



CEDEFOP

Europos profesinio mokymo
plėtros centras



LT



ŠALIŲ TEMINĖS
APŽVALGOS



PAMEISTRYSTĖS APŽVALGA LIETUVA

Aiškaus pameistrystės kelio ženklavimo link



LIETUVA

Pameistrystės įgyvendinimo Lietuvoje apžvalga.

Aiškaus pameistrystės kelio
ženklinimo link

ŠALIŲ TEMINĖS APŽVALGOS

Šį leidinį cituokite taip:

Cedefop, 2016. *Pameistrystės įgyvendinimo Lietuvoje apžvalga. Aiškaus pameistrystės kelio ženklavimo link.*

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.
Šalių teminės apžvalgos.

Daug įvairios papildomos informacijos apie Europos Sąjungą galima rasti internete, Europa serveryje (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas:
Europos Sąjungos leidinių biuras, 2016

ISBN: 978-92-896-2113-7
doi:10.2801/996619

Copyright © Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop), 2016
Visos teisės priklauso autoriui.

Nuotraukos © ŠMM

Dizainas: adam@artdirector.gr
Atspausdinta Europos Sąjungoje

Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop) –
Europos Sąjungos profesinio mokymo
informacinis centras. Mes analizuojame ir teikiame informaciją
apie profesinio mokymo sistemas, veiklos kryptis,
mokslinius tyrimus ir praktinius darbus.
Cedefop buvo įkurtas 1975 m. Tarybos reglamentu (EEB) Nr. 337/75.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRAIKIJA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRAIKIJA
Tel. +30 2310490111, Faksas +30 2310490020
El. paštas: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *Direktorius*
Micheline Scheys, *Valdybos Pirmininkė*

Pratarmė

Už profesinį mokymą (PM) atsakingi ministrai, 2015 m. birželį susitikę Rygoje, susitarė, kad itin svarbu puoselėti visus mokymosi darbo vietoje būdus, ypatingą dėmesį skiriant pameistrystei. Į šią veiklą būtina įtraukti socialinius partnerius, įmones, prekybos, pramonės ir amatų rūmus bei PM teikėjus, be to, privalu diegti naujoves ir skatinti verslumą.

Europos Sąjunga, jos valstybės narės ir socialiniai partneriai pritaria nuomonei, kad reikia rengti politines nuostatas ir programas, pagal kurias jaunuoliams ir suaugusiesiems būtų siūlomos kokybiškos pameistrystės galimybės. Pameistrystė ir kitos panašios mokymo organizavimo formos, kuriose darbas yra svarbi komponentė, padeda šalims spręsti didelio jaunimo nedarbo problemas. Be to, kokybiška pameistrystė suteikia galimybę įgyti darbo rinkai patrauklių žinių, ugdyti gebėjimus ir kompetencijas; ji padeda jaunimui ir suaugusiesiems įsitvirtinti darbo rinkoje.

Atsižvelgiant į anksčiau minėtas aplinkybes, derėtų vertinti ir pameistrystės padėties temines apžvalgas, kurias 2014 m. inicijavo Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop). Jomis Cedefop siekia prisidėti puoselėjant socialinį dialogą, padėsiantį pritraukti daugiau besimokančiųjų, socialinių partnerių bei PM teikėjų ir sustiprinti pridėtinę pameistrystės vertę. Esu tvirtai įsitikinęs, kad mokymasis darbo vietoje yra puikus būdas, padedantis besimokantiems lengviau įžengti į darbo rinką, tačiau taip pat primygtinai rekomenduoju pameistrystę: ji savaime susieja darbo ir mokymosi procesus, o tai leidžia besimokančiajam tapti darbuotoju ir mokytis visą gyvenimą.

Pameistrystė ir kitos mokymosi darbo vietoje formos buvo įtrauktos į Briugės komunikatą (Europos Sąjungos Taryba ir Europos Komisija, 2010 m.) pasiūlytą priemonių rinkinį, be to, šiame komunikate valstybės narės buvo paragintos gerinti savo PM sistemų patrauklumą, kokybę ir veiksmingumą, įgyvendinant užsibrėžtus strateginius tikslus ir siekiant trumpalaikių rezultatų. Europos pameistrystės aljanso (EPA), sukurto 2013 m. siekiant išspręsti nuolatinio didelio jaunimo nedarbo daugelyje ES valstybių problemą, tikslas – suburti pagrindinius suinteresuotuosius asmenis Europos Sąjungoje ir jos valstybėse narėse ir įgyvendinti konkrečias iniciatyvas, siekiant tobulinti pameistrystės kokybę ir propaguoti jos pranašumus. Be to, pameistrystė yra viena iš pagrindinių priemonių, įtrauktų į 2013 m. Europos jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planą.

Šiomis politinėmis aplinkybėmis norėdamas paremti EPA tikslus, Cedefop iš naujo įvertina pameistrystės ir mokymosi darbo vietoje reikšmę jaunuoliams bei suaugusiesiems.

Įgyvendindamas užsibrėžtus tikslus ir atsižvelgdamas į nacionalinių valdžios institucijų prašymus, Cedefop ėmėsi tiesioginės veiklos PM klausimais su keliomis valstybėmis narėmis (2015 m. Cedefop pameistrystės apžvalgą rengė Maltoje, Lietuvoje, Graikijoje, Italijoje ir Slovėnijoje).

Norėdami tinkamai nukreipti šalis ir paskatinti jas kurti partnerystes, susijusias su pameistrystės plėtra, 2014 m. gegužę Cedefop kartu su Europos Komisija suorganizavo konferenciją. Po konferencijos buvo pradėtos rengti šalių teminės apžvalgos. Šiose apžvalgose Cedefop dalijasi patirtimi, siekdamas padėti valstybėms, pertvarkančioms savo pameistrystės sistemas arba jas kuriančioms ir įtraukiančioms į formaliojo švietimo sistemą. Nuo 2014 m. gegužės iki 2015 m. gegužės Cedefop rengė bandomąsias šalių temines apžvalgas apie pameistrystės padėtį dviejose valstybėse savanorėse – Maltoje ir Lietuvoje. 2015-2016 m. savo pameistrystės programų iniciatyvas apžvelgs dar trys šalys (Graikija, Italija ir Slovėnija).

Rengiant šalių temines apžvalgas, Cedefop atlieka kritiško kolegos vaidmenį, padeda puoselėti dialogą ir skatina dalytis požiūriais bei nuomonėmis už pameistrystę atsakingus nacionalinių valdžios institucijų atstovus, socialinius partnerius ir švietimo bei mokymo įstaigų darbuotojus. Cedefop taiko dalyvaujamąjį ir „iš apačios į viršų nukreiptą“ metodą: teiraujasi organizacijų ar pavienių asmenų, tiesiogiai dalyvaujančių įgyvendinant pameistrystę (profesijos mokytojų, įmonių ir jose dirbančių profesijos meistrų, mokinių, besimokančių pagal pagrindinio ugdymo programas (galimų pameistrių), esamų ir būsimų pameistrių), nuomonių, o tada su jomis supažindina nacionalinio lygmens suinteresuotuosius asmenis ir dalijasi pastebėjimais politikos formuotojų forumuose.

Šalių teminėse apžvalgose pateikiama išsami konkrečių valstybių informacija apie pameistrystės, įtrauktos į formaliojo švietimo sistemą, padėtį. Tikimės, kad šios apžvalgos ir toliau skatins nacionalines diskusijas ir glaudžiau sutelks švietimo sistemos bei užimtumo sektoriaus atstovus.

Be to, viliamės, kad šios teminės apžvalgos padės šalių politikos formuotojams, socialiniams partneriams ir praktikams gerinti pameistrystės kokybę bei rengti kvalifikuotus darbuotojus ir taip prisidės prie darbo vietų kūrimo bei ekonomikos augimo. Tačiau pameistrystė bus veiksminga tik tada, jeigu visais lygmenimis bus puoselėjama stipri partnerystė, o pameistrystės teikiamą naudą suvoks visi suinteresuotieji asmenys. Taigi Cedefop ir Europos Komisija pasistengs užtikrinti, kad valstybės dalytųsi sukauptomis žiniomis konkrečiuose mokymosi forumuose, kuriuose skleidžiamos šios žinios, o šalys mokytųsi vienos iš kitų.

Tačiau dalijimasis informacija yra tik viena iš pameistrystės stiprinimo proceso dalių. Tik dirbant nacionaliniu ir vietos lygmenimis bus galima įgyvendinti (arba sužlugdyti) šias iniciatyvas. Būtent mūsų valstybėse, kuriose gyvena Europos piliečiai, turėtų užderėti mūsų pastangų vaisiai.

Joachim James Calleja
Direktorius

Padėka

Ši ataskaita parengta bendradarbiaujant Cedefop ir iniciatyvinei grupei, sudarytai iš Lietuvos suinteresuotųjų asmenų atstovų.

Projektui vadovavusi Irina Jemeljanova (Cedefop ekspertė) atliko daug interviu, apėmė daug organizacijų, patobulino atliktas analizes ir parengė šią ataskaitą. Vykstant šiam procesui, Ramona Carmen David Craescu (Cedefop ekspertė) ir Antonio Ranieri (Cedefop Mokymosi ir įsidarbinimo departamento vadovas) nuolat teikė vertingą grįžtamąją informaciją.

Ypač norėtume padėkoti iniciatyvinės grupės, kurios veiklą koordinavo Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (ŠMM), nariams ir „ICF International“ bei UAB „Visionary Analytics“ komandai, rinkusiai informaciją, atlikusiai parengiamąją analizę, panaudotą šioje ataskaitoje, ir vertingai prisidėjusiai ją rengiant.

Cedefop dėkingas visiems švietimo įstaigų, įmonių ir pramonės sektorių organizacijų atstovams, socialiniams partneriams ir mokinių, jaunimo bei tėvų organizacijoms už aktyvų dalyvavimą ir dalijimąsi nuomonėmis.

Turinys

Pratarmė	6
Padėka	8
Santrauka	14
1. Įvadas	18
2. Pagrindimas ir metodika	22
3. Kontekstas	30
3.1. Darbo rinka	30
3.2. Ekonomikos sektoriai	31
3.3. Įmonių dydis	32
3.4. Profesinis mokymas Lietuvoje	33
4. Esama pameistrystės padėtis ir suinteresuotųjų asmenų požiūris	36
4.1. Pameistrystės samprata. Pavyzdžiai	36
4.2. Valdymo struktūra ir pagrindinių veikėjų vaidmenys bei atsakomybės	39
4.2.1. Atsakingos ministerijos	39
4.2.2. Socialiniai partneriai	40
4.2.3. Profesinio mokymo teikėjai	42
4.2.4. Mokinių ir tėvų organizacijos	44
4.3. Įmonių dalyvavimas ir joms teikiama parama	44
4.3.1. Kodėl įmonės dalyvauja	45
4.3.2. Įmonių atranka	48
4.3.3. Kas padėtų įmonėms	49
4.4. Mokymosi vietų (profesinio mokymo įstaigų ir įmonių) bendradarbiavimas	51
4.4.1. Kaip paskirstyti mokymosi turinį	56
4.4.2. Kuo galėtų prisidėti sektoriniai praktinio mokymo centrai	59
4.5. Kokybės užtikrinimas	60
4.5.1. Profesijos mokytojams ir įmonėse dirbantiems profesijos meistrams keliami reikalavimai	61

5. Veiklos sritys ir rekomenduojami veiksmai	68
5.1. Vizijos išaiškinimas	69
5.1.1. Pameistrio statuso apibrėžimas ir pameistrystės sutartys	70
5.2. Pasinaudojimas palankiais veiksniais (turimais ištekliais ir priemonėmis)	71
5.2.1. Pastangų koordinavimas	71
5.2.2. Nuostatų ir įgyvendinimo būdų išaiškinimas	72
5.2.3. Pradedama nuo nedidelių projektų: nacionalinis bandomasis projektas, įgyvendinamas PPM srityje	73
5.2.4. Sektorinių praktinio mokymo centrų efektyvus ir veiksmingo panaudojimo, suteikiant naudą visiems dalyviams, užtikrinimas	77
5.2.5. Ankstesnių projektų rezultatų sklaida ir naudojimas	77
5.2.6. Elektroninio dienyno naudojimo tobulinimas	77
5.3. Informavimas ir konsultavimas	78
5.3.1. Vieno langelio principu veikiančios tarnybos suinteresuotiesiems asmenims įsteigimas	78
5.3.2. Išsamios informavimo apie pameistrystę strategijos sukūrimas	78
5.3.3. Profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimas	80
5.4. Teisinio reguliavimo tobulinimas	80
6. Baigiamosios pastabos	84
Santrumpų sąrašas	85
Literatūros sąrašas	86
Interneto nuorodos	88
1 Priedas. Mokymosi darbo vietoje teikiama nauda	89

Lentelių, paveikslėlių ir intarpų sąrašas

Lentelės

1. Cedefop pameistrystės padėties teminės apžvalgos: analitinė sistema	23
2. Dalyvavę suinteresuotieji asmenys (jų grupės ir dalyvavusiųjų skaičius)	26
3. Nedarbas Lietuvoje: jaunimo nedarbas (nuo 15 iki 24 metų), 2008-2014 m., proc.	30
4. Skirtingų kvalifikacijų darbuotojų paklausa 2013-2025 m. pagal kvalifikacijų lygius tūkstančiais	31
5. MVĮ Lietuvoje: pagrindiniai duomenys	32
6. Pirminio profesinio mokymo sistemos apžvalga	34

Paveikslėliai

1. Esminiai elementai, lemiantys geresnę pameistrystę	71
2. Pradedama nuo nedidelių projektų: nacionalinis pameistrystės projektas	76

Intarpai

1. Pameistrystės samprata Lietuvoje	36
2. Projektas „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“	38
3. Įmonių taikomi mokinių pritraukimo metodai	53
4. Esama profesinio mokymo sistema: palankūs veiksniai ir sunkumai	68
5. Pameistrystė Lietuvoje: vizija	70
6. Tėvų ir jaunimo organizacijų galimybių panaudojimas	79





Santrauka

Santrauka

Tai yra galutinė šalies teminės apžvalgos ataskaita, kurioje nagrinėjama pameistrystės padėtis Lietuvoje. Teminę apžvalgą nuo 2014 m. gegužės iki 2015 m. kovo, bendradarbiaudamas su nacionaliniais suinteresuotaisiais asmenimis, rengė Cedefop. Ši apžvalga parengta įgyvendinant bandomąją Cedefop bendradarbiavimo su pavienėmis valstybėmis narėmis iniciatyvą, skirtą šalims, pertvarkančioms savo pameistrystės sistemas arba jas kuriančioms ir įtraukiančioms į formaliojo švietimo sistemą. Apžvalgoje pateikti rezultatai, gauti išsamiai pasikonsultavus su Lietuvos suinteresuotaisiais asmenimis: ŠMM, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) ir Ūkio ministerijos (ŪM) atstovais, švietimo įstaigomis, pramonės sektoriaus organizacijomis ir įmonėmis, profesinėmis sąjungomis, jaunimo ir tėvų organizacijomis, mokytojais, profesijos meistrais ir mokiniais. Skirtingų suinteresuotųjų asmenų nuomonės buvo apibendrintos ir įtrauktos į konkrečius ataskaitos skyrius. Apžvalgos rekomendacijos padės Lietuvai sukurti pameistrystės sistemą, o pati šalis pamažu suvoks, kokie veiksniai lemia pameistrystės iniciatyvų sėkmę arba trukdo ją pasiekti.

Vykstant pokyčiams Europos ir nacionaliniu mastu, Lietuvoje vis daugiau dėmesio skiriama pameistrystei, užsibrėžiami tam tikri su ja susiję lūkesčiai. Pameistrystė yra vienas iš 2013-2022 m. valstybinės švietimo strategijos prioritetų ir viena iš 2014-2020 m. nacionalinės užimtumo didinimo programos priemonių. Tarp 2014 m. Lietuvai pateiktų rekomendacijų dėl jaunimo galimybių įsidarbinti didinimo paminėtinas raginimas sukurti sąlygas kokybiškai pameistrystei bei kitoms mokymosi darbo vietoje formoms ir stiprinti partnerystę su privačiuoju sektoriumi.

Lietuvoje šiuo metu svarstoma, koks pameistrystės modelis geriausiai atitiktų šalies tradicijas ir derėtų prie vyraujančių aplinkybių.

Apžvalga orientuota į iniciatyvinės grupės nustatytas keturias prioritetines analizės sritis: valdymo struktūros, įmonių dalyvavimas ir joms teikiama parama, mokymosi vietų (mokymo įstaigų ir įmonių) bendradarbiavimas ir kokybės užtikrinimas. Atlikus analizę paaiškėjo, kad į PM teisės aktus įtrauktos pameistrystės teisinio reguliavimo nuostatos suteikia pakankamai galimybių įgyvendinti mokymo programas, taikant pameistrystės PM organizavimo formą (toliau – pameistrystės programas), pavyzdžiui:

- (a) nuo 2008 m. galioja nuostata, kad pameistrystė yra viena iš formaliojo PM organizavimo formų (Lietuvos Respublikos Seimas, 1997 m.);

- (b) rengiami nauji profesiniai standartai ir modulinės programos;
- (c) mokymo įstaigos ir įmonės nuo seno bendradarbiauja, siekdamos užtikrinti PM įstaigas baigusią mokinių galimybes įsidarbinti;
- (d) Vyriausybė nemažai investavo į PM infrastruktūros plėtrą: 25 iš 41 planuoto sektoriaus praktinio mokymo centro sumontuotos ir jau veikia naujausios mašinos bei technologijos;
- (e) veikia socialinių partnerių įtraukimo mechanizmai, o pramonės įmonėms reikalinga kvalifikuota darbo jėga.

Tačiau kol kas pameistrystė neįsitvirtino kaip konkreti Lietuvos PM organizavimo forma ir šioje srityje dar reikia daug nuveikti. Dauguma PM programų orientuotos į mokymą pačioje mokymo įstaigoje, tad realus poreikis taikyti pameistrystės formą gana mažas. Kol kas visos pameistrystės programos įgyvendinamos tik pagal Europos socialinio fondo ir Jaunimo garantijų iniciatyvos finansuojamus projektus.

Nustatyta keletas iššūkių, kuriuos reikia išspręsti taikant sistemiškus metodus, dalijantis informacija ir glaudžiau bendraujant:

- (a) turi būti geriau išaiškintas dvejopas pameistro – mokinio ir darbuotojo – statusas;
- (b) pameistrystė dar nėra planuojama, remiantis darbo rinkos analize; tai neleidžia numatyti reikiamų išteklių;
- (c) kol kas neparengtos įgyvendinimo nuostatos arba ne visi suinteresuotieji asmenys jas gerai supranta;
- (d) įvairių suinteresuotųjų asmenų pameistrystės suvokimas ir su ja susiję lūkesčiai gerokai skiriasi;
- (e) apie pameistrystę nepakankamai informuojami potencialūs mokiniai, jų tėvai ir įmonės;
- (f) netaikomos aiškios išlaidų pasidalijimo arba kompensavimo priemonės, kuriomis įmonės būtų skatinamos priimti pameistrių.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, o ypač ŠMM, visomis išgalėmis stengiasi užtikrinti, kad pameistrystės sistema pradėtų veikti. Rengiant ataskaitą buvo baigiamos priimti reikiamos teisės aktų pataisos.

Apžvalgoje siūloma imtis veiksmų keturiomis kryptimis (juos galima įgyvendinti ir lygiagrečiai):

- (a) nustatyti aiškią pameistrystės viziją ir apibrėžti pameistro statusą;
- (b) pasinaudoti palankiais veiksniais (turimais ištekliais ir priemonėmis):
 - (i) koordinuoti ŠMM, SADM, ŪM ir socialinių partnerių pastangas;
 - (ii) išaiškinti esamas nuostatas;

- (iii) pradėti įgyvendinti nedidelį nacionalinį bandomąjį projektą pasirinktuose ūkio sektoriuose ir atrinktoje PM įstaigoje;
- (iv) prižiūrėti, kad sektoriai praktinio mokymo centrai būtų naudojami tinkamai ir suteiktų naudos visiems dalyviams;
- (v) naudoti ir skleisti ankstesnių projektų rezultatus;
- (vi) tobulinti elektroninio dienyno naudojimą;
- (c) informuoti ir konsultuoti klausimais, susijusiais su tuo, kas egzistuoja ir ko tikimasi:
 - (i) sukurti vieno langelio principu veikiančią tarnybą, kuri teiktų paramą suinteresuotiesiems asmenims, ypač įmonėms;
 - (ii) parengti visapusišką informavimo apie pameistrystę strategiją;
 - (iii) gerinti profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas;
- (d) tobulinti ir toliau koordinuoti teisinį reguliavimą, atsižvelgiant į pameistrystės įgyvendinimo pažangą.

Šioje apžvalgoje pateikta išsami Lietuvai aktuali informacija ir patarimai, tačiau veiksmų privalo imtis pati valstybė. Kelias pameistrystės formai įgyvendinti privalo turėti aiškius ir visiems suinteresuotiesiems asmenims gerai suprantamus ženklus, jis turi padėti įgyti valstybės pripažįstamas kvalifikacijas ir lengviau įsidarbinti.



1. Įvadas

Įvadas

Ryžtingai įsipareigojusios įveikti jaunimo nedarbą, Europos Sąjunga (ES) ir jos valstybės narės propaguoja ir palaiko siūlymą plėtoti politines nuostatas bei programas, kurių tikslas – užtikrinti jaunuoliams palankias sąlygas mokytis, taikant kokybiškai įgyvendinamą pameistrystės formą. Pameistrystė laikoma veiksminga priemone, padėsiančia jauniems žmonėms sklandžiai ir tvariai pereiti iš mokymo įstaigos į darbo rinką. Derindami mokymąsi su darbo veikla, pameistrai įgyja darbo rinkai aktualių ir darbdavių ieškomų praktinių žinių bei gebėjimų. Tačiau, būdami pameistrai, besimokantieji išsiugdo ir kitų svarbių socialinių įgūdžių (jie išmoksta bendrauti, spręsti problemas, priimti sprendimus, būti lyderiais, dirbti komandoje ir tampa lankstesni), kuriuos darbdaviai, kalbėdami apie gebėjimų neatitikimą darbo rinkoje, dažniausiai nurodo kaip trūkstamus. Šių gebėjimų kur kas sunkiau įgyti, mokantis įprastoje mokyklos aplinkoje.

2012 m. kilęs sumanymas įkurti EPA įgyvendintas 2013 m. liepą bendra Švietimo ir kultūros bei Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinių direktoratų iniciatyva (Europos Komisija, 2015a). EPA veikla aprėpia daug įvairių iniciatyvų, kurių gali imtis suinteresuotieji asmenys, norintys gerinti pameistrystės kokybę, pasiūlą ir įvaizdį visoje Europos Sąjungoje. EPA priemonės finansuojamos Europos socialinio fondo (ESF) lėšomis, taip pat pasitelkiant jaunimo užimtumo iniciatyvą, „Erasmus+“ programą ir įvairias kitas ES finansavimo priemones, išteklius bei tinklus. Pavyzdžiui, Europos investicijų bankas gali teikti paskolas įmonėms, ketinančioms įgyvendinti naujas pameistrystės programas.

Vadovaudamasis ES politinėmis nuostatomis, Cedefop remia valstybių narių bendradarbiavimą Europos lygmeniu ir dirba su atskiromis šalimis, pageidaujančiomis spartinti kokybiškos pameistrystės plėtrą. 2014 m. Cedefop pradėjo rengti išsamias bandomąsias pameistrystės plėtros apžvalgas Lietuvoje ir Maltoje – pirmose dviejose šalyse, savanoriškai pasiūliusiose peržiūrėti jų PM sistemas.

Vykstant Europos ir nacionaliniams pokyčiams, Lietuvoje vis daugiau dėmesio skiriama pameistrystei, užsibrėžiami tam tikri su ja susiję lūkesčiai. Pirmininkaudama Europos Sąjungos Tarybai (2013 m. antrąjį pusmetį), Lietuva supažindino plačiąją visuomenę su pameistrystės galimybėmis; be to,

pameistrystė tapo įkvėpimo šaltiniu socialiniams partneriams, o nacionalinės valdžios institucijos pradėtos raginti imtis tolesnių veiksmų. Pameistrystė yra vienas iš 2013-2022 m. valstybinės švietimo strategijos prioritetų, taip pat viena iš 2014-2020 m. nacionalinės užimtumo didinimo programos (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2013 m.) ir 2014 m. nacionalinės reformų darbotvarkės (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2014 m.) priemonių. Be to, pameistrystei skiriama daug dėmesio bendradarbiavimo memorandume dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo ⁽¹⁾. 2014 m. veikė Lietuvos Respublikos ministro pirmininko iniciatyva suburta darbo grupė, sudaryta iš įvairių ministerijų atstovų; ji rengė teisės aktų pataisas, padėsiančias lengviau įgyvendinti pameistrystės formą šalyje.

Siekiant padidinti jaunimo galimybes įsidarbinti, 2014 m. Lietuvai rekomenduota užtikrinti kokybišką pameistrystę ir kitas mokymosi darbo vietoje formas, stiprinti partnerystę su privačiuoju sektoriumi.

Lietuvos politinė sistema sudaro palankias sąlygas pameistrystei plėtoti: nuo 2008 m. šalyje galioja nuostata, kad pameistrystė yra viena iš formaliojo PM organizavimo formų (Lietuvos Respublikos Seimas, 1997 m.). Paskelbus 2013 m. spalio 15 d. Europos Sąjungos Tarybos deklaraciją (Europos Sąjungos Taryba, 2013 m.) dėl Europos pameistrystės aljanso, Lietuvos Respublikos Vyriausybė (bendradarbiaudama su nacionaliniais suinteresuotaisiais asmenimis) įsipareigojo gerinti pameistrystės kokybę, patrauklumą ir pasiūlą, įgyvendinant šias priemones:

- (a) stiprinant su darbu susijusius PM aspektus;
- (b) gerinant PM teikėjų ir įmonių galimybes įgyvendinti PM darbo vietoje;
- (c) didinant PM patrauklumą ir skvarbą (EPA, Lietuva, 2014 m.).

Tačiau kol kas pameistrystė neįsitvirtino kaip aiški Lietuvos PM organizavimo forma ir šioje srityje dar reikia daug nuveikti. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, o ypač ŠMM, visomis išgalėmis stengiasi užtikrinti, kad pameistrystė būtų įgyvendinta. Cedefop remia šias pastangas, tačiau veikti privalo pati šalis.

(¹) Šį memorandumą 2014-01-14 pasirašė Švietimo ir mokslo, Socialinės apsaugos ir darbo, Ūkio ir Žemės ūkio ministerijos, socialiniai partneriai ir kiti suinteresuotieji asmenys (tarp jų Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, Lietuvos studentų sąjunga, Lietuvos savivaldybių asociacija, Investuotojų forumas, Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija): <http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/JaunimoGarantijos/2014-01-14%20JGI%20%C4%AFgyvendinimo%20bendradarbiavimo%20memorandumas.pdf>





2. Pagrindimas ir metodika

Pagrindimas ir metodika

Pagrindiniai Cedefop parengtos pameistrystės padėties šalyje teminės apžvalgos (*angl. thematic country review*, toliau – teminės apžvalgos) tikslai yra šie:

- (a) nacionaliniu lygmeniu, bendradarbiaujant su šalies suinteresuotaisiais asmenimis, atlikti nuodugnią pameistrystės padėties šalyje analizę, siekiant nustatyti konkrečias stiprybes bei iššūkius ir pateikti politinių rekomendacijų, padėsiančių užtikrinti kokybišką pameistrystę, rinkinį;
- (b) Europos lygmeniu surinkti kuo daugiau įrodymų, kurie padėtų skirtingų lygmenų Europos valstybių politikos formuotojams ir sprendimų priėmėjams kurti ir įgyvendinti politines nuostatas bei priemones, leisiančias plėtoti ir (arba) tobulinti kokybišką pameistrystę; užtikrinti, kad būtų galima palyginti įvairių šalių padėtį.

Norint parengti prasmingas politines rekomendacijas, privalu nustatyti pagrindinius politinius iššūkius, su kuriais susiduria konkreči šalis, ir į juos susitelkti analizuojant bei vertinant. Šios rekomendacijos padės šaliai sukurti pameistrystės sistemą ir ilgainiui suprasti, kokie kontekstiniai veiksniai lemia pameistrystės iniciatyvų sėkmę arba trukdo jas įgyvendinti.

Cedefop taikė specialiai šiam projektui parengtą metodiką, pagrįstą trimis pagrindiniais principais:

- (a) bendra analitinė sistema;
- (b) įtraukiančiu, dalyvavimu bei bendradarbiavimu pagrįstu darbo ir politikos mokymosi metodu;
- (c) besivystančiu ir iteratyviniu metodu.

Analitinė sistema aprėpia tam tikras ypatybes, skirtingu mastu ir skirtingais deriniais būdingas esamoms (gerai veikiančioms) pameistrystės sistemoms. Tačiau pagal šią sistemą nesiūlomas vienintelis galimas modelis, kuriuo privalu remtis, – ji pagrįsta įvairiais veiksmingais modeliais ir struktūromis. Apibrėžti sistemos požymiai naudojami apžvalgai rengti ir tai jokių būdu neturėtų būti interpretuojama kaip būtinosios sąlygos. Be to, tai nėra galutinis požymių sąrašas; jis gali keistis rengiant būsimas temines apžvalgas.

Analitinė sistema sudaryta iš toliau nurodytų sričių, išsamiau paaiškintų 1 lentelėje.

1 lentelė. **Cedefop pameistrystės padėties šalyse teminės apžvalgos: analitinė sistema**

Išskirtinės ypatybės: • sistemingi ir ilgalaikiai, vienas kitą keičiantys mokymosi darbo vietoje ir švietimo įstaigoje arba mokymo centre laikotarpiai; • pameistrystė yra susijęs su darbdaviu sutartiniais santykiais ir gauna darbo užmokestį (atlyginimą arba kitas išmokas); • darbdavys prisiima atsakomybę už mokymo programos dalį, įgyvendinamą darbo vietoje. Baigus mokymo programą suteikiama kvalifikacija.	
Analizės sritys	Aprašai
Vieta švietimo sistemoje	Pameistrystė apibrėžiama ir reguliuojama teisinėje bazėje (tai yra teisiškai reglamentuotas ir oficialiai pripažintas mokymosi būdas).
	Baigus mokymąsi pameistrystės būdu, įgyjama valstybės pripažįstama kvalifikacija. Pameistrystė aprėpia mokymąsi švietimo įstaigoje ir įmonėje.
	Pameistrystė suteikia galimybę švietimo sistemoje judėti horizontaliai ir vertikalčiai ir toliau specializuotis arba mokytis aukštesniu lygmeniu.
Valdymo struktūros	Pagrindinių veikėjų (valstybės, socialinių partnerių, PM teikėjų, įmonių) vaidmenys ir pareigos nacionaliniu, regioniniu bei vietos lygmenimis aiškiai apibrėžti ir paskirstyti (sprendimų priėmimas, įgyvendinimas, patiriamosios ir kontrolės funkcijos).
	Paskiriama viena koordinuojanti ir sprendimus priimanči įstaiga.
	Socialiniai partneriai supranta ir pripažįsta pameistrystės svarbą, ugdant kvalifikuotą darbo jėgą.
	Darbdavių ir darbuotojų atstovai aktyviai veikia visais lygmenimis.
Mokymo turinys ir mokymosi rezultatai	Mokymo turinys ir programos rengiami, remiantis esamais profesiniais standartais ir (arba) kvalifikacijų aprašais.
	Standartai yra išsamesni nei įmonių poreikiai ir suformuluoti, remiantis mokymosi rezultatais.
	Mokymosi įmonėje ir mokymo įstaigoje turinys bei laukiami rezultatai aiškiai paskirstyti tarp šių skirtingų vietų ir išdėstyti nuoseklia tvarka.
	Kvalifikacijų standartai, profesiniai standartai ir mokymo turinys reguliariai vertinami ir atnaujinami.
	Programose apibrėžiamas mokymasis pakaitomis skirtingose mokymosi vietose (t. y. mokymo įstaigose ir įmonėse) ir mokymosi trukmė.
	Nustatyti (minimalūs) reikalavimai norintiesiems mokytis pagal pameistrystės programas.
	Galutinis vertinimas yra bendras abiem mokymosi vietoms ir nepriklausomas.

Analizės sritys	Aprašai
Mokymosi vietų bendradarbiavimas	Tarp skirtingų mokymosi vietų vyksta bendradarbiavimas, veikla koordinuojama, aiškiai paskirstyta atsakomybė. Nustatyti grįžtamojo ryšio teikimo mechanizmai.
	Mokymo įstaiga, įmonė ir pameistrystės, remdamosi programa ir profesiniu standartu, kartu parengia mokymo planą.
	Mokymo plane užtikrinama, kad įmonėje organizuojamas mokymas aprėptų visus praktinius gebėjimus ir kompetencijas, būtinus kvalifikacijai įgyti.
	Įdiegiamos priemonės, padedančios užtikrinti mokymosi abiejose mokymosi vietose tęstinumą, taip pat tais atvejais, jeigu vykstant mokymosi procesui įmonė nebegalėtų toliau užtikrinti mokymo.
	Viena iš mokymosi vietų imasi (arba tai nustatyta teisiniuose aktuose) koordinuoti mokymosi procesą.
Įmonių dalyvavimas ir joms teikiama parama	Įmonių, teikiančių mokymo paslaugas, teisės ir pareigos apibrėžtos teisės aktuose.
	Taikomos konkrečios strategijos ir iniciatyvos, padedančios propaguoti pameistrystę ir informuoti įmones apie tai, kokios naudos jos gaus, mokydamos pameistrus, taip pat apie susijusias pareigas ir galimas paskatas.
	Nustatomi būtinausi reikalavimai įmonėms, norinčioms pasiūlyti pameistrystės vietų, ir (arba) vykdomas jų akreditavimas.
	Veikia paramos (nefinansinės) įmonėms sistema (ypač mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI)).
	Įmonės, kokybiškai įgyvendinančios pameistrystės programas, viešai pripažįstamos ir netgi apdovanojamos.
	Darbdavių organizacijos atlieka pagrindinį vaidmenį pritraukiant įmones ir teikiant joms paramą.
Mokytojams ir įmonėse dirbantiems profesijos meistrams keliama reikalavimai ir jiems teikiama parama	Įmonės privalo paskirti kvalifikuotą darbuotoją (tutorių), dirbsiantį su pameistrais.
	Dokumentuose išdėstomi profesijos meistrų kvalifikacijos ir kompetencijos reikalavimai.
	Įmonėje dirbantis profesijos meistras privalo pats turėti profesijos, kurios moko pameistrį, kvalifikaciją.
	Įmonėje dirbantis pameistrinio vadovas privalo turėti įrodymų, patvirtinančių jo pedagoginę ar didaktinę kompetenciją.
	Dokumentuose įtvirtinamos nuostatos dėl įmonėse dirbančių profesijos meistrų pedagoginių, didaktinių ar bendrųjų kompetencijų tobulinimo ir atnaujinimo.
	Veikia įmonėje dirbančių profesijos meistrų ir PM įstaigų mokytojų bendradarbiavimo bei mainų mechanizmai.

Analizės sritys	Aprašai
	Aiškiai nurodoma, kam (profesijos mokytojai ar įmonės profesijos meistrai) tenka pagrindinė atsakomybė už pameistrių mokymąsi.
Finansavimo ir sąnaudų pasidalijimo mechanizmai	Pameistrus priimančios įmonės moka darbo užmokestį, nustatytą sutartyje tarp įmonės ir pameistrio, ir (arba) dengia netiesiogines išlaidas (moka už medžiagą, profesijos meistro darbo laiką).
	Valstybė yra atsakinga už PM įstaigų finansavimą ir (arba) skiria dotacijas už pameistrių priėmimą.
	Pameistrystė trunka tiek laiko ir yra organizuojama taip, kad pameistriui dirbant jį priėmusi įmonė galėtų susigrąžinti investuotas lėšas.
	Įgyvendinamos bendrosios ir (arba) konkrečioms ūkio sektoriams ar profesijoms taikomos paskatos (mokamos subsidijos, taikomos mokestinės lengvatos), kuriomis įmonės skatinamos priimti pameistrus.
	Dalį išlaidų (tiesioginių ir (arba) netiesioginių) apmoka socialiniai partneriai.
Kokybės užtikrinimas	Visos sistemos ir pameistrus priimančių įmonių lygmenimis veikia kokybės užtikrinimo priemonės.
	Dalijamasi atsakomybe už kokybės užtikrinimą. Aišku, kas ir už kokius kokybės užtikrinimo aspektus yra atsakingas.
Pameistrių darbo ir mokymosi sąlygos	Teisiškai reglamentuotos pameistrių teisės ir pareigos.
	Pameistrystė yra besimokantiejiems patrauklus mokymosi būdas.
	Paskiriama atsakinga įstaiga, informuojanti pameistrį apie visų šalių teises bei pareigas ir teikianti jam paramą kilus problemų.
	Pameistris sudaro darbo sutartį su įmone, taigi įgyja visas darbuotojo teises bei privilegijas ir privalo vykdyti visas pareigas.
	Įmonė, mokykla (mokymo centras) ir pameistris pasirašo mokymo sutartį, kurioje apibrėžiama mokymo programa.
	Pameistris apsaugomas užtikrinant, kad, net bankrutavus jį priėmusiai įmonei, jam būtų toliau teikiamos mokymo paslaugos.
	Pameistriui teikiamos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos.
Reagavimas į darbo rinkos poreikius	Nustatytos institucinės procedūros, leidžiančios organizuojant pameistrystę reaguoti į darbo rinkos poreikius arba juos numatyti.
	Su pameistryste susiję pasiekimai ir rezultatai nuolat stebimi ir reguliariai vertinami.
	Atliekamas laukiamo (lot. <i>ex-ante</i>) ir (arba) faktinio (lot. <i>ex-post</i>) pameistrystės poveikio vertinimas.

Rengiant apžvalgą nurodytos sritys buvo taikytos kaip bendrieji principai, kuriais remiantis buvo renkami ir apdorojami duomenys, atliekama jų analizė ir rengiamos ataskaitos.

Įtraukiantis, dalyvavimu ir bendradarbiavimu pagrįstas darbo metodas buvo taikytas dviem lygmenimis:

- (a) Apžvalgos rengimo proceso valdymas ir rezultatų patvirtinimas.

ŠMM subūrė iniciatyvinę grupę, sudarytą iš ŠMM, SADM, darbdavių, profesinių sąjungų ir PM teikėjų atstovų. Iniciatyvinė grupė dalyvavo visoje projekto veikloje ir padėjo rengti apžvalgą. Grupė nustatė prioritetines analizės sritis ir bendradarbiavo su Cedefop komanda, siekdama, kad jos nariai galėtų gauti pagrįstos bei patikimos informacijos ir susitikti su pagrindiniais šalies veikėjais. Iniciatyvinė grupė patvirtino išvadas, užtikrino apžvalgos rezultatų aktualumą ir atsakomybę už juos.

- (b) Suinteresuotųjų asmenų įtraukimas.

Įvairiais apžvalgos rengimo etapais į projektą buvo įtraukti dalyviai, atstovaujantys skirtingiems suinteresuotiesiems asmenims (2 lentelė). Suinteresuotieji asmenys individualiai ir grupėmis dalyvavo nuodugniai aptariant šalyje veikiančių pameistrystės sistemų stiprybes bei silpnybes, tobulintinas sritis, susijusius sprendimus ir politines nuostatas, taip pat institucinius ir organizacinius šių sistemų aspektus. Įgyvendinimo etapu trimis nuosekliais ciklais vyko konsultacijos su suinteresuotaisiais asmenimis. Iš viso buvo apklausti 95 asmenys, tarp jų ir dalyvavusieji septyniuose apskritojo stalo susitikimuose (2 lentelė).

2 lentelė. Dalyvavę suinteresuotieji asmenys (jų grupės ir dalyvavusiųjų skaičius)

Suinteresuotųjų asmenų grupė	Apklaustų žmonių skaičius
Jaunuoliai	18
PM teikėjų atstovai (direktoriai, jų pavaduotojai ir mokytojai)	25
Įmonių atstovai (direktoriai, personalo vadovai arba įmonėje dirbantys profesijos meistrai)	27
Pramonės sektoriaus (prekybos, pramonės ir amatų rūmų, darbdavių organizacijų, sektorių organizacijų) atstovai	10
Profesinių sąjungų (mokytojų profesinių sąjungų ir sektorių profesinių sąjungų) atstovai	7
Lietuvos teritorinių darbo biržų atstovai	3
Tėvų organizacijų atstovai	2
Jaunimo organizacijų atstovai	2
Mokslininkai	1
Iš viso:	95

Šaltinis: Cedefop.

Be to, taikytas iteratyvinis (kartotinis) besivystantis metodas: kiekvienas ciklas turėjo atskirus tikslus, tačiau tolesni ciklai buvo rengiami, atsižvelgiant į ankstesnio ciklo rezultatus. Pirmojo ciklo konsultacijos vyko 2014 m. rugsėjo ir spalio mėnesiais. Tada buvo renkama faktinė informacija iš įgyvendinimo lygmens suinteresuotųjų asmenų (praktikų ir paslaugų gavėjų). Konkrečiau kalbant, interviu vyko su šių suinteresuotųjų asmenų grupių atstovais:

- (i) jaunimo atstovais (pameistriaus, pagal skirtingas programas besimokančiais mokiniais ir jas baigusiais jaunuoliais – bandomųjų projektų, mokyklinių programų, PM įstaigose pameistrystei artima forma įgyvendinamų programų ir Lietuvos darbo biržos remiamų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių (ADRPP) dalyviais); toliau tekste jie vadinami mokiniais arba besimokančiais;
- (ii) PM teikėjais (direktoriais, jų pavaduotojais ir mokytojais, dirbančiais PM įstaigose, kuriose įgyvendinamos mokyklinės PM programos ir kartu organizuojamas praktinis arba į pameistrystę panašus mokymas įmonėse, ir įmonėse, įgyvendinančiose bandomuosius pameistrystės projektus); toliau tekste jie vadinami PM teikėjais arba PM teikėjų atstovais;
- (iii) Lietuvos teritorinių darbo biržų, įgyvendinančių ADRPP priemones, susijusias su mokymu darbo vietoje, atstovais;
- (iv) įmonių atstovais (įmonių, siūlančių mokiniams praktinio mokymo vietas, ir kitų įmonių direktoriais, personalo vadovais arba įmonėse dirbančiais profesijos meistras).

Remiantis pirmojo ciklo rezultatais, 2014 m. lapkričio ir gruodžio mėnesiais surengtas antrasis konsultacijų ciklas. Šiuo etapu PM įstaigų atstovai (daugiausia direktorių pavaduotojai) kartu su pramonės (prekybos, pramonės ir amatų rūmų, darbdavių organizacijų, sektorių organizacijų), profesinių sąjungų (mokytojų ir šakinių profesinių sąjungų), tėvų ir jaunimo organizacijų atstovais aptarė kylančius iššūkius ir savo esamą bei (galbūt) būsimą vaidmenį, įgyvendinant kokybišką pameistrystę Lietuvoje.

Trečiasis konsultacijų ciklas vyko 2015 m. vasarį. Ciklą sudarė trys apskritojo stalo susitikimai su politikos formuotojais, socialiniais partneriais, ekspertais ir kitais sistemos lygmens veikėjais. Per šiuos susitikimus aptarti galimi sprendimai ir rekomendacijos.

Šių trijų ciklų rezultatai įtraukti į konkrečius ataskaitos skyrius.





3. Kontekstas

Kontekstas

3.1. Darbo rinka

Pirminis ekonomikos krizės poveikis Lietuvos darbo rinkoje pasireiškė itin stipriai, o ypač jį pajuto jaunimas. Po krizės nedarbas labai išaugo ir 2010 m. sudarė 18,1 proc., o jaunimo nedarbas tais pačiais metais pasiekė lig tol neregėtą mastą – 35,7 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, 2015 m.) ir daugiau kaip perpus viršijo ES vidurkį.

3 lentelė. **Nedarbas Lietuvoje: jaunimo nedarbas (nuo 15 iki 24 metų), 2008-2014 m., proc.**

Metai	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lietuvoje	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3
ES-28	15,6	19,9	21,0	21,5	23,1	23,5	21,9
Santykis (Lietuvoje ir ES-28)	0,9	1,5	1,7	1,5	1,2	0,9	0,9

Šaltinis: „Eurostat“ (ES statistikos tarnyba, 2015 m.).

Šiuo metu jaunimo nedarbas vis dar didelis, tačiau jis mažėja (3 lentelė) ir jau nebesiekia ES vidurkio (buvusio prieš krizę). Šalies Vyriausybė užsibrėžė pasiekti, kad iki 2020 m. šis rodiklis neviršytų 16 proc. (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015 m.).

Nesitikima, kad numatomas ekonomikos augimas itin reikšmingai paveiktų gyventojų užimtumo padėtį Lietuvoje – iki 2025 m. dirbančių gyventojų turėtų šiek tiek padaugėti, tačiau šis skaičius nepasieks prieš krizę buvusio lygio. Tai nereiškia, kad jaunuoliai ir suaugusieji neturės jokių galimybių susirasti darbą: remiantis darbo jėgos poreikio dėl atsilaisvinusių darbo vietų prognozėmis, pastarųjų darbo vietų bus 14 kartų daugiau negu naujai sukurtų. Taigi kvalifikuotų ir patyrusių darbuotojų paklausa ne mažės, o priešingai – dar sustiprės. Numatoma, kad daugiausia darbo vietų atsiras įvairių amatų, statybos, metalo, mašinų ir elektros energijos pardavimo srityse; visos šios profesijos įgyjamos pagal PM programas (Cedefop, 2015 m.).

4 lentelė. **Skirtingų kvalifikacijų darbuotojų paklausa 2013-2025 m. pagal kvalifikacijų lygius, tūkstančiais**

Kvalifikacijos lygis	2013 m.	Numatoma 2025 m.	Grynasis pokytis	Poreikis dėl atsilaisvinusių darbo vietų	Bendras poreikis
Žemos kvalifikacijos	76	75	-1	45	44
Vidutinės kvalifikacijos	629	516	-113	358	245
Aukštos kvalifikacijos	584	742	158	214	372
Visų kvalifikacijų	1 290	1 333	44	617	661

Šaltinis: prognozuojama skirtingų kvalifikacijų darbuotojų pasiūla ir paklausa (Cedefop, 2015 m.).

Politiniu lygmeniu pameistrystė laikoma puikia priemone jaunimo, o ypač menkai kvalifikuotų jaunuolių, užimtumui didinti. Todėl pameistrystės stiprinimas yra viena iš pagrindinių veiklų, numatytų Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plane (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2013 m.), o kai kurių ADRPP tikslas – motyvuoti pažeidžiamus jaunuolius ir paskatinti juos įsitraukti į darbo rinką arba pradėti mokytis formaliojo švietimo įstaigose. Darbdaviams pameistrystė gali padėti išspręsti darbuotojų gebėjimų neatitikties ir kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo problemas ir išlikti konkurencingiems.

3.2. Ekonomikos sektoriai

Paslaugų sektorius sudaro svarbią Lietuvos ekonomikos dalį. Jame 2013 m. dirbo 66 proc., pramonės srityje – 18 proc., o statybos ir žemės ūkio sektoriuose – po 8 proc. visų užimtų gyventojų. Gamyba, didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, žemės ūkis ir miškininkystė, transportas ir sandėliavimas, statyba, žmonių sveikata ir socialinis darbas – tai sektoriai, kuriuose dirba daugiausia šalies gyventojų. Šiuo metu pameistrystei artimas mokymo paslaugas paprastai siūlo gamybos įmonės, o dauguma darbo vietų Lietuvoje yra paslaugų sektoriuje, taigi ateityje pameistrystė veikiausiai aprėps ir paslaugų sektorių, be to, ims labiau nuo jo priklausyti. Žemės ūkis taip pat yra itin svarbi Lietuvos ekonomikos sritis, kurioje gyvuoja ilgametės bendradarbiavimo su PM įstaigomis tradicijos.

Rengiant apžvalgą dalyvavo daugelio sektorių atstovai, kaip antai: inžinerijos, logistikos ir sandėliavimo paslaugų, automobilių remonto, viešbučių ir restoranų, statybos, tekstilės, šildymo, vėdinimo ir oro kondicionavimo, grožio salonų paslaugų, elektronikos pramonės, informacijos ir ryšių technologijų bei

komunalinių paslaugų (elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo) atstovai. Rengiant apžvalgą bandyta aprėpti visus pameistrystei aktualius sektorius, apimant ir gamybos, ir paslaugų sritis.

3.3. Įmonių dydis

2008-2009 m. Lietuvos ekonomika vos nežlugo (realusis BVP nukrito 14,8 proc.), tačiau šiuo metu ji stabiliai auga (nors dar nėra iki galo atsigavusi) ir yra viena sparčiausiai augančių ES ekonomikų (2012 m. BVP padidėjo 3,7 proc., o 2013 m. – 3,3 proc.⁽²⁾).

Šalies ekonomika daugiausia remiasi mikroįmonių ir MVĮ veikla: šios įmonės yra kur kas svarbesnės Lietuvos ūkiui negu daugelyje ES valstybių narių (Europos Komisija, 2014 m.). MVĮ sudaro 99,8 proc. visų įmonių ir net 90,4 proc. iš jų yra mikroįmonės. Dar svarbiau, kad MVĮ dirba 76,5 proc. visų darbuotojų, palyginti su 66,9 proc. 28 Europos Sąjungos valstybėse (5 lentelė).

5 lentelė. **MVĮ Lietuvoje: pagrindiniai duomenys**

Įmonės tipas	Įmonių skaičius			Darbuotojų skaičius			Sukuriama pridėtinė vertė		
	Lietuva		ES-28	Lietuva		ES-28	Lietuva		ES-28
	Skaicius	%	%	Skaicius	%	%	Mrd.	%	%
Mikroįmonės	121 502	90,4	92,4	220 761	25,8	29,1	2	14,6	21,6
Mažosios	10 442	7,8	6,4	215 375	25,2	20,6	3	23,5	18,2
Vidutinės	2 165	1,6	1,0	218 124	25,5	17,2	4	30,7	18,3
MVĮ	134 109	99,8	99,8	654 259	76,5	66,9	9	68,8	58,1
Didelės	282	0,2	0,2	200 425	23,5	33,1	4	31,2	41,9
Iš viso	134 391	100,0	100,0	854 684	100,0	100,0	13	100,0	100,0

Pastaba: 2013 m. skaičiavimus parengė bendrovė „DIW Econ“, remdamasi 2008-2011 m. duomenimis, paimtais iš struktūrinės verslo statistikos duomenų bazės („Eurostat“). Tai yra verslo ekonomikos, aprėpiančios pramonės, statybų, prekybos ir paslaugų sektorius, duomenys (NACE, 2-asis peržiūrėtas ir pataisytas leidimas, B–J, L, M ir N skyriai).

Šaltinis: remtasi „Eurostat“ struktūrinės verslo statistikos duomenų bazės duomenimis (Europos Komisija, 2015b).

Ekonomikai pamažu atsigaunant po krizės, būtina diegti kuo daugiau naujovių visuose verslo sektoriuose, taigi įmonėms apskritai reikia daugiau darbo jėgos, ypač aukštos kvalifikacijos ir į naujoves linkusių darbuotojų. Todėl vienas svarbiausių uždavinių, kylančių Lietuvos MVĮ, – tobulinti darbuotojų

⁽²⁾ „Eurostat“ (2015 m.). *Realiojo BVP augimo tempas*.

gebėjimus ir diegti kuo daugiau naujovių. Ypač būtini inžineriniai ir moksliniai gebėjimai, taip pat svarbu užtikrinti, kad mokymo paslaugos geriau atitiktų MVĮ poreikius (Europos Komisija, 2014 m.).

Rengiant šią apžvalgą įtrauktos skirtingų dydžių įmonės, tačiau daugiausia dėmesio skirta MVĮ.

3.4. Profesinis mokymas Lietuvoje

Lietuvos PM ⁽³⁾ yra aiškią struktūrą turinčios švietimo sistemos dalis, kurioje gana lengva judėti tarp skirtingų švietimo grandžių ir kuriai, be PM, dar priklauso bendrasis ugdymas (ikimokyklinis, priešmokyklinis, pradinis, pagrindinis ir vidurinis ugdymas) ir aukštasis mokslas (kolegijose ir universitetuose) (Cedefop ReferNet Lietuva, 2013 m.). Dauguma PM programų įgyvendinamos mokyklinėje sistemoje, t. y. mokymas vyksta licencijuotose įstaigose. Pagrindinis mokymosi darbo vietoje organizavimo būdas (dauguma suinteresuotųjų asmenų jį laiko pameistrystei artima mokymo organizavimo forma) – tai praktinio mokymo dalis mokyklinėse PM programose: mokinys, įstojęs į PM įstaigą mokytis pagal tam tikrą programą, iš pradžių PM įstaigoje mokosi teorijos, dalyvauja praktiniame mokyme ir tik po to vyksta į įmonę. Baimiama praktika įmonėje yra ilgiausia PM programos dalis.

PM sistema (Lietuvos Respublikos Seimas, 1997 m., 5 straipsnis) sudaryta iš šių dalių:

- (a) pirminio profesinio mokymo (PPM), jo tikslas – įgyti pirmąją kvalifikaciją;
- (b) tęstinio profesinio mokymo (TPM), jo tikslas – atnaujinti ar patobulinti turimą kvalifikaciją arba įgyti naują kvalifikaciją ar kompetenciją, reikalingą konkrečioms funkcijoms atlikti;
- (c) profesinio orientavimo.

PM sistemos tikslai:

- (a) padėti asmeniui įgyti kvalifikaciją ir kompetencijas, atitinkančias šiuolaikinį mokslo, technologijos, ekonomikos ir kultūros lygį, padedančias jam susirasti darbą kintančioje darbo rinkoje;
- (b) sudaryti sąlygas asmenims mokytis visą gyvenimą, tobulinti ir keisti kvalifikacijas;
- (c) užtikrinti PM ir orientavimo paslaugų prieinamumą bei kokybę (Lietuvos Respublikos Seimas, 1997 m., 3 straipsnis).

⁽³⁾ Išsamesnės informacijos apie Lietuvos PM sistemą galima rasti leidinyje „Profesinis mokymas Europoje: šalių ataskaitos. Lietuva“ (angl. *VET in Europe: country report Lithuania*) (Cedefop ReferNet Lietuva, 2013 m.).

Formaliojo PM programos (PPM ir TPM) siūlo šios įstaigos:

- (a) 74 valstybiniai PM teikėjai; 26-ių iš jų steigėjams priklauso ir įmonių atstovai;
- (b) penki darbo rinkos mokymo centrai (DRMC) (dauguma jų specializuojasi teikdami TPM paslaugas, tačiau kai kuriuose siūlomos ir PPM programos);
- (c) du privatūs PM teikėjai;
- (d) 234 kitos įstaigos (tarp jų ir įmonės), įgijusios licencijas mokyti pagal PM programas.

Šios įstaigos taip pat gali mokyti pagal neformaliojo PM programas.

Dauguma vidurines mokyklas baigusių jaunuolių stoja į universitetus, o likusieji pasirenka PM įstaigas (maždaug trečdalis visų abiturientų) arba toliau nebesimoko. Iš visų PM mokinių 56 proc. mokosi pagal vidurinio ugdymo lygmens PM programas (kai įgyjama ne tik profesija, bet ir vidurinis išsilavinimas), o 44 proc. jaunuolių mokosi pagal pavidurinio lygmens PM programas.

6 lentelė. Pirminio profesinio mokymo sistemos apžvalga

Programos tipas	Valstybinių PM įstaigų skaičius	PM programų skaičius	Mokinių skaičius
Vidurinio ugdymo lygio PM programos (mokymasis trunka 3-4 metus)	71	90	22 181
Povidurinio lygio PM programos (mokymasis trunka 1-2 metus)	75	99	20 444

Šaltinis: duomenys gauti iš Švietimo valdymo informacinės sistemos (Švietimo ir mokslo ministerija, 2015 m.).

Nors PM įvaizdis šalyje vis dar prastokas, per pastaruosius kelerius metus padaugėjo mokinių, pasirinkusių PM: šiuo metu šis skaičius nusistovėjęs ir siekia 20-22 tūkst. mokinių. Be to, šiuo metu netgi universitetų absolventai mokosi PM įstaigose ir įmonėse, norėdami persikvalifikuoti ir įgyti praktinių žinių, padėsiančių susirasti darbą.

Siekdama pagerinti padėtį, Lietuva stengiasi:

- (a) padidinti procentinę praktinio mokymo įmonėse dalį iki 60 proc. visose PM programose (šiuo metu praktinis mokymas turi sudaryti bent 30 proc.);
- (b) pritraukti kuo daugiau jaunuolių mokytis pagal PM programas, užtikrinant kvalifikaciją atitiktį darbo rinkos poreikiams ir glaudesnę verslo įmonių bei PM įstaigų bendradarbiavimą;
- (c) paskatinti suaugusiuosius dalyvauti švietimo programose ir tobulinti turimus gebėjimus, siūlant įvairias paskatas ir užtikrinant geresnę pasiūlą.



4. Esama pameistrystės padėtis ir suinteresuotųjų asmenų požiūris

Esama pameistrystės padėtis ir suinteresuotųjų asmenų požiūris

4.1. Pameistrystės samprata. Pavyzdžiai

Šiuo metu Lietuva ieško tokio pameistrystės modelio, kuris geriausiai atitiktų šalies tradicijas ir kontekstą. Rengiant Lietuvos teminę apžvalgą, pameistrystė buvo išanalizuota kaip viena iš PM formų, atsižvelgiant į toliau išdėstytus išskirtinius bruožus (1 intarpas).

1 intarpas. Pameistrystės samprata Lietuvoje

Pameistrystė – tai sistemingas ilgalaikis mokymas, kuriam būdingi besikeičiantys mokymosi darbo vietoje ir švietimo įstaigoje arba mokymo centre laikotarpiai.

Remiantis PM įstatymu (Lietuvos Respublikos Seimas, 1997 m., 15 straipsnis), pameistrystė Lietuvoje yra viena iš PM organizavimo formų. Įstatyme teigiama, kad „profesinis mokymas organizuojamas mokyklinė ir pameistrystės forma“. Šiuo metu rengiamos teisės aktų pataisos, kurių tikslas – nutiesti kelią pameistrystei.

Pameistrys sudaro sutartį su darbdaviu ir gauna darbo užmokestį (atlyginimą ar kitas išmokas).

Remiantis įsakymu „Dėl reikalavimų profesinio mokymo sutartims ir jų registravimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Švietimo ir mokslo ministerija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 m.), prieš prasidedant pameistrystei, privalo sudaryti dvi sutartis:

- įmonės ir pameistrio darbo sutartį, kuria būtų reglamentuojamas mokymas darbo vietoje;
- trišalę mokymą organizuojančios įmonės, PM įstaigos ir pameistrio sutartį, kurioje būtų apibrėžta mokymo įstaigoje įgyvendinama mokymo programos dalis.

Darbdavys prisiima atsakomybę už įmonėje įgyvendinamą programą, kurią baigus įgyjama konkreti kvalifikacija, dalį.

Pagal galiojančias nuostatas (Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2012 m., 36 straipsnis), įmonės privalo užtikrinti, kad darbo vieta būtų aprūpinta mokymuisi reikalingais technologiniais įrengimais, darbo įrankiais, technologinėmis ir asmeninės apsaugos priemonėmis. Be to, įmonės turi paskirti kompetentingą asmenį mokinių veiklai prižiūrėti.

Pameistrystė Lietuvoje kol kas nėra plačiai paplitusi, todėl rengiant apžvalgą atsižvelgta į bendrą kontekstą ir esamą mokymosi organizavimo tvarką (įskaitant praktiką, atliekamą įmonėse PM programos pabaigoje), jas vertinant kaip potencialius palankius veiksnius, kuriuos bus galima pasitelkti ir jais remtis, arba kaip kliūtis, kurias reikės įveikti priimant teisės aktus, pasi-
telkiant informavimą ir konsultavimą.

PPM srityje, kuriojame ŠMM, veikia nedidelės apimties pameistrystės programa, kurią įgyvendina viena iš kelių privačių PM įstaigų – amatų mokykla „Sodžiaus meistrai“. Tai pameistrystės schema, įgyvendinama keičiant mokymosi vietą (dvi savaites mokomasi mokymo įstaigoje ir dvi – įmonėje). Ši programa skirta mokiniams, įgijusiems pradinį (ISCED 1) arba pagrindinį išsilavinimą (ISCED 2). Baigus programą galima dirbti dailide, stogdengiu, konditerininku arba virėju. 2013-2014 mokslo metais pagal šią programą mokėsi 54 mokiniai.

Kitais atvejais pameistrystės pobūdžio mokymas Lietuvoje daugiausia organizuojamas, įgyvendinant ESF ir Jaunimo garantijų iniciatyvos remiamus projektus bei schemas. Be motyvuojamosios veiklos, jaunuoliams tiesiogiai padedama darbo vietoje įgyti trūkstamus gebėjimus arba įsitvirtinti darbo rinkoje; siūlomas įdarbinimas subsidijuojant, kai darbo užmokestį jaunuoliams moka valstybė. Įgyvendinant kitus projektus, jauniems bedarbiams padedama įsitraukti į profesinį mokymą (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015 m.). Tačiau šie projektai įgyvendinami DRMC, o ne profesinio mokymo centruose ar profesinėse mokyklose.

Kai kurias minėtas priemones galima priskirti tikrai pameistrystei, kai sudaromos darbo ir mokymo sutartys. Šios programos paprastai yra trumpalaikės, trunka iki šešių mėnesių (jos susietos su finansavimu, mokiniai gauna stipendijas), įgyvendinamos ŠMM akredituotose PM įstaigose, o jas baigus įgyjamos formaliosios arba neformaliosios kvalifikacijos. Įgyvendinant darbo biržų remiamas ADRPP, darbo neturintys jaunuoliai ir suaugusieji dalyvauja profesiniame mokyme pagal dvišales sutartis su teritorinėmis darbo biržomis ir trišales sutartis su teritorinėmis darbo biržomis ir įmonėmis, o baigus mokytis įgyjama formali kvalifikacija. Remiantis SADM turimais statistiniais duomenimis⁽⁴⁾, profesiniame mokyme dalyvavo 11 206 bedarbiai arba asmenys, įspėti apie atleidimą iš darbo, iš jų 66 proc. – formaliojo PM programose.

Kol kas didžiausias projektas įgyvendinamas Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre (VJDRMC) ir keturiuose kituose Vilniaus, Panevėžio,

(4) Konferencija „Praktinio mokymo vaidmuo: pameistrystė formuojant praktinius įgūdžius“, Vilnius, 2014 m. balandžio 23 diena.

Klaipėdos ir Šiaulių darbo rinkos mokymo centruose. Šis šalyje įgyvendinamas projektas yra panašiausias į pameistrystės formą (2 intarpas).

2 intarpas. **Projektas „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“**

Projektas įgyvendinamas VJDRMC ir keturiuose kituose Vilniaus, Panevėžio, Klaipėdos bei Šiaulių DRMC. Mokiniai įdarbinami įmonėse ir pakaitomis mokosi įmonėje arba mokymo centre. Pagal projektą siūlomos TPM programos statybos, statybos mechanikos (dirbama specializuotų mašinų operatoriais), transporto, suvirinimo, viešbučių, restoranų ir turizmo, IRT, gamybos, verslo administravimo, asmeninių paslaugų ir socialinės globos srityse. Prieš pasirašydami trišalę sutartį, įmonė ir mokymo centras susitaria dėl individualaus mokymo plano ir mokymosi grafiko. Mokoma pagal ŠMM patvirtintas PM programas, paprastai trunkančias iki šešių mėnesių (ilgiausiai – metus). Numatoma, kad iki 2015 m. birželio pagal šį projektą bus išmokyta 900 besimokančiųjų. Patirtis, sukaupta įgyvendinant šį projektą, suteikė daug informacijos diskusijoms, vykusioms rengiant šią apžvalgą, tačiau derėtų atkreipti dėmesį į tai, kad įprastoje PM sistemoje būtų itin sudėtinga įgyvendinti beveik individualias mokymo programas.

Daugiau informacijos galima rasti internete adresu <http://pameistryste.lt/pameistryste/>

ŪM įgyvendina savo projektus ir schemas, apimančias pameistrystei artimus modelius. Pavyzdžiui, ŪM paskelbė priemonę „Pameistrystės ir sektorinių kompetencijų ugdymas“ (Ūkio ministerija, 2014 m.) ⁽⁵⁾, siekdama remti mokymus, vykstančius neformalios pameistrystės būdu, ir sektorinių kompetencijų ugdymo projektus regionuose. Parama bus teikiama MVĮ (joms bus atlyginamos mokymo išlaidos, sumokant fiksuotą sumą arba fiksuotą įkainį, atsižvelgiant į mokymo valandas) ir šakinėms asociacijoms, organizuojančioms mokymus jauniems specialistams arba jaunuoliams, sudariusiems savo pirmąją darbo sutartį. Vykdam pastaruosius projektus bus padengtas darbo užmokestis projekto administratoriams ir vykdytojams, mokymo paslaugų pirkimo išlaidos bei mokymo priemonių įsigijimas dalyvaujančioms įmonėms. ŪM neturi savo mokymo sistemos, taigi pameistrystės programos iš dalies susijusios su ŠMM akredituotais mokymo paslaugų teikėjais.

⁽⁵⁾ Šios priemonės aprašymą lietuvių kalba galima rasti internete adresu http://www.ukmin.lt/web/lt/es_parama/2014_2020/zmog_istek_priemones/pameistrystes (žiūrėta 2015-07-06).

Kai kurios įmonės įgyvendino savo pačių pameistrystės schemas: dauguma jų bendradarbiauja su tarptautinėmis įmonėmis, įsteigtomis šalyse, kuriose jau nuo seno veikia pameistrystės sistemos, pavyzdžiui, Danijoje ir Vokietijoje, arba yra šių tarptautinių įmonių filialai.

Ankstesniais programavimo laikotarpiais (2007-2013 m.) įgyvendinta keletas projektų, tarp jų ir įmonių meistrų rengimo projektas, tačiau jo rezultatai nebuvo plačiai paskleisti.

Tolesniuose skyriuose bus aptartos analizės išvados pagal projekto priežiūros grupės nustatytas keturias prioritetines sritis: valdymo struktūros, įmonių dalyvavimas ir joms teikiama parama, mokymosi vietų bendradarbiavimas ir kokybės užtikrinimas.

4.2. Valdymo struktūra ir pagrindinių veikėjų vaidmenys bei atsakomybės

Norint veiksmingai valdyti pameistrystės programos funkcionavimą, privalu aiškiai apibrėžti ir visiems pagrindiniams nacionalinio, regioninio bei vietos lygmens veikėjams paskirstyti vaidmenis, teises ir atsakomybes:

- (a) kas apibrėžia strategiją ir priima sprendimus;
- (b) kas atsakingas už įgyvendinimą;
- (c) kas atsakingas už stebėseną;
- (d) kas koordinuoja.

Plėtojant pameistrystę dalyvauja daug suinteresuotųjų asmenų, be to, itin svarbu, kad šiame procese visais lygmenimis aktyviai dalyvautų politikos formuotojai ir socialiniai partneriai (darbdaviai ir profesinės sąjungos). Kad šis procesas būtų sėkmingas, visi privalo suprasti pameistrystės reikšmę rengiant kvalifikuotus darbuotojus, patenkinant darbdavių poreikius, mažinant nedarbą, gerinant visos ekonomikos konkurencingumą ir diegiant naujoves.

4.2.1. Atsakingos ministerijos

Už klausimus, susijusius su PM, atsakingos trys ministerijos – ŠMM, SADM ir ŪM. ŠMM yra atsakinga už bendrą PM politikos plėtrą šalyje, SADM vadovauja įgyvendinant bedarbiams siūlomas ADRP priemones (taip pat Jaunimo garantijų iniciatyvą), o ŪM imasi atsakomybės už žmogiškųjų išteklių plėtrą ir paramą įmonėms. Šios trys ministerijos pagal savo kompetenciją įgyvendina pameistrystės (ir jai artimas) schemas, skirtas trims skirtingoms tikslinėms grupėms. Šios trys sistemos skiriasi taikomomis procedūromis ir reikalavimais.

Rengiant teminę apžvalgą, sukurta susijusių ministerijų bendradarbiavimo platforma, o dvi ministerijos buvo atstovaujamos priežiūros grupėje. Priežiūros grupės nariai įtraukti ir į Profesinio mokymo tarybą (žr. toliau). Labai svarbu, kad šios ministerijos susitartų dėl pameistrystės sąvokos ir sukurtų bendrą teisinę sistemą, atsižvelgdamos į savo kompetencijos sritis. Darbdaviai, ypač įmonės, kurios mielai priimtų mokinius, tačiau delsia, nes mano, kad kol kas juos įdarbinti sudėtinga, seniai laukia, kol bus apibrėžta, kas yra pameistrystė, ir patvirtinta naujo tipo pameistrystės sutartis. Joje turėtų būti nustatytos pameistrių, įmonių ir PM įstaigų pareigos bei teisės, susijusios su pameistrių darbu ir mokymusi.

4.2.2. Socialiniai partneriai

Socialiniai partneriai į PM sistemą įsitraukė nuo 1997 m. (Lietuvos Respublikos Seimas, 1997 m.). Jie dalyvauja:

- (a) Lietuvos profesinio mokymo taryboje, patariančioje už švietimą atsakingoms valdžios institucijoms strateginiais PM klausimais;
- (b) Centriniam profesiniame komitete, koordinuojančiame strateginius klausimus, susijusius su kvalifikacijų sistemos plėtra (įskaitant rengiamus profesinius standartus);
- (c) sektoriniuose profesiniuose komitetuose, dirbančiuose sektorių lygmeniu^(e).

Socialiniai partneriai išsako savo nuomonę apie pameistrystę nacionaliniu ir regioniniu lygmenimis; kai kurie iš jų kuria ir propaguoja galimus modelius, o daugelis prisidedo ir rengiant šią apžvalgą. Tačiau kol kas neaišku, ar socialinių partnerių veiklos programose pameistrystės skatinimui skiriamas išskirtinis dėmesys.

4.2.2.1. Darbdavių organizacijos

Pastaruoju metu darbdavių ir pramonės organizacijos vis aktyviau prisideda priimant sprendimus ir kuriant šalies PM bei aukštojo mokslo sistemas. Kai kurios įmonės ir dauguma šakinių organizacijų aktyviai pasisako už tolesnę pameistrystės plėtrą. Tačiau darbdavių požiūriai skirtingi ir dažnai jie pirmiausia bando įgyvendinti savo sektoriaus, profesijos ar netgi įmonės interesus, neatsižvelgdami į bendrą visos sistemos lygmenį. Interviu metu vienas darbdavys pasiūlė, kad visas konkrečioms profesijoms aktualus mokymas būtų organizuojamas pasitelkiant pameistrystę, taigi ir visos su tuo susijusios atsakomybės būtų perduotos darbdaviams, o bendrasis ugdymas ir pagrindiniai

^(e) Daugiau informacijos apie sektorinius profesinius komitetus lietuvių kalba galima rasti internete adresu http://www.kpmc.lt/kpmc/?page_id=1253 (žiūrėta 2015-07-06).

gebėjimai išliktų mokymo įstaigų kompetencija. Vietos lygmeniu kelios įmonės prisiėmė daugiau atsakomybės už PM: tapo viešųjų PM įstaigų dalininkėmis (tokių mokymo įstaigų yra maždaug trečdalis) arba dalyvauja projektuose, įgyvendinamuose kartu su valstybinėmis PM įstaigomis. Darbdavių organizacijos gali prisidėti, susiedamos PM sistemą ir atskiras įmones; tai suteiktų naudos ir atskiriems sektoriams.

Darbdavių ir pramonės organizacijos galėtų imtis aktyvesnės veiklos šiose srityse:

- (a) tapti viešųjų PM įstaigų dalininkėmis;
- (b) imtis tarpininkaujančių institucijų vaidmens (šias funkcijas galėtų atlikti prekybos, pramonės ir amatų rūmai), organizuojant pameistrystę;
- (c) stiprinti reikiamų įgūdžių prognozavimo ir valdymo gebėjimus atskirų sektorių įmonių klasteriuose;
- (d) teikti sistemingo profesinio orientavimo paslaugas vidurinėse mokyklose;
- (e) sukurti interneto duomenų bazę apie pagrindinius veikėjus ir jų turimą pameistrystės patirtį.

4.2.2.2. Profesinės sąjungos

Problemų kelia tai, kad tik maža dalis šalies darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms (vos apie 10 proc.), be to, pačios profesinės sąjungos gana silpnos. Tačiau džiugina, kad profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį vystant socialinį dialogą: nuostatos, dėl kurių kolektyviškai susitariama nacionaliniu lygmeniu, taikomos visiems konkrečių sektorių darbuotojams. Profesinių sąjungų veikla PM ir konkrečiai pameistrystės srityje paprastai susijusi su svarbių diskusijų skatinimu, pameistrystei aktualių nuostatų įtraukimu į kolektyvines sutartis, darbo saugos užtikrinimo, darbo krūvio ir kitų reikšmingų pameistrių darbo sąlygų aspektų stebėseną. Profesinės sąjungos aktyviai įsitraukia į įvairias tarptautines su pameistryste susijusias iniciatyvas ir, kiek gali, prie jų prisideda nacionaliniu mastu. Pavyzdžiui, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK) dalyvauja projekte dėl Europos pameistrystės ir mokymosi darbo vietoje kokybės sistemos sukūrimo, kurį įgyvendina Europos profesinių sąjungų konfederacija (angl. santrumpa ETUC).

Jeigu profesinės sąjungos gautų daugiau išteklių ir jų gebėjimai sustiprėtų, ateityje jos galėtų imtis šios su pameistryste susijusios veiklos:

- (a) stebėti, kaip vyksta praktinis mokymas sektorių, kurių profesinės sąjungos aktyviausios, įmonėse (įskaitant metalo apdirbimo, maisto, energetikos, cheminių medžiagų, statybos, tekstilės ir geležinkelių sektorius);
- (b) vykdyti informavimo apie darbuotojų teises ir pameistrystės pranašumus kampanijas (pavyzdžiui, paaiškinti, kad įgijus formaliąsias kvalifikacijas

kur kas lengviau siekti karjeros, galima gauti didesnę darbo užmokestį, dirbti palankesnėmis sąlygomis, be to, sustiprėja vidinė motyvacija ir galima dirbti geriau vertinamą darbą);

- (c) konsultuoti karjeros klausimais vidurinėse mokyklose: supažindinti mokinius su skirtingomis profesijomis ir su jomis susijusiomis darbo sąlygomis;
- (d) profesinių sąjungų atstovai galėtų tapti viešųjų PM įstaigų valdybų nariais ir taip daryti įtaką pasirinktų PM įstaigų strateginiams sprendimams;
- (e) skatinti vyresnius darbuotojus prižiūrėti pameistrių darbą įmonėse ir taip perduoti žinias bei gebėjimus ateinančiai darbuotojų kartai.

4.2.3. Profesinio mokymo teikėjai

Švietimo ir mokslo ministro įsakymo „Dėl formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Švietimo ir mokslo ministerija, 2012 m.) 36 straipsnyje nurodyta, kaip turi būti organizuojama pameistrystė:

- (a) pameistrystės PM organizavimo formą taikanti įmonė ar asmuo privalo turėti licenciją. Tai yra, įmonė, organizuojanti praktinį mokymą, turi turėti teisę vykdyti mokomąją veiklą (mokymas turi būti paminėtas jos įstatuose) ir būti įregistruota formaliojo mokymo paslaugų teikėjų duomenų bazėje; pameistrį (-ius) mokysiantys asmenys turi būti baigę 120 val. trukmės pedagoginių ir psichologinių žinių kursą. Tačiau šio reikalavimo galima nepaisyti, jeigu įmonė bendradarbiauja su PM įstaiga;
- (b) teorinis pameistrio mokymas gali būti vykdomas PM įstaigoje, remiantis trišale sutartimi. Ją sudaro pameistrį priimanti įmonė, pameistrys ir PM įstaiga;
- (c) pameistrystė organizuojama darbo vietoje, aprūpintoje būtinais įrenginiais, darbo įrankiais, kitomis technologinėmis ir asmeninės apsaugos priemonėmis.

Švietimo ir mokslo ministro bei socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo „Dėl reikalavimų profesinio mokymo sutartims ir jų registravimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Švietimo ir mokslo ministerija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 m.) 4 straipsnyje išsamiai nurodytas pameistrystės PM organizavimo formos PM sutarties turinys ir mokinių, PM teikėjo bei įmonės pareigos. Per pokalbius su pagrindiniais veikėjais buvo pastebėta, kad jie ne iki galo supranta savo galimus vaidmenis, teises ir pareigas, susijusius su pameistrystės programomis. Iš esmės nė vienas pašnekovas neminėjo šių dokumentų.

Pasak PM teikėjų atstovų, PM įstaigos šiuo metu laikomos atsakingomis už visus su mokymu susijusius klausimus, įskaitant praktinio mokymo įmonėse koordinavimą. Daugelis PM įstaigų atstovų mano, kad šiuo metu

mokymo įstaigos neturi pakankamai išteklių, kad galėtų prižiūrėti įmonėse dirbančius mokinius, be to, jos gauna lėšų tik baigiamajai praktikai, įgyvendinamai paskutinį mokymosi pusmetį, organizuoti. Jeigu PM įstaigos nuspręstų padidinti mokymo įmonėje dalį arba pasikviesti pameistrių iš įmonių, joms nebūtų skiriama jokio papildomo finansavimo. Darbdaviai nurodo šias problemas: trūksta taisyklių arba jos yra neaiškios (neapibrėžtas pameistrio statusas), nenustatyta bendradarbiavimo su PM įstaigomis tvarka arba nepakankamas dalyvavimas atliekant mokinių kompetencijų baigiamąjį vertinimą. Tačiau privačios mokyklos, DRMC ir kai kurios įmonės (žr. pameistrystės projektus) kartu džiaugėsi, kad joms suteikta gana daug laisvės, kuriant joms tinkančias ir klientų poreikius atitinkančias mokymo schemas.

PM teikėjams daugiausia rūpesčių kelia tai, kad įmonės suinteresuotos ir linkusios ugdyti tik siauras kompetencijas, reikalingas jų pačių veiklai vykdyti, ir ignoruoja bendruosius gebėjimus. Be to, PM teikėjai pageidauja, kad įmonės prisiimtų visą atsakomybę už PM turinį ir mokinių mokymo planų įgyvendinimą. Įmonės įsitikinusios, kad PM įstaigos pernelyg siaurai parengia mokinius tam tikroms profesijoms, o MVĮ būtini darbuotojai, turintys platesnių kompetencijų. Pateikta pavyzdžių, kai, prireikus, darbuotojai gali pereiti prie darbo su kitos rūšies įrenginiais arba pavaduoti bendradarbius jiems neatvykus į darbą (pavyzdžiui, restorane). Įmonės galėtų imtis tam tikros atsakomybės už mokymo turinį, tačiau jos įsitikinusios, kad būtent PM įstaigos gali geriau koordinuoti visą mokymo turinį ir susieti mokymo įstaigoje bei įmonėje vykstančias mokymo dalis.

Remiantis PM įstaigų atstovų atsakymais į klausimus apie pameistrystę, galima daryti išvadą, kad PM įstaigos gali imtis šių pareigų:

- (a) pritaikyti esamas programas (iki 10-20 proc. mokymo programų turinio);
- (b) atrinkti ir stebėti reikalavimus atitinkančias įmones, tinkamas dalyvauti įgyvendinant pameistrystės programas;
- (c) vykdyti informavimo kampanijas, propaguojamos pameistrystę tarp darbdavių;
- (d) sustiprinti bendradarbiavimą su įmonėmis ir įmonėse dirbančiais profesijos meistrais, jeigu joms bus skirta papildomų išteklių šioms užduotims įgyvendinti.

Įmonės galėtų aktyviau imtis šių veiksmų:

- (a) bendradarbiaudamos su PM įstaigomis įgyvendinti praktinio mokymo dalį;
- (b) dalyvauti PM įstaigoms priimant sprendimus (pavyzdžiui, kaip dalininkės);
- (c) užtikrinti mokymo turinio kokybę, prisidėdamos prie naujų mokymo programų rengimo ar esamų atnaujinimo;

- (d) prisidėti atliekant baigiamąjį vertinimą, ypač vertinant praktinio mokymo įmonėje metu pasiektus mokymosi rezultatus.

Nors ne tik PM teikėjai, bet ir įmonės pasirenkę imtis tam tikrų atsakomybių, lieka neišspręstas pajėgumų ir išteklių, būtinų norint kokybiškai atlikti šias pareigas, klausimas. PM teikėjai dažniausiai nurodė, kad jiems trūksta reikiamų išteklių, kuriais pasinaudojus būtų galima papildyti įmonėje vykdomo mokymosi dalį, teikti daugiau paramos jį įgyvendinant ir bendradarbiauti su įmonėmis. Apibrėžus vaidmenis ir atsakomybes, PM įstaigoms turi būti skirti reikiami finansiniai ištekliai, nes dėl veikiančios finansavimo sistemos jos linkusios išlaikyti esamą padėtį ir nesistengia aktyviau organizuoti mokymosi darbo vietoje. Todėl PM teikėjų pasipriešinimas gali tapti rimta kliūtimi, įgyvendinant pameistrystę.

4.2.4. Mokinių ir tėvų organizacijos

Šiuo metu jaunimo ir tėvų organizacijos neatlieka jokio aktyvaus vaidmens, kuris padėtų propaguoti ir plėtoti pameistrystę.

Jaunimo organizacijų atstovai dalyvauja konsultacijose ir diskusijose su politikos formuotojais jaunimo ir švietimo reformos įgyvendinimo klausimais (pavyzdžiui, diskutuoja su Nacionaliniu egzaminų centru apie tai, kaip tobulinti egzaminų procesus), taigi jaunimas prisideda priimant sprendimus. Kai kurių jaunimo organizacijų atstovai dalyvauja ŠMM darbo grupių veikloje, o kai kurios organizacijos prisideda Lietuvoje įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvą. Tačiau iš jų atstovų atsakymų paaiškėjo, kad šios organizacijos nesiima jokios aktyvios veiklos, susijusios su pameistryste (pavyzdžiui, tai galėtų būti mokinių profesinis orientavimas).

Tėvų organizacijos dar tik kuriasi, be to, jos daugiausia veikia ikimokyklinio, vidurinio ugdymo ir aukštojo mokslo srityse, o jų įsitraukimas į PM ribotas.

4.3. Įmonių dalyvavimas ir joms teikiama parama

Visi suinteresuotieji asmenys laikosi nuomonės, kad pameistrystė gali būti įgyvendinta kaip pripažinta mokymosi organizavimo forma (o ne kaip bandomasis projektas), kai bus pakankamai įmonių, norinčių ir galinčių priimti pameistrius – tiek jaunuolius, tiek suaugusiuosius. Sunku pasakyti, ar būtina pasiekti konkretų kritinį pameistrystę galinčių organizuoti įmonių skaičių, tačiau aišku viena: kuo daugiau įmonių siūlys šias paslaugas, tuo daugiau PM mokinių galės gauti naudos iš darbo rinkai aktualaus praktinio mokymo. Šiuo metu įmonės siūlo baigiamosios praktikos vietas mokiniams, besimokantiems pagal

PM programas. Tačiau, išskyrus keletą išimčių, dėl to jos patiria daugiau problemų, negu gauna naudos savo verslui, o šią veiklą tęsia vien dėl to, kad joms būtini nauji, kvalifikuoti darbuotojai.

4.3.1. Kodėl įmonės dalyvauja

Kad būtų galima sėkmingai organizuoti pameistrystę, įmonių teisės ir atsakomybės turi būti aiškiai apibrėžtos galiojančiuose teisės aktuose. Tačiau vien to neužtenka. Atsakingos institucijos turėtų informuoti įmones apie jų teises ir atsakomybes, esamas paskatas ir galimą naudą. Tai turi būti daroma tinkama forma ir patikimais kanalais. Paprastai darbdavių organizacijos atlieka pagrindinių tarpininkų tarp valstybės ir įmonių vaidmenį, o profesinės sąjungos, pasitelkdamos savo narius, gali teikti informaciją įvairiais su pameistryste susijusiais klausimais ir įtraukti įmones į jaunimo bei suaugusiųjų mokymą. Galima teikti ir finansines paskatas, tačiau, kaip parodė kitų šalių patirtis, nors finansinės paskatos kartais itin veiksmingai paskatina įmones apsispręsti priimti pameistrių, patį įmonės dalyvavimą pameistrystės programose geriausiai galima palaikyti taikant nefinansines paskatas ir viešai pripažįstant įmonių indėlį. MVĮ paprastai reikalinga didesnė parama, kad jos galėtų sustiprinti turimus mokymo pajėgumus ir priimti pameistrių.

Remiantis galiojančiais teisės aktais, PM programą gali inicijuoti kiekviena organizacija, įmonė arba fizinis asmuo, įvykdęs tam tikrus reikalavimus (4.2.3. punktas). Tačiau šie reikalavimai orientuoti į PM įstaigas ir juos gana sudėtinga įvykdyti kitiems galimiems kandidatams, ypač įmonėms. Tiesa, šių reikalavimų galima nevykdyti, jeigu pameistrius mokanti įmonė bendradarbiauja su licencijuotu PM teikėju (paprastai taip ir daroma). Tuo galima paaiškinti faktą, kad beveik visos įmonės, su kurių atstovais buvo kalbėtasi, neturi licencijos mokyti, o vos kelios licencijas turinčios įmonės jomis paprastai nesinaudoja dėl didelių vidaus sąnaudų, susijusių su mokymo proceso organizavimu. Kiti darbdaviai net nežinojo apie šiuos reikalavimus.

Tačiau nuostata, iš pirmo žvilgsnio suteikianti įmonei galimybių įgyvendinti PM programą, gali tapti kliūtimi. Pernelyg sudėtingi reikalavimai gali atgrasyti įmones nuo praktinio mokymo ir mokymo darbo vietoje organizavimo.

Todėl kai kurios įmonės ieško alternatyvių būdų, padedančių apsirūpinti kvalifikuotais darbuotojais. Pasak darbdavių atstovų, pagrindinis akstinas, skatinantis įmones įgyvendinti bandomuosius projektus su PM teikėjais, – noras gauti būtinų kvalifikuotų darbuotojų ir galbūt pasireklamuoti kaip galimiems darbdaviams. Daugumos įmonių, su kurių atstovais buvo kalbėtasi (netgi tų, kuriose mokiniai nemokomi), atstovai mano, kad pameistrystė yra puiki įdarbinimo priemonė, nes ilgas pameistrystės laikotarpis kur kas patiki-

miau negu trumpas pokalbis su kandidatu dėl darbo padeda atskleisti darbuotojo gebėjimus.

Kalbantis su įmonių atstovais, paaiškėjo, kad šiuo metu dauguma įmonių, svarstydamos apie pameistrystės pranašumus, atsižvelgia tik į savo poreikius. Vos keletas darbdavių pageidauja mokyti darbuotojus, siekdami naudos savo sektoriui ir norėdami pritraukti bei išlaikyti reikiamą skaičių jame dirbančių kvalifikuotų darbuotojų. Tačiau šios darbdavių nuostatos, kuria remdamiesi jie priima mokinius vien savo poreikiams tenkinti, nereikėtų laikyti kliūtimi, trukdančia plėtoti pameistrystę. Šis požiūris yra palankus veiksnys, nes rodo, kad įmonės nori išmokyti ir išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, kurių joms nepavyksta rasti darbo rinkoje. Jeigu šios įmonių pastangos būtų remiamos ir joms būtų suteikiamos galimybės gauti naudą mokant jaunuolius, nenuoseklų mokymą įmonėse būtų galima ilgainiui sėkmingai paversti nuolatine veikla.

Pagal dabartines schemas, PM įstaigos paprastai kreipiasi į įmones, prašydamos priimti į darbą jų mokinius arba padėti parengti įmonių poreikius atitinkančius kursus ar programas. Kai kurios PM įstaigos ir DRMC yra pasirašę ilgalaikes bendradarbiavimo su įmonėmis sutartis dėl praktinio mokinių mokymo. Ko gero, dauguma įmonių į PM įtraukiamos pagal principą „iš apačios į viršų“: įmonių prašymu PM teikėjai nustato konkrečius mokymo poreikius, susijusius su įmonių verslo pobūdžiu. Puikus tokio dalyvavimo pavyzdys yra IT akademija⁽⁷⁾, įsteigta bendromis IRT asociacijos „Infobalt“, darbdavio „EIS Group“, ŠMM bei Vilniaus technologijų ir verslo profesinio mokymo centro pastangomis. Be to, įgyvendinama keletas „iš viršaus į apačią“ nukreiptų iniciatyvų: vykdomi bandomieji pameistrystės projektai (pavyzdžiui, „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“, koordinuojamas VJDRMC) arba teikiamos aktualios konsultacijos (pavyzdžiui, „Verslios Lietuvos“ projektas „Pameistrystė – galimybė eksporto plėtrai“⁽⁸⁾).

Rengiant teminę apžvalgą, buvo nustatytos šios kliūtys, mažinančios įmonių norą priimti pameistrus arba mokinius ir juos praktiškai mokyti:

- (a) mokinių motyvacijos stoka. Ne tik darbdaviai, bet ir PM įstaigų atstovai pripažįsta, kad mokinių motyvacija menka. Motyvacijos trūkumą ypač pabrėžė įmonės, įdarbinančios darbo biržų, įgyvendinančių ADRPP, atsiųstus pameistrus. Įmonių atstovai teigia, kad jaunuoliai, ateinantys iš PM įstaigų, turi itin silpną motyvaciją ir patys nežino, ko nori arba kuo

(7) IT akademija (lietuvių kalba). <http://itakademija.infobalt.lt/> (žiūrėta 2015-07-06).

(8) Projektas „Versli Lietuva“ (lietuvių kalba). <http://www.verslilietuva.lt/lt/paslaugos/paslaugos-eksportuotojams/pameistryste/> (žiūrėta 2015-07-06).

pageidautų tapti. Ir priešingai – besimokantys suaugusieji, jau turintys tam tikros darbo rinkos patirties, po patirtų pakilimų ir nuopolių ima suprasti, kad privalo įgyti „tikrą“ profesiją, ir yra kur kas labiau motyvuoti stengtis ir tapti profesionalais;

- (b) negalėjimas susigrąžinti mokymui skirtų investicijų. Įmonių atstovai nurodė dvi su tuo susijusias problemas. Pirmą, esamos PM programos pernelyg ilgos ir nelanksčios, kad įmonės galėtų įdarbinti žmones visam programų laikotarpiui. Jos norėtų trumpesnių programų, kad darbuotojai galėtų kuo greičiau imtis darbo gamybos arba paslaugų srityje. Įmonių atstovai beveik vienbalsiai išreiškė pageidavimą, kad PM įstaigų absolventai privalėtų tam tikrą laiką dirbti juos mokusioje įmonėje. Pokalbiuose dalyvavusių įmonių atstovai nurodė, kad jiems itin sudėtinga pritaikyti investicijų į mokymą grąžinimo išlygą ir priversti išmokytus darbuotojus tam tikrą laiką pas juos dirbti. Kai kurios įmonės net nežinojo, kad tokių galimybių yra. Nors šį įmonių susirūpinimą nesunku suprasti, pabrėžtina, kad:
 - (i) taikant ADRPP, kur galioja nuostata dėl įmonių investicijų susigrąžinimo, besimokantieji įsipareigoja baigę mokymus šešis mėnesius atidirbti konkrečiose įmonėse, tačiau daugelis jų palieka šias įmones vos pasibaigus minėtam šešių mėnesių laikotarpiui;
 - (ii) kai kurie mokiniai nurodė, kad nuostata dėl įmonių investicijų susigrąžinimo priverčia juos likti įmonėse, tačiau tai būtų galima pasiekti ir kitais būdais: užtikrinant tinkamą darbo užmokestį, įmonėje palaikant gerą darbo atmosferą, puoselėjant darbuotojų santykius ir teikiant jiems reikiamą paramą. Netgi mokiniai, kurie buvo patenkinti mokymusi įmonėse, teigė, kad nerekomenduotų šių įmonių kitiems jaunuoliams, nes jose nebuvo pasirūpinta anksčiau minėtomis motyvavimo priemonėmis;
- (c) reikalavimas, kad PM programoje dalyvautų bent 25 mokinių grupė. Tokios grupės yra per didelės darbdaviams, norintiems įgyvendinti mokymo programas. Netgi tada, kai įmonė bendradarbiauja su licencijuotu PM teikėju, PM įstaigoms sudėtinga organizuoti mokymą mokymo įstaigoje, ypač tais atvejais, kai konkrečios profesijos paklausa yra maža. Tiesa, švietimo ir mokslo ministro įsakyme „Dėl formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Švietimo ir mokslo ministerija, 2012 m., 27.4 straipsnis) nustatyta, kad, suderinus su PM įstaigos steigėju, galima sudaryti mažesnes grupes arba jungti dvi mažesnes skirtingų PM programų grupes į vieną jungtinę grupę, jeigu nėra galimybių tokio dydžio grupių suformuoti arba jeigu darbo rinkai programa labai reikalinga, tačiau tai nėra įprasta. Konsultuojantis su PM įstaigų ir įmonių atstovais, tokių atvejų nebuvo nustatyta;

- (d) įmonėje dirbančių profesijos meistrų, atitinkančių ŠMM reikalavimus, trūkumas ir esamų profesijos meistrų motyvacijos stoka. Sąnaudų, atsirandančių dėl prarasto našumo, paskiriant patyrusius darbuotojus mokyti pameistrius, dažniausiai yra itin didelės. Įmonių darbuotojai dažnai negali ir (arba) nenori mokyti kitų žmonių dėl didelio darbo krūvio, konfidencialumo aspektų, rizikos, kad bus sugadinta įranga, arba baimės dėl galimos konkurencijos ateityje. Įmonių atstovų nuomone, reikalavimus, keliamus įmonių profesijos meistrams, itin sunku įgyvendinti: 120 mokymo valandų arba trys kvalifikuoto darbuotojo darbo savaitės kainuoja pernelyg daug. Tik nedaugelis įmonių nurodė skatinančios savo darbuotojus – profesijos meistrus – papildomomis išmokomis ir (arba) kitomis privilegijomis, pavyzdžiui, papildomomis atostogomis, už tai, kad šie darbuotojai atlieka svarbią misiją, tobulėja ir yra konkurencingi;
- (e) kiti aspektai:
- (i) apklausti mokinių nemokančių įmonių atstovai teigė, kad jeigu šalyje būtų įgyvendinta dualinio mokymo schema, jie mielai priimtų pameistrių;
 - (ii) paprastai įmonės nėra suinteresuotos mokyti bedarbius – kai kurios turi nesėkmingos patirties, o kitos nieko nežino apie ADRPP teikiamą naudą. Darbdaviams reikia kvalifikuotų specialistų, o bedarbių kvalifikacija dažniausiai yra žema; įmonės įtariai vertina ilgalaikius bedarbius, nes vadovaujasi su jais susijusiais stereotipais;
 - (iii) jeigu bus remiamos įmonės, norinčios priimti jaunus mokinius dirbti pameistriais, pagerės pastaryjų įsidarbinimo galimybės, o ilgainiui sumažės bedarbių skaičius. Informacija apie sėkmingą patirtį pasklis tarp kitų įmonių, ir pameistrius priimančių įmonių gerokai pagausės;
 - (iv) įmonės nenori priimti mokinių, neturinčių teorinių žinių. Tai taikytina ne tik profesinėms žinioms, bet ir bendriesiems gebėjimams, kaipantai: bendravimo, darbo etikos, užsienio kalbų, laiko organizavimo. Praktinis mokymas įmonėje suteikia pameistriui konkrečių techninių žinių, gebėjimų ir tai nulemia, koku specialistu jis taps;
 - (v) darbdaviai mano, kad, ugdant PM įstaigų mokinių (ypač pameistrių) verslumo gebėjimus, ilgainiui bus galima sukurti pameistrystės verslumo kultūrą, nes baigę mokytis ir pradėdami savo verslą pameistriai noriau patys priims jaunimą į savo įmones.

4.3.2. Įmonių atranka

Mokinius priimančių įmonių teisės ir pareigos paprastai nustatomos trišalėse mokymo sutartyse, tačiau jos nėra konkrečiai paaiškintos nacionaliniu lygme-

niu. Dauguma suinteresuotųjų asmenų, su kuriais buvo kalbėtasi, iškėlė šį pagrindinį klausimą: ar iš įmonių galima tikėtis, kad jos vykdytų visus mokymo darbo vietoje organizavimo įsipareigojimus. Atlikus teminę apžvalgą, paaiškėjo, kad šį klausimą galima išspręsti, taikant dvi viena kitą papildančias priemones: atrenkant mokymo įmones ir pasitelkiant keletą įmonių reikiamam mokymo turiniui įgyvendinti.

Vienas sprendimas, plačiai taikomas valstybėse, turinčiose stiprias pameistrystės tradicijas, – pameistrius priimančių įmonių atranka (formali arba neformali). Kadangi šiuo metu Lietuvoje ne taip paprasta rasti įmonių, norinčių priimti pameistrių, ši atranka galėtų būti pagrįsta tik būtiniausiais reikalavimais ir stebėsena, kartu prašant mokinių ir mokytojų suteikti grįžtamąją informaciją. Įmonių atranka padės sukurti didesnę ir skaidresnę jų konkurenciją ir pagerins pameistrystės kokybę.

Rengiant teminę apžvalgą, paaiškėjo, kad Lietuvos suinteresuotieji asmenys neturi bendros nuomonės apie tai, ar derėtų organizuoti įmonių, suteikiančių pameistrystės vietų, atranką. Kai kurių įmonių atstovai tikisi, kad tai galbūt padėtų sumažinti piktnaudžiavimą pameistryste, sustiprinti įmonių susidomėjimą bei atsakomybę ir išvengti nesėkmingos pameistrystės patirties, griauinančios pasitikėjimą visa sistema. Kai kurie darbdavių atstovai mano, kad įmonėms galima taikyti konkrečiai nustatytus kriterijus: tai turėtų būti patirtis darbo rinkoje, vadovaujamasis vaidmuo konkrečiame sektoriuje, patirtis įgyvendinant pameistrystės formą, absolventų įdarbinimas, tinkamai palaiškoma ir prižiūrima mokymo programa, bendradarbiavimas su PM teikėjais.

Kita vertus, PM atstovai teigia, kad kiekviena atrankos procedūra tik padidintų įmonėms tenkančią našta ir galbūt sumažintų jų norą priimti pameistrių.

4.3.3. Kas padėtų įmonėms

Šalyje vyrauja bendra nuomonė, kad įmonės labiausiai suinteresuotos finansine parama, ir būtent ši parama motyvuotų įmones priimti mokinių, tačiau rengiant apžvalgą tai nebuvo visiškai patvirtinta. Pasak darbdavių atstovų, finansinė parama įmonėms yra ne toks svarbus veiksnys, kaip, pavyzdžiui, kokybė ir pameistrių motyvacija arba kiti nefinansiniai aspektai. Galimybę gauti finansinę paramą dažniau pabrėžė paslaugų sektoriuje dirbančių MVĮ ir pameistrystės programose nedalyvaujančių įmonių atstovai.

Įmonės nurodė šias nefinansines paskatas:

- (a) PM programų lankstumas ir galimybė nedelsiant reaguoti į pramonėje vykstančius pokyčius, įskaitant PM turinio suskirstymą moduliais ir galimybę rengti naujas mokymo programas ar modulius itin paklausioms arba naujoms profesijoms (pavyzdžiui, krano operatorius-mašinistas ar šaltkal-

- vis, metalo pramonės darbuotojas ir įrankių gamintojas);
- (b) kai įmonės priima daug pameistrių, administracinė našta galėtų tekti PM įstaigai ar verslo paramos agentūrai;
 - (c) informacijos sistema ir populiarinimo kampanijos;
 - (d) viešas kokybiškas mokymo paslaugas teikiančių įmonių pripažinimas, pavyzdžiui, rengiant kasmetines konferencijas, per kurias būtų pristatoma geroji patirtis ir apdovanojamos sėkmingiausiai pameistrystę organizavusios įmonės;
 - (e) vieno langelio principu veikianti tarnyba, tarpininkaujanti tarp kandidatų į pameistrus ir konkrečių įmