

LinkINjob
job hunting with help
of librarians

e-vadovas

2016

Projekto koordinatorius: Liublijanos miesto biblioteka, Slovėnija

Partneriai:

Mokymo centras – viešoji biblioteka (*Volkshochschule-Stadtbibliothek*), Lincas, Austrija
Regioninė viešoji biblioteka (*Regional public library "Petko Rachev Slaveikov"*), Veliko Tirnovas, Bulgarija
Vantos miesto biblioteka (*Vantaan kaupunginkirjasto*), Vanta, Suomija
Monachano apskrities viešoji biblioteka (*Monaghan county council library services*), Monachanas, Airija
Kauno apskrities viešoji biblioteka, Kaunas, Lietuva
Apskrities biblioteka (*Biblioteca judeteana "George Baritiu"*), Brašovas, Rumunija

Projekto svetainė:

<http://www.linkinjob.eu/index.php>

Socialinė žiniasklaida:

https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt_homepage_panel

<https://twitter.com/linkinjob>

Redaktoriai:

Melinda Dinu ir *Melania Butnariu*, Apskrities biblioteka (*Biblioteca judeteana "George Baritiu"*), Brašovas, Rumunija

Maketavimas:

Claudia Popescu, Apskrities biblioteka (*Biblioteca judeteana "George Baritiu"*), Brašovas, Rumunija

Šio leidinio turinys licencijuotas pagal *Creative Commons Attribution 4.0 International* licenciją (išskyrus atvejus, kai nurodyta kitaip).

Atsakomybė už leidinio turinį priklauso tik jo autoriams.

Projektas finansuotas iš Europos Komisijos paramos lėšų.

Leidinyje atspindi tik autorių požiūrį ir nuomonę, todėl Europos Komisija nėra atsakinga už informacijos turinį ir jo pateikimą leidinyje.

Projekto numeris: KA2-AE-17/14

Dotacijos sutarties Nr.: 14-204-000608





e-vadovas



SANTRAUKA

1. ĮVADAS
2. METODIKA
 - 2.1. Tikslinės bedarbių grupės
 - 2.1.1. Tikslinių grupių apibrėžimai
 - 2.1.2. Bedarbystės, darbo rinkos, konkrečių bedarbiams skirtų veiklų ir švietimo galimybių vietinėse bendruomenėse apžvalga
 - 2.1.3. Viešosios bibliotekos kaip mokymų vietinėse bendruomenėse teikėjos
 - 2.1.4. Atrinktų tikslinių grupių švietimo poreikiai (turinys, metodai, mokymosi motyvacija, organizaciniai aspektai)
 - 2.2. Pagrindinės bibliotekų specialistų kompetencijos
 - 2.2.1. Įvadas
 - 2.2.2. Pagrindinių kompetencijų sąrašas
 - 2.2.3. Modulių aprašai
 - 2.2.4. Mokymų planas
 - 2.2.5. Instrukcijos ir pasiūlymai
3. MOKYMAI
 - 3.1. Suvestinė mokymų ataskaita
 - 3.2. Bedarbiams skirtų mokymų gerosios praktikos pavyzdžiai
4. POVEIKIS VIETINĖMS BENDRUOMENĖMS
5. REKOMENDACIJOS





1 SKYRIUS

IVADAS

1 SKYRIUS

IVADAS

Projektas „LinkINjob: job search with the help of librarians” („LinkINjob: darbo paieškos bibliotekininkams gelbstinti”) paremtas strategija *Europa 2020*, kurios tikslas – skatinti žinias ir inovacijas kaip varomąją ateities augimo jėgą. Vienas iš strategijos siekinių yra pakelti 20–64 metų amžiaus gyventojų darbingumo lygį iki 75% ir daugiau (šiuo metu 69%), didinant moterų ir vyresnio amžiaus darbuotojų skaičių darbo rinkoje bei lengvinant migrantų integraciją. Projekto siekiai tiesiogiai susiję su strategija *Švietimas ir mokymas 2020* („Education and Training 2020”, ET2020), skirta Europos bendradarbiavimui švietimo ir mokymo srityse.

Pagrindinis projekto tikslas yra pakelti įsidarbinimo lygį, pagerinti darbo jėgos gebėjimą prisitaikyti ir sukurti naujas įsidarbinimo galimybes, atitinkančias darbo rinkos poreikius. Įgytos žinios pagerins socialiai pažeidžiamų žmonių įsidarbinimo perspektyvas, paskatins aktyvų bedarbių elgesį darbo rinkoje.

Darbo vietų trūkumas yra pagrindinė nedarbingųjų ir ekonomiškai neveiklių asmenų skurdo ir socialinės atskirties priežastis. Didžiausios rizikos grupę sudaro ekonomiškai neveiklūs, jauni, ilgą laiką nedarbingi žmonės, socialiai remtini, turintys pagrindinį ar žemesnį išsilavinimą, neįgiję kvalifikacijos ir svarbiausių gebėjimų asmenys bei žmonės su negalia.

Sėkmingai bendradarbiaujančios Europos šalys partnerės, realizuodamos strateginius programos *Švietimas ir mokymas 2020* tikslus, padės kiekvienam gyventojui realizuoti save asmeninėje, socialinėje ir profesinėje srityse. Tvari ekonominė gerovė, įsidarbinimo galimybės skatina demokratines vertybes, socialinę sanglaudą, aktyvų pilietiškumą ir kultūrų dialogą.

Darbdavių nuomone, įsidarbinimas ir reikalavimai darbuotojams yra susiję su kompiuteriniu raštingumu ir kompiuterinių technologijų išmanymu, dokumentų kūrimo, medžiagos pristatymo, informacijos apdorojimo bei darbo su internetinėmis programomis gebėjimais.

Pastaraisiais dešimtmečiais, sparčiai plėtojantis ir įvairias gyvenimo sritis skverbiantis IT, reikia ne tik turėti pagrindinių žinių ar įgūdžių, bet ir nuolat tobulinti įvairius šiandieninėje darbo rinkoje reikalingus informacinio raštingumo gebėjimus.

Europos Sąjungos statistikos agentūros „Eurostat“ duomenimis, nedarbas euro zonoje per 2015 m. sumažėjo nuo 11,2% iki 10,3%.

Nedarbo mažinimas yra vienas iš pagrindinių uždavinių, sprendžiant labiausiai pažeidžiamų grupių, tarp jų jaunimo iki 29 metų ir asmenų, vyresnių nei 50 metų, socialinės bei ekonominės integracijos problemas. Didžioji dalis registruotų bedarbių yra nekvalifikuoti, kiti – baigę vidurinę ar aukštesniąją mokyklą, tačiau neturintys profesinės patirties. Tai pagrindinės priežastys, kodėl jaunimo galimybės įsidarbinti yra mažesnės. Daug penkiasdešimtmečių ir vyresnių asmenų taip pat yra nekvalifikuoti ar neįgiję paklausių specialybių.

Nors nedarbas tarp jaunimo ir vyresnių nei 50 m. žmonių mažėja, darbo rinkoje jų kompetencijos lygis vis dar žemas, o nedarbingumo rizika – didelė. Jie patenka į pažeidžiamų asmenų sąrašą ir tai reikalauja nuolatinių užimtumo politikos atstovų pastangų tobulinti šių žmonių įtraukimą į darbo rinką, pavyzdžiui, organizuojant mokymus, keliančius žinių, įgūdžių ir gebėjimų, reikalingų įsidarbinant, lygį.

P. Obreshko Nechev –
valdybos „Darbas“
direktorius -
Veliko Tarnovo, Bulgarija



2 SKYRIUS METODIKA

- 2.1. TIKSLINĖS BEDARBIŲ GRUPĖS**
- 2.2. PAGRINDINĖS BIBLIOTEKŲ
SPECIALISTŲ KOMPETENCIJOS**

2 SKYRIUS

METODIKA

2.1. TIKSLINĖS BEDARBIŲ GRUPĖS

„Eurostat“ duomenimis, 23,8 mln. vyrų ir moterų Europos Sąjungos teritorijoje (ES-28) 2015 m. sausio mėn. buvo bedarbiai, iš jų 18 mln. gyveno euro zonoje (EA-19). Palyginus su 2014 m. gruodžio mėn., bedarbių asmenų Europos Sąjungoje (ES-28) sumažėjo 156 tūkst., euro zonoje – 140 tūkst. Palyginus su 2014 m. sausio mėn., bedarbystės rodiklis sumažėjo iki 1,8 mln. Europos Sąjungoje (ES-28) ir iki 896 tūkst. euro zonoje.

Vienas iš *Europa 2020* strategijos tikslų yra pakelti 20–64 metų amžiaus gyventojų užimtumo lygį nuo 69% iki 75% ir daugiau, aktyviau įtraukiant į darbo rinką moteris, vyresnio amžiaus darbuotojus ir migrantus.

Kadangi bedarbiai atstovauja įvairioms bibliotekų lankytojų amžiaus ir socialines grupėms, bibliotekos partnerės suskirstė juos į septynias tikslines grupes:

- ilgą laiką nedirbantys asmenys,
- vyresnio amžiaus darbuotojai,
- žemą išsilavinimą turintys asmenys,
- moterys,
- imigrantai,
- asmenys su specialiais poreikiais,
- pirmojo darbo ieškantys asmenys.

Tyrimo pagrindu tapo bent dvi kiekvieno partnerio apibrėžtos tikslinės bedarbių grupės, kurioms buvo parengtos mokymosi veiklos:

Partneriai:	ilgą laiką nedirbantys asmenys	vyresnio amžiaus darbuotojai	žemą išsilavinimą turintys asmenys	moterys	imigrantai	asmenys su specialiais poreikiais	pirmo darbo ieškantys asmenys
Austrija			2		1		
Bulgarija	1	3					2
Suomija	2				1		
Airija	1	2		3			
Lietuva			1				2
Rumunija				1			2 (našlaičiai)
Slovėnija		1		2		3	

2.1.1. Tikslinių grupių apibrėžimas

Pirmiausia pateikiami tikslinių bedarbių asmenų grupių apibrėžimai, paskui išvardijamos priežastys, kodėl bibliotekos partnerės pasirinko vieną ar kitą tikslinę bedarbių asmenų grupę.

Ilgą laiką nedirbantys asmenys

Pagal Tarptautinės organizacijos apibrėžimą, ilgą laiką nedirbantys asmenys tai „asmenys, kurių pasikartojantys nedarbo periodai trunka metus ar ilgiau“. EBPO duomenimis, ilgą laiką nedirbantys asmenys sudaro 2,7% visos darbo jėgos.

Ilgalaikė bedarbystė yra vienas iš bedarbystės struktūrinių komponentų, sukeliančių ilgalaikį nedarbą kiekvienoje socialinėje grupėje, pramonės šakoje, profesijoje ir visuose švietimo lygmenyse. Šių dienų ilgalaikis nedarbas yra 6 metus trukusios pasaulinės krizės rezultatas ir susidariusio darbo trūkumo priežastis. Dar vienas šių dienų ilgalaikio nedarbo faktorius – daugelio darbdavių požiūris, kad ilgą laiką nedirbantys asmenys nėra tinkama ir pakankamai kvalifikuota darbo jėga.

Ilgą laiką nedirbantiems asmenims reikia vietos, kur jie galėtų nemokamai tobulinti savo įgūdžius. Taip pat jiems svarbios užimtumo ir socialinės integracijos garantijos, nes kitu atveju jiems gresia izoliacija.

Bulgarija

Remiantis įdarbinimo agentūrų duomenimis, ilgą laiką nedirbančių asmenų šalyje padaugėjo (šiuo metu darbo neturi 351 tūkst. Bulgarijos gyventojų), nors pastaruoju metu jų ėmė mažėti. Viena iš pagrindinių bedarbystės priežasčių Bulgarijoje yra išaugęs nieko neveikiančių ir darbo neieškančių asmenų skaičius. Tai ypač būdinga romų bendruomenei, kurioje kas trečias darbingo amžiaus asmuo priklauso šiai kategorijai.

Airija

Šiuo metu 46% nedirbančių Airijos piliečių yra ilgą laiką nedirbantys asmenys, sudarantys 9,2% visos darbo jėgos. Vietovės, besiribojančios su Šiaurės Airija, tradiciškai yra ekonomiškai atsilikusios ir turi aukštą ilgalaikės bedarbystės rodiklį. Nors stebimas augimas, vis dar reikia daug ką nuveikti, norint paremti ilgą laiką nedirbančius asmenis ir suteikti jiems galimybę gauti darbą savo regione.

Suomija

Svarbi tikslinė grupė Vantos mieste – ilgą laiką nedirbantys asmenys. Jiems reikia vietų, kur jie galėtų nemokamai ugdyti savo gebėjimus, taip pat reikalingos įvairios užimtumo veiklos ir socialinės integracijos garantijos, nes priešingu atveju jiems kyla pavojus atsiriboti nuo visuomenės. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas jauniems suaugusiems asmenims, turintiems žemą išsilavinimą. Yra daug jaunų suaugusiųjų, kurių tėvai buvo bedarbiai, todėl jiems atrodo per daug sudėtinga rasti tinkamą darbą neturint išsilavinimo, ypač šiuo metu, kai darbų labai sumažėjo. Svarbu padėti šiems žmonėms, kad išvengtume atskirties, dažniausiai nulemiančios ir ilgalaikį nedarbą.

Vyresnio amžiaus darbuotojai

Vyresnio amžiaus žmonės yra viena iš labiausiai pažeidžiamų grupių, ir kasdien jiems rizikų daugėja. Viena jų yra nedarbas, natūraliai prastinantis finansinę padėtį ir gyvenimo kokybę, taip pat mažinantis savarankiškumą. Vyresnio amžiaus žmonėms ypač sunku susirasti naują darbą, nes manoma, jog jie yra mažiau lankstūs, ambicingi ir motyvuoti. Jie rečiau siekia naujų žinių, turi netinkamą išsilavinimą, jiems trūksta įgūdžių, reikalingų atlikti konkretų darbą. Jeigu daugybė kvalifikuotų ir patyrusių žmonių jaučiasi išstumti iš darbo rinkos vien dėl savo amžiaus, galima teigti, kad darbo įstaigos funkcionuoja netinkamai.

Slovėnija

Viena iš probleminių bedarbių grupių, be abejonės, yra vyresnio amžiaus asmenys. „Eurostat“ duomenimis, vyresnio amžiaus suaugusieji (65+) sudaro 16,5% visų gyventojų ir jų sparčiai daugėja. Manoma, jog 2060 m. kas trečias Slovėnijos pilietis bus pasiekęs ar perkopęs šio amžiaus ribą. Slovėnijoje dirba tik 33% 55–64 metų amžiaus gyventojų, kai tuo tarpu Europos Sąjungos vidurkis yra 50%, Skandinavijos šalių – 60%. Pagrindinė problema – kaip ir kokių žinių suteikti šiems darbuotojams arba bedarbiams, kad jie galėtų sėkmingai dirbti.

Bulgarija

Ši tikslinė grupė yra didžiausia, kadangi Bulgarijos gyventojai sparčiai sensta. Stokodami profesinių kompetencijų ir kompiuterinio raštingumo, nepersikvalifikavę dėl laiko ar kitų išteklių trūkumo, jie neturi darbo rinkai reikalingų gebėjimų.

Europos Komisija 2012-uosius metus paskelbė kartu solidarumo metais. Taip gimė „darbų pasidalijimo“ idėja. Jos tikslas – suburti jaunus, neseniai dirbančius, praktinių žinių ir patirties neturinčius darbuotojus ir vyresnius, ilgą laiką dirbančius ir jau pensinio amžiaus sulaukusius asmenis (geras šios idėjos įgyvendinimo pavyzdys yra projektas *E-skautai viešojoje Petko Rachev Slavejkov bibliotekoje*).

Airija

Įvairiose ataskaitose „vyresniais žmonėmis“ laikomi asmenys, kuriems daugiau nei 50 metų. Sulaukę 65 metų amžiaus, jie yra išbraukiami iš nedirbančiųjų sąrašų, nes gauna valstybinę pensiją. Mes vyresniais žmonėmis vadinsime 50–65 metų asmenis. Monaghano apskrityje yra daugiau nei vidutiniškai Airijoje 50–65 metų amžiaus gyventojų. Kadangi įvairios organizacijos daugiausia dėmesio skiria jaunimo nedarbui ir pamiršta vyresnius nei 50 metų asmenis, biblioteka pasirinko šią tikslinę grupę.

Žemą išsilavinimą turintys asmenys

Žemą išsilavinimą turintys asmenys – bedarbiai, neturintys jokie išsilavinimo arba turintys žemiausio lygio išsilavinimą, bei asmenys, lankę mokyklą tik keletą metų ir jos nebaigę. Daugiausia tai moterys, vyresnio amžiaus žmonės ir emigrantai. Šiai grupei ypač svarbūs persikvalifikavimas ir lankstūs karjeros pokyčiai. Manoma, jog jai reikia specifinės pagalbos, individualių konsultacijų ir lengvai prieinamų mokymų.

Austrija

Žemos kvalifikacijos asmenys turi mažiau galimybių darbo rinkoje ir labiau rizikuoja įgyti bedarbio statusą. Jiems reikalinga specifinė pagalba, asmeninės konsultacijos ir lengvai pasiekiamos mokymosi bei savišvietos galimybės, kurias siūlo bibliotekos.

Lietuva

Remiantis Lietuvos darbo biržos 2014 m. I pusmečio duomenimis, didžioji dalis (apie 80%) nedirbančio jaunimo turi vidurinį ar žemesnį išsilavinimą, ir tik trečdalis yra kvalifikuoti. Aukštesnį išsilavinimą turi tik 17% bedarbių jaunuolių. Kitaip tariant, didžioji dalis nedirbančių jaunuolių Lietuvoje neturi profesinės kvalifikacijos ir nėra pasirengę sėkmingai integruotis į darbo rinką.

2014 m. atliktas tyrimas „Viešųjų bibliotekų poreikis tarp Kauno gyventojų“ atskleidė, kad gyventojai, turintys vidurinį ir profesinį išsilavinimą, Kauno viešosiose bibliotekose ieško informacijos, susijusios su įsidarbinimo galimybėmis.

Moterys

2012 m. 20–64 metų vyrų įsidarbinimo rodiklis buvo 74,6%, moterų – tik 62,4%. Visose šalyse partnerėse moterų įsidarbinimo rodikliai yra žemesni negu vyrų. Moterų nedarbingumo rodikliai išlieka aukštesni nepaisant ekonominės krizės, kuri daro įtaką ne tik moterų, bet ir visų gyventojų nedarbo didėjimui.

Tėvystė yra vienas iš svarbiausių faktorių, lemiančių atotrūkį tarp lyčių įsidarbinimo rodiklių. Daugelyje šalių partnerių moterų, turinčių vaikų, užimtumo rodikliai yra gerokai žemesni nei moterų, kurios vaikų neturi. Tuo tarpu tarp vyrų yra stebimos priešingos tendencijos.

Be to, kuo ilgiau moteris nedalyvauja darbo rinkoje ar nedirba, nes augina vaikus, tuo sunkiau joms susirasti darbą ateityje. Lyčių užimtumo rodiklių atotrūkis nuolat auga ir yra didžiausias tarp vyresnės kartos atstovų: apytiksliai 8,3% tarp jaunimo (20–29 metai), 12,44% tarp vidutinio amžiaus žmonių (30–54 metai) ir 14,5% tarp vyresnių asmenų (55–64 metai).

Žinios gali padėti moterims tapti stipresnėmis, įtakingesnėmis, ekonomiškai ir politiškai aktyvesnėmis, laisvesnėmis. Būtina sąlyga – mokymasis turi tapti kasdiene moters patirtimi, formuoti jos intelektualius, emocinius ir kultūrinius pagrindus.

Slovėnija

2013 m. gruodžio mėn. Slovėnijos darbo biržoje buvo registruota 124 015 asmenų, iš kurių 47,9% sudarė moterys. Nedarbo lygis tarp moterų buvo 14,2% (tarp vyrų – 13,0%). 26,6% užsiregistravusių moterų buvo 30–39 metų amžiaus. 2012 m. 27% (11 914) moterų darbo ieškojo ilgiau nei 24 mėnesius. Dauguma ilgą laiką nedirbančių buvo 25–29 metų amžiaus. Ties skurdo riba buvo atsidūrusios 45,5% bedarbių moterų, t. y. šiek tiek mažiau negu ties skurdo riba atsidūrusių bedarbių vyrų – 48,1%. Lyginant su 2008 m., moterų, atsidūrusių ties skurdo riba, padaugėjo 25%.

Airija

Nors šiuo metu Airijos bedarbių registre moterų mažiau negu vyrų, bedarbystės norma tarp moterų liko beveik nepakitusi, kai vyrų nedarbas nuo 2012 m. nuolat mažėjo. Iš tiesų Registre ilgą laiką daugėjo nedirbančių moterų, tuo tarpu nedirbančių vyrų skaičius išliko pastovus. Tyrimai rodo, kad istorinis moterų, kaip antraeilių šeimos maitintojų, vaidmuo kartu su kitomis jų pareigomis šeimoje paprastai reiškia, kad moterims nėra būtinybės dirbti.

Rumunija

Brasovo miesto darbo rinkos duomenimis pagrįsto ir tyrimais paremto Europos projekto „Lady café – motyvaciją didinančios veiklos moterims, kurioms 45+“ tikslinę grupę sudarė 45–55 metų moterys; turinčios vaikų moterys; kaimo vietovėse gyvenančios moterys; ieškančios darbo moterys. Jokios kitos viešosios institucijos nesirūpina šia, darbo rinkoje pažeidžiamąsias, grupę.

Imigrantai

Aukštą imigrantų bedarbystės lygį gali įtakoti jų trumpas buvimas šalyje, informacijos apie vietinę darbo rinką ir (suaugusiųjų) švietimo sistemą trūkumas, taip pat socialinių ir verslo kontaktų stoka. Ypač didelis atskirties nuo visuomenės pavojus gresia imigruojančioms moterims. Imigrantai yra heterogeninė grupė: tai atvykėliai iš kitų Europos Sąjungos šalių, prieglobsčio ieškotojai ir asmenys, kuriems suteiktas prieglobstis, taip pat pirmosios ir antrosios kartos imigrantai.

Kuo ilgiau imigrantai dirba nesusijusiose su jų kvalifikacija ekonomikos šakose, tuo sudėtingiau grįžti prie turimą kvalifikaciją atitinkančios veiklos. Įgūdžiai prarasti, o gauti tuo metu būtinų žinių – sudėtinga. Ši problema neatsiejama nuo komplikuoto, nestandartizuoto užsienyje įgyto išsimokslinimo oficialaus pripažinimo.

Austrija

Austrijos darbo rinkoje imigrantų grupė yra nevienalytė ir nuolat auganti. Šią grupę sudaro žmonės su skirtingomis žiniomis ir įgūdžiais, tiesiogiai atspindinčiais jų išsilavinimą, ypač profesinio mokymo srityje. Tokiu būdu imigrantai nevienodai pasiskirsto aukščiausiam ir žemiausiam išsilavinimo lygmenyse.

Sunku pasakyti, kodėl žmonės, turintys privalomąjį išsilavinimą, neįgyja tinkamo pagrindinio mokymo. Paprastai tai lemia keli faktoriai. Kita vertus, net gerą išsilavinimą turintys imigrantai neturi jokių garantijų, kad gaus darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją. Didelės dalies šios grupės asmenų kvalifikacija oficialiai nepatvirtinta, taip pat jiems trūksta mokymosi patirties.

Suomija

Integracija yra vienas didžiausių iššūkių Vantos miesto valdžiai, kadangi imigrantų skaičius auga kur kas greičiau negu kituose dideliuose Suomijos miestuose. Didžiausias pavojus atitrūkti nuo visuomenės kyla imigrantėms moterims.

Asmenys su specialiais poreikiais

WEFD (World Education Foundation for the Disabled, liet. Pasaulinis neįgaliųjų švietimo fondas) negalią apibrėžia ne tik kaip fizinį ar psichinį „negalėjimą“, bet ir kaip sveikatos, santykių problemas, skurdą ir žemą išsilavinimą.

Neįgaliųjų nedarbingumo rodiklis yra beveik 13% aukštesnis nei neturinčių negalios.

Narkomanai ir abstinantai yra viena iš ypatingų poreikių žmonių grupių, kuriai reikalingas išskirtinis dėmesys. Paprastai jie niekinami, jiems sunku susirasti darbą ir gauti tinkamą išsilavinimą. Baigę reabilitacijos kursą ir likę vieni, narkomanai gali grįžti prie seno gyvenimo būdo. Todėl keletą metų toli nuo namų praleidusiems narkomanams yra nepaprastai svarbi integracija, ir išsilavinimas čia atlieka pagrindinį vaidmenį. Išgijusių narkomanų galimybės rasti darbą – mažesnės. Didžioji dalis jaučia gėdą ir patiria išankstinį darbdavių nusistatymą.

Slovėnija

Narkotikai pradedami vartoti labai anksti, dar mokantis mokykloje, todėl paprastai ji taip ir nebaigiama. Kadangi dauguma narkomanų turi tik vidurinį išsilavinimą, jie gali gauti tik mažai apmokamą darbą. Dirbti tokius darbus narkomanai nelinkę, todėl renkasi socialines pašalpas ir atsitiktinius trumpalaikius darbus. Jeigu tokie asmenys negali tuoj pat pradėti dirbti ar mokytis, jų motyvacija mažėja, ir dalis grįžta prie senų priklausomybių.

Labai svarbu išlaikyti aukštą motyvaciją, įtraukiant žmones į siūlomą programą. Mokydamiesi jie tyrinėja save, nes mokymasis – kokybiškas idėjų ir požiūrių, asmenybės ir tapatybės kitimo procesas. Išsilavinimas ne tik leidžia pagerinti socialinę padėtį, bet ir suteikia geresnes ekonomines sąlygas.

Pirmojo darbo ieškantys asmenys / nedirbantis jaunimas

Tarptautinės darbo organizacijos (International Labour Organization (ILO) ir kitų (ne)darbą tiriančių įstaigų ataskaitose jaunimas vadinamas „prarastąja karta“. Remiantis ILO duomenimis, 2013 m. pasaulinis jaunimo (15–24 m. asmenų) nedarbo rodiklis buvo 12,6%. Jis beveik nesiskiria nuo 2009 m. „krizės piko“ metu užregistruoto rodiklio – 12,7 % (procentinė dalis reiškia, kad darbo neturi 73,4 mln. jaunuolių, ir jų kasmet daugėja).

Daug kalbama apie prieštaravimą tarp ieškančiųjų darbo įgūdžių ir žinių bei įgūdžių, kurių reikalauja darbdaviai. Šis atotrūkis vis auga. Šalia įgūdžių trūkumo egzistuoja ir kitas prieštaringas faktas – per daug kvalifikuoti kandidatai.

Vis dėlto jaunimo verslumo skatinimas yra labai svarbi Europos šalių politikos dalis.

Bulgarija

2013 m. jaunimo (15–24 m. asmenų) nedarbo norma Europos Sąjungoje buvo 23,3%, tuo tarpu Bulgarijoje – 28,4% (aštuntoji vieta). Jaunimo nedarbo dinamika Bulgarijoje atitinka bendras Europos tendencijas. Kartu daug faktorių, kylančių iš struktūrinių darbo rinkos šalyje problemų, dalinai reformuotos švietimo sistemos, anachroninių darbo įstatymų ir kai kurių kultūrinių savybių nulėmė žemesnį Bulgarijos jaunimo ekonominės veiklos rodiklį ir sudėtingesnį jų įtraukimą į darbo rinką.

Rumunija

15% Rumunijos jaunimo, t. y. daugiau nei Didžiojoje Britanijoje ar Vokietijoje, darbo rinkos požiūriu yra „per daug“ išsilavinę. Nuolatiniai sunkumai kartu su lėtu pasaulinės ekonomikos atsigavimu 2012–2013 m. skatino abejingumą ir pesimizmą. Vis daugiau jaunimo nebeieško darbo ir tenkinasi darbo vietomis, kurioms reikalinga žemesnė nei jų turima kvalifikacija.

Nors tūkstančiai vaikų iš vaikų namų sugrįžo į šeimas, buvo įvaikinti mylinčių žmonių, šiandien valstybinėse įstaigose vis dar gyvena 9 tūkst. vaikų. Užaugę jie turi palikti globos įstaigas ir pradėti savarankišką gyvenimą, todėl jiems reikia susirasti darbą, kuris užtikrintų jų pragyvenimą. Darbo rinka paaugliams neprieinama, o be šeimos ar draugų paramos sunku pragyventi. Štai kodėl biblioteka nori parengti mokymų programą šiai tikslinei grupei. Pastaraisiais metais biblioteka bendradarbiavo su šios tikslinės grupės atstovais įvairiose kitose programose.

Lietuva

Naujausiais Lietuvos darbo biržos duomenimis, 42% registruotų bedarbių jaunuolių neturi darbo patirties. Dalis vidurinių, profesinių, aukštųjų mokyklų, kolegijų ir universitetų absolventų tampa bedarbiais. Šiuo metu Kaune veikia 5 kolegijos ir 11 universitetų. Nemažą Kauno gyventojų dalį sudaro jaunimas. 2013 m. pradžioje Kauno apskrityje gyveno beveik 600 tūkst. gyventojų, iš kurių 20% (120 tūkst.) buvo 15–29 metų jaunuoliai. Tais pačiais 2013 m. kolegijų ir universitetų studentai sudarė 62% (daugiau kaip 10 tūkst.) visų KAVB vartotojų.

2.1.2. Bedarbystės, darbo rinkos, bedarbiams skirtų veiklos krypčių ir švietimo galimybių vietinėse bendruomenėse apžvalga

Visa šiuolaikinė pramoninė visuomenė dėl pasaulinės ekonominės krizės poveikio susiduria su ta pačia problema – nedarbu. Esant tokiai padėčiai, labiausiai pažeidžiami yra ilgą laiką nedirbantys asmenys, asmenys iki 25 metų ir imigrantai. Nei darbo biržos, nei teisės aktai, kurie galėjo būti naudingi pereinamojo laikotarpio pradžioje, negali išspręsti naujai iškilusių problemų. Viena vertus, įmonės, norėdamos susidoroti su sparčiais ekonominiais pokyčiais, įdiegė naujas technologijas, kurios tobulina darbo procesą ir didina konkurencingumą, turi būti lanksčios. Kita vertus, didelei daliai bedarbių vis dar reikalinga pagalba ieškant naujų darbo vietų ir pritaikant savo kvalifikaciją prie naujų darbo rinkos reikalavimų.

Darbo rinkos apžvalga

EBPO (angl. OECD) duomenimis, 65% dirbančių 15–64 metų amžiaus gyventojų turi apmokamus darbus. Europos užimtumo strategija (angl. EES) yra pagrindinis valstybių narių įrankis, padedantis koordinuoti darbo rinkos ir darbo politikos reformas. Pastaraisiais metais Europos užimtumo strategija lėmė sėkmingus darbo politikos ir valstybių narių koordinavimo strategijos pokyčius.

Rengiant mokymus bedarbiams, labai svarbu išsiaiškinti šalių partnerių darbo rinkos ir politikos ypatumus. Vietos bendruomenės poreikių žinojimas padėtų bibliotekoms kurti gyventojams reikalingas paslaugas.

Trumpa šalių partnerių darbo rinkų apžvalga.

Darbo rinka ir nedarbas

Slovėnija

Pirmą kartą su augančiu nedarbu Slovėnija susidūrė XX a. 9-ame dešimtmetyje tapusi nepriklausoma. Nuo 2008 m. šalyje nuolat auga nedarbas ir stiprėja ekonominė krizė. Nedarbo rodiklius veikia ir technologijų raida. Didelė dalis kompanijų susiduria su technikos pertekliumi, vis daugiau įmonių bankrutuoja. Daugelio profesijų atstovai (statybininkai, tekstilės, baldų pramonės darbuotojai ir kt.) tampa bedarbiais. 2014 m. Slovėnijoje užregistruota 120 tūkst. bedarbių. Neoficialiais duomenimis, jų yra dar daugiau.

Bulgarija

Sukūrus Nacionalinę demografinės krizės įveikimo strategiją, didžiausias dėmesys skiriamas dabartinių ir būsimų demografinių darbo rinkos problemų sprendimui ir grėšiančių pavojų bei rizikų numatymui.

Šios rizikos skirstomos į keletą grupių: gyventojų mažėjimas, senėjimas ir migracija. Nevykstant technologinėms, ekonominėms ir profesinėms transformacijoms, darbo rinkoje kyla reikšmingų problemų.

Trejus metus mažėjęs 15–64 metų amžiaus darbo jėgos rodiklis (2008 m. – 98,2%), 2011 m. stabilizavosi, 2012 m. pasiekė 100%, o 2013 m. užregistruotas simbolinis padidėjimas – 100.05%.

Matuojant bei lyginant veikiančių įmonių plėtros ir naujų kompanijų steigimo rodiklius, paaiškėjo, jog daug metų darbo rinka buvo ganėtinai dinamiška ir konkurencinga. Didėjant konkurencijai tarp darbdavių, atsirado naujų specializuotų ir daugiau patirties reikalaujančių pozicijų, taip pat trumpėjo laikas, per kurį žmonės susiranda darbą šiame sektoriuje.

Airija

Per pastaruosius 15 metų nedarbo lygis Airijoje augo – nuo 3,6% 2001 m. iki 15,1% 2012 m. Dauguma praradusiųjų darbus dirbo statybų sektoriuje, netekusiame 62% darbuotojų (po jo seka žemės ūkis ir pramonė). Dėl ribotų įgūdžių šie bedarbiai negalėjo lengvai pereiti į kitus ekonomikos sektorius. 2014 m. gruodžio mėn. duomenimis, per metus nedarbo lygis nuolat mažėjo ir 2014 m. pabaigoje buvo 10,6%, t. y. darbo neturėjo 356 112 žmonių, deklaravusių savo gyvenamąją vietą. Šiuo metu jų dar 40 tūkst. mažiau.

Austrija

Nors bendras nedarbo rodiklis sumažėjo 0,2%, palyginus su 2013 m. lapkričio mėn. (5,1%) ir 2014 m. lapkričio mėn. (4,9%), ir yra mažiausias Europos Sąjungoje (toliau seka Vokietija su 5%), nuo 2008 m. (3,8%) jis nuolat kilo. Kita šiuolaikinė tendencija yra tradicinio lyčių pasiskirstymo darbo rinkoje lygis (moterų daugiau nei vyrų). Ją lėmė didelis ekonominės krizės, prasidėjusios 2009 m., poveikis toms ekonomikos sritims, kuriose paprastai dominuoja vyrai (statyba, pramonė, ir t. t.). 2014 m. lapkričio mėn. vyrų nedarbo lygis Austrijoje pasiekė visų laikų rekordą – 5,3% (2008 m. – 3,6%), tuo tarpu moterų – 4,5% (2008 m. – 4,1%).

Rumunija

Kol buvo įgyvendinamos politinės, ekonominės ir socialinės reformos, šalies darbo rinkoje vyko esminės permainos. Iki 1989 m. gruodžio mėn. valstybė užtikrino visišką gyventojų užimtumą, bet šandien Rumunijoje – gana aukštas nedarbo lygis. Lyginant su 1989 m., darbuotojų skaičius sumažėjo nuo 9 mln. iki 8 mln. Šandien 2,2 mln. žmonių dirba žemės ūkyje, 1,1 mln. – kaip įgalioti fiziniai asmenys, šeimos verslo nariai.

Be to, neoficiali statistika rodo, kad daugiau kaip 2 mln. Rumunijos piliečių dirba užsienyje. Taigi migracija daro neabejotinai teigiamą poveikį – sumažėjo nedarbas, skurdas ir socialinės problemos, ypač kaimo vietovėse ir srityse, kurias pastaruoju metu stipriai paveikė ekonominiai pokyčiai. Antra vertus, migracija lėmė statybų, žemės ūkio, turizmo, statybinių medžiagų, mechaninio apdirbimo, drabužių ir odos gaminių pramonės deficitą.

Suomija

Suomija kenčia nuo bedarbystės. 2014 m. gruodžio mėn. nedarbo rodiklis buvo 8,8%, t. y. bedarbių buvo 27 tūkst. daugiau nei prieš metus. Struktūriniai darbo rinkos pokyčiai paveikė įvairias visuomenės sritis. Daugelis tradicinių profesijų buvo automatizuotos, o norinčiųjų dirbti yra kur kas daugiau nei siūlomų darbo vietų. Dažnai bedarbiams trūksta žinių ir įgūdžių, arba darbai siūlomi ne jų gyvenamosiose vietovėse, o kitame šalies ar net pasaulio krašte. Ypač sunki bedarbystės našta tenka šalies šiaurinei daliai. Tačiau yra laisvų, nors ir menkai apmokamų, darbo vietų Suomijos pietuose. Šias vietas vis dažniau užima imigrantai.

Lietuva

2010–2014 m. darbo jėgos poreikis Lietuvoje buvo nevienodas. Tačiau paklausa augo, ir skirtumas tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pastaruoju metu vis mažesnis. Išlaugus galimybei gauti darbą, bedarbystė sumažėjo. Šiuo metu keičiama socialinės apsaugos ir darbo sistema. Statistikos duomenimis, 2010–2014 m. bedarbių Lietuvoje sumažėjo nuo 303,1 tūkst. iki 263,6 tūkst. 2014 m. buvo įdarbinti 177,8 tūkst. asmenų (67% visų bedarbių). Kas trečias – jaunesnis nei 29 metų, kas penktas – vyresnis nei 50 metų, kas septintas – nedirbo ilgą laiką. 59 tūkst. nedirbančių asmenų (22% visų bedarbių) buvo nukreipti į kvalifikacijos kėlimo programas, išklause mokymus.

Strategijos

Strategijos atlieka svarbų vaidmenį šaliai reaguojant į neigiamas ekonomines tendencijas ir bendrą krizę. Šiame leidinyje aptariamos ir aprašomos aktyvios darbo rinkos strategijos, taip pat darbo apsaugos ir socialinės gerovės reformos.

Nacionalinės bei vietinės reikšmės su darbo rinka susijusios strategijos numato ir viešųjų bibliotekų indėlį.

Trumpas projekto partnerių šalių strategijų aprašymas.

Slovėnija

Vyriausybė priėmė parengtą dokumentą (katalogas AEP) – aktyvių darbo strategijų įgyvendinimo priemonių planą 2013–2014 m. Remiantis darbo rinką reguliuojančiais įstatymais, aktyvios darbo strategijos yra darbo rinkos priemonių, didinančių užimtumą ir mažinančių bedarbystę, keliančių žmonių kvalifikaciją ir didinančių darbdavių lankstumą, rinkinys.

Slovėnijos darbo tarnyba yra nacionalinė institucija, atsakinga už darbo srities veiklų įgyvendinimą. Tai darbo programos, stipendijos, karjeros valdymas, nedarbo draudimas, laikinas ir atsitiktinis darbas moksleiviams ir studentams, užsienio piliečių įdarbinimas. Tarnyba turi regioninius centrus, kurie profesionaliai ir operatyviai atlieka užduotis, susijusias su jų apylinkių asociacijos veiklomis.

Įgyvendindama įsidarbinti skatinančią programą, Slovėnijos darbo tarnyba teikia subsidijas ar išlaidų, susijusių su naujų asmenų priėmimu į darbą, dalinį kompensavimą (tik tam tikromis sąlygomis).

Europos komisija patvirtino *Sanglaudos strategijų įgyvendinimo 2014–2020 m. Slovėnijoje programą*. Europos socialinis fondas prisidės sprendžiant ilgą laiką nedirbančių asmenų, jaunimo, pagyvenusių žmonių ir žemos kvalifikacijos asmenų įdarbinimo problemą.

Bulgarija

Bulgarijos regionų ir savivaldybių ekonominė ir socialinė raida vis dar yra politikų darbotvarkėje: *Nacionalinė Bulgarijos Respublikos regionų plėtros strategija (2012–2022)*; *Regionų antro lygio vietovių plėtros planai (2014–2020)*; *Regionų plėtros strategijos (2014–2020)*; *Savivaldybių plėtros planai (2014–2020)*.

Bulgarijos regionų plėtros dinamika susijusi su didmiesčių ir vidutinio dydžio miestų plėtra. Didžiausią indėlį formuojant nacionalinę vertę ir bendrąjį vidaus produktą įneša Sofija ir šeši didieji miestai. Didmiesčiai yra augimo ir plėtros centrai, netolygiai pasiskirstę šalies teritorijoje. Tai skatina vadinamųjų „centro ir periferijos“ problemų ir tarpregioninių skirtumų formavimąsi.

Be abejo, skirtumai tarp pietvakarių ir NUTS 2 regionų atsirado dėl sostinės Sofijos plėtros. Šiandien sostinė nacionalinėje erdvėje dominuoja ryškiau, todėl „centro ir periferijos“ problema tapo nacionaline.

Airija

2012 m. Airijos vyriausybė pradėjo įgyvendinti ketverių metų strategiją nedarbo problemoms Airijoje spręsti. Dokumentą „Keliai į darbą“ sudaro 50 etapų veiksmų planas, kuriame pabrėžiamos vyriausybės pasirinktos priemonės numatytoms kryptims įgyvendinti. Šis dokumentas – daugelio naujų strategijų ir procedūrų, skirtų nedarbo problemoms spręsti, pagrindas.

Airijos vyriausybė numatė penkias kryptis: kokybiškiau ir daugiau bendrauti su nedirbančiais asmenimis; suteikti daugiau galimybių paprasčiau deklaruoti savo gyvenamąją vietą; pašalinti kliūtis, kurios kyla bedarbiams asmenims imantis veiklos; skatinti darbdavius kurti daugiau darbo vietų; reformuoti institucijas siekiant pagerinti teikiamų paslaugų kokybę.

Planuota, kad strategija „Keliai į darbą“ iki 2015 m. pabaigos padės vyriausybei pasiekti užsibrėžtą tikslą – sugrąžinti į darbo rinką 75 tūkst. ilgą laiką nedirbančių asmenų. Daugiau nei 46 tūkst. ilgą laiką nedirbančių asmenų sugrįžo į darbą nuo 2012 m., Socialinės apsaugos departamentui pritarus šiai strategijai.

Austrija

Mažinti nedarbą ir išsaugoti darbo vietas, pasiekti ir išlaikyti ilgalaikį darbingumą – svarbiausi Austrijos darbo rinkos ir darbingumo politikos tikslai. Pagrindinis *Austrijos viešosios darbo tarnybos* tikslas yra suderinti darbo pasiūlą ir paklausą, kuri būtų paremta efektyvumu, ekonominiais ir tiksliniais kriterijais. *Viešoji darbo tarnyba* yra pagrindinis paslaugų tiekėjas Austrijos darbo rinkoje, jungiantis federalines ir privačias institucijas. *Viešoji darbo tarnyba* buvo įkurta ir strateginiu aktu patvirtinta 1994 m. Vėliau iš federalinės įstaigos ji buvo reorganizuota į atskirą savarankišką vienetą. Šiuo metu ši tarnyba atlieka viešosios agentūros ir privataus sektoriaus verslo susivienijimo funkcijas, o jos uždaviniai yra: aktyvių darbo rinkos priemonių realizavimas (informavimas, konsultavimas, asistavimas darbuotojams ir darbdaviams); informacijos apie profesinio mokymosi galimybes jaunimui teikimas, papildomų priemonių nurodymas, mokymų, kurie atitiktų *Profesinio rengimo akto reikalavimus (BAG)*, organizavimas; bedarbių pašalpų patvirtinimas ir mokėjimas (*Nedarbo draudimo aktas – AIVG*); kitų darbo rinkos strategijų įgyvendinimas, pavyzdžiui, trečiųjų šalių piliečių priėmimas į vietinę darbo rinką (*Aktas, numatantis užsienio šalių piliečių užimtumą – AusIBG*). Du paskutiniai uždaviniai yra įgyvendinami, pasitelkiant viešąjį administravimą, ir yra saugomi bei ginami federalinių įstatymų. Visuomenei ypač svarbus *Nedarbo draudimo aktas*, kuris apima socialinį draudimą (pensijų, sveikatos ir dalinio darbingumo draudimas) nedarbo atveju. Nedarbo draudimas ir išmokos bedarbiams pirmiausiai yra finansuojamos iš darbuotojų ir darbdavių sumokėtų, su atlyginimu susijusių mokesčių.

Rumunija

Pirmoji nacionalinė reformų programa 2007–2010 (NRP) parengta nustačius trumpalaikes ir vidutinės trukmės darbo rinkos problemas: menką jaunimo ir kitų pažeidžiamų grupių dalyvavimą darbo rinkoje ir didelį užimtumą žemės ūkio ir kitose aukštos kvalifikacijos nereikalaujančiose veiklos srityse. Užimtumo strategijos NRP 2007–2013 programoje remiamasi: darbo rinkos lankstumu, darbo apmokestinimo sumažinimu ir nelegaliu darbu; prieigos prie darbo tobulinimu įtraukiant aktyvų dalyvavimą įvairiose įdarbinimo veiklose; priemonėmis, patraukiančiomis ir išlaikančiomis silpnai darbo rinkoje besireiškiančias grupes, ypač jaunimą (15–24 metų), vyresnio amžiaus darbuotojus (55–64 metų), kaimo gyventojus, šeimose gyvenančius ir nemokamai dirbančius asmenis, savarankiškai dirbančius ūkininkus, asmenis, rizikuojančius atsidurti ties socialinės atskirties riba (susitelkiant į neįgaliuosius ir romus) ir moteris (lygias galimybes moterims ir vyrams garantuojančios priemonės); įgūdžių ir kompetencijų, kurios palengvintų prieigą prie švietimo ir mokymosi, tobulinimu.

2009 m. Rumunijos vyriausybė priėmė 28 antikrizines priemones, tarp kurių yra priimtino nedarbingumo lygio, vienodo 16% mokesčio, 19% pridėtinės vertės mokesčio išlaikymas ir 20% investuojamo biudžeto paskirstymas. Remdamasi NRP, darbo rinka siekia bendradarbiauti su švietimo įstaigomis. 2011 m. pabaigoje buvo įgyvendinti 44 projektai, susiję su darbo ir mokymosi paslaugomis.

Suomija

Piliečiai raginami tobulinti savo įgūdžius, siūloma daugybė galimybių mokytis. Ilgą laiką (daugiau nei 500 dienų) nedirbantiems asmenims darbo biržos siūlo įvairius trumpalaikius darbus, kuriuos finansuoja valstybė ir savivaldybės. Didžiausias dėmesys skiriamas asmenims iki 25 metų ir žmonėms, netrukus išeisiantiems į pensiją. Neįgaliesiems yra siūlomi trumpalaikiai darbai kartu su nedarbingumo pašalpa. Žmonės raginami pradėti nuosavą verslą. Kadangi bedarbystė yra struktūrinė problema, reikia radikalių priemonių norint pakelti šalies konkurencingumo lygį. Planuojama pakelti darbingumo lygį investuojant į jaunimą, ilgą laiką nedirbančius asmenis ir ypač į darbo aplinkos kokybę. Ekonominis augimas ir socialinė gerovė mažėja dėl didelių ilgą laiką nedirbančių asmenų ir jaunimo nedarbo rodiklių, kurie lemia ir viešosios ekonomikos disbalansą. Sumažinus bedarbystės lygį, atsirastų daugiau darbo galimybių ir išsispęstų kai kurios darbo rinkos problemos. Tobulinant darbo aplinkos kokybę, darbas taptų patrauklesnis, o karjera ilgesnė.

Lietuva

Konstitucinių darbo ir išsilavinimo teisių garantijos Lietuvos piliečiams yra nustatytos ir reguliuojamos *Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu*. Lietuvos darbo birža ir regioniniai jos darbo centrai teikia paramą darbo ieškantiems žmonėms, vadovaudamiesi šiuo įstatymu. Tuo tarpu darbo rinkos stebėseną ir strateginių priemonių įgyvendinimo sąlygas bei tvarką reguliuoja atskiri Lietuvos Respublikos teisės aktai: *Darbo rinkos stebėsenos sąlygos ir vykdymo tvarka*; *Aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimo sąlygos ir vykdymo tvarka*.

Siekiant sumažinti nedarbą, Lietuvoje naudojami aktyvių ir pasyvių socialinių strategijų rinkiniai: pasyvios darbo rinkos priemonės, profesionalūs, darbingo amžiaus bedarbių kvalifikaciją keliantys mokymai, parama kuriantiems naujas darbo vietas, parama teritoriniam nedirbančių asmenų mobilumui.

Pasyvios Lietuvos darbo rinkos strategijos tikslas – teikti pašalpas ir kitą materialinę paramą bedarbiams, siekiant užtikrinti nedirbančio asmens ir jo šeimos minimalų gyvenimo lygį.

Ieškantys darbo Lietuvos gyventojai gali registruotis regioniniuose darbo centruose ir nemokamai naudotis tokiomis valstybinėmis darbo paramos priemonėmis kaip darbo rinkos paslaugos, aktyvios darbo rinkos strategijos ir įvairios užimtumo paramos programos.

Švietimo galimybės bedarbiams vietinėse bendruomenėse

Partnerių vietinėse bendruomenėse bedarbiai turi įvairių mokymosi galimybių, apimančių skirtingo pobūdžio nevienodai prieinamas veiklas. Kai kurie mokymų tiekėjai priklauso pelno siekiančiam arba nevyriausybiniam sektoriui, kiti – verslo sričiai. Jie ne tik teikia informaciją apie įvairias galimybes darbo ieškantiems asmenims, bet ir skatina dalyvius siekti visą gyvenimą trunkančio mokymosi, asmeninio tobulėjimo ir aktyvumo tobulinant savo socialinį vaidmenį.

Slovėnija

- *Slovėnijos darbo tarnyba* yra viena iš svarbiausių institucijų darbo rinkoje. Tai nepriklausomas teisinis vienetas, turintis viešosios institucijos statusą ir veikiantis visoje Slovėnijos Respublikos teritorijoje. Pagrindinės šios institucijos veiklos yra darbo paieška ir bedarbių konsultavimas, nedirbančių asmenų draudimas, aktyvių darbo strategijos priemonių vykdymas, darbo leidimų išdavimas, užsieniečių įdarbinimas, darbo rinkos analizė bei plėtra, kitos su šios institucijos veikla susijusios techninės veiklos, informacijos darbo rinkai ir visuomenei teikimas.

- Viešoji organizacija *Cene Štupar – Liubljanos švietimo centras* yra viena iš pagrindinių suaugusiųjų švietimo institucijų Slovėnijoje. Ši viešoji įstaiga yra žinoma dėl jos siūlomų įvairių formalių ir neformalių mokymosi programų visoms kartoms gausos. Per pastaruosius dešimt metų didelis pokytis įvyko suaugusiųjų viduriniojo mokymo srityje, buvo įsigytos licenzijos, leidžiančios patikrinti ir patvirtinti nacionalinę profesinę kvalifikaciją, praplėsta mokymų užsienio kalbomis ir slovėnų kalba užsieniečiams pasiūla.
- *Organizacija Papilot* yra pirmaujanti užimtumo, mokymo ir žmogiškojo potencialo plėtros institucija Slovėnijoje. Jos misija – rūpintis individų ir bendruomenių gyvenimo kokybės gerinimu.
- *Prah švietimo centras* įgyvendina formalias švietimo programas logistikos ir transporto egzaminavimo srityje, rengia transporto ir logistikos seminarus, paskaitas, konferencijas visą gyvenimą trunkančio mokymosi kontekste. Jie padeda įmonėms ir kitoms švietimo institucijoms vykdyti projektus, taip pat įgyvendina ir kitus projektus, kuriuos inicijuoja kompetentingi ministerijų darbuotojai.

Bulgarija

- *2012–2015 m. Jaunimo veiklų programa* Veliko Tarnovo savivaldybėje. Programos tikslas – sukurti palankias sąlygas saugoti, plėtoti ir investuoti į jaunimui skirtas veiklas Veliko Tarnovo savivaldybėje. Formalaus ir neformalaus švietimo srityje programos tikslas yra gerinti institucines sąlygas, jas pritaikyti jaunimui, taip pat skatinti jaunuolius dalyvauti įvairiuose forumuose, ugdant žmogiškųjų išteklių plėtrą ir skatinant profesinį tobulėjimą bei plečiant žinias.
- Tarpetninio dialogo ir tolerancijos centras „*Amalipe*“ Veliko Tarnovo savivaldybėje. Integracija per švietimą yra geriausias lygiavertės romų integracijos į Bulgarijos visuomenę būdas. Tai viena iš Bulgarijos švietimo modernizavimo proceso dalių: be švietimu paremtos romų bendruomenės integracijos Bulgarijos švietimo sistema bus nepriimtina didelei daliai Bulgarijos gyventojų ir nesugebės įgyvendinti Europos reikalavimų plėtoti visa apimančią ugdymą ir išlaikyti darbo rinkoje aukštos kvalifikacijos darbuotojus.
- *Šv. Kirilo ir Šv. Metodijaus Veliko Tarnovo universiteto kvalifikacijos centras* yra struktūrinis Šv. Kirilo ir Šv. Metodijaus Veliko Tarnovo universiteto padalinys. Pagrindinė šio centro veikla yra rengimas tolesnėms studijoms, studentų ir absolventų perkvalifikavimas bei specializacija, trumpalaikių kursų būsimiems studentams organizavimas ir pan.

- *Regioninė viešoji Petko Rachev Slavejkov biblioteka* yra vietos bendruomenės švietimo centras. 2010–2014 m., įgyvendindama programas *Pasaulinės bibliotekos – Bulgarija (Global Libraries-Bulgaria)* ir *Damų kavinė 45+* (Lady café 45+), biblioteka organizavo įvairius mokymus bedarbiams ir socialiai remtiniams žmonėms.

Airija

Švietimo ir mokymo paslaugas Monaghano apskrityje teikia *Monaghan/Cavan švietimo ir mokymo taryba* (ETB - Education and Training Board). Ji organizuoja įvairių rūšių dieninius tęstinio mokymosi kursus Monaghano institute, buria suaugusiųjų mokymosi klases. Kursai vyksta vietinėse ETB mokyklose arba kitose įstaigose.

- Suaugusiųjų mokymosi klasės. *Monaghan & Cavan švietimo ir mokymo taryba* (ETB) išplėtė sertifikuotų vakarinių kursų programas. Tai lėmė padidėjęs pažymėjimų poreikis tarp besimokančiųjų ir darbdavių. Kursus sudaro raštingumo pagrindai, kompiuterinio mokymo pagrindai, ECDL, kalbos, kulinarija, fotografija ir informacinių sistemų programinė įranga.
- *Tęstinio mokymosi Monaghano institutas* siūlo daug dieninių kursų: Meno ir kūrybingumo studijos, Verslas ir administravimas, Slaugos studijos, Skaičiavimas ir inžinerija, Priešmokyklinės studijos, Plaukai ir grožis, Laisvalaikis ir turizmas, Mokslas ir aplinka.
- Kadangi Monaghanas yra užmiesčio gyvenvietė pasienyje su Šiaurės Airija, galimybės įgyti mokslo laipsnį ar baigti magistro studijas čia yra ribotos. Paprastai reikia išvykti į didesnius miestus, kuriuose yra technikos mokslų institutų ir universitetų. Taip pat miestuose yra daugybė programų ir stipendijų, motyvuojančių bedarbius ar mažai apmokamus darbuotojus tęsti studijas. *Profesinio rengimo galimybių projekto* (VTOS – Vocational Training Opportunities Scheme) programa ilgą laiką nedirbantiems asmenims siūlo dalyvauti dieniniuose mokymuose neprarandant pašalpų.

Austrija

Austrijos suaugusiųjų švietimo situacija priklauso nuo daugybės įvairių tikslų siekiančių institucijų, kurios stengiasi sukurti suaugusiųjų švietimo infrastruktūrą. Austrijoje suaugusiųjų švietimas skirstomas į profesinį ir bendrąjį tęstinį mokymąsi. Tęstinio profesinio švietimo tikslas yra kelti darbuotojų kvalifikaciją ir taip užtikrinti jiems darbus bei pagerinti persikvalifikavimo ar karjeros galimybes. Manoma, kad bendrasis išsilavinimas nėra funkcionalus ir skirtas daugiau asmeniniam tobulėjimui.

Didžiausios Austrijos mokymosi ir tęstinių studijų institucijos:

- *Karjeros rėmimo institutas* (BFI – Careers Promotion Institute) teikia plataus spektro mokymus (bendro pobūdžio mokymai ir darbo rinkos mokymai). Taip pat suteikia akademinius laipsnius ir užsienyje pripažįstamus sertifikatus.
- *Prekybos ir pramonės plėtros institutas* (WIFI – Trade & Industry Promotion Institute) nuolat rengia naujus edukacinius įvairių sričių produktus – nuo kalbų iki techninių kursų, kurie derinami su ekonominiais poreikiais.
- *Suaugusiųjų mokymo centrai* siūlo daug įvairių kursų ir paskaitų. Ypatingas dėmesys skiriamas kultūrai, visuomenei, kalboms, sveikatai ir informacinėms technologijoms. Siūloma kursų, pritaikytų dirbančių žmonių poreikiams, taip pat skirtų bedarbiams, namų šeimininkėms, pensinio amžiaus žmonėms.
- *Išplėstinis žemės ūkio švietimo institutas* skirtas žmonėms, gyvenantiems užmiestyje ir ūkininkams.
- *Profesinio švietimo centras*, bendradarbiaudamas su *Žemės ūkio rinkodaros centru* (AMS - Agricultural Marketing Service), rengia išplėstinius profesinius edukacinius projektus, skirtus darbo veiklų bei įgūdžių plėtrai.
- *Asociacija moterims ir kvalifikacijai* (VFQ - Society for women and qualification). Jos tikslas – pagerinti moterų ir imigrantų situaciją darbo rinkoje, teikiant įvairius patarimus, organizuojant mokymus ir kitas švietimo veiklas.
- *Aukštutinės Austrijos švietimo kursai* skirti darbo ieškantiems asmenims, po ilgo laiko grįžtantiems į darbą žmonėms, nelegaliems darbuotojams, moterims, išėjusioms motinystės atostogų, taip pat asmenims, dirbantiems specialiomis sąlygomis. Finansuojamas Aukštutinės Austrijos švietimo kursų mokestis, mokymosi medžiagos ir apgyvendinimo išlaidos.

Rumunija

Mokymų tiekėjai suskirstyti pagal pasirinktas mokymų programų grupes.

- Viena grupė apima organizacijas, paprastai siūlančias tik mokymų pradžiamokslį ir perkvalifikavimo kursus. Šių organizacijų specializacijos lygis – žemas. Jos siūlo platų spektrą kursų, kurių tikslas – padidinti organizacijos darbuotojų skaičių. Į šią tikslinę grupę patenka pavieniai asmenys (ypač darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai), absolventai arba vyresnio amžiaus darbo ieškantys žmonės. Šios organizacijos siūlo mokymus, kurių temos parenkamos vadovaujantis informacija apie viešosios darbo tarnybos paskelbtas laisvas darbo vietas. Taip pat siūlomi apibendrintų paslaugų mokymai ir / ar darbo vietos, kurias finansuoja darbo birža.

- Kita mokymus teikiančių organizacijų grupė yra orientuota į nestandartinius mokymų kursus (asmeniniam tobulėjimui). Šių tiekėjų specializacijos lygis, lyginant su pirmąja grupe, yra aukštesnis ir organizuojant kursus (lektorių paruošimas, projektų valdymas, informacijos suteikimas), ir renkant mokymų grupes (korporacijos ir jų departamentai, viešosios institucijos). Specializuoti tiekėjai orientuojasi į tokias specifines rinkos nišas, kaip viešųjų institucijų darbuotojai. Valdininkai paprastai stengiasi sukaupti tam tikrą kreditų ar valandų skaičių profesionalių lektorių kursuose. Tai aktualu ir sveikatos priežiūros, socialinės rūpybos, valdžios bei nevyriausybiniams organizacijoms.

Suomija

Mokymų tiekėjai: *Suaugusiųjų švietimo institutas* (Adult Education Institute), profesinės mokyklos, bibliotekos, *Atvirasis universitetas* (Open University), aukštesniųjų mokyklų organizuojami nuotoliniai mokymai, per vietines įdarbinimo tarnybas Darbo ministerijos organizuojami parengiamieji kursai nedirbantiems asmenims.

- *Suaugusiųjų švietimo institutas* Vantoje yra pagrindinis suaugusiųjų švietimo centras. Kiekvienais metais jis siūlo beveik 2 tūkst. kursų įvairiomis temomis. Šiuose kursuose galima ugdyti įgūdžių, kurių reikalauja darbo rinka, ar rasti naują laisvalaikio užsiėmimą, tokį kaip vizualiniai menai, muzika, namų ekonomika. Taip pat galima mokytis naujų kalbų arba tobulinti jau mokamos kalbos įgūdžius. Be to, institutas rengia daugybę IT ir kompiuterinių kursų.
- *Vantos profesinė mokykla* siūlo įvairių kryptų suaugusiųjų ugdymo kursus. Bibliotekos organizuoja IT kursus bedarbiams ir kalbų kursus imigrantams.
- Vantos mieste siūlomos įvairios amatų mokymosi viešajame sektoriuje galimybės. Amatų mokymasis skirtas jaunimui ir suaugusiems, ypač imigrantams, patiriantiems sunkumų įsitvirtinant darbo rinkoje. Geriausias pavyzdys – ilgą laiką nedirbantis asmuo, gaunantis laikiną darbą per miesto įdarbinimo tarnybą. Jeigu asmuo pasirodo tinkamas amatui, jam gali būti pasiūlyta laikyti profesinį egzaminą. Amatų mokymo kursai yra labai populiari, todėl biblioteka pasirinko imigrantus ir sudarė jiems galimybę lengviau integruotis į Suomijos visuomeninį gyvenimą.

Lietuva

Profesinis mokymas Lietuvoje gali būti pirminis arba tęstinis. Pirminis profesinis mokymas yra tik formalus, tuo tarpu tęstinis gali būti formalus ir neformalus. 74 valstybinės ir 3 nevyriausybinės profesinio mokymo institucijos siūlo formalų profesinį mokymą. Pirminio profesinio mokymo įstaigose galima ne tik įgyti kvalifikaciją, bet ir pagrindinį arba vidurinį išsilavinimą.

Formalias tęstinio profesinio mokymo programas rengia 5 darbo rinkos centrai, pirminio profesinio mokymo institucijų suaugusiųjų švietimo skyriai, aukštesniojo švietimo institucijos, įmonės ir kiti. Formalūs tęstinio profesinio mokymo kursai yra skirti žmonėms, kurie jau turi kvalifikaciją, bet norėtų ją patobulinti arba įgyti naują. Neformalūs tęstiniai profesinio mokymo kursai gali būti rengiami bet kurioje profesinio mokymo įstaigoje asmeniui ar darbdaviui paprašius. Siekiant gerinti įsidarbinimo sąlygas ir didinti bedarbių aktyvumą, šie metodai yra taikomi *Kauno teritorinėje darbo biržoje*. Ši institucija turi užtikrinti, kad visi minėti metodai būtų taikomi Kaune ir Kauno regione (8-iose savivaldybėse). Lietuvos darbo birža padeda bedarbiams, siūlydama mokymus ir remdama bandančius įsidarbinti (moka pašalpas, padeda įgyti reikiamų įgūdžių, skatina savarankišką veiklą ir kt.). Emigracija ir struktūrinis nedarbas, atsirandantis dėl šalies ekonomikos restruktūrizavimo, yra svarbiausios Lietuvos darbo rinkos problemos.

2.1.3. Viešosios bibliotekos kaip mokymų vietinėse bendruomenėse teikėjos

Modernios viešosios bibliotekos atlieka daug įvairių funkcijų. Jos remiasi keturių bibliotekos erdvių – mokymosi, kūrybinės, susitikimų, darbo – koncepcija.

Viena iš pagrindinių bibliotekos funkcijų yra užtikrinti sklandaus mokymosi ir žinių įgijimo erdvę, reikmenis bei turinį. Taip viešosios bibliotekos kuria stipresnes vietines bendruomenes. Teikdamos paslaugas savo lankytojams, viešosios bibliotekos kuria socialinę, kultūrinę ir ekonominę gerovę ir kaip socialiai atsakingos institucijos užtikrina kokybiškesnį vietinės bendruomenės gyvenimą.

Būdama socialiai atsakinga institucija, biblioteka turi atlikti prievolę kiekvienam asmeniui ar bibliotekos lankytojui, t. y. dirbti visų žmonių naudai ir tobulėjimui. Pagrindiniai socialinės atsakomybės elementai yra tolerancija, solidarumas, socialinis įsitraukimas, gailestingumas, pagarba ir tikėjimas.

Viešosios bibliotekos nedirbantiems asmenims teikia įvairias paslaugas: seminarus, instruktavimą, motyvacinius susitikimus, paskaitas, bazinių kompiuterinių žinių mokymus, nemokamą prieigą prie interneto ir dokumentų spausdinimą, informacinius bukletus, paramą rašant prašymus ar gyvenimo aprašymą.

Kai kurios šalių partnerių viešosiose bibliotekose jau įgyvendinamos, bedarbiams skirtos, veiklos:

Šalis	Viešoji biblioteka	Veikla	Internetinis adresas
Slovėnija	Liublijanos miesto biblioteka (Ljubljana City Library)	Užimtumo informacijos tarnyba (Employment Information Service (EIS))	http://www.mklj.si/
	Mirana Jarca viešoji biblioteka, Novo mesto (Mirana Jarca Public Library Novo mesto)	Profesinio orientavimo centras (Center for vocational guidance) – PARTNERYSTĖ ATEIČIAI	http://www.nm.sik.si/si/
Bulgarija	„Pasaulinės bibliotekos Bulgarijoje“ (Global Libraries Bulgaria)	Informacija apie Bulgarijos bibliotekų veiklas, skirtas bedarbiams	http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428
	Bulgarijos bibliotekų ir užimtumo agentūra (Bulgarian libraries and Employment Agency)	Žmogiškųjų išteklių plėtra	http://www.navet.government.bg/en/napo
Airija	Dublino miesto viešosios bibliotekos (Dublin City Public Libraries)	Pradėk čia: Dublino miesto bibliotekų parama bendruomenės verslui (Start up start here: Dublin City Libraries Supporting Business in the Community)	http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive
Austrija	Vienos bibliotekos (Libraries of Vienna)	<ul style="list-style-type: none"> - „Miniberatung für Bildung und Beruf“ (Trumpas švietimo ir karjeros patarėjas – Short Counselling for Education and Career) - The „Bildungsberatung“ (Švietimo ir mokymo vadovas – Education and Training Guidance) - „Minkštųjų įgūdžių“ klasės – „Soft Skills-Classes“ („Gut zu Wissen“) 	http://www.buechereien.wien.at/
	Zalcburgo miesto bibliotekos (City Libraries of Salzburg)	„BiBer“ švietimo ir mokymo vadovas („BiBer“ Education and Training Guidance)	https://buch.stadt-salzburg.at/
Rumunija	Apskrities biblioteka Octavian Goga Cluj (County Library Octavian Goga Cluj)	Kaip rasti knygą ... darbui? (How to find a book to ... work?) BaniIQ	http://biblionet.baniiq.ro/
Suomija	HelMet-bibliotekos (HelMet-libraries), sostinės regionas: 14 bibliotekų)	<ul style="list-style-type: none"> - Kalbų (tarp jų švedų, rusų ir kt.) kavinės kompiuterių kursuose (Language cafes in Computer courses) - „Tinklo“ kalbos kursai (Web language courses) - Darbo periodai bedarbiams ir profesinė reabilitacija bendradarbiaujant su bedarbių tarnyba ir miesto darbo birža (Working periods for unemployed and vocational rehabilitation in collaboration with the unemployment office and the city's employment services) 	www.helmet.fi
Lietuva	Lietuvos darbo centras, asociacija „Langas į ateitį“ (Lithuania Labour Centre & association „Window to the Future“) ir kiti 22 partneriai, tarp kurių ir Lietuvos viešosios bibliotekos	„Pasitikėk savimi“ („Trust In Yourself“)	http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienuos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987 http://www.pasitikeksavimi.lt/



Mokymo veiklos bedarbiams bibliotekose partnerėse

Viešosios bibliotekos partnerės, išsiaiškinusios su nedarbu susijusias vietinių bendruomenių problemas ir nedirbančių asmenų švietimo poreikius, pasiūlė platų formalių ir neformalių mokymų spektrą visą gyvenimą trunkančio mokymosi veiklų kontekste.

- Mokymosi kursai, kuriuose galima įgyti naujų įgūdžių ir gebėjimų, padėsiančių lengviau susirasti darbą.
- Mokymosi kursai, ugdančys informacinį, kompiuterinį ir skaitmeninį raštingumą.
- Mokymosi kursai, tobulinantys kalbos įgūdžius.
- Tarpininkavimas, suteikiant informaciją apie nedarbą ir darbo rinką.
- Konsultavimas apie bibliotekoje turimą informaciją, susijusią su socialiniais reikalais, nedarbu, integracija į darbo rinką, visą gyvenimą trunkantį mokymąsi.
- Informacijos, skirtos bedarbiams, viešinimas bibliotekos tinklalapyje.
- Kūrybinės dirbtuvės, skatinančios nedirbančius asmenis aktyviai praleisti laisvalaikį bibliotekose (bibliotekos susitikimų erdvė).
- Informacijos, reikalingos kasdieniame gyvenime, teikimas (švietimo pagrindai, darbas ir šeima).
- Išvykos į bibliotekas nedirbančių asmenų grupėms.

Per pastarąjį dešimtmetį bibliotekų specialistai tobulėjo profesinėje srityje ir įgijo įvairių kompetencijų bei įgūdžių, kurie padeda jiems teikti kokybiškesnes paslaugas bibliotekos vartotojams (metodologinė kompetencija, padedanti ieškoti ir gauti reikalingą informaciją).

Detalesnė informacija apie bibliotekų partnerių vykdytas bedarbių mokymo veiklas publikuojama projekto tinklalapyje <http://www.linkinjob.eu/>.

2.1.4. Atrinktų tikslinių grupių švietimo poreikiai (turinys, metodai, mokymosi motyvacija, organizaciniai aspektai)

Mokymasis glaudžiai susijęs ne tik su baime, nerimu, pykčiu, bet ir su pasididžiavimu, džiaugsmu, pasitenkinimu. Stiprios negatyvios emocijos reikalauja daug psichinės energijos, todėl informacija apdorojama paviršutiniškai, tuo tarpu pozityvus nusiteikimas yra visapusiško informacijos priėmimo pagrindas. Mokymasis labai svarbus vertinant save kaip asmenį ir kaip mokinį emocinio ir asmeninio tobulėjimo srityje.

Pasirinktas tikslines grupes galima įtikinti toliau mokytis neformaliuose „Degustatorių kursuose“ (angl. ‘Taster Sessions’), kurie suteikia galimybę išbandyti įvairias profesijas ir sustiprina pasitikėjimo savimi jausmą. Pozityvi mokymosi aplinka, sąlygos įgyti teigiamą, formalių egzaminų baimės netemdomą mokymosi patirtį ir nauja struktūrinė mokymų forma turėtų paskatinti kursų dalyvius siekti reikalingų įgūdžių ir asmeninės pažangos.

Bibliotekos partnerės gali išbandyti naujus švietimo būdus, padėti dalyviams pažinti kitokius mokymosi metodus ir stilius, taip pat išugdyti naujas bibliotekos specialistų kompetencijas, įgūdžius ir žinias, reikalingas informuojant darbo ieškančius asmenis apie finansinį, kompiuterinį ir informacinį raštingumą bei verslumą (kadangi Europai reikia daugiau verslininkų, daugiau inovacijų ir greitai augančių mažų ir vidutinių įmonių (MVĮ), būtina skatinti jaunimo – aukštą išsilavinimą įgijusių ir pirmą kartą darbo ieškančių asmenų – verslumą).

Naudojami metodai

Neformalios švietimo formos, tokios kaip paskaitos, kursai ir mokymasis stebint bei analizuojant žurnalus, dienraščius, keičiantis informacija su kolegomis ir draugais, mokantis per radiją ir televiziją, taikomos įgyjant žinias, reikalingas augantiems žmonių poreikiams patenkinti, patiriant tam tikrą santykį su kultūra ir vertybine sistema.

Nuotolinio mokymo metodai pakeitė mokymąsi susirašinėjant. Jie remiasi ne tik rašytiniais šaltiniais, bet ir filmais, edukaciniais televizijos ir radijo kanalais.

Individualaus mokymo metodai įgalina aukštos kokybės švietimo komunikaciją.

E-mokymasis yra naujausia nuotolinio mokymosi forma, susijusi su internetu, kaip masinės informavimo priemonės, raida. Suaugusiųjų švietimo teorijoje ir praktikoje iki šiol buvo naudojami šie metodai: auklėjimas, konsultavimas, tikrinimas arba konsultacinis kuravimas.

Mokymų dalyvių naudojamas veiklų turinys papildo savarankišką mokymąsi, padeda atpažinti gebėjimus, naudoti įvairius bendravimo būdus, elektroninę erdvę, e-mokymąsi ir informacinius bei kompiuterinius technologinius įgūdžius.

Svarbus mokymosi elementas yra motyvacija. Didelei daliai bedarbių reikalinga pagalba ir informacija, kurią jie gali lengvai gauti bibliotekose.

Detali informacija apie bibliotekų partnerių švietimo poreikius publikuojama projekto tinklalapyje <http://www.linkinjob.eu/>.

Išvados

Pagrindinis IFLA/UNESCO Viešųjų bibliotekų manifesto (1994) teiginys pabrėžia viešųjų bibliotekų vaidmenį žinių visuomenėje:

Visuomenės ir asmens laisvė, gerovė ir vystymasis yra pamatinės žmogiškosios vertybės. Jos bus pasiektos tik esant gerai informuotiems gyventojams, besinaudojantiems savo demokratinėmis teisėmis ir atliekantiems aktyvų vaidmenį visuomenės gyvenime.

Konstruktyvią demokratijos raidą lemia kokybiškas švietimas ir laisva prieiga prie žinių, idėjų, kultūros ir informacijos. Viešoji biblioteka, kaip artimiausi žinių vartai, sudaro pagrindines sąlygas visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi, nepriklausomų sprendimų priėmimui ir asmenų bei socialinių grupių kultūriniam vystymuisi.

Bibliotekos atviros kiekvienam, visi gali lankytis bibliotekoje jos darbo metu. Vietinėse bendruomenėse viešosios bibliotekos atlieka kultūrinį, informacinį, edukacinį ir socialinį vaidmenį. Bibliotekos užtikrina savo vartotojams prieigą prie socialinių tinklų, suteikia erdvę susitikimams ir aktyviam laisvalaikiui. Viešosios bibliotekos artimai bendradarbiauja su kitomis suinteresuotomis institucijomis vietinėse bendruomenėse. Jos taip pat priklauso plačiam galimybei mokytis visą gyvenimą teikiančių institucijų tinklui, yra užmezgusios įvairių partnerysčių šioje srityje.

Pagrindinė projekto „LinkINjob“ siekiamybė yra naujų veiklų ir paslaugų bedarbiams plėtra arba esančiųjų tobulinimas. Pasiremdamos atliktų tyrimų rezultatais, bibliotekos partnerės galės kurti tokias veiklas ir paslaugas bedarbiams, kurios atitiks tikruosius vietinių bendruomenių poreikius.

Kadangi pasaulio viešųjų bibliotekų misija vieninga, projekto apklausos rezultatus gali sėkmingai panaudoti ir kitos bibliotekos.

2.2. PAGRINDINĖS BIBLIOTEKŲ SPECIALISTŲ KOMPETENCIJOS

2.2.1. Įvadas

Bibliotekininkų mokymo modelis arba programa, kurią gali naudoti ir kitos bibliotekos, yra vienas svarbiausių projekto „LinkINjob“ rezultatų. Ši programa buvo sukurta nustačius pagrindinius projekte dalyvaujančių bibliotekų poreikius dar rengiant paraišką. Ši programa paremta mokymų, organizuotų Linco mieste (Austrija), koncepcija ir planu. Tai yra bendras projekto komandos, mokymų dalyvių ir penkių mokytojų darbo rezultatas.

Mokytojai:

- Lilijana Pahor, Liublijanos miesto biblioteka,
Lilijana.pahor@mklj.si
- Karmen Šemrl, Glotta Nova, karmen@glottanova.si
- Maija Lehtola, Vantos miesto biblioteka,
majja.lehtola@vantaa.fi
- Helene Hofmann, Linco mokymo centras,
helene.hofmann@mag.linz.at
- Breda Karun, Jara, Bibliotekų plėtros institutas,
breda.karun@jara.si

Mokymų modelis remiasi įvairių etapų veiklų vertinimu. Pirmas svarbus uždavinys buvo atlikti vietinės ir nacionalinės nedarbo aplinkos bei bedarbiams skirtų paslaugų analizę. Mokymų dalyviai, daugiausia bibliotekininkai, surinko informaciją dar prieš mokymus, todėl prasidėjus veikloms jie jau buvo susipažinę su esančia nedarbo situacija vietiniu bei nacionaliniu lygmenimis, ir informavo apie tai kitus mokymų dalyvius.

Pradedant naudoti šias gaires, svarbu prisiminti, kad pasirinktas modelis tėra šablonas ir pradinis darbo etapas. Labai svarbu išsiaiškinti vietinį ir nacionalinį kontekstą, šalies ypatumus, mokymų poreikius ir įvairių bibliotekininkų grupių charakteristikas. Šių mokymų koncepcija yra modulinė – galite perimti ją visą arba naudoti tik tai, kas atitinka jūsų poreikius.

Pagrindinis mokymų tikslas – įgyti žinių, įgūdžių, kompetencijų, idėjų ir patirties, kuri bus naudojama (viešosiose) bibliotekose rengiant bei organizuojant geresnes programas ar paslaugas bedarbiams ir darbo ieškantiems asmenims.

2.2.2. Pagrindinių kompetencijų sąrašas

Bibliotekų specialistai, kurie teiks paslaugas bedarbiams bibliotekose, privalo turėti daug įvairių kompetencijų – žinių, įgūdžių ir nuostatų. Kai kurios čia pateikiamos kompetencijos buvo išugdytos naudojant siūlomą programą.

Informacinė kompetencija

Įvairių informacinių ir mokymosi išteklių paieškos bibliotekoje strategijos: grožinė ir dokumentinė literatūra, multimedija, el. ištekliai (el. duomenų pagrindu), susiję su nedarbo, darbo paieškos ir visą gyvenimą trunkančio mokymosi sritimis.

Informacinis raštingumas.

Kitos kompetencijos, reikalingos naudojant IKT (informacines ir komunikacijos technologijas).

Žinios ir informacija apie:

Nedarbo ir darbo rinkos situaciją šalyje bei Europos Sąjungoje.

Mokymosi galimybes bedarbiams vietinėje bendruomenėje ir mokymosi veiklas, vykdomas nedirbantiems asmenims viešosiose bibliotekose.

Įvairių nedirbančių ir darbo ieškančių asmenų grupių ypatumus, atsižvelgiant į jų mokymosi poreikius.

Didaktinė kompetencija:

Žinoti andragogikos, visą gyvenimą trunkančio mokymosi ir suaugusiųjų mokymo principus.

Gebėti atpažinti mokymosi poreikį ir sukurti mokymosi erdvę.

Gebėti analizuoti mokymosi veiklų reikalingumą.

Gebėti identifikuoti mokymo tipus ir panaudoti juos mokymo veiklose.

Gebėti naudoti įvairius mokymo metodus (paremtus IKT).

Žinoti mokymo ciklo bruožus.

Gebėti parengti, vykdyti ir vertinti mokymus.

Gebėti išrinkti mokymosi rezultatus.

Gebėti pritaikyti mokymosi veiklas tikslinėms grupėms.

Gebėti paremti besimokančiuosius, pritaikant tinkamą jų mokymosi proceso struktūrą, ir užtikrinti, kad jie pasieks užsibrėžtus tikslus.

Bendravimo įgūdžiai

Viešojo kalbėjimo įgūdžiai.

Žodinės ir nežodinės priemonės, padedančios valdyti scenos baimę.

Atsižvelgimas į žmonių idėjas ir problemas.

Įprotis mažiau kalbėti, daugiau klausyti, aiškiai artikuliuoti, klausinėti.

Grįžtamasis ryšys, konstruktyvi kritika.

Gebėjimas pastebėti, interpretuoti žmonių problemas ir jausmus.

Specialios kompetencijos ir žinios

Žinios apie sėkmingo paslaugų viešojoje bibliotekoje įgyvendinimo ir teikimo etapus: idėjos, finansavimas, partnerystė, įgyvendinimo ir tvarumo planas, poveikio vertinimas ir palaikymas, projekto valdymas.

Verslumą skatinantis mąstymas ir verslumo plėtra.

2.2.3. Modulių aprašymai

1 modulis. Nedarbančių ir darbo ieškančių asmenų tikslinė grupė bibliotekose, *Lilijana Pahor*

Bendra nedarbo ir darbo rinkos situacija šalyje ir Europos Sąjungoje, ypač nedarbo politika, valstybės ir kitų sprendimų priėmėjų įgyvendintos priemonės nedarbui mažinti.

Įvairių nedarbančių ir darbo ieškančių asmenų tikslinių grupių ypatumai (skaičius, patirtis, situacija, įpročiai, IKT gebėjimai, stereotipai):

nedarbantis ir pirmojo darbo ieškantis jaunimas,
vyresni suaugusieji ir seniai dirbantys,
ilgą laiką nedarbantys ir žemą išsilavinimą turintys asmenys,
migrantai ir kt. (paremta kiekvienos bendruomenės ypatumais).

Įvairių tikslinių nedarbančių ir darbo ieškančių asmenų grupių mokymosi poreikiai, susiję su:

mokymosi turiniu ir metodais,
mokymosi ir saviugdos motyvacija,
organizaciniais aspektais.

Nedirbančių ir darbo ieškančių asmenų galimybės bendruomenėje (vietinėje, nacionalinėje, tarptautinėje):
mokymosi galimybės ir kitos viešosiose bibliotekose gaunamos paslaugos;
centrai, asociacijos, erdvės ir kt.;
vietinių bendruomenių ir bibliotekų ypatumai.

2 modulis. Suaugusiųjų švietimo bruožai, *Karmen Šemrl*

Nedirbantys ir darbo ieškantys asmenys – besimokantys suaugusieji:

suaugusiųjų mokymo prielaidos ir principai (pagal M. Knowlesą) bei kiti svarbūs bruožai;
andragogikos taikymas mokymuose;
mokymų įvairovė (apibendrinta remiantis J. Reischmanno „visaapimančio švietimo“ ('Lifewide Education') koncepcija);
mokymai bedarbiams (mokymų tipai ir bendrieji tikslai, pagrindiniai efektyvaus mokymo dėsniai, mokymų matrica pagal Diltsą ir Nichollsą).

Mokymų ciklai:

patirtimi paremtas mokymas (pagal D. Kolbą);
mokymo tipų charakteristikos;
eksperimentinio mokymo taikymas.

Bedarbiams ir darbo ieškantiems asmenims skirtų mokymo veiklų bibliotekose vertinimas ir besimokančiųjų savęs vertinimas:

vertinimo tipai, metodai, vertinimo anketų pavyzdžiai;
savęs į(si)vertinimo klausimynai ir interviu;
savęs įvertinimas poromis (stebėjimas ir atsiliepimo pateikimas);
savęs įvertinimas apmąstant (užsirašant pastabas ir patirtis).

3 modulis. Žinios ir mokymo metodų plėtra, *Helene Hofmann*

Pagrindinė informacija apie mokymus:

suaugusiųjų mokymosi stiliai ir vaikystėje įgyta mokymosi patirtis.

Smegenų veikla:

kaip funkcionuoja mūsų smegenys ir kaip jose saugoma informacija?
dešinysis ir kairysis smegenų pusrutuliai – kaip priversti juos dirbti kartu?

Atminties ir jutimo stiliai:

kaip naudoti jutimus mokantis ir kodėl taip svarbu mokytis naudojant daugiau nei vieną jutimą?

Kodėl taip svarbu pasirinkti teisingą mokymosi būdą?

Žinodami, kas padeda ir kas trukdo mokytis, esame vienu žingsniu priekyje, pažindami savo stiprybes ir silpnybes.

Mokymo stilių ir tipų analizė:

mokymosi stiliai pagal dažniausiai naudojamus suvokimo jautumus, smegenų pusrutulių (dešiniojo ar kairiojo) aktyvumą ir kt.

Mokymosi stiliaus nustatymo būdai:

supažindinimas su įvairiais apklausų metodais, atitinkančiais besimokančiųjų amžių ir specialius poreikius.

Kaip sėkmingai mokytis ir studijuoti?

Patarimai, kaip išsiaiškinti savo mokymosi stilių.

Įpročiai, kuriuos verta tobulinti.

Kaip organizuoti mokomąją medžiagą ir visą mokymosi procesą?

Kaip susikurti mokymosi planą?

4 modulis. Nauji įgūdžiai: retorika ir viešas kalbėjimas, *Karmen Šemrl, Glotta Nova*

Kaip informacija gali būti pristatyta, pašalinta, iškreipta ar apibendrinta?

Žodinis ir nežodinis bendravimas.

Vaizdinių priemonių naudojimas.

Pranešimo struktūra.

5 modulis. Nauji įgūdžiai: kompetencijos, reikalingos naudojant IKT, *Maija Lehtola*

Kodėl IKT įgūdžiai labai svarbūs bedarbiams?

Kas yra IKT kompetencijos?

Naršymo internete įgūdžiai.

Kompiuteriniai ir techniniai įgūdžiai.

Informacijos paieška ir apdorojimas.

IKT įgūdžių lavinimas viešosiose bibliotekose.

IKT įgūdžių lavinimo metodai (paskaita, kompiuterių klasė, individualus mokymas, darbas poromis, mokymų dirbtuvės ir t. t.).

Informacija apie el. mokymo programas.

IKT aprašymas – mokymosi veiklos.

Kaip viešosios bibliotekos padeda bedarbiams (Suomijos pavyzdžiai)?

Bibliotekų pavyzdžio studija (Vantos miesto (Suomija) ir kitų bibliotekų dalyvių).

6 modulis. Nauji įgūdžiai: verslumas, *Lilijana Pahor*

Kodėl verslumas yra svarbus?

Verslumo plėtojimas.

Verslumo tipai.

Verslumą skatinantys įgūdžiai ir gebėjimai.

Sėkmingų verslininkų savybės.

Verslumu paremtas mąstymas.

Mitai apie verslininkus: *verslininkai yra „darytojai“, o ne mąstytojai; verslininku ne tampama, bet gimstama; verslininkai visuomet yra išradėjai.*

Verslininkai ir jų galimybės.

Verslumo ekosistema, suinteresuotosios šalys.

Kaip bibliotekos gali skatinti verslumą?

7 modulis. Žingsnis po žingsnio sėkmingų paslaugų viešojoje bibliotekoje link, *Breda Karun*

Paslaugų grandinė: idėja – finansavimas – partnerystė – įgyvendinimo ir tvarumo planas – poveikio vertinimas ir palaikymas.

Biblioteka nustato ir padeda išspręsti bendruomenės problemas (pvz., nedarbas).

Pajamų šaltiniai, finansinės priemonės (vidinės, išorinės).

Paslaugų įgyvendinimas ir tvarumo plano sudarymas.

Kodėl ir kaip sukurti efektyvų bendradarbiavimą nedarbo srityje su suinteresuotomis šalimis vietiniu, regioniniu, nacionaliniu ir europiniu lygiu?

Paslaugų bedarbiams kūrimo viešosiose bibliotekose skatinimas.

Kaip sužinoti, kad mums pavyko ir pasiekėme tikslus (poveikio vertinimas)?

Kaip gauti ir išlaikyti paramą?

2.2.4. Mokymų planas/ mokymų koncepcijos bibliotekininkams programa

1 modulis. Nedarbančių ir darbo ieškančių asmenų tikslinė grupė bibliotekose, *Lilijana Pahor*

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
10 min.	Mokymų įvadas.	Programa <i>PowerPoint</i>	Pristatyti programą, lektorių, tikslus, organizaciją.
45 min.	Susipažinimas Užduotis: susikurti lentelę su vardu ir asmeniniu logotipu, pristatyti savo apskrities ar valstybės simbolius (bibliotekos simbolius, jei grupė nėra tarptautinė) (10 min). Dalyvių pasisakymai – savo lentelių pristatymai (35 min). Bibliotekos veiklų su bedarbiais patirties pristatymas.	Spalvoti pieštukai Lentelės	Labai svarbi dalis grupės dinamikai palaikyti, ypač jei grupė tarptautinė ir dalyviai nepažįsta vienas kito. Komandos formavimas.
10 min.	Kodėl pristatymai yra svarbūs Galimos su vardais susijusios užduotys, padedančios pažinti vienas kitą; jas galima naudoti bedarbių mokymuose.	Programa <i>PowerPoint</i>	Saugios dalyvių bendravimo ir mokymosi aplinkos paruošimas. Idėjų ir patirties mainai.
5 min.	Kodėl svarbu „dalyvauti tinkle“? Vaizdo įrašas „Kaip draugai gali padėti tau gauti darbą?“ How friends can help you get a job.	Kompiuteris su interneto prieiga Garsiakalbiai	
15 min.	Nedarbas ir situacija darbo rinkoje Nedarbą mažinančių veiklų pristatymas. Lektoriaus pateikta teorija ir dalyvių praktiniai pavyzdžiai.	Programa <i>PowerPoint</i>	Suprasti savo šalies ir Europos Sąjungos nedarbo situaciją bei darbo rinkos ypatumus.
5 min.	Kodėl svarbu išsiaiškinti savo tikslinės grupės ypatumus ir poreikius? Vaizdo įrašas Opas iPad ir diskusija		
40 min.	Tikslinių bedarbių grupių bibliotekose ypatumai (pasirenkami atsižvelgiant į dalyvių vietinių bendruomenių ypatumus) <i>Metodas – plakatų rengimas ir pristatymas. Lektorius ir kitų grupių dalyviai, esant poreikiui, pasiūlo informacijos ir idėjų plakatams.</i>	Plakatai Spalvoti pieštukai	Suprasti įvairių bedarbių ir darbo ieškančių asmenų grupių ypatumus, atkreipiant dėmesį į jų mokymosi poreikius.
15 min.	Galimybės bedarbiams ir darbo ieškantiems asmenims bendruomenėse Vietinėse, nacionalinėse, tarptautinėse; viešosiose bibliotekose ir kitose institucijose.		

2 modulis. Suaugusiųjų švietimo bruožai, *Karmen Šemrl*

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
5 min.	2 modulio įvadas.	Programa <i>PowerPoint</i> Plakatas	Apšilimas.
60 min.	Suaugusiųjų mokymo prielaidos ir principai Instrukcijos. Grupės formavimas. Pavyzdžio analizė grupėje. Diskusija. Įžanga. Suaugusiųjų mokymo prielaidos ir principai (pagal M. Knowlesą) bei kiti svarbūs bruožai. Mokymų įvairovė (apibendrinta J. Reischmanno „visaapimančio švietimo“ (“Lifewide Education”) koncepcija) – jeigu lieka laiko.	Grupės formuojantys galvosūkių Pavyzdžio analizė (dalomoji medžiaga arba gidai) Programa <i>PowerPoint</i>	Spręsti galvosūkius (dalyviai gali išbandyti naujus suaugusiųjų mokymo metodus). Pasijusti besimokančiais suaugusiais. Apmąstyti mokinių ir lektorių patirtį. Geriau suprasti suaugusiųjų mokymo principus, motyvaciją ir poreikius. Įgyti žinių.
15 min.	Andragogikos taikymas mokymuose Mokymų tipai. Bendrieji mokymų tikslai. Pagrindiniai veiksmingo mokymo veiksniai. Mokymų matrica (pagal Diltsą ir Nichollisą).	Programa <i>Power Point</i>	Daugiau sužinoti apie šiuolaikinio lektoriaus vaidmenį suaugusiųjų mokymuose.
90 min.	Mokymų ciklas Kokio tipo lektoriai jums patinka (diskusija poromis). Klausimynas apie mokymosi stilius pagal Kolbą (individualus darbas). Savo mokymosi stiliaus diagramos braižymas. Bendravimas (dalyviai ieško asmens su panašiausia ir labiausiai besiskiriančia diagrama). Mokymosi tipų pagal Kolbą įžanga. Veiklos ir jas atitinkantys mokymosi tipai (dalyviai suskirstomi į grupes pagal jų mokymosi tipą).	Plakatas atsakymams surinkti Klausimynas (žinynas ar dalomoji medžiaga) Spalvoti pieštukai Programa <i>Power Point</i> Plakatai	Apmąstyti savo mokymąsi. Gauti informacijos apie savo mokymosi stilių. Suprasti, kokie skirtingi žmonės ir jų mokymosi stiliai (skatinanti veikla). Įgyti žinių apie mokymosi tipus. Gauti idėjų, kaip vesti mokymus įvairių mokymo tipų žmonėms (mokymo turinys, metodai, motyvacija).
30 min.	Bedarbiams skirtų mokymo veiklų vertinimas ir besimokančiųjų savęs vertinimas Diskusija (kaip dalyviai įvertino lektorių ir mokymų programos sudarytojų darbą). Savęs vertinimas naudojant klausimynus ir interviu. Savęs vertinimas naudojant porų stebėjimo metodą (paprastyti kolegos įvertinti). Savęs vertinimas naudojant savistabos metodą (apmąstyti savo patirtį). Gerosios praktikos pavyzdžiai.	Programa <i>Power Point</i> Dalomoji medžiaga (pavyzdžiai)	Apmąstyti vertinimą ir savęs vertinimą. Įgyti su vertinimu susijusių žinių. Gauti su vertinimu ir savęs vertinimu susijusių idėjų ir jomis dalytis.

3 modulis. Žinios ir mokymo metodų plėtra, *Helene Hofmann*

I dalis

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
30 min.	Įvadas Grupė. Mokymai (lektoriaus ir mokinio tikslai, programa). Organizacija (laikas, pertraukos, priemonės ir t. t.). <i>Metodas: pranešimas, pristatymas; savarankiškas ir grupinis darbas.</i>	Programa <i>Power Point</i> Dalomoji medžiaga Konferencinė lenta Minkštas kamuoliukas	Susipažinti su nauja situacija. Išsiaiškinti mokymų dalyvių lūkesčius.
15 min.	Pokalbis apie mokymosi patirtį Dalyviai apmąsto savo mokymosi įpročius (teigiama ir neigiama patirtis). <i>Metodas – darbas grupėse.</i>	Minkštas kamuoliukas Konferencinė lenta	Klausimas: kokia jūsų mėgstamiausia mokymosi vieta? Pateikiami atsakymai ir idėjos apie mokymosi stilius.
15 min.	Kaip išmokyti mokytis Kaip galite mokytis iš ko nors? <i>Metodas – savarankiškas darbas, diskusija.</i>	Programa <i>Power Point</i> Kortelės	Grupė apmąsto mokymosi reikšmę.
60 min.	Pagrindinė informacija apie mokymąsi Kodėl skiriasi suaugusiųjų ir vaikų mokymosi būdai? Mokymasis įvairiais jūsų gyvenimo tarpsniais. <i>Metodas – lektoriaus teorinės žvalgos (pristatymas)</i>	Programa <i>Power Point</i>	Apmąstyti suaugusiojo mokymosi būdus. Kodėl suaugusiajam sudėtinga įsiminti mokymosi medžiagą?
60 min.	Smegenys ir atmintis Du smegenų pusrutuliai. Kodėl svarbu priversti juos dirbti kartu? Kaip galime padėti jiems dirbti kartu? Ilgalaike ir trumpalaikė atmintis. Papildomos teorinės lektoriaus žvalgos (pagal poreikį). <i>Metodas –lektoriaus teorinės žvalgos (pristatymas)</i>	Programa <i>Power Point</i> Dalomoji medžiaga (smegenų pusrutulio dominavimo klausimynas)	Įvairūs mąstymo būdai. Apmąstyti asmeninius poreikius (smegenų mankšta). Kartojimo svarba.
15 min.	Atmintis ir jutimai Jutimo organai – mokymosi kanalai. <i>Metodas – lektoriaus parengta teorinė medžiaga (pristatymas).</i>	Programa <i>Power Point</i>	Kodėl turėtume mokytis arba rengti mokymosi medžiagą naudodami mažiausiai du jutimo būdus?
15 min.	Seminaro santrauka <i>Metodas – darbas grupėse.</i>	4 plakatai	Atsiliepimai, komentarai: patenkintas, norėčiau daugiau...

II dalis

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
30 min.	Seminaro įvadas. <i>Metodas –lektoriaus parengtos teorinės medžiagos pristatymas; savarankiškas ir grupinis darbas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Apšilimas. Smegenų mankštos pratimas. Prisiminti tai, kas buvo išmokta I dalyje.
60 min.	Mokymai Asmeninė dalyvio mokymosi patirtis. Analizuoti ją poromis ieškant partnerio, turinčio mažiausiai vieną bendrą aspektą. Mokymosi stiliai. Mokymosi tipai. Mokymosi stilių ir tipų analizė. Įvairūs mokymosi stiliaus nustatymo būdai. <i>Metodas – savarankiškas ir grupinis darbas.</i>	Programa <i>Power Point</i> Konferencinė lenta Iliustracijos Dalomoji medžiaga (darbalapis mokymosi stiliui nustatyti)	Apibūdinti save kaip mokinį. Apmąstyti savo mokymosi stilių. Susipažinti su įvairiais mokymosi tipais ir juos palyginti.
90 min.	Kaip sėkmingai mokytis Trys pagrindinės kategorijos. Girdimasis – regimasis ir jutiminis – liečiamasis mokymasis. Mokymosi tipų apžvalga su pavyzdžiais ir patarimais, kaip paruošti mokymo medžiagą, naudojant stalo žaidimus, plakatus, kryžiažodžius. Kaip sukurti ir parengti mokymo medžiagą? Grupinė užduotis (dalyviai pasiskirsto grupėmis pagal mokymosi tipus, atlieka užduotis, aptaria rezultatus). Galutinis pristatymas (kiekviena grupė pateikia savo paruoštą medžiagą). <i>Metodas – teorinės medžiagos pristatymas; grupinis darbas.</i>	Programa <i>PowerPoint</i> Konferencinė lenta Iliustracijos Plakatai Kortelės, pieštukai, adatėlės ir kt.	Sugalvoti, kaip kreiptis į būsimus dalyvius ir kaip juos įtikinti paruošti medžiagą atsižvelgiant į savo mokymosi tipą. Praktinis pratimas.
30 min.	Mokymų vertinimas ir ateities veiklos „Penkių pirštų“ komentarai: aš pasiimu tai su savimi; man nepatiko; tai buvo tikrai svarbu; tai buvo puiku; nepakankamai patenkintas. <i>Metodas – diskusija, apmąstymas.</i>	Rankos formos plakatas Penkių pirštų formos kortelės	Gauti dalyvių atsiliepimus. Numatyti kitus žingsnius.

4 modulis. Nauji įgūdžiai: retorika ir viešas kalbėjimas, *Karmen Šemrl, Glotta Nova*

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
5 min.	Įvadas. Kodėl viešas kalbėjimas? (Pageidaujamos mokymosi sritys – ADEC tyrimų išvados, 2006 m.)	PPT arba plakatas	Apšilimas.
30 min.	Komunikavimo procesas pristatant ar vedant mokymus Užduotis: įsitikink, kad informacija neprarasta! (telefono žaidimas). Komunikavimo procesas (pašalinimas, deformavimas, apibendrinimas). Ką daryti? (diskusija). Keli optinės iliuzijos pavyzdžiai.	Lektoriaus parengta dalomoji medžiaga Plakatas žaidimo rezultatams žymėti Programa <i>Power Point</i>	Suprasti, kad „pasakyta“ dar nereiškia „suprasta“ (nesusipratimų priežastys). Patirti ir suprasti didžiulę komunikavimo proceso reikšmę pristatant ar rengiant mokymus. Įgyti žinių apie komunikacijos procesą.
60 min.	Nežodinė komunikacija Kodėl svarbi nežodinė komunikacija (remiantis Mehrabianu, Hargie ir Dicksonu)? Nesėkmingo pristatymo vaizdo įrašas (analizė ir diskusija). Sėkmingo pristatymo vaizdo įrašas. Diskusija apie padedančius mokytis svarbius elementus: kurti optimizmo ir pasitikėjimo atmosferą, sužadinti mokinių smalsumą naudojant nežodinės komunikacijos priemones (mimiką, gestus, išvaizdą ir t. t.). Naudoti vaizdines priemones (patarimai) (vaizdo įrašas „Kaip nenaudoti programos <i>Power Point</i> “). Užduotis: pasikalbėkite su savo partneriu kelis kartus keisdami tempą.	Programa <i>Power Point</i> 1-3 vaizdo įrašai (internete)	Suprasti didžiulę nežodinės komunikacijos reikšmę. Apmąstyti, kas atsitinka, jeigu pamirštame, kokia svarbi nežodinė komunikacija.
60 min.	Bendravimas su auditorija (Kaip suformuoti pristatymą?) Pakeiskite diagramą, sudarytą remiantis skirtingais mokymosi stiliais, į 4MAT diagramą. Įvadinė informacija apie 4MAT sistemą (remiantis Bernice McCarthy). Darbas grupėse: parengti pristatymą apie bedarbiams ir darbo ieškantiems žmonėms skirtas veiklas naudojant 4MAT sistemą (pasiruošimas, atlikimas, partnerių ir lektoriaus atsiliepimai).	Plakatas (instrukcijos) Programa <i>Power Point</i> Plakatai, žymekliai	Suprasti, kaip mokymosi stiliai įtakoja pristatymo struktūrą. Įgyti žinių apie 4MAT sistemą. Išbandyti 4MAT sistemą. Gauti atsiliepimų.
15 min.	Klausimai apie viešą kalbėjimą, scenos baimę, žodinę ir nežodinę komunikaciją, pristatymo struktūrą ir t. t.	Plakatas (raktiniai žodžiai)	Pasidalyti patirtimi. Gauti atsakymų ir patarimų.

5 modulis. Nauji įgūdžiai: kompetencijos, reikalingos norint naudoti IKT, *Maija Lehtola*

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
10 min.	Įvadas „Kodėl IKT įgūdžiai svarbūs bedarbiams?“ (<i>pristatymas</i>).	Programa <i>Power Point</i>	Apšilimas.
5 min.	IKT gebėjimai (remiantis Ananiadou, K. & M. Claro (2009 m.), „XXI amžiaus įgūdžiai ir gebėjimai naujo tūkstantmečio mokiniams EBPO šalyse“). Praktiniai įgūdžiai. Mokymosi įgūdžiai. <i>Metodas – pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pristatyti IKT gebėjimų įvairovę.
15 min.	Minimalūs IKT gebėjimai, reikalingi norinčiam įsidarbinti asmeniui. Diskutuokite trijų žmonių grupėse po 5 minutes ir pristatykite aptartą temą kitiems grupės nariams. <i>Metodas – diskusija.</i>	Popierius	Pasidalyti patirtimi.
10 min.	Būtinai naudojimosi internetu gebėjimai. Kompiuteriniai ir techniniai įgūdžiai (šaltinis: http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm). <i>Metodas – pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pristatyti IKT gebėjimų įvairovę
15 min.	Kiti su IKT susiję įgūdžiai, kurių bibliotekininkai gali mokyti bedarbius. Diskutuokite trijų žmonių grupėse po 5 minutes ir pasidalykite įspūdžiais su kitais grupės nariais. <i>Metodas – diskusija.</i>	Popierius	Pasidalyti idėjomis ir patirtimi.
5 min.	Informacijos paieška ir apdorojimas Efektyvios informacijos paieškos. Informacinis raštingumas. Žiniasklaidos kritikavimo įgūdžiai. Bibliotekininkai yra ekspertai! <i>Metodas – pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pristatyti įvairius IKT gebėjimus.

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
10 min.	Kiti naudingi gebėjimai, kurių bedarbiai gali išmokti bibliotekose. Diskutuokite trijų žmonių grupėse po 5 minutes ir pasidalinkite įspūdžiais su kitais grupės nariais. <i>Metodas – diskusija.</i>	Popierius	Pasidalyti patirtimi.
5–10 min.	Gebėjimai ir įgūdžiai, reikalingi bibliotekininkams, norintiems mokyti IKT įgūdžių Gebėjimas spręsti. Gebėjimas dirbti su įvairiais žmonėmis. Smalsumas ir drąsa veikti. <i>Metodas – pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pabrėžti bibliotekininkų gebėjimų svarbą.
20 min.	Kaip IKT įgūdžių mokoma jūsų bibliotekoje Pasirinkti partnerį, dirbantį kitoje bibliotekoje, ir 7 minutes diskutuoti. Rasti bendrą jūsų bibliotekų bruožą. <i>Metodas – diskusija.</i>	Popierius	Pasidalyti patirtimi.
15 min.	IKT įgūdžių mokymo metodai (paskaita, kompiuterių klasė, individualios konsultacijos, dirbtuvės, darbas poromis ir t. t.). <i>Metodas – pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pristatyti įvairius IKT mokymo metodus.
10 min.	Parinkite pavyzdį, kuris jums atrodo įdomiausias arba kurį geriausiai įsiminėte, ir pateikite jį kitiems grupės nariams.		Apibendrinimas.

6 modulis. Nauji įgūdžiai: verslumas, *Lilijana Pahor*

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
15 min.	Programos įvadas ir tikslai <i>Metodas – pristatymas</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pristatyti darbo organizavimo veiklas
15 min.	Kodėl verslumas yra svarbus? Kodėl žmonės nusprendžia tapti verslininkais? Ekonominė krizė. Bedarbystė. Mažų ir vidutinių įmonių trūkumai. <i>Metodas – pristatymas, lektorių teorinė medžiaga.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Suprasti verslumo pagrindus ir svarbą
30 min.	Verslumo tipai Sėkmingo verslo pavyzdžiai. Požiūris į verslininkus įvairiose šalyse. <i>Metodas – lektorių teorinė medžiaga.</i> Įvairių šalių pavyzdžių (verslininkai ir verslumo plėtra) ir požiūrių aptarimas. <i>Metodas – darbas grupėse, diskusija.</i>	Programa <i>Power Point</i> Dalyvių pranešimai	Akcentuoti verslumo įvairovę. Atpažinti bendrus bruožus.
40 min.	Sėkmingai ir efektyviai dirbančių verslininkų bruožai (įgūdžiai, gebėjimai). Verslus mąstymas. <i>Metodas – lektorių teorinė medžiaga.</i> Vaizdo įrašas „15 efektyvaus verslininko bruožų“ (The 15 Characteristics of Effective Entrepreneurs), „25 sėkmingo verslininko bruožai“ (25 Common Characteristics of Successful Entrepreneurs). Vaizdo įrašas „Tau reikia tik trijų dalykų, kad taptum verslus“ (You Only Need These 3 Things to Be an Entrepreneur) ir diskusija. <i>Metodas – diskusija keturių asmenų grupėse, plakatų rengimas ir pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i> Konferencinės lentos, spalvoti pieštukai Vaizdo įrašai	Žinoti, ko reikia sėkmingam verslui. Apmąstyti savo verslumo įgūdžius.
30 min.	Mitai apie verslininkus Verslininkas veikia, o ne galvoja. Verslininku gimstama, o ne tampama. Verslininkas yra išradėjas. <i>Metodas – mitų aptarimas trijų asmenų grupėse, plakatų ir argumentų „už“ ir „prieš“ pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i> Konferencinės lentos, spalvoti pieštukai	Išsiaiškinti verslininko bruožus.
60 min.	Kaip bibliotekininkai gali skatinti verslumą (kelti pasitikėjimą savimi, motyvuoti, teikti informaciją, siūlyti neformalų švietimą, suteikti galimybę naudotis informacija tinkle, instrukuoti). <i>Metodas – lektorių pateikti pavyzdžiai; keturių asmenų grupėse aptarti įvairių bibliotekų ir šalių pavyzdžius, pristatyti idėjas.</i>	Programa <i>Power Point</i> Konferencinės lentos, spalvoti pieštukai, plakatai.	Pasidalyti mintimis, kaip bibliotekose skatinti verslumą.

7 modulis. Žingsnis po žingsnio sėkmingų paslaugų viešojoje bibliotekoje link, *Breda Karun*

I dalis

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
40 min.	Įvadas ir dalyvių pristatymas. Paslaugų grandinė: idėja – finansavimas – partnerystė – įgyvendinimo ir tvarumo planas – poveikio vertinimas ir palaikymas. <i>Metodas – teorinės medžiagos pristatymas.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Išklausti paslaugų grandinės apžvalgą.
50 min.	Idėja Diskusija grupėse apie problemas, kurias jūsų vietinėje bendruomenėje darbo centras ar darbo birža perduoda spręsti bibliotekai (tik nedarbo, pradinė idėja). <i>Metodas – lektoriaus teorinė medžiaga ir darbas grupėse.</i>	Programa <i>Power Point</i> Popierius	Suprasti, kaip svarbu sugalvoti gerą verslo idėją.
50 min.	Finansavimas Kaip gauti finansavimą idėjai realizuoti? Galimybės Europoje ir pasaulyje. Diskusija grupėse apie išvardintas programas ir šaltinius, kuriais naudojotės savo paslaugų bedarbiams teikimo projekte. <i>Metodas – lektoriaus teorinė medžiaga ir darbas grupėse.</i>	Programa <i>Power Point</i> Popierius	Labai trumpai apibendrinti galimybes ES ir pasaulyje.
40 min.	Paslaugų įgyvendinimas ir tvarumo planas Projekto ciklas. Projekto veiklų privalumai. Tvarumas. <i>Metodas – lektoriaus teorinė medžiaga.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Pateikti glaustą informaciją apie projektų valdymą.

II dalis

Trukmė	Tema ir metodas	Priemonės	Komentarai
60 min.	Partnerystė Partnerystės formos. Bibliotekos ir jos partnerio požiūris į partnerystę. Partnerystė siekiant naujovių. Sėkminga ir nesėkminga partnerystė. Viešosios bibliotekos užmegztos geros partnerystės pavyzdys. Diskusija grupėse apie bedarbiams skirtų paslaugų partnerius, jų paiešką, partnerystės ryšių tvarumą, sėkmės ar nesėkmės priežastis. <i>Metodas – lektoriaus teorinė medžiaga ir darbas grupėse.</i>	Programa <i>Power Point</i> Popierius	Suprasti, kad be partnerių pagalbos nė viena bibliotekos paslauga nebus kokybiška. Išmokyti užmegzti sėkmingą partnerystę.
40 min.	Bibliotekos paslaugų poveikio vertinimas Kodėl vertinamas poveikis? Poveikio vertinimo metodai. Poveikio planavimas ir vertinimas. Loginis modelis. Vaizdo įrašas „Viešosios bibliotekos 2020“ (Public Libraries 2020 tour). <i>Metodas – lektoriaus teorinė medžiaga ir darbas grupėse.</i>	Programa <i>Power Point</i>	Susipažinti su nauju (bibliotekose) rezultatų pristatymo metodu
80 min.	Palaikymas Palaikymas komunikacijos kontekste. Dalyviai raštu atsako į klausimus, kas yra biblioteka, kokie bruožai skiria ją ir kitas viešąsias įstaigas bendruomenėje. Visi dalyviai renka geriausius atsakymus. Vaizdo įrašas Neil Gaiman on Libraries . Bibliotekų palaikymo tinklalapis. Vaizdo įrašas We Love Libraries . Diskusija grupėse apie tikslinės auditorijos žinias apie biblioteką ar darbo centrą. <i>Metodas – lektoriaus teorinė medžiaga, grupinis ir individualus darbas.</i>	Programa <i>Power Point</i> Konferencinės lentos Vaizdo įrašai Dalomoji medžiaga	Pabrėžti, kad skatinimas yra tik viena iš kompleksinio palaikymo proceso dalių.

2.2.5 Instrukcijos ir pasiūlymai

Didaktiniai principai

Naudojami interaktyvūs metodai (pasiskirstymas vaidmenimis, žaidimai, plakatai ir iliustracijos, minčių žemėlapiai, grupiniai, stalo žaidimai).

Dalyvių idėjų ir patirties mainai.

Dalomoji medžiaga ir pavyzdžiai (darbalapiai, testai).

Dalyviai iš įvairių bibliotekų, šalių.

Pertraukos, atpalaiduojamoji mankšta, mokymo metodai – pagal dalyvių ir lektoriaus poreikius.

Lektoriai

Paprastai ne vietiniai.

Geriau – keli.

Iš įvairių šalių ir socialinės aplinkos.

Pageidautinos savybės:

pagrindinis išsilavinimas – suaugusiųjų švietimo srities, su atitinkamomis kompetencijomis (didaktika ir suaugusių mokymo metodai);

papildomas išsilavinimas – konsultavimo, instruktavimo, ekspertinių paslaugų teikimo sričių;

pakankama mokymo patirtis;

darbo su (viešosiomis) bibliotekomis ir bedarbiais patirtis;

Pageidautini charakterio ir dalykiniai bruožai:

lankstumas, atsparumas stresui, atvirumas, draugiškumas, psichologijos žinios, geras laiko valdymas;

sektinas gero elgesio pavyzdys;

gebėjimas pateikti grupės poreikiams pritaiktą medžiagą.

Organizaciniai principai

Mokymų trukmė – 5 dienos.

Papildomas savarankiškas mokymasis kompiuterių klasėje.

Dalyvių skaičius – apytiksliai 16.

Viena mokymų patalpa.

3 SKYRIUS MOKYMAI

3.1. Suvestinė mokymų ataskaita

3.2. Gerosios bedarbiams skirtų mokymų praktikos pavyzdžiai (Austrija, Bulgarija, Suomija, Airija, Lietuva, Rumunija, Slovėnija)

3 SKYRIUS

MOKYMAI

3.1. Suvestinė mokymų ataskaita

Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai bendruomenėje paskatino bibliotekas kurti naujas paslaugas labiausiai pažeidžiamoms vartotojų grupėms.

Projekto „LinkINjob“ partnerių tikslai: organizuoti mokymus nedirbantiems asmenims naudojant neįprastus metodus; parengti IKT priemones, ugdant naujus darbo ieškančių žmonių gebėjimus ir žinias (kompiuterinį ir informacinį raštingumą, verslumą).

Kadangi bedarbiai yra nevienalytė grupė, bibliotekos atsižvelgė į septynių pagrindinių bedarbių tikslinių grupių poreikius. Tikslinėmis grupėmis bibliotekos pasirinko ilgą laiką nedirbančius asmenis, vyresnio amžiaus darbuotojus, žemą išsilavinimą turinčius asmenis, moteris, migrantus, asmenis su specialiais poreikiais ir pirmo darbo ieškančius asmenis.

Projekto partneriai organizavo 32 mokymus, iš kurių 10 buvo paremti IKT. Iš viso mokymuose dalyvavo 350 nedirbančių asmenų. 92% dalyvių pateikė savo atsiliepimus apklausos anketose.

Lytis

Vyrai	Moterys
108	233

Amžius

15–25	26–35	36–45	46–55	56+
54	92	60	68	33

Anketoje buvo pateikti du pagrindiniai klausimai:

Kas geriausiai atspindi dalyvių požiūrį į atskiras mokymų dalis?

	Labai nepatenkintas	Greičiau nepatenkintas	Nei taip, nei ne	Greičiau patenkintas	Labai patenkintas
Turinys	1	1	9	116	195
Sudėtingumas	2	1	24	143	145
Lektorius	1	0	8	59	255
Mokymų medžiaga	2	3	20	84	212
Mokymų atmosfera	1	1	17	59	242

Ar dalyviai sutinka su pateiktais teiginiais?

Teiginiai:	Visiškai nesutinku	Greičiau nesutinku	Nei taip, nei ne	Greičiau sutinku	Visiškai sutinku	Nežinau
Mokymai viršijo mano lūkesčius	6	8	21	89	188	10
Įgytas žinias panaudosiu praktikoje	1	4	13	78	210	15
Dalyvavimas mokymuose didina mano galimybes įsidarbinti	4	4	17	93	170	31

Didžioji dalis dalyvių atsakymų patenka į *Greičiau patenkintas*, *Labai patenkintas* ir *Greičiau sutinku* arba *Visiškai sutinku* skalę. Atsakymai *Nei taip, nei ne* vertinant mokymų turinį rodo, kad bibliotekoms ateityje reikia ruošti platesnius ir įvairesnius mokymus arba suskirstyti dalyvius atsižvelgiant į jų išsilavinimą ir/ ar žinias. Grupelė dalyvių, visose kategorijose atsakiusių *Nežinau*, vis dar nepripažįsta ir nesuvokia viešosios bibliotekos kaip institucijos, kuri suteiktų jiems galimybes mokytis visą gyvenimą.

Dalyviai sužinojo apie mokymus:

Bibliotekoje	52,1%
Internetu, bibliotekos tinklalapyje, Facebook paskyroje	15,9%
Švietimo institucijose	15,5%
Iš draugų	3,4%
Vietiniame laikraštyje	3%
Kitur	10,1%

20 įdomiausių mokymų dalyvių komentarų ir pasiūlymų:

1. Puikūs mokymai. Tiesiog tęskite. Labai pozityvi energija.
2. Būtų puiku, jei galėtumėte pateikti vaizdo įrašų su jūsų pristatymais, kuriuos pažiūrėtume namuose.
3. Labiausiai patiko praktiniai pavyzdžiai, lektorės energija. Siūlau daugiau laiko skirti diskusijoms ir nuomonių išsakymui.
4. Paruoškite sudėtingesnius mokymus. Didesnė auditorija. Viskas buvo puikiai paaiškinta!
5. Mokymai labai patiko, nes informacija buvo pateikta paprastai. Įgijau trūkstamų žinių.
6. Norėčiau išsamių paskaitų ir daugiau praktinių pavyzdžių, kad geriau suprasčiau teoriją.

7. Viskas patiko. Tikiuosi dar kartą apsilankyti šioje vietoje ir dalyvauti mokymuose, tik kita tema. Siūlyčiau neskirti tiek daug laiko ne itin svarbiems tinklalapiams.
8. Pristatymai profesionalūs ir aiškūs. Puiku, kad teorija iliustruota asmeninės patirties pavyzdžiais. Pasigedau veiklos grupėse.
9. Kai kurie lektoriai nebendravo su auditorija. Manau, kad užkandžius reikėtų siūlyti ne pradžioje, o per pertraukas. Nepaisant to, buvo išties smagu, daug sužinojau.
10. Viskas labai patiko, lektorės buvo malonios, o atmosfera puiki.
11. Norėčiau daugiau dirbti kompiuteriu. Puiki mokymosi aplinka. Šaunus personalas. Biblioteka – puiki vieta. Ačiū.
12. Viską, ką išmokau, panaudosiu kitame darbo pokalbyje.
13. Patiko pristatymas ir įvairios mokymo technikos.
14. Džiaugiuosi galėdamas tęsti mokymus namuose.
15. Teorinė dalis gerai paaiškinta mokymuose ir lengvai panaudojama mokantis savarankiškai.
16. Siūlyčiau padidinti kompiuterinių kursų dienų ir valandų skaičių.
17. Jeigu įmanoma, ateityje renkite ilgesnius mokymus.
18. Turėjau galimybę išmokti įvairių kompiuterinių technologijų.
19. Norėčiau turėti šių kursų rezultatų suvestinę, pateiktą taip, kad būtų lengva atlikti paiešką. Taip matyčiau, kokie praktiniai rezultatai, ar žmonės po šių kursų pradėjo dirbti, ar investuoti pinigai, pastangos ir darbas atsipirko.
20. Prašau suorganizuoti dar vienerius mokymus.

Šie komentarai ir pasiūlymai rodo, kad partneriai įgyvendino projekto tikslus, taip pat atskleidžia, ką turėtume tobulinti ateityje, rengdami bedarbiams skirtus mokymus viešosiose bibliotekose.

Mokymų analizė

Tradiciškai dauguma viešųjų bibliotekų stebi savo veiklas naudodamos sąnaudų ir poveikio statistiką. Bibliotekos sąnaudos apima darbuotojų skaičių, kolekcijos dydį, vartotojo erdvę, panaudotus finansus ir t. t. Poveikis apima organizuotų mokymų, išduotų leidinių, renginių dalyvių, sukurtų partnerysčių ir kt. skaičių. Pastaraisiais metais daugiau akcentuojami rezultatai nei sąnaudos ir poveikis. Taip yra todėl, kad naudojimo efektas, kuris parodo tikrąją paslaugų teikimo vertę, yra rezultatas. Rezultato kategorijos: ekonominė, socialinė, mokymo, tyrimo.

Viešųjų bibliotekų rezultatai pagal penkis mokymosi aspektus: žinojimas ir supratimas; įgūdžiai; požiūriai ir vertybės; džiaugsmas, įkvėpimas ir kūrybingumas; veikla, elgesys ir progresas.

Ši partnerių atlikta analizė apibrėžia mokymų poreikius, sąnaudas, veiklas, poveikį ir rezultatus.

POREIKIAI (mokymuose bandomos spręsti problemos ir klausimai).

Ekonominės krizės ir nedarbo paveiktoje darbo rinkoje bet kokia regresą šalinanti iniciatyva yra sveikintina. Šiuo metu yra nedaug nemokamų bedarbiams skirtų programų.

Biblioteka bando padėti darbo ieškantiems asmenims įsitraukti į darbo rinką.

Ieškodami darbo, šie asmenys susiduria su daugybe problemų, pavyzdžiui, kaip sėkmingai prisistatyti darbdaviui, kaip surasti tinkamus darbo skelbimus ir paruošti puikų gyvenimo aprašymą.

Šiai tikslinei grupei darbo paieškos internete gali tapti bauginančiu iššūkiu. Mokymuose supažindinama su pagrindinėmis darbo paieškos svetainėmis, mokoma, kaip jomis naudotis ir kaip susikurti elektronines paskyras.

Viena iš šios grupės problemų yra jaučiamas gėdos jausmas dėl ilgalaikio nedarbo. Tokie bedarbiai neturi pakankamai įgūdžių, reikalingų šiandienos darbo rinkoje.

IKT kursų tikslas yra padėti žmonėms, kurie dėl vienokių ar kitokių priežasčių liko darbo rinkos užribyje, kelti jų pagrindinės kvalifikacijos lygį. Darbo kompiuteriu ir kitais išoriniais įrenginiais įgūdžiai reikalingi daugeliui modernios visuomenės profesijų.

Mokymuose svarbu pateikti suprantamą, įdomią ir naudingą informaciją.

SĄNAUDOS (šaltiniai, skatinantys arba stabdantys mokymų efektyvumą).

Artimas ryšys (daugiau formalus nei neformalus) su darbo ieškančiais žmonėmis ir pagalba mokymuose, praktinės užduotys su atvirais klausimais apie jų karjerą „pasyvius“ dalyvius paverčia „aktyviais“.

Informacija ir mokymai, paremti nuolat kintančiais darbdavių reikalavimais, iš anksto paruošia žmones darbo paieškoms realiaame gyvenime.

Mokymuose pageidaujama neformali komunikacija, jie taip pat turi atitikti grupės ar individo poreikius. Labai svarbi sąveika su dalyviais, išlaikant jų aktyvų dalyvavimą mokymo procese.

Vesti mokymus gali būti sudėtinga, kai dalyvių mokymosi lygmuo yra skirtingas, ypač kai skiriasi darbo pokalbių technika, įgūdžiai ir žinomų IT priemonių skaičius.

Personalas atliko šias užduotis: mokymų dizaino ir eigos sukūrimas, kvietimų rengimas, darbo medžiagos ruošimas, mokymų vertinimas. Dalyviams reikalingi tinkami mokymai, daigiafunkcė patalpa ir darbo medžiaga.

VEIKLOS (mokymų procesai, technikos, įvykiai ir veiksmai).

Mokymų turinį turi sudaryti tinkamas teorijos ir praktikos (demonstravimas su paaiškinimais ir individualios užduotys) balansas.

Mokymų dalyvių prašoma įvertinti naudojamus metodus. Tuomet, siekiant efektyviau įtraukti dalyvius į procesą, pritaikomos reikalingos mokymo technikos.

Mokymai turi būti interaktyvūs, praktiniai, jiems turi būti naudojami įvairūs formatai ir prietaisai. Naudojami gerų gyvenimo aprašymų, darbo pokalbių pavyzdžiai, rodomi vaizdo įrašai, rekomenduojami tinklalapiai ir t. t.

Dalyviai turi atlikti tam tikras užduotis, kad įrodytų, jog mokosi ir tobulina savo įgūdžius, pvz., apdoroti informaciją programa *Word*, parengti dokumentą arba ieškoti darbo tinklalapyje, parodyti, kaip atliko reikalingus paieškos žingsnius.

Rekomenduojama kartoti temą įvairiomis priemonėmis, taip pat apjungti informaciją, panaudojant skirtingas pateikimo formas (trumpus filmukus, fotografiją, nuotraukas, interaktyvias nuorodas ir t. t.). Periodiškai atliekamos praktinės užduotys padeda išlaikyti auditorijos aktyvumą ir geriau įsisavinti pagrindinę informaciją.

Mokymo procese būtina atsižvelgti į nevienodas dalyvių galimybes. Lektorius privalo parinkti technikas įvairiems lygiams, kad mokymai nebūtų nei nuobodūs, nei labai sudėtingi.

REZULTATAI (požiūrio, elgesio, žinių, įgūdžių, statuso arba mokymų dalyvių skaičiaus pokytis).

1. Įgūdžiai

Mokymų dalyviai įgijo būtiniausius IT įgūdžius, tokius kaip dokumentų ruošimas (gyvenimo aprašymas, motyvacinis laiškas), el. pašto naudojimas, el. profilio sukūrimas, patikimų tinklalapių naudojimas. Jie išmoko parengti ir ieškomam darbui pritaikyti savo gyvenimo aprašymą. Taip pat įgijo žinių, kaip pasirengti darbo pokalbiui, susidoroti su stresu prieš pokalbį, prisistatyti darbo pokalbio metu ir kitų bendravimo įgūdžių.

Pagrindiniai įgūdžiai: tinkamas prisistatymas (komunikavimas su potencialiais partneriais, apranga, profilio socialiniuose tinkluose rengimas ir t. t.), patikimiausių darbo paieškos šaltinių naudojimas, kokybiško gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rengimas, sėkmingo profilio kūrimas ir pristatymas internete.

Po mokymų išaugo dalyvių pasitikėjimas savimi, jie sužinojo, ko ieško ir ko tikisi iš potencialių darbuotojų darbdaviai.

2. Požiūriai ir vertybės

Labai svarbus mokymų dalyvių uždavinys – asmeninių gebėjimų atpažinimas ir asmeninių vertybių stiprinimas, t. y. aukštesnio pasitikėjimo savimi lygio pasiekimas.

3. Džiaugsmas, įkvėpimas, kūrybiškumas

Dalyviai įgavo noro mokytis, atvirumo idėjoms ir žinioms, gebėjimą dalytis patirtimi su žmonėmis, turinčiais panašius interesus, susiduriančiais su panašiomis situacijomis ir problemomis. Dalyvaudami grupiniuose mokymuose, jie pajuto bendrumą su kitais panašiose situacijose atsidūrusiais asmenimis, suprato, kad nėra vieniši. Tai padidino jų motyvaciją dirbti ir paskatino ieškoti kitų įsidarbinimo galimybių.

4. Veikla, elgesys, progresas

Mokymai suteikė karjeros planavimo bei komunikavimo žinių ir įgūdžių, kurie leidžia pasirengti sėkmingam darbo pokalbiui ir susirasti darbą, padidino pasitikėjimą savo jėgomis bei motyvaciją.

POVEIKIS (mokymų įtakoti pokyčiai, rezultatai).

Mokymai dalyviams suteikė bendrumo pojūtį, padidino socialinį aktyvumą, pakėlė savigarbą ir pagerino gyvenimo kokybę.

Dalyviai įgijo daug žinių ir įgūdžių, kurie padidino jų galimybes įsidarbinti. Darbdaviai matys, kad jie yra įgudę ir nori dirbti.

Nauji įgūdžiai padės jiems planuoti karjerą bei sėkmingai dalyvauti darbo pokalbyje. Išaugęs savigarbos jausmas ir geresnė gyvenimo kokybė palengvins socialinę integraciją.

Tikimasi, kad patobulinti įgūdžiai IKT srityje padės dalyviams sėkmingai ieškoti darbo. Platesnis informacijos paieškos kanalų žinojimas ir nauji gebėjimai leis parengti geresnį prisistatymą darbdaviui.

Mūsų siūlomos mokymų programos prisidės prie efektyvesnės žmonių integracijos į darbo rinką.

Taip pat labai didelę įtaką turi bendradarbiavimas su įvairiomis vietinėmis institucijomis, kurios organizuoja mokymus bedarbiams.

Susipažinti su bibliotekų partnerių atlikta mokymų analize ir atsiliepimais galima projekto tinklalapyje.

3.2. Bedarbiams skirtų mokymų gerosios praktikos pavyzdžiai

AUSTRIJA, Landeshauptstadt Linz, Volkshochschule, Lernzentrum

- 1. KAIP SĖKMINGAI MOKYTIS?**
- 2. KAS KALBA – TOBULAS DARBO SKAMBUTIS**

BULGARIJA, Petko Rachev Slaveikov apskrities viešoji biblioteka - Veliko Tarnovo

- 1. PAGRINDINIAI BEDARBIAMS DARBO RINKOJE REIKALINGI KOMPIUTERINIAI ĮGŪDŽIAI**
- 2. PROFESINĖ ORIENTACIJA, MOTYVUOJANTYS MOKYMAI IR INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ**

SUOMIJA Vantaan kaupunginkirjasto (Finland, Vantaa)

- 1. DARBO PAIEŠKŲ KURSAI ILGĄ LAIKĄ NEDIRBANTIEMS ASMENIMS**
- 2. DARBO SU *WORD* PROGRAMA KURSAI NEDIRBANČIOMS IMIGRANTĖMS**

AIRIJA, Monaghano apskrities bibliotekų paslaugos (Monaghan County Library Service)

- 1. DARBO POKALBIO ĮGŪDŽIŲ MOKYMAI**
- 2. DARBO PAIEŠKOS IR BENDRAVIMO ĮGŪDŽIAI**

LIETUVA, Kauno apskrities viešoji biblioteka

- 1. PRISTATYMO RENGIMAS INTERNETE**
- 2. PASKYROS INTERNETE KŪRIMAS, SOCIALINIAI TINKLAI IR TINKLARAŠČIAI**

RUMUNIJA, George Baritiu apskrities biblioteka (George Baritiu County Library)

- 1. VERSLUMO ABĖCĖLĖ**
- 2. KAIP TVARKYTI SAVO FINANSUS**

SLOVĖNIJA, Liublijanos miesto biblioteka (Ljubljana City Library)

- 1. MOTERYS VERSLO PASAULYJE**
- 2. GYVENIMO APRAŠYMO KURSAI BEDARBIAMS**



KAIP SĖKMINGAI MOKYTIS? – AUSTRIJA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Imigrantai ir žemą išsilavinimą turintys asmenys.

Papildoma informacija

Mažiau išsilavinusiems asmenims ir migrantams reikalinga pagalba, patarimai, kaip mokytis, kadangi daugelis jų nelankė arba nebaigė pagrindinio lavinimo mokyklų. Mes pasirinkome šią veiklą, siekdami patobulinti dalyvių mokymosi įgūdžius, paversti mokymąsi gerokai lengvesniu nei įsivaizduojama procesu.

Tikslai

Supažindinti, kaip tobulinti asmeninį mokymosi stilių.

Nustatyti asmeninį mokymosi tipą.

Sustiprinti pasitikėjimą savimi.

Skatinti iniciatyvumą ir savarankiškumą.

Mokymo procesas

Tinkamo mokymosi būdo pasirinkimas. Dalyviai gauna informacijos apie smegenų veiklą, ilgalaikę ir trumpalaikę atmintį. Žinodami, kas padeda ir kas trukdo mokytis, jie vienu žingsniu pasistūmėja į priekį pažindami savo stiprybes ir silpnybes.

Pokalbiai apie mokymosi patirtį. Dalyviai diskutuoja apie teigiamą ir neigiamą mokymosi patirtį.

Asmeninio mokymosi stiliaus pasirinkimas. Dalyviai testuoja ir analizuoja savo asmeninį mokymosi stilių ir tipą, renkasi popierinius arba kompiuterinius testus.

Pagrindinės kategorijos. Dalyviai supažindinami, kaip parengti garsinę ir vaizdinę mokomąją medžiagą.

Žinios apie mokymosi metodus ir pažangą. Kiekvienas dalyvis pasirenka jam labiausiai patinkantį mokymosi būdą.

Visos mokymų dalys yra susijusios, jos sudaro mokymo procesą.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

2 val.

Grupės dydis

10 dalyvių, 1 lektorius. Jeigu dalyvių daugiau negu 10, rekomenduojami 2 lektoriai.

Mokymo priemonės

Dalomoji medžiaga, susijusi su smegenų pusrutulio dominavimu, trumpalaikę ir ilgalaikę atmintimi, mokymosi stiliais ir tipais, programa *PowerPoint*, kortelės, konferencinė lenta, plakatai.

REKOMENDACIJOS

Dalyviai turėtų atsinešti dalį asmeninės mokymų medžiagos, paruoštos pagal savo mokymosi stilių.



KAS KALBA? TOBULAS DARBO SKAMBUTIS – AUSTRIJA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Imigrantai ir žemą išsilavinimą turintys asmenys.

Papildoma informacija

Šie mokymai padės migrantams ir žemą išsilavinimą turintiems žmonėms išmokyti jiems reikalingą kalbą ir gauti papildomų kalbėjimo įgūdžių, išmokyti telefoniniam darbo pokalbiui reikalingų frazių.

Tikslai

Išmokyti suprasti darbo skelbimuose pateiktą informaciją.

Įgyti reikalingų įgūdžių.

Gera pasiruošti telefoniniam pokalbiui (kalbėjimo įgūdžiai).

Efektyviau ir su didesniu pasitikėjimu naudoti telefoną.

Mokymo procesas

Darbo skelbimas. Analizuoti darbo skelbimą, suprasti, koks yra darbas. Jeigu dalyviai gali – atlikti užduotį (nustatyti, kokie įgūdžiai reikalingi, kokius reikėtų patobulinti).

Kalbėjimo įgūdžiai. Dalyviams pristatomos pagrindinės kalbėjimo užduotys, jų turimi įgūdžiai, išskiriami tie įgūdžiai, kuriuos reikėtų tobulinti.

Telefoninis etiketas vokiškai kalbančiose šalyse. Motyvuojantis vaidmenų žaidimas (darbas poromis) su kalbėjimo užduotimis. Šie mokymai padeda dalyviams jaustis tvirtai telefoninio darbo pokalbio metu.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

2 val.

Grupės dydis

10 dalyvių, 1 lektorius.

Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, mokymų medžiaga kalbėjimo įgūdžiams tobulinti (pvz., papasakok daugiau), planšetė vaidmenų žaidimui fiksuoti, kita dalomoji medžiaga.

REKOMENDACIJOS

Pateikti darbo skelbimų iš vietinio laikraščio, kuriuos suprastų kalbos gerai nemokantis asmuo.



PAGRINDINIAI BEDARBIAMS DARBO RINKOJE REIKALINGI KOMPIUTERINIAI ĮGŪDŽIAI – BULGARIJA

Veiklos tipas

Kursai.

Tikslinė grupė

Ilgą laiką nedirbantys asmenys, pirmojo darbo ieškantys asmenys, vyresnio amžiaus darbuotojai.

Papildoma informacija

Kursai suteiks dalyviams žinių apie darbą kompiuteriu, atskleis, kokie kompiuterinių sistemų bei papildomų komponentų veikimo ir apdorojimo aspektai yra svarbiausi. Bus suformuoti failų sistemos ir įvairių (stacionarių ir mobiliųjų) saugojimo įrenginių tvarkymo įgūdžiai. Mokymų dalyviai susipažins su naujomis darbo paieškos internete galimybėmis, taip pat išmoks rengti dokumentus *MS Word* programa.

Tikslas

Kursai skirti žmonėms, kurie neturi arba turi menkas galimybes dirbti kompiuteriu. Siekiama dalyvius išmokyti pagrindinių operacijų ir pašalinti kliūtis, trukdančias naudoti techninę įrangą bendriems tikslams. Baigę kursus dalyviai gebės naudotis išoriniais įrenginiais (spausdintuvu, skaitytuvu, projektoriumi); sukurti ir apdoroti dokumentą *MS Word* programa, apipavidalinti jį, išrikiuoti ir įterpti teksto elementus; ieškoti darbo internetinėse svetainėse, užsiregistruoti, parengti gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką.

Mokymo procesas

Kompiuterių konfigūravimo pradmenys. Komponentai, išoriniai įrenginiai, ryšiai, paslaugos, galimos problemos.

Operacinė sistema. Bylų sistema ir navigacija, įjungimas, darbo aplinkos nustatymai.

Darbas MS Word programa. Programos sąsajos, pagrindinės ir papildomos funkcijos, atvejų analizė.

Darbas internete. Informacijos paieška, el. pašto kūrimas, registracija svetainėse. darbo paieškos.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

32 val. (26 val. mokymams ir 6 val. kavos pertraukoms ir pietums). 4 kursai 4-iose sekcijose.

Grupės dydis

49 dalyviai (4 kursai po vidutiniškai 12 dalyvių).

Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, konferencinė lenta, rašymo reikmenys ir multimedijos įranga.

REKOMENDACIJOS

Pailginti mokymų trukmę, kad dalyviai geriau įsisavintų medžiagą ir išbandytų praktines užduotis.



PROFESINĖ ORIENTACIJA, MOTYVUOJANTYS MOKYMAI IR INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ – BULGARIJA

Veiklos tipas

Kursai.

Tikslinė grupė

Ilgą laiką nedirbantys asmenys, pirmojo darbo ieškantys asmenys, vyresnio amžiaus darbuotojai.

Papildoma informacija

Visi teoriniai šių nemokamų modulių aspektai buvo sujungti su vizualine medžiaga – patirties ir įgūdžių pristatymu arba demonstravimu – dalyvavimu socialinių vaidmenų modulyje. Praktinės užduotys – siekiamo poveikio aprašymas, sunkumai, su kuriais susiduriama siekiant tikslų, situacijų analizė, gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rengimas.

Tiksiai

Išmokyti kursų dalyvius analizuoti šiandieninę situaciją; atpažinti sunkumus, kurie gali paveikti profesinį tobulėjimą plėtrą ir darbą; analizuoti tai, ką jie geriausiai žino ir daro; parengti įgūdžių santrauką; parengti gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką; prisistatyti darbdaviui; išsikelti pasiekiamus tikslus ir parengti veiklų planą; tobulinti bendravimo įgūdžius.

Mokymo procesas

Karjeros planavimo įgūdžių bei žinių tobulinimas.

Darbo motyvacijos didinimas.

Komunikavimo gebėjimai, reikalingi sėkmingam darbo pokalbiui.

Asmeninių šaltinių stiprinimas – patobulinti asmeninius gebėjimus ir spartinti asmeninį augimą.

Profesinė orientacija ir vadovavimas.

Darbo rinkos situacijos analizė.

Praktinių darbo paieškos įgūdžių formavimas ir tobulinimas.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

32 val. (26 val. mokymams ir 6 val. kavos pertraukoms ir pietums). 4 kursai 4-iose sekcijose.

Grupės dydis

49 dalyviai (4 kursai po vidutiniškai 12 dalyvių).

Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, konferencinė lenta, rašymo reikmenys ir multimedijos įranga.

REKOMENDACIJOS

Pailginti mokymų trukmę, kad dalyviai geriau įsisavintų medžiagą ir išbandytų praktines užduotis.



DARBO PAIEŠKŲ KURSAI ILGĄ LAIKĄ NEDIRBANTIEMS ASMENIMS – SUOMIJA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Ilgą laiką nedirbantys asmenys ir imigrantai.

Papildoma informacija

Svarbu išmokti naudotis skirtingomis darbo paieškų svetainėmis ir parengti gyvenimo aprašymą. Mokymus sudaro dvi dalys: gyvenimo aprašymo parengimas ir darbo paieškų svetainių naudojimas.

Tikslas

Padėti dalyviams parengti gyvenimo aprašymą ir naudoti su darbo paieškomis susijusias svetaines.

Mokymo procesas

Projekto „LinkINjob“ ir mokymų įvadas.

Greitas dalyvių įgūdžių lygio nustatymas (ar jie turi gyvenimo aprašymą, ar žino ir naudojami darbo paieškų svetainėmis).

Supažindinti, kaip parengti gerą gyvenimo aprašymą (ką įrašyti ir ką išbraukti).

Supažindinti, kaip parašyti gerą darbo prašymą.

Duoti dalyviams parengtą gyvenimo aprašymo šabloną, kurį jie galėtų naudoti rašydami savo gyvenimo aprašymą.

Supažindinti su pagrindinėmis Suomijos darbo paieškų svetainėmis;

Pademonstruoti, kaip rasti skirtingų sričių darbus ir leisti dalyviams patiems išbandyti paieškas;

Padėti dalyviams rasti darbų sąrašus, kurie atitiktų jų poreikius, ir pabandyti išsiųsti darbo prašymus.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

2 val.

Grupės dydis

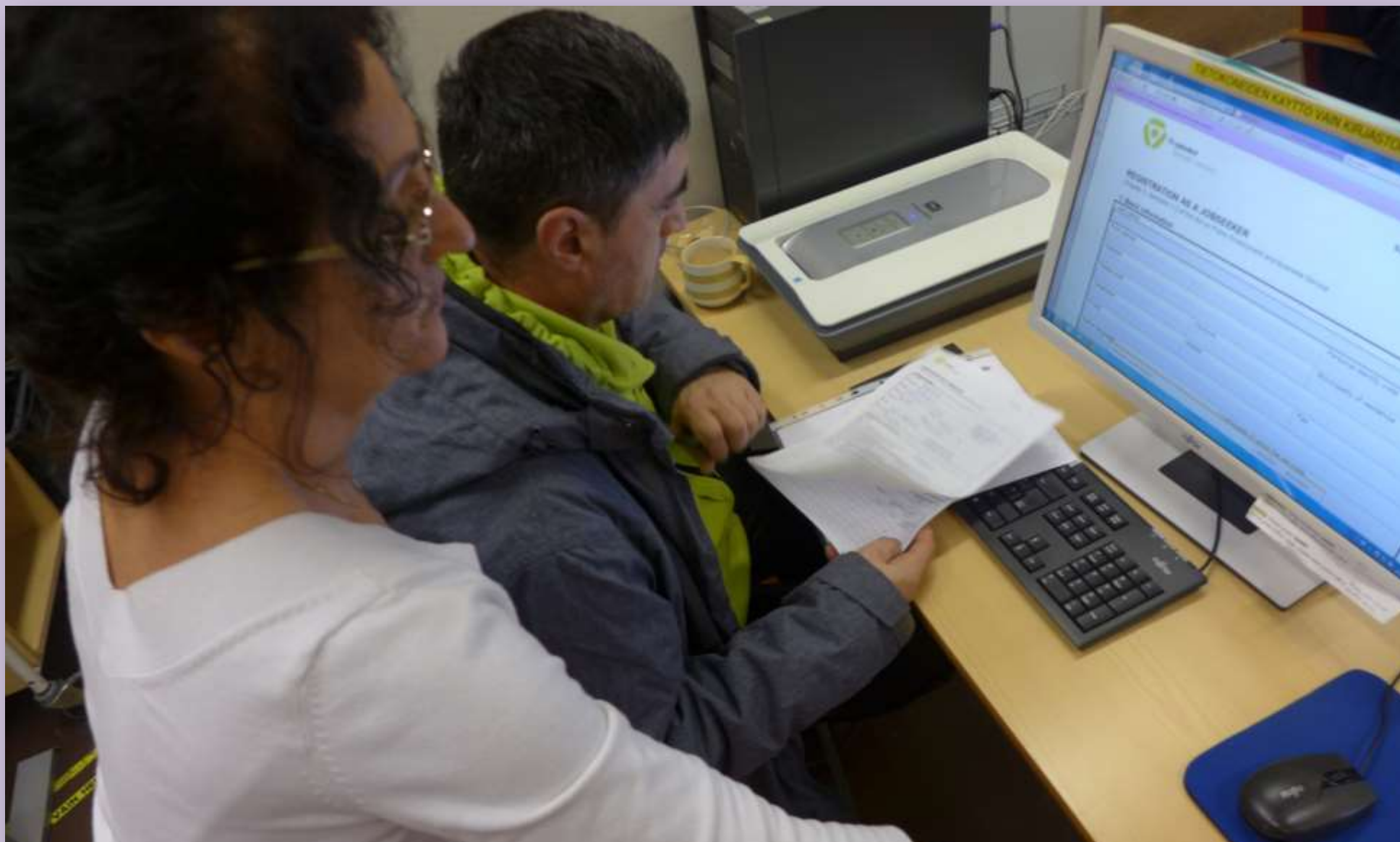
10 dalyvių.

Mokymo priemonės

Kompiuteris kiekvienam dalyviui, vaizdo projektorius.

REKOMENDACIJOS

Siūloma gauti šiek tiek medžiagos iš vietinės darbo agentūros. Taip pat rasti specialių svetainių, skirtų įvairių sričių darbo paieškom.



DARBO *WORD* PROGRAMA KURSAI NEDIRBANČIOMS IMIGRANTĖMS – SUOMIJA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Nedirbančios imigrantės.

Papildoma informacija

Darbo *Word* programa ir teksto redagavimo įgūdžiai, reikalingi ieškant darbo ir dirbant.

Tikslas

Išmokyti dalyvius dirbti *Word* programa.

Mokymo procesas

Projekto „LinkINjob“ ir mokymų įvadas.

Nustatomas dalyvių įgūdžių lygis (ar jie moka naudotis teksto apdorojimo programomis, kokie jų kalbėjimo įgūdžiai).

Dalyviai supažindinami su pagrindiniais programos *Microsoft Word* įrankiais (kaip atidaryti ir išsaugoti dokumentus, kaip tvarkyti, redaguoti ir kopijuoti tekstą).

Dalyviai atidaro jau paruoštą tekstinį dokumentą savo kompiuteriuose ir tvarko tekstą vadovaudamiesi nurodymais.

Dalyviai gauna užduotis raštu: naudojantis klaviatūra mažąsias raides paversti didžiosiomis, rasti specialius ženklus ir simbolius, rašyti tekstą konkrečiu formatu, kopijuoti tekstą internete, išsaugoti tekstinį dokumentą ir pridėti jį el. laiške.

Atlikę užduotis dalyviai parašo trumpą laišką apie savo stiprybes ir silpnybes.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

2 val.

Grupės dydis

10–15 dalyvių.

Mokymo priemonės

Kompiuteris kiekvienam dalyviui, vaizdo
projektorius.

REKOMENDACIJOS

Medžiagą galima pasiruošti iš anksto: programa *Word* parengtą dokumentą iš anksto išsaugoti kompiuterio darbalaukyje, kad kiekvienas dalyvis galėtų jį lengvai pasiekti ir redaguoti. Kadangi mokymų dalyviai yra imigrantai, kurie gerai nemoka kalbos, svarbu šiek tiek laiko skirti tarimui, rašymui ir žodžių, kurių jie dar nežino, supratimui. Taip pat dalyviams galima nurodyti savarankiško kalbos mokymosi šaltinius, kadangi įsidarbinti neturint gerų kalbos įgūdžių gali būti sudėtinga. Rekomenduojama turėti vieną ar du kalbos mokytojus.



DARBO POKALBIO ĮGŪDŽIŲ MOKYMAI – AIRIJA

Veiklos tipas

Kursai.

Tikslinė grupė

Ilgą laiką nedirbantys asmenys, moterys ir vyresnio amžiaus žmonės Monaghano apskrityje.

Papildoma informacija

Šie IT kursai skirti pagrindiniams darbo kompiuteriu įgūdžiams lavinti ir susipažinti su tokiais programomis (pvz., *Word*), kurių reikia darbinantis. Kursuose mokoma paieškos internete, el. pašto kūrimo ir naudojimosi, darbo paieškų, dokumentų parsisiuntimo ir išsaugojimo pagrindų.

Tikslai

Suteikti bedarbiams darbo kompiuteriu įgūdžių.

Išmokyti juos naudotis įvairiomis programomis (pvz., *Word*) rengiant tokius dokumentus kaip gyvenimo aprašymas ir motyvacinis laiškas.

Išmokyti susikurti el. pašto paskyrą, parengti ir išsiųsti laišką.

Išmokyti naudotis internetu, supažindinti su darbo paieškos sistemomis ir tinklalapiais.

Mokymo procesas

Mokymai vyksta grupėse, kiekvienas dalyvis gali naudotis asmeniniu ar nešiojamuoju kompiuteriu. Lektorius naudojami asmeniniu ar nešiojamuoju kompiuteriu ir projektoriumi, taip pat rengia žodinius pristatymus, atsakinėja į dalyvių klausimus.

VEIKLOS PLANAVIMAS

- Paskaitų plano ir užrašų rengimas.
- Mokymų pritaikymas grupės poreikiams.
- Užrašų spausdinimas

Veiklos trukmė

30 val. (10 kursų po 3 val. su 30 min. pertraukomis po kiekvienų mokymų).

Grupės dydis

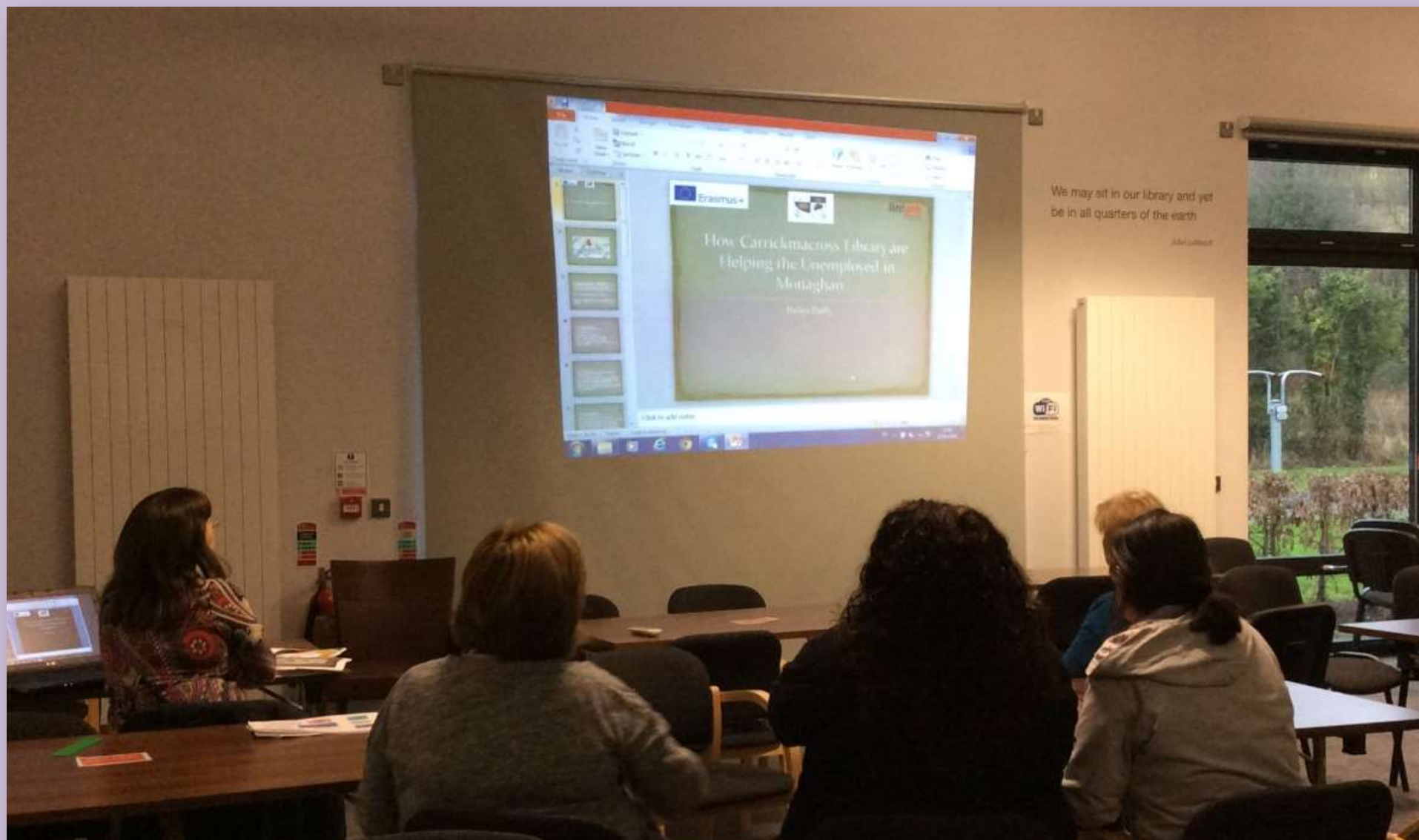
Daugiausiai 10 dalyvių.

Mokymo priemonės

Kompiuteris su *MS Office* programa kiekvienam dalyviui, kompiuteris ir projektorius lektoriui, interneto (bevielio interneto) prieiga.

REKOMENDACIJOS

Trumpesni kursai arba vienkartiniai mokymai konkrečiomis temomis.



DARBO PAIEŠKOS IR DARBO TINKLE ĮGŪDŽIAI – AIRIJA

Veiklos tipas

Seminaras, grupiniu darbu paremti pristatymai su klausimais ir atsakymais.

Tikslinė grupė

ilgą laiką nedirbantys asmenys, moterys ir vyresnio amžiaus žmonės Monaghano apskrityje.

Papildoma informacija

Seminaras skirtas bedarbiams ar darbo ieškantiems asmenims, nesusipažinusiems su įvairiais darbo paieškų metodais (paieška internete, tinkluose ir pan.).

Tikslai

Padėti dalyviams suprasti, kokią strategiją geriausiai naudoti ieškant darbo.

Padėti parengti pranešimo planą, kuris reikalingas efektyvioms darbo paieškoms ir operatyviam darbui tinkle.

Išmokyti dalyvius vertinti specifines sritis, sudaryti kontaktų sąrašą tinkle, nustatyti savo stiprybes ir gebėjimus.

Mokymo procesas

Naudoti *PowerPoint* programa parengtą pranešimą ir individualių klausimų-ataskymų metodą.

VEIKLOS PLANAVIMAS

- Pristatymo rengimas *PowerPoint* programa.
- Mokymų pritaikymas grupės poreikiams.
- Patalpos parengimas pristatymui.
- Užrašų spausdinimas.

Veiklos trukmė

2 val.

Grupės dydis

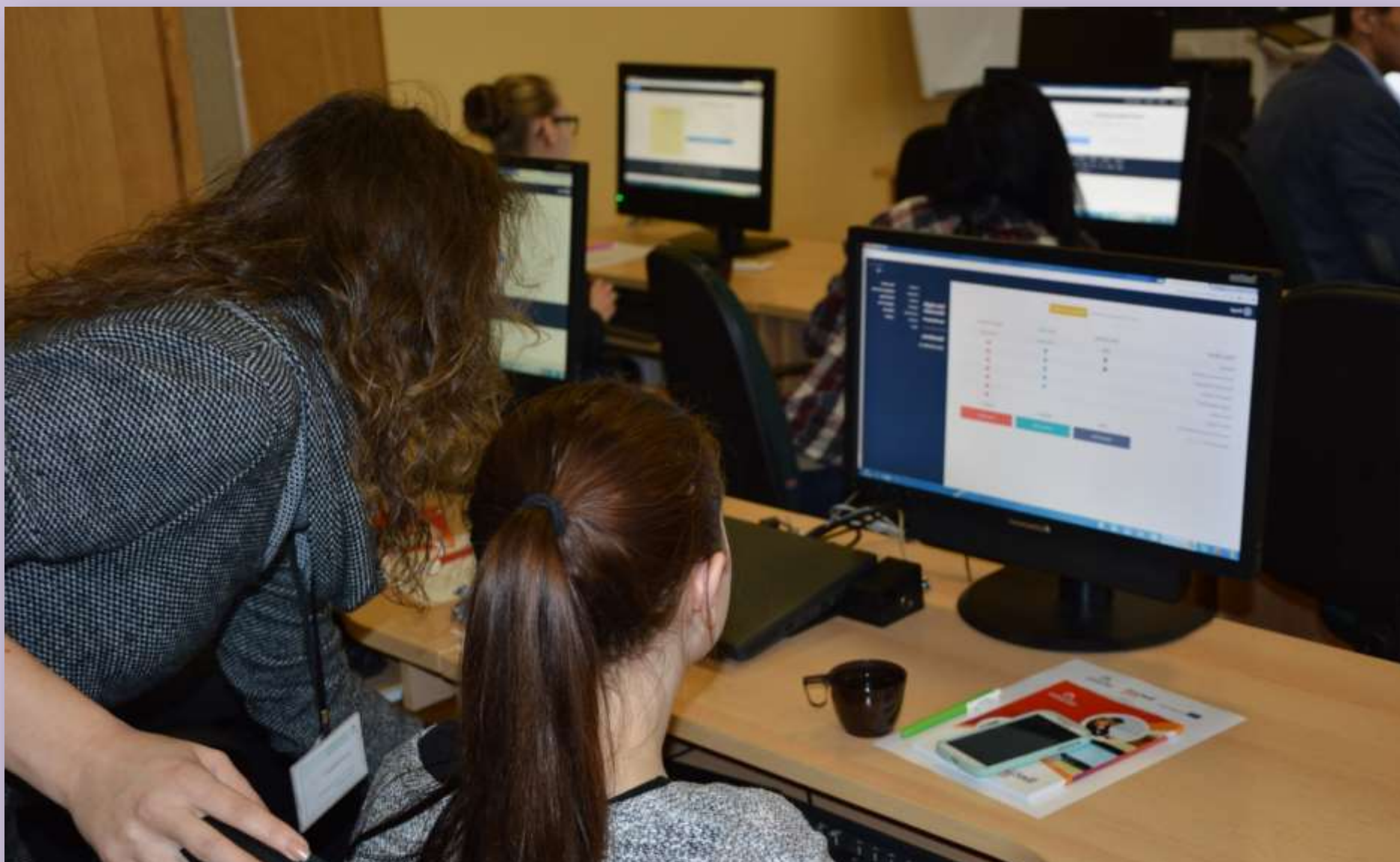
Iki 20 žmonių.

Mokymo priemonės

Šratinukai ir popierius užrašams, kompiuteris ir projektorius pagalbininkui.

REKOMENDACIJOS

Parengti mokymus specialiomis temomis, pvz., apie *LinkedIn* profilį ir pan.



PRISTATYMO INTERNETE RENGIMAS – LIETUVA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

pirmojo darbo ieškantys ir žemą išsilavinimą turintys asmenys.

Papildoma informacija

Pranešimų arba pristatymų rengimo įgūdžiai šiandien reikalingi kiekvienam, jų reikalaujama ir darbo pokalbiuose. Todėl seminaro dalyviai Informuojami apie internete pateiktą medžiagą, kurią gali panaudoti rengdami pranešimą.

Tikslas

Pranešimų rengimas – svarbi darbo paieškų sudedamoji dalis. Informuoti dalyviai gebės pasirinkti geriausią ir priimtinausią pranešimo rengimo būdą.

Mokymo procesas

Pagrindinės seminaro temos – įvaizdžio planas ir pranešimo rengimas (skaidrių rinkiniai).

Įvadinė paskaita. Įvaizdžio planas. Prieš pristatant skaidrių rinkinius internete, dalyviams pateikiama teorinė medžiaga. Įvaizdžio planas – tai pagrindinis tikslas, turinys, socialinis kontekstas, technologijos, pasirinktos leidybos strategijos ir t. t.

Teorinė dalis su praktiniais pavyzdžiais. Tai skaidrių rinkiniai (programa *Power Point* internete (*Office 365 part*), *Sway* (*Office 365 part*), *Google Docs* skaidrės, *Zoho Show*, *Slideshare*, *Prezi*. Praktinės užduotys atliekamos naudojant interaktyvų įrankį *Prezi*, skirtą rengti ir pristatyti skaidres. Dalyviai supažindinami su registracija, modelio pasirinkimu, įvairių papildomų funkcijų įterpimu, animacijos naudojimu, paskelbimu internete ir pan.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Mokymų medžiaga parengiama naudojantis programa *Power Point*.

Veiklos trukmė

1 val. praktinis seminaras.

Grupės dydis

11 dalyvių.

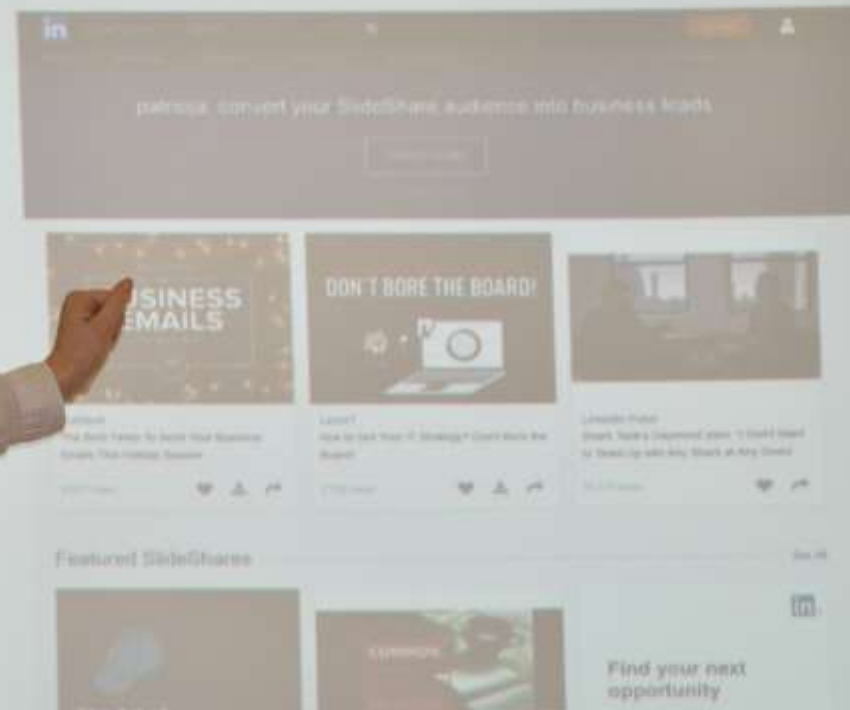
Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, projektorius.

REKOMENDACIJOS

Didelis dėmesys buvo skiriamas pranešimo rengimo įrankiams *Sway*, *Zoho Show*. Seminare buvo pateikta nauja vaizdinė medžiaga, nuorodos į sklaidos šaltinius ir praktiniai pavyzdžiai.

Skaidrių demonstravimo priemonė Slideshare <http://www.slideshare.net/>



1. Žingsnis pristatyti programą
2. Žingsnis pavišinti Slideshare

PASKYRŲ INTERNETE KŪRIMAS, SOCIALINIAI TINKLAI IR TINKLARAŠČIAI – LIETUVA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Pirmojo darbo ieškantys ir žemą išsilavinimą turintys asmenys.

Papildoma informacija

Labai svarbu dalyviams suteikti informaciją apie galimybes susikurti paskyrą, kuri padėtų ieškant darbo.

Tikslas

Patobulinti dalyvių žinias apie paskyros internete, kuri pagerintų jų įvaizdį potencialių darbdavių akyse, kūrimą. Paskyrą internete susikūrę dalyviai galės paviešinti savo darbus, o darbdaviai – su jais susisiekti. Paskyra yra pagrindinis darbdavių dėmesį patraukiantis produktas. Nuolat atnaujinamą paskyrą galima naudoti kaip būdą dalytis asmeninio ir profesinio gyvenimo informacija.

Mokymo procesas

Pagrindinės seminaro temos – paskyros kūrimas, socialiniai tinklai ir tinklaraščiai.

Įvadinė paskaita / teorija – Paskyros kūrimas. Dalyviams pristatomi asmeninės paskyros privalumai, skirtumai tarp paskyros ir pagrindinio puslapio, paaiškinama, kam neturėtų būti naudojamos asmeninės paskyros, kaip turėtų atrodyti gera paskyra ir t. t.

Teorinė dalis su praktinėmis užduotimis – teorinis ir praktinis internetinio portalo Wix įvadas. Šis portalas siūlo šiuolaikiškus technologinius sprendimus, kurie naudojami kuriant internetinį portalą nemokamai. Tai galima padaryti be jokių papildomų žinių ar programų. Praktinė užduotis susideda iš asmeninės paskyros kūrimo Wix platforma, pasirenkant šabloną, redaguojant tekstus, įtraukiant komponentus, viešinant internete informaciją, redaguojant savo paskyrą.

VEIKLOS PLANAVIMAS

Mokymo medžiaga parengiama naudojantis programa *Power Point*.

Veiklos trukmė

1 val. praktinis seminaras.

Grupės dydis

11 dalyvių.

Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, projektorius.

REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į dalyvių poreikius ir komentarus, pasibaigus mokymams buvo nutarta skirti daugiau dėmesio Wix platformai. Seminare buvo pateikta nauja vaizdinė medžiaga, nuorodos į sklaidos šaltinius ir praktiniai pavyzdžiai.



VERSLUMO ABĖCĖLĖ – RUMUNIJA

Veiklos tipas

Kursai.

Tikslinė grupė

Bedarbiai asmenys, norintys sužinoti daugiau apie verslumą.

Papildoma informacija

Kursai skirti visiems, siekiantiems įgyti žinių ir įgūdžių, reikalingų kuriant sėkmingą verslą.

Tikslai

Patobulinti bendruosius verslumo sampratos suvokimą.

Suteikti žinių apie verslo vystymo ir planavimo procesus.

Supažindinti su sėkmingiausių verslininkų savybėmis.

Paašškinti, su kokiomis rizikomis susiduria naują verslą sukūrus asmuo.

Padėti įgyti įgūdžių, reikalingų pradedant verslą.

Mokymo procesas

Bendrosios verslininkų savybės. Dalyviai sužino, kaip mąsto verslininkai.

Planavimo ir vystymo procesas. Dalyviai sužino, kuo skiriasi planavimas ir vystymas, kokie pagrindiniai šių procesų žingsniai, principai ir kas yra praktinis planavimas.

Geriausios sėkmingų verslininkų savybės. Dalyviai sužino, kokios geriausios sėkmingų verslininkų savybės.

Galimos rizikos. Dalyviai sužino, kokie galimi rizikų tipai.

Reikalingi įgūdžiai. Dalyviai sužino, kokie pagrindiniai įgūdžiai reikalingi norint tapti geru verslininku, kokius įgūdžius jie jau turi, bet dar tinkamai nepanaudojo.

VEIKLŲ PLANAVIMAS

Mokymo medžiaga parengiama naudojantis programa *Power Point*.

Veiklos trukmė

12 val. (10 val. mokymui, 2 val. kavos pertraukoms), 5 sesijos.

Grupės dydis

10 dalyvių vienam lektoriui.

Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, kompiuteris ir vaizdo projektorius lektoriui.

REKOMENDACIJOS

Paruošti kuo daugiau praktinių užduočių kiekvienam dalyviui.



KAIP TVARKYTI SAVO FINANSUS – RUMUNIJA

Veiklos tipas

Kursai.

Tikslinė grupė

Bedarbiai, kuriems reikia padėti efektyviai tvarkyti asmeninius finansus.

Papildoma informacija

Kursai buvo organizuoti, nes daugėja žmonių, kuriems trūksta pamatinių ekonomikos žinių, reikalingų svarbiems finansiniams sprendimams priimti ir efektyviai tvarkyti savo finansus.

Tikslai

Išmokti racionaliai naudoti savo biudžetą.

Išmokti sėkmingai tvarkyti įsiskolinimus.

Suprasti ilgalaikio taupymo ir investavimo ypatumus.

Išsiaiškinti savo finansinius poreikius, tikslus ir prioritetus.

Mokymo procesas

Finansų valdymo įvadas. Dalyviai išmoks valdyti savo pinigus, atliks finansų valdymo užduotis, tvarkys biudžetą, sužinos, kodėl reikia planuoti asmeninį biudžetą, kaip susikurti biudžetą ir jį naudoti.

Poreikių, tikslų ir prioritetų nustatymas. Dalyviai sužinos apie finansinių tikslų hierarchiją, tikėtinus ir netikėtus įvykius, faktorius, įtakojančius finansinį planavimą.

Finansinio plano pertvarkymas. Dalyviai sužinos apie skubios pagalbos fondą, skolų valdymą, trumpalaikės santaupas, darbuotojų darbo užmokestį ir išmokas.

Namų ir šeimos planavimas. Dalyviai sužinos, kuo skiriasi nuoma ir pirkimas, taip pat sužinos apie energijos ir pinigų taupymą, būtinybę mokyti vaikus tvarkyti savo finansus, ilgalaikį taupymą ir investavimą bei socialinį saugumą.

Pagalba ir patarimai. Dalyviai sužinos apie informacijos svarbą, papildomos informacijos tipus, patarimų šaltinius, šaltinių grupes, vartotojų teises, skundus ir jų pateikimą.

VEIKLŲ PLANAVIMAS

Mokymo medžiaga parengiama naudojantis programa *Power Point*.

Veiklos trukmė

12 val. (10 val. mokymui, 2 val. kavos pertraukoms), 5 sesijos.

Grupės dydis

10 dalyvių vienam lektoriui.

Mokymo priemonės

Kompiuteriai visiems dalyviams, kompiuteris ir vaizdo projektorius lektoriui.

REKOMENDACIJOS

Naudoti įvairius mokymo metodus: simuliaciją, vaidmenų žaidimą, atvejų analizę ir t. t.

Suteikti dalyviams galimybę žinias panaudoti praktiškai – paprašyti sukurti kitų metų taupymo planą, parengti asmeninio biudžeto planą.

MOTERIS VERSLO PASAULYJE – SLOVĖNIJA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Moterys.

Papildoma informacija

Savo stiprybių ir silpnybių, įgūdžių, gebėjimų ir poreikių verslo pasaulyje nustatymas ir supratimas gali pagerinti asmens situaciją darbo rinkoje. Moters stiprybių akcentavimas gali pakelti jos savigarbą.

Tikslai

Suprasti profesinio identiteto bruožus.

Susipažinti su asmeninio prekės ženklo koncepcija.

Identifikuoti savo stiprybes ir silpnybes, įgūdžius, gebėjimus ir poreikius.

Susipažinti su kokybiško asmeninio pasaulio koncepcija (W. Glasseris).

Susipažinti su prietarais ir stereotipais apie moterį verslo pasaulyje.

Mokymo procesas

Įvadas. Susipažinimas. Profesinio identiteto bruožai. Savo stiprybių ir silpnybių, įgūdžių, gebėjimų ir poreikių nustatymas. Asmeninio prekės ženklo ir kokybiško asmeninio pasaulio koncepcijos.

Metodai

Pristatymas, darbas grupėse, palakatų rengimas, diskusija.

VEIKLŲ PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

3–4 val.

Galima parengti daugiau dalių, išplėtojant tam tikras temas (emocijų vaidmuo, asmeninis ir šeimos gyvenimas, lyčių lygybės versle užtikrinimas ir t. t.).

Grupės dydis

10–15 dalyvių vienam lektoriui. Jeigu dalyvių daugiau, reikia skirti daugiau laiko diskusijoms.

Mokymo priemonės

Kompiuteris ir vaizdo projektorius lektoriui, plakatai, pristatymas naudojant *Power Point* programą, pieštukai, konferencinė lenta, aktualių knygų paroda.

REKOMENDACIJOS

Svarbu sukurti gerą mokymosi atmosferą ir ryšius tarp dalyvių seminaro pradžioje, kadangi užduotys grupėse susijusios su nuomonių pasikeitimais, asmeninėmis stiprybėmis ir silpnybėmis, vertybėmis, prioritetais. Pasitikėjimas ir teigiamas požiūris yra vaisingos diskusijos pamatas.



GYVENIMO APRAŠYMO KURSAI BEDARBIAMS – SLOVĖNIJA

Veiklos tipas

Seminaras.

Tikslinė grupė

Buvę narkomanai, neturintys darbo ir atliekantys reabilitaciją.

Papildoma informacija

Priklausomybė nuo narkotinių medžiagų praeityje sumažino tikimybę susirasti darbą. Šie žmonės susiduria su gėda, darbdavių (ir kitų) prietarais, todėl sugrįžti į darbo rinką jiems ypač svarbu. Išmokę parengti gerą gyvenimo aprašymą, jie lengviau rastų darbą. IKT įgūdžiai yra būtini ieškant darbo ir identifikuojant asmeninius gebėjimus bei stiprybes. Tai didina savigarbą.

Tikslai

Nustatyti, koks gyvenimo aprašymo tipas yra tinkamiausias asmeniui, norinčiam prisistatyti darbdaviui.

Susipažinti su įvairiais gyvenimo aprašymo tipais.

Išmokti pasirinkti tinkamą gyvenimo aprašymo formą.

Parengti gyvenimo aprašymą.

Identifikuoti savo gebėjimus, stiprybes.

Mokymo procesas

Įvadas. Susipažinimas su mokymo medžiaga. Įvairių gyvenimo aprašymo tipų ir šaltinių pristatymas. Gyvenimo aprašymo parengimas (praktinis darbas).

Metodai

Pristatymai, instruktavimas ir individualus darbas, nedidelė aktualių leidinių paroda.

VEIKLŲ PLANAVIMAS

Veiklos trukmė

2 po 3 val.

Grupės dydis

Mažesnės grupės (daugiausiai 6 dalyviai).

Mokymo priemonės

Dalomoji medžiaga, programa *Power Point*, konferencinė lenta, keli trumpi vaizdiniai pristatymai, svetainių apie gyvenimo aprašymo rengimą sąrašas, kompiuteriai visiems dalyviams, kompiuteris ir vaizdo projektorius lektoriui.

REKOMENDACIJOS

Lengviau surinkti tikslinę grupę, jei bendradarbiaujate su tokiomis institucijomis kaip priklausomybių gydymo centrai, psichiatrijos ligoninės ir pan. Nereikėtų rengti dalyvių sąrašų ir fotografuoti seminarų metu. Naudinga turėti papildomą lektorių. Standartinis gyvenimo aprašymas šiai tikslinei grupei netinka, nes jie buvo atitrūkę nuo darbo rinkos ilgą laiką.



4 SKYRIUS POVEIKIS VIETINĖMS BENDRUOMENĖMS

4 SKYRIUS

POVEIKIS VIETINĖMS BENDRUOMENĖMS

„LinkINJob“ projekto poveikis atitinkamoms partnerių bendruomenėms gali būti matuojamas kiekybinėmis ir kokybinėmis priemonėmis. Projekto rezultatai ir poveikis peržengė pradžioje numatytus planus. Buvo suorganizuotos papildomos mokymosi veiklos, sukurti informaciniai ištekliai ir užmegztas bendradarbiavimas. Norėdamas išmatuoti poveikį, partneriai organizavo projekto pristatymus savo bendruomenėse arba susitikimus su suinteresuotų šalių atstovais, tokiais kaip informaciniai partneriai, švietimo įstaigų, įdarbinimo organizacijų ir agentūrų, sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai, viešai išrinkti visuomenės atstovai ir kiti bendruomenės veikėjai.

2016 metų gegužės mėnesį tokiuose susitikimuose iš viso dalyvavo 143 žmonės, atstovaujantys šias veiklos sritis:

Bibliotekos	64
Suaugusiųjų švietimo sektorius	25
Įdarbinimo agentūros/organizacijos	15
Kita – žiniasklaida, vietinės valdžios institucijos, taryba, universitetai, jaunimo tarnybos, Narkologinis centras, bendrijos, verslas	39

Kiekvieno susitikimo ar renginio metu partneriai pristatė tikslus, uždavinius, rezultatus ir projektines veiklas. Vėliau sekė diskusijos apie konkretų projekto poveikį atitinkamoms vietinėms bendruomenėms ir ateities perspektyvas. Dalyviai buvo prašomi užpildyti klausimyną ir atsakyti į specifinius klausimus apie projekto poveikį bendruomenėms. Toliau pateikta šio klausimyno santrauka.

Kiek partnerių yra bendradarbiavę kitose programose?

Iš viso 38 partneriai arba 26% atsakė jau bendradarbiaujantys įvairiose programose ir projektuose.

Kiek dalyvių apie projektą sužinojo savo bendruomenėje? Ar kažkuris iš jų bendradarbiauja projekte?

25% dalyvių atsakė, kad apie projektą sužinojo savo bendruomenėje. Įdomu tai, kad dalis organizacijų, bendradarbiavusių su partneriais projektinių veiklų vystymo metu, atsitiktinai užmezgė partnerystes ateities programoms įgyvendinti.

Projekto poveikis vietinėse bendruomenėse – kokį poveikį organizacijos patyrė?

Vienas iš pagrindinių projekto poveikių kiekvienai šaliai partnerei buvo bendradarbiavimo bei partnerystės su pagrindiniais suinteresuotais subjektais vystymas arba tobulinimas teikiant informaciją ir paslaugas bedarbiams asmenims. Buvo išsiaiškinta, kokias paslaugas kiekviena agentūra ar organizacija teikia ir kaip tai galima būtų panaudoti ateities projektuose. Mes, bibliotekų specialistai, dabar galime teikti kur kas daugiau informacijos bedarbiams apie kitus paslaugų teikėjus ir galime juos nukreipti į reikalingą įstaigą.

Projektas leido mums, kaip bibliotekininkams, suprasti, kokias paslaugas mes teikiame bedarbiams, kokių išteklių tam turime ir kaip juos tobulinti. Mes gavome naujos informacijos apie tai, kaip mes galime padėti nedirbantiems asmenims, kaip atpažindami jų poreikius ir jais remdamiesi galime vystyti veiklas.

Kai viešosios bibliotekos tapo vietinių bendruomenių centrais, daugelis suinteresuotų subjektų patikėjo, kad mes galime pasiekti daugiau bedarbių nei buvo manyta iš pradžių. N nedirbantys asmenys biblioteką mato kaip neutralią, atsipalaidavimo galimybę suteikiančią, svetingą erdvę, kaip sugrįžimo į mokslus neoficilioje aplinkoje pradžios tašką. Austrijos Bibliotekų asociacija nori panaudoti projekto mokymų programą papildomam savo bibliotekininkų mokymui. O Bulgarijoje, pavyzdžiui, 25 iš 49 mokymų veiklose dalyvavusių asmenų susirado darbus.

Kaip organizacijos įsivaizduoja bibliotekų ir darbo ieškančių asmenų bendradarbiavimą ateityje?

Kaip jau minėta, visoms organizacijoms viešosios bibliotekos yra atvira, lengvai prieinama, neutrali, svetinga, neformali vieta bedarbiams kreiptis reikiamos pagalbos. Žmonės jaučiasi labiau atsipalaidavę gaudami informaciją laisvesnėje aplinkoje, kur jiems nereikia aiškinti priežasties, ką jie privalo daryti švietimo ir darbo centruose. Didelė dalis suaugusiųjų praeityje yra sukaupę neigiamos mokymosi patirties ir neketina sugrįžti mokytis. Todėl palanku naudoti bibliotekos erdvę kaip legvesnį sugrįžimo į mokslus būdą. Tai paverčia visą gyvenimą trunkantį mokymąsi natūraliu įvairaus amžiaus žmonėms.

Bibliotekoje teikiamo mokymosi veiklos pasižymi lankstumu, o būtent to ir ieško mokytis nusprendęs suaugęs asmuo. Vienas iš bedarbių ir bibliotekų bendradarbiavimo būdų ateityje yra nemokamos prieigos prie įvairių išteklių suteikimas. Šie ištekliai prasideda knygomis, periodiniais leidiniais, kitais dokumentais ir baigiasi belaidžio interneto bei kitų informacinių technologijų prieiga, leidžiančia pasinaudoti internetiniais šaltiniais, taip pat laisvomis erdvėmis mokymuisi. Profesionalių bibliotekininkų parengti mokymai taps pavyzdžiu kitų organizacijų bedarbiams teikiamiems mokymams.

Bibliotekininkai gali pasiūlyti neutralią asmeninę konsultaciją ir

paramą darbo ieškantiems asmenims. Daugelyje kaimo bendruomenių biblioteka yra vienintelė vieta, kurioje suteikiamos mokymosi galimybės. Bibliotekininkai pažįsta savo bendruomenes, todėl gali suburti tam tikras žmonių grupes. Biblioteka gali tapti grandimi tarp bedarbio ir organizacijos. Ir šios veiklos turi būti skatinamos įvairiose šalyse partnerėse.

Kiti bibliotekose galimai įgyvendinami pasiūlymai: įkurti darbo ieškantiems asmenims skirtus karjeros centrus, įkurti specialias erdves skirtas mokymo veiklas teikiančioms organizacijoms, parengti naujienlaiškius apie bibliotekos teikiamas paslaugas ir kitą informaciją, aktualią bedarbiams / darbo ieškantiems asmenims, sukurti prieigą prie telefono asmeniniams pokalbiams su būsima darbdaviais.

Kaip organizacijos įsivaizduoja tolimesnį bendradarbiavimą su bibliotekomis bedarbiams skirtų veiklų srityje?

Visų organizacijų požiūris į ateities veiklas su bibliotekomis teikiant mokymus nedirbantiems asmenims yra panašus. Didelė dalis organizacijų viešąją biblioteką dabar mato kaip erdvę, kurioje galima teikti mokymus bei įvairius kursus. Viešoji biblioteka gali tapti priemone, padedančia sugrąžinti nedirbančius asmenis į mokslus. Bibliotekoje organizacijos mato geresnes prieigas prie įvairių išteklių galimybes nei patys gali suteikti savo klientui. Tuo tarpu pačios organizacijos gali dalintis informacija apie bibliotekos paslaugas su savo klientais ir tokiu būdu reklamuoti bibliotekos veiklas.

Airijos Suaugusiųjų ugdymo tarnyba pasiūlė atlikti vietinių įgūdžių auditą, kad pamatytų, kaip galima tobulinti mokymosi veiklas, išsiaiškinti, kokios paslaugos šiuo metu teikiamos, identifikuoti trūkumus ir ieškoti būdų jiems pašalinti. Tuo tarpu Suomijoje buvo išreikštas bendradarbiavimo ir partnerystės su tam tikromis suinteresuotomis šalimis poreikis. Suomiai nustatė, kad naujieji imigrantai yra ta grupė, kuriai prireiks daugiau specializuotų mokymų norint įsidarbinti. Tai gali būti atvejis, kai dauguma partnerių turės pasiūlyti tarpkultūrinei terpei pritaikytas paslaugas, kurios yra lengvai prieinamos šiandieniniams migrantams Europoje.

Kiti pasiūlymai: teikti bibliotekos paslaugų reklamą, kartu su partneriais teikti naujas ir inovatyvias paslaugas, tęsti informacijos sklaidą ir dalintis naujomis paslaugomis su agentūromis ir organizacijomis, kurti informacines zonas, skirtas darbo ieškantiems asmenims, esant galimybei bendradarbiauti įvairiuose projektuose ir programose, užmegzti ryšius su pagrindinėmis suinteresuotomis šalimis ir dalintis gerąja patirtimi, įkurti karjeros centrus, išbandyti socialinį verslumą – turinio, informacijos ir vartotojų mainus, teikti specializuotus mokymus bibliotekininkams ir kitiems profesionalams.

Kiek organizacijų ir kaip planuoja panaudoti e - Gidą?

Manoma, kad el. gairės bus naudingos 40% projekto dalyvių darbe. El. gairėse įtraukta geroji patirtis, susijusi su mokymo veiklomis, jų organizavimu, turinio atranka bei tobulinimu, gali būti panaudota daugelyje organizacijų. El. gidas paskatins įstaigas plėtoti naujas mokymo veiklas savo bendruomenėse. Daugelyje organizacijų, ypač viešosiose bibliotekose, gidas bus panaudotas kaip pavyzdys planuojant teikiamas paslaugas, jas tobulinant ar vystant naujas.

Gidas bus naudingas daugeliui organizacijų, nes jame pateikta informacija apie tai, kaip kitos Europos Sąjungos (ES) šalys sprendžia nedarbo problemas ir įgyvendina geriausias praktikas. Leidinyje pasakojama apie su darbu susijusių paslaugų teikimą kiekvienoje ES šalyje. Visose jose panašiai vykdoma tikslinių grupių atranka. Gide pateikti sėkmingai įgyvendintų mokymo veiklų pavyzdžiai įkvėps daugelį įstaigų.

El. gide taip pat pateikiamos kompetencijos, kurių prireiks visų organizacijų, kuriančių paslaugas nedirbantiems asmenims, darbuotojams. Jiems prireiks technologinės išminties, gebėjimo atrinkti patikimą informaciją iš plataus šaltinių spektro, ypač iš gausaus internetinės informacijos kiekio. Bibliotekininkai taps turinio kūrėjais, plėtos informaciją ir suteiks galimybę bedarbiams asmenims. prieti prie aktualios informacijos

Kokiu būdu organizacijos vykdo geriausių ES projektų rezultatų sklaidą?

Nors didelė dalis organizacijų niekada anksčiau nėra dalyvavusios ES projektuose, dauguma jų jau pastebi projektų rengimo ir vykdymo privalumus, kurie ypač aktualūs vietiniame lygmenyje. Dalyvaujant projektuose galima sužinoti, kaip kitos šalys sprendžia aktualius klausimus. Projekto rezultatai parodė, kad partnerių, su kuriais keičiamasi informacija, dalinamasi gerąją patirtimi bei idėjomis, tinklo plėtojimas yra puikus kūrybiškas ir inovatyvus darbo metodas.

ES projektai atveria tarpkultūrinio mokymosi galimybę, kuri ypač reikalinga didėjant migracijai ES zonoje, taip pat poreikį plėtoti paslaugas, prieinamas kiekvienam gyventojui. Todėl labai svarbu, ypač viešosiose bibliotekose, išmokyti inovatyvių metodų, leidžiančių plėtoti šias paslaugas ir pritaikyti jas prie nuolat besikeičiančių darbo rinkos poreikių.

Dauguma organizacijų tiki, kad ES projektai sukuria geresnes galimybes nedirbantiems asmenims planuoti karjerą ir šitaip lengviau integruotis į darbo rinką.

Šio projekto rezultatų sklaida ES šalyse yra būtina, kadangi visos šalys sprendžia panašias nedarbo problemas. Projektu

metu buvo atliktas platus tyrimas apie nedarbą ES šalyse, ypač dalyvaujančiose projekte. Atlikta analizė gali tapti pavyzdine platforma organizacijoms, siūlančia, kaip įgyvendinti, adaptuoti gerosios praktikos idėjas.

Ar organizacijos siūlo, kurias sritis reikėtų tobulinti tęsiant „LinkINjob” projektą?

Dauguma norėtų tęsti šio projekto tikslų įgyvendinimą viešajai bibliotekai parankiausiu būdu. Projektas atvėrė galimybes naujoms veikloms su darbo ieškančiais žmonėmis ir šias veiklas pageidaujama plėtoti ateityje. Pagrindinė sritis, kurią reikėtų tobulinti yra bendradarbiavimas su organizacijomis, teikiančiomis paslaugas bedarbiams. Ypač aktualu dirbti izoliuotose teritorijose ir su tam tikromis tikslinėmis grupėmis. Daugelis projekto veiklų gali sutapti su kitų organizacijų programomis, todėl svarbu užmegzti gerus darbinius ryšius su pagrindiniais suinteresuotais subjektais ir tobulinti šias paslaugas.

Reikia nustatyti ir plėtoti bibliotekų stipriąsias puses, artimai dirbti su pagrindiniais partneriais tobulinant bedarbiams skirtas paslaugas. Gali atsirasti poreikis identifikuoti kitus potencialius partnerius - vietinių paslaugų tiekėjus. Svarbiausia yra skatinti bibliotekų paslaugų bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims kūrimą. Taip pat svarbu ateityje plėtoti projektą vietiniu, nacionaliniu ir ES lygiu.

Išvados

Projekto partnerių pasiekti rezultatai visose teritorijose palankūs ir besimokantiems, ir bibliotekininkams. Daugeliui projekto partnerių mokymai turėjo didelį poveikį kuriant bibliotekos paslaugas nedirbantiems asmenims. Jie atvėrė galimybes tyrinėti ir kurti naujas vietines partnerystes su pagrindinėmis reguliariai bedarbiams paslaugas teikiančiomis agentūromis. Projektas daugeliui partnerių tapo praktiniu bandymu plėtoti nedirbantiems asmenims skirtas paslaugas. Projektas įgalino partnerius bendradarbiauti atliekant tyrimus, dalinantis idėjomis ir inicijuojant gerąsias praktikas. Įvertinimai aiškiai įrodo, kad projekto „LinkINjob” veiklos gali būti panaudotos ne tik viešosiose bibliotekose, bet ir kitose organizacijose adaptuojant sukurtą turinį.

Pagal partnerių skaičių šį projektą galima vadinti struktūriniu, bendradarbiavimu paremta, paslaugas bedarbiams ir darbo ieškantiems asmenims teikiančia platforma. Ji paskatino atlikti paslaugų teikimo SWOT (rinkos galimybių ir grėsmių) analizę, identifikuoti trūkumus, numatyti, kaip patobulinti teikiamas paslaugas ir padaryti jas prieinamas nedirbantiems asmenims. Projektas atskleidė viešųjų bibliotekų poveikį tam tikroms specifinėms grupėms, ypač imigrantams. Jis tapo postūmiu

plėtoti paslaugas naujose bendruomenėse ir artimai bendradarbiauti su imigrantus aptarnaujančiomis agentūromis. Toliau pateikiami pagrindinių sričių, kurias žadama plėtoti pasibaigus projektui, pavyzdžiai: specialus tinklalapis organizacijos internetinėje svetainėje, specialus metinis biudžetas, informacinės skrajutės, personalo mokymai ir specialių sričių įgūdžių lavinimas, bendradarbiavimo plėtojimas ir naujų partnerių paieška, ryšių su bendruomene palaikymas, naujos prekybos strategijos, speciali vieta bibliotekoje darbo ieškantiems asmenims.

Projekto poveikis besimokantiems asmenims buvo vienareikšmiškai pozityvus. Visi partneriai teigia, kad asmenys, pabaigę kursus, įgavo pasitikėjimo savimi, motyvacijos ir nebesijaučia vieniši. Jie gavo galimybę neformalių mokymų metu pasidalinti bedarbystės ir atsiribojimo patirtimi. Dalyvavimas projekte sulaužė visus izoliacijos barjerus ir suteikė šansą dalyvaujant mokymuose pagerinti savo įsidarbinimo galimybes. Tai pagerino jų savigarbą ir padėjo pasijusti bendruomenės dalimi. Dalis baigusių kursus asmenų tęsė neformalius mokslus arba pasirinko formalaus švietimo programas, o kita dalis lengvai gavo darbus.

Partneriai tęs projekto „LinkINjob“ veiklą sklaidą vietiniu ir nacionaliniu lygmeniu. „LinkINjob“ projektas gali tapti sėkmingos strategiškai plėtojamų paslaugų specifinėms žmonių grupėms, bendradarbiavimo ir inovacijų istorijos pavyzdžiu.



5 SKYRIUS REKOMENDACIJOS

5 SKYRIUS

REKOMENDACIJOS

1. Avis, James, Fisher, Roy, Thompson, Ron. Teaching in Lifelong Learning: A guide to theory and practice. McGraw-Hill Education, 2014. – 336 p.
2. Brockett, Ralph G. Teaching Adults: A Practical Guide for New Teachers. John Wiley & Sons, 2015. - 160 p.
3. Caffarella, Rosemary S., Ratcliff Daffron, Sandra. Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide. John Wiley & Sons, 2013. - 464 p.
4. Crane, Beverley E. How to Teach: A Practical Guide for Librarians. Rowman & Littlefield, 2013. - 198.
5. Crawford, John, Irving, Christine. Information Literacy and Lifelong Learning: Policy Issues, the Workplace, Health and Public Libraries. Elsevier, 2013. - 320 p.
6. Garrido M., Sullivan J., Gordon A., Coward C. Researching the links between ICT skills and employability: An analytical framework// Information Technologies & International Development. -2012, vol. 8, p. 17-32.
7. Hazzan, Orit, Lapidot, Tami, Ragonis, Noa. Guide to Teaching Computer Science: An Activity-Based Approach. Springer, 2015. - 296 p.
8. Jaffe, Clella. Public speaking: Concepts and skills for a diverse society. Cengage Learning, 2012. – 352 p.
9. Knowles, Malcolm S., Holton III, Elwood F., Swanson, Richard A. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge, 2014. – 402 p.
10. Merriam, Sharan B., Brockett Ralph G. The profession and practice of adult education: An introduction. John Wiley & Sons, 2011. – 400 p.
11. Merriam, Sharan B., Caffarella, Rosemary S., Baumgartner, Lisa M. Learning in adulthood: A comprehensive guide. John Wiley & Sons, 2012. – 560 p.
12. Reich, Justin , Daccord, Tom. Best Ideas for Teaching with Technology: A Practical Guide for Teachers, by Teachers. Routledge, 2015. - 384 p.
13. Rogers, Alan, Horrocks, Naomi. Teaching adults. McGraw-Hill Education.- 2010. – 348 p.

14. Singer, Victoria. Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field. Routledge, 2014. - 136 p.
15. Titmus, Colin J. Lifelong education for adults: An international handbook. Elsevier, 2014. – 629 p.
16. Tomei, Lawrence A. Learning Tools and Teaching Approaches through ICT Advancements. IGI Global, 2012. - 440 p.
17. Wang, Victor C. X. Andragogical and Pedagogical Methods for Curriculum and Program Development. IGI Global, 2014. - 501 p.
18. Wang, Victor C. X. Handbook of Research on Technologies for Improving the 21st Century Workforce: Tools for Lifelong Learning. IGI Global, 2012. - 551 p.
19. Wang, Victor C. X. Integrating Adult Learning and Technologies for Effective Education: Strategic Approaches. IGI Global, 2010. - 334 p.
20. Wlodkowski, Raymond J. Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults. John Wiley & Sons, 2011. – 528 p.

Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Global Challenge Insight Report, January 2016: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Global Employment Trends for Youth 2013 – study. International Labour Organisation

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

EURES The European Job Mobility Portal

<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>

OECD – Better policies for better lives

<http://www.oecd.org/employment/>

EDAC – European Data Center for Work and Welfare

http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=121

European Commission, Employment, social affairs & Inclusions – Motoring the job market

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

Agenda for new skills and new jobs

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

European Commission The European Job Mobility Portal –
Jobseekers, Employers, Living & Working, Skills & Careers,

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news&function=newsOnPortal&myCatId=9828>

