirbti <...>“, „Studentai vykdami į praktiką dažnai neturi priemonių <...>“, „Išeinantys į praktiką studentai privalėtų turėti visas reikalingas priemones ir medžiagas“). Kitą svarbią praktikos metu kylančią problemą – studentų motyvacijos stoką – įvardija Studentų praktikų organizavimo ES šalyse analizės (modeliai, standartai) ir gerosios patirties pritaikymo, kuriant praktikų organizavimo Lietuvoje modelius, diegiant standartus, galimybių studija (2010). Studijoje teigiama, kad dalis Lietuvos aukštosiose mokyklose studijuojančių studentų praktikos nelaiko pakankamai svarbiu studijų programos dalyku, todėl, esant galimybei, praktiką atlieka fiktyviai arba neskiria tam pakankamai dėmesio.

Tyrimo metu išryškėjo praktikos stebėsenos ir savirefleksijos sudėtingumas. Sunku kontroliuoti studentus, praktikas atliekančius kituose miestuose („<...> kyla problema dėl stebėsenos kituose miestuose esančių praktikos vietų“, „Sudėtinga tiesiogines konsultacijas atlikti toliau išvykusiems studentams“) ir, buvo teigiančių, kad stebėseną trikdo įstaigos darbuotojai („<...> kabinete gydytojas, slaugytojas ir studentas. Ir aš ateinu tikrinti. Visų pirma aš gausiu „prikurkos“ už koridoriuje stovinčių gyvų eilę, kodėl tu lendi be eilės?“). Apie tai, kad nėra efektyvaus praktikos kontrolės mechanizmo, dominuoja ne studento savikontrolė, bet išorinė kontrolė, kalbama Studentų praktikos organizavimo vietos savivaldos institucijose metodikoje ((Merkys, Brazienė, Mikutavičienė ir kt., 2012). Ten pat yra teigiama, kad praktikos eigą turi prižiūrėti abu praktikos vadovai – mentorius ir tatorius: mentorius yra atsakingas už akademinę praktikos priežiūrą. Jis domisi, kaip studentui sekasi pritaikyti aukštojoje mokykloje įgytas žinias praktikoje, kokių kyla nesklandumų. Mentorius gali organizuoti tarpinį praktikos vertinimą, kad galėtų patikrinti, kas jau yra nuveikta įgyvendinant praktikos planą (užduotį); Tatorius yra atsakingas už studento veiklos priežiūrą. Tyrime buvo klausiami apie tarpinį atsiskaitymą – ar reikalinga savirefleksija praktikos viduryje? Keli informantai nesutinka, kad tikslinga daryti

savirefleksiją viduryje praktikos, nes kai kurie studentai praktikas atlieka kituose miestuose ir tai jiems finansiškai neparanku („<...> ar reikalinga savirefleksija viduryje praktikos? Tai yra problematiška“, „<...> nėra labai įmanoma todėl, kad dalis studentų, bent penktadalis tai mažiausiai, išvyksta kitur“, „<...> vaikams važinėti kiekvieną savaitę <...> yra finansiškai jau sudėtinga“).

*Praktikos tobulinimo galimybės.* Vaitkaitis (2010) kaip vieną iš praktinio mokymo problemų nurodo fiktyvią praktiką, kurią sąlygoja prasta studentų finansinė padėtis, praktikos neatitiktis keliamiems lūkesčiams, per mažas praktikų veiksmingumo koordinavimas šalies mastu, ir t.t. Siekiant patobulinti studentų praktikų organizavimo procesą, informantų buvo paprašyta pateikti pasiūlymų.

Analizuojant studentų praktikos tobulinimo pasiūlymus, didžioji dalis informantų įvardijo, kad reikia stiprinti bendradarbiavimą su įstaigų praktikų vadovais. Dėstytojai pasiūlė kartą per metus atlikti praktikos vadovų apklausą, organizuoti susitikimus ir vesti paskaitas („Kartą metuose <...> atlikti interviu ar diskusiją su praktikos vadovais priimančių institucijų<...>“, „<...> tikslinga būtų pasikalbėti su praktikos vadovais žodžiu“, „Suorganizuoti įstaigos praktikos vadovams paskaitą, kurios metu supažindinti su vertinimu, ko konkrečiai iš studento reikalauti, ir ką jis turi gebėti atlikti“, „<...> Kolegijos didesnis bendradarbiavimas su gydymo įstaigomis“, „<...> dirbti su institucijų vadovais <...>“, „<...> reikia noro, bendradarbiavimo mūsų žmonių, katedros žmonių tarpe, bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių, bendrą kalbą tikrai surastume“). Bendradarbiavimo svarba taip pat pabrėžiama ir Studentų praktikų organizavimo ES šalyse analizės (modeliai, standartai) ir gerosios patirties pritaikymo, kuriant praktikų organizavimo Lietuvoje modelius, diegiant standartus, galimybių studijoje (2010), kur teigiama, kad praktikos efektyvumą daugiausiai lemia glaudus visų suinteresuotų šalių – aukštųjų mokyklų, darbdavių bei studentų bendradarbiavimas.

Kiti informantai teigė, jog būtina įstaigos praktikos vadovus įtraukti į praktikų organizavimo procesą. Manoma, kad įstaigų praktikų vadovai galėtų patys sudarinėti programas ir jas kuruoti, dalyvauti aptariant praktikos eigą, paskutinę praktikos dieną padaryti studentui atsiskaitymą („Įstaigos praktikos vadovas turi <...> pats sudarinėti praktikų programas ir jas kuruoti <...>“, „<...> o kodėl nesusisiekti su praktikos vadovu kolegijos vadovui, aptarti visą tą eigą <...> manyčiau, institucijos praktikos vadovas jaustų didesnę atsakomybę“, „<...> paskutinę praktikos dieną studentas praktikos vadovui turėtų

*atsiskaityti“*, „<...> kad praktikos vadovai paskutinę praktikos dieną padarytų mini egzaminą“). Informantų pasiūlymo teisingumą akcentuoja Sajienė (2011), pabrėždama, kad socialiniai dalininkai turėtų būti įtraukiami į praktikos programos rengimo (atnaujinimo) procesą. Dalis informantų, siekdami išspręsti įstaigų vadovų motyvaciją, pasiūlė skirti atlyginimą už praktikų kuravimą („<...> kol nebus apmokama įstaigos praktikos vadovams, tol problemos tęsis“, „Nėra jokio užmokesčio priimančios įstaigos vadovams ar darbuotojams <...>“, „Įstaigos praktikos vadovas turi gauti atlyginimą už praktikų kuravimą“, „<...> turėtų būti skiriama motyvacija priimančiai organizacijai“). Praktikos kokybė bei galutinis studento praktinio pasirengimo rezultatas tiesiogiai priklauso nuo praktikos užduoties formulavimo. Siekiant studentų praktikos efektyvumo ir kryptingo atitinkamos srities specialistams reikalingų praktinių įgūdžių ugdymo, praktikos užduoties formulavimo etape aukštosioms mokykloms tikslinga bendradarbiauti su įmonėmis (Studentų praktikų organizavimo ES šalyse analizės..., 2010).

Siūloma, jog visais organizaciniais klausimais rūpintųsi vienas asmuo, kuris sudarytų bendradarbiavimo sutartis su institucijomis, pildytų praktikos sutartis, jas nuneštų į įstaigą / organizaciją, taip pat būtų atsakingas už praktikos vietų suradimą ir paskirstymą tarp studentų („<...> praktikos organizavimui kiekviena studijų programa turi turėti vieną asmenį, kuris būtų atsakingas tik už praktikas“, „<...> turėtų visais organizaciniais klausimais rūpintis vienas asmuo, kuris sudarytų bendradarbiavimo sutartis, jas pildytų su studentais, nuneštų į organizaciją. Tas pats žmogus galėtų būti atsakingas už praktikos vietų suradimą ir paskirstymą tarp studentų“).

Nemaža dalis informantų mano, kad reikėtų tobulinti išleidimo į praktiką dokumentaciją. Teigiama, kad praktikos vadovai turėtų sukonkretinti praktikos užduotis, kiekvienai specialybei sukurti dienoraščio formą, parengti praktikos vadovą-knygą („Praktikos vadovai turėtų sukonkretinti praktikos metu privalomas atlikti užduotis: kokias procedūras privalo studentai atlikti, kokias medžiagas naudoti, kiek pacientų privalo priimti ir kokias procedūras jiems suteikti“, „<...> keiskim tą visą dokumentaciją taip, kad studentas nenusikopijuotų, nenusirašytų, neįkeltų iš interneto kažką tokio, kad viskas eitų praktiškai būtent per jį“, „<...> aš netgi turėčiau tokią pageidavimą, pasiūlymą, kad mes turėtume kiekvienai specialybei susikūrę dienoraščio formą“, „Turėtų būti parengtas praktikos vadovas, tokią kaip knyga, kuri tiktų visoms studijų programoms, kur būtų surašomos visos atliktos praktikos“).

Dauguma informantų sutinka, kad reikia tobulinti praktikos vertinimo formulę. Didžiąją dalį vertinimo turi sudaryti kolegijos praktikos vadovo, o įstaigos praktikos vadovo vertinimas turėtų būti mažesnės svartinės vertės („<...> didžioji dalis vertinimo sudarytų dėstytojo įvertinimas, o ne priimančios organizacijos“, „<...> įstaigos praktikos vadovo vertinimas turėtų būti mažesnės svartinės vertės“). Teigiama, kad praktinių įgūdžių tikrinimas turėtų sudaryti mažiausiai 60 % („I40 % + K 60%“, „<...> aš vadovui daviau 40 %, o kolegijai – 60 %<...>“). Kai kurie kolegijos dėstytojai vertinimui siūlo skirti net 70 % („I30 % + K70 %“, „<...> praktikos vadovų iš organizacijos pažymys turėtų sudaryti iki 30 %“, „<...>atsiskaityme turėtų būti galbūt 30 % praktikos vadovo vertinimo, galutinio vertinimo“). Refleksijai siūloma skirti tik apie 10 % („Refleksija vidury gali būti ir kažkokia dalimi įvertinta gal nedaug, kokia 10 %“).

Konsultavimo tobulinimui informantai pasiūlė iš anksto numatyti konsultavimo datą ir laiką, teigė, kad jis galėtų vykti vieną kartą per savaitę („Iš anksto numatyti konsultacijos (-jų) konkrečią datą ir laiką“, „Galėtų būti paskirta viena diena savaitėje su numatytu laiku <...>“, „Savaitėje vieną dieną skirti konsultacijoms <...>“). Taip pat buvo pasiūlymų: konsultantu paskirti tiesioginį įstaigos vadovą, organizuoti susitikimą pirmosiomis praktikos dienomis bei surengti diskusiją praktikos metu („Praktikoje galėtų būti konsultantu tiesioginis įstaigos vadovas <...>“, „Gal būtų tikslinga susitikti kolegijoje praėjus 3-4 praktikos dienoms“, „<...>

praktikos eigoje surengti diskusijų pobūdžio paskaitą“).

Taip pat buvo pasiūlyta organizuoti meistriskumo konkursus, įtraukiant darbdavius („Organizuoti reikia profesinio meistriskumo konkursus ir komisiją sudaryti iš darbdavių“); derinti praktikos laiką su teorijos dėstymu („<...> tikslingiau būtų keisti praktikos atlikimo laiką, jį derinant su teorijos dėstymu“); vykdyti nuolatinę stebėseną („<...> praktikos stebėseną turi būti vykdoma bent kelis kartus per praktikos laikotarpį“); didesnę vaidmenį atlikti kolegijos vadovybei, ieškant praktikos vietų („Kolegijos vadovybė su kiekvienos praktikos datomis nueitų pas organizacijų vadovus, praneštų, jog atitinkamu laikotarpiu yra tam tikra praktika, kad organizacija žinotų ir pasakytų, kiek galėtų priimti studentų ir kad šis sąrašas būtų ilgalaikis“, „Kolegijos vadovybės taip pat turėtų atlikti praktikos vietų organizavimą ir paiešką“); savirefleksiją atlikti nuotoliniu būdu („<...> galbūt tą savirefleksiją būtų galima daryti per kompiuterį, internetu?“); mažinti studentų skaičių tiek grupėse, tiek praktikos vietose („<...> tik du studentus turėtų vienas praktikos vadovas“, „Siekiant kokybės mažinti slaugytojų grupes <...>“); praktiką organizuoti darbuotojų grafiku („<...> kad studentai galėtų dirbti slaugytojo darbo grafiku, nes jie žino, kad tai bus ir savaitgalį, ir viena kita naktis“); motyvuoti studentą („<...> kad studentas būtinai privalo savo noru kažkokiu tai būdu tikrai pamatyti“); griežtinti įstaigos vadovų vertinimą („<...> griežtinti vadovų vertinimą <...>“).

## Išvados

1. Dėstytojai / praktikų vadovai studentų praktikas organizuoja vadovaudamiesi praktikos organizavimo ir vertinimo aprašu. Praktikų organizavimo procesas vyksta penkiais etapais. Pažymėta, kad tai daug laiko užimantis ir sunkus darbas, kurio metu patiriama įvairių išgyvenimų. Tyrimo metu analizuojant praktikos organizavimo kolegijoje ypatumus, pastebėta:
  - Praktikos organizavimo procese išryškėjo studijavimo (atvejo analizės, praktinės veiklos, dokumentų pildymo, mokymo, stebėjimo, demonstravimo, savirefleksijos, dienoraščio rašymo) ir vertinimo (pristatymo, testo, apklausos raštu, savarankiško darbo, plano rašymo, projekto rengimo, praktinių įgūdžių tikrinimo) metodai. Studentų atliekama praktika yra stebima tiesioginio ir netiesioginio kontakto metu. Tiesioginio kontakto metu – atvykstama į įstaigas, kuriose studentai atlieka praktiką, kiti lankosi

praktikos vietose. Stebėseną netiesioginiu būdu – tai pokalbiai telefonu arba elektroniniu paštu.

- Studentai dažniausiai konsultuojami nuotoliniu būdu, kas nėra labai efektyvu ir informatyvu. Dažniausiai studentai konsultuojami elektroniniu paštu ir telefonu. Rečiau konsultacijos vyksta gyvai, kai studentai atvyksta konsultuotis į mokymo instituciją. Apibūdinant konsultacijų dažnumą dažniausiai dėstytojai studentus konsultuoja pagal poreikį, konsultacijų grafiką.
  - Įstaigos praktikos vadovų praktikos vertinimas dažniausiai būna neobjektyvus, neatitinka realios situacijos. Įstaigų praktikų vadovai dėl motyvacijos stokos nesidomi, ką studentas geba atlikti, parašyti pažymiai neatitinka tikrųjų studentų įgūdžių.
2. Didžiausios studentų praktikos organizavimo proceso problemos yra šios: praktikos vietų stoka, priimančių institucijų nenoras priimti



- atsakomybę ir bendradarbiavimo trukdžiai. Studentams sunku surasti tinkamas praktikos atlikimo vietas, kartais dėl to kyla netgi konfliktai tarp studentų. Priimančių įstaigų vadovai dažnai reiškia nepasitenkinimą „primestu“ studentu ir nepriima atlikti praktikos. Įstaigų praktikų vadovai nelinke bendradarbiauti su mokymo įstaiga, taip trukdydami praktikų organizavimo procesui.
3. Tyrimo metu išryškėjo praktikos organizavimo tobulinimo perspektyvos:
    - Motyvuoti praktikos vadovus piniginiu atlygiu ar pažymėjimu, kuris tiktų rengiantis atestacijai.
    - Įstaigos praktikos vadovą įtraukti į praktikos programos / užduočių rengimo procesą.
    - Kiekviena studijų programa turėtų pasirengti praktikos dienoraščiui.
    - Organizuoti profesinio meistriškumo konkursus į vertinimo komisiją įtraukiant institucijų atstovus.
- Organizuoti praktikų vadovams seminarus, supažindinant su praktikos tikslais, rezultatais bei vertinimo kriterijais.
  - Praktikos užduotys turi būti aiškios, konkrečios ir suprantamos ne tik studentui, bet ir institucijos praktikos vadovui.
  - Kiekvienai studijų programai turėti atskirą asmenį, kuris būtų atsakingas už studentų praktinę veiklą.
  - Derinti praktikos atlikimo laiką, siekiant išvengti skirtingų kursų dubliavimosi.
  - Turėti ir nuolat atnaujinti institucijų sąrašą su priimančių į praktiką studentų skaičiumi.
  - Siekiant išvengti plagiatų, koreguoti praktikos užduočių, ataskaitų pateikimą, atsiskaitymo formą.
  - Sudaryti galimybę studentams pajusti realų darbo grafiką (darbas pamainomis, savaitgaliais).
  - Siekti glaudaus bendradarbiavimo katedrose, fakultete su socialiniais partneriais.

## Literatūros sąrašas

1. Daubarienė J., Vasiljeva A. (2009). Studentų lūkesčiai ir motyvavimas praktikos vietose. Utenos kolegija. Prieiga internetu: [http://www.kvam.lt/gallery/\\_klvk/admin/j.daubariene\\_a.vasil.pdf](http://www.kvam.lt/gallery/_klvk/admin/j.daubariene_a.vasil.pdf)
2. Freeland, R.M. (2009). Liberal Education and Effective Practice: The Necessary Revolution in Undergraduate Education. *Liberal Education*, 95, 6-13.
3. Freire, P. (2000). *Kritinės sąmonės ugdymas*. Vilnius. Tyto Alba.
4. Gliniskienė, V. (2005). *Praktinis mokymas – Specialistų ruošimo garantas*. Vilnius: Vilniaus kolegija.
5. Gault, J., Leach, E., Duey, M. (2010). Effect of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education + Training*, 52 (1).
6. Išoraitė, M. (2006). Geriausios praktikos siekimo metodai, jų rūšys, metodologija, viešojo sektoriaus problemos. // Mykolo Romerio universitetas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2006. 1 (6), 73–80. ISSN 1648-9098.
7. Yamada, M., (2008). Off-campus practical learning and internships in civil engineering. Prieiga internetu: [http://www.jsce-int.org/civil\\_engineering/2008/92-2-1.pdf](http://www.jsce-int.org/civil_engineering/2008/92-2-1.pdf)
8. Jarvis, M. (2005). *The psychology of effective teaching and learning*. Cheltenham, UK: Nelson Thornes.
9. Jucevičienė, P. (2003). Aukštojo mokslo tradicija, šiuolaikiškumas ir perspektyva. –Kaunas: Technologija.
10. Kiaunytė, A., Dirgėlienė, I. (2006). *Praktika rengiant socialinius darbuotojus: Klaipėdos universiteto patirtis*. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla.
11. Kaminskienė, L. (2008). *Socialinė partnerystė mokyklinėje profesinio rengimo sistemoje: disertacija*. Vytauto Didžiojo Universitetas.
12. Kardelis, K. (2016). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
13. Kondratavičienė V., Sajienė L. (2007). Praktinio mokymo realioje darbo vietoje modernizavimo vertinimas: studentų požiūrio tyrimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Prieiga internetu: <http://www.vdu.lt/esf/esf0013/downloads/str08.pdf>
14. Kondratavičienė, V. (2006). *Praktinis mokymas organizacijoje*. Kauno kolegijos Medicinos ir socialinių mokslų studijų centras. Prieiga internetu: [http://www.e-biblioteka.lt/resursai/Mokslai/VIKO/SPF\\_040422/SPF\\_040422\\_17.pdf](http://www.e-biblioteka.lt/resursai/Mokslai/VIKO/SPF_040422/SPF_040422_17.pdf)
15. Kolb, D. A., Fry, R. (1975), Toward an applied theory of experiential learning / C. Cooper (ed.) *Theories of Group Process*. London: John Wiley.
16. Kolb, D. A. (1981). Learning styles and disciplinary differences / A. W. Chickering (ed.) *The Modern American College*. San Francisco: Jossey-Bass.
17. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. – Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
18. Laužackas, R. (2000). *Mokymo turinio projektavimas. Standartai ir programos profesiniame rengime*. Kaunas: VDU.
19. Laužackas, R., Stasiūnaitė, E., Teresevičienė, M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame*

- ir savaiminiame mokymesi, monografija. Kaunas, VDU.
20. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo Nr. XI-242 pakeitimo įstatymas, patvirtintas Lietuvos Respublikos seimo 2016 m. birželio 29 d. Nr. XII-2534.
  21. Merkys, G., Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2012). Studentų praktikos organizavimo vietos savivaldos institucijose metodika. Metodinė priemonė socialinių mokslų studentams. Kaunas. Prieiga internete: <http://www.praktika-savivaldybeje.lt/Portals/0/studentams.pdf>.
  22. Mezirow, J. (1978). *Education for perspective transformation: Women's re-entry programs in community colleges*. New York: Center for Adult Education.
  23. Pryšmantas, V. (2006). Susirūpinta studentų praktikos kokybe. Prieiga internetu: <http://www.ve.lt/?rub=1078895039&data=2006-07-05&id=1152036523>
  24. Pukelis, K., Sabaliauskas, T. (2002). Mentorius – svarbus teorinių ir praktinių pedagoginių studijų integracijos veiksnys profesijos mokytojų rengime, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 4.
  25. Sajienė, L. (2011). *Studentų praktikos vadovas. Metodinė knyga, skirta aukštųjų mokyklų praktikos vadovams (mentoriams)*. Kaunas: UAB „Arx Baltica“.
  26. Samalavičius, A. (2003). *Universiteto idėja ir akademinė industrija*. Vilnius: Kultūros barai.
  27. Studentų praktikų atlikimo modelių besiremiančių pažangia tarptautine patirtimi taikymo Lietuvos tekstilės sektoriaus įmonėse galimybių studija (2010). Kaunas (įgyvendinant projektą „Studentų praktikų organizavimo modelio sukūrimas ir bandomasis įgyvendinimas Lietuvos tekstilės sektoriaus įmonėse“ (Nr. VP1-2.2-ŠMM-07-K-01-041).
  28. Studentų praktikų organizavimo ES šalyse analizė (modeliai, standartai) ir gerosios patirties pritaikymo, kuriant praktikų organizavimo Lietuvoje modelius, diegiant standartus, galimybių studija. (2010). Parengta įgyvendinant projektą „Studentų praktikų organizavimo modelio sukūrimas ir įgyvendinimas šalies pramonės įmonėse“ (Nr. VP1-2.2-ŠMM-07-K-01-067).
  29. Šileikis, V. (2002). Darbdavių funkcijos pirminiame ir tęstiniame profesiniame rengime. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 5, Kaunas, VDU.
  30. Vaičiulytė, J. (2006). Mokytojų globėjų (mentorių) rengimo idėjos Lietuvoje ir Vakarų Europoje. Edukologijos magistro darbas. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
  31. Vaitkaitis, J., Dikšaitis, D. (2010). Praktika: būti ar nebūti? (Prieiga internetu: <http://www.balsas.lt/naujiena/375219/praktika-buti-ar-nebuti/2>).
  32. Žibėnienė, G. (2005). Profesinės veiklos praktikos: kolegijos absolventų ir dėstytojų požiūris. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 2, 55-62.
  33. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai, principai ir metodai*. Vilnius: leidykla VAGA.

## ANALYSIS OF THE PROCESS OF ORGANISING STUDENTS' PROFESSIONAL INTERNSHIPS IN A COLLEGE

### Summary

The article analyses the process of organising internships in order to verify and evaluate the theoretical knowledge of students; enable them to gain practical professional competencies; ensure the harmony of an internship and learning outcomes; and help students get ready for professional activities. The empirical research reviews the currently applied methods during internships; the peculiarities of monitoring internships; and the implementation and objectivity of the assessment by the internship mentors at the institution. The results of the study revealed that the process of organising an internship runs in stages, and a variety of learning and assessment methods are used throughout that process. Students are usually consulted remotely. However, the evaluation of the mentors at the institution is often biased, it does not comply with the real situation. The largest problems of organising internships include the lack of internship placements as well as the reluctance of the host institutions to take responsibility and cooperate.

**Keywords:** the process of organising internships, practical training, practical work.

### Informacija apie autorius

**Aristida Čepienė.** Šiaulių valstybinės kolegijos Sveikatos priežiūros fakulteto Socialinio darbo katedros lektorė. Mokslinių tyrimų laukas: ugdymo/si strategijos ir technologijos, socioedukacinės problemos suaugusiųjų ugdyme.

El. pašto adresas: [a.cepiene@svako.lt](mailto:a.cepiene@svako.lt)

**Nida Vaitiekienė.** Šiaulių valstybinės kolegijos Sveikatos priežiūros fakulteto Socialinio darbo katedros lektorė. Mokslinių tyrimų laukas: socialinis darbas su klientų grupėmis (šeima ir vaikais).

El. pašto adresas: [n.vaitiekiene@svako.lt](mailto:n.vaitiekiene@svako.lt)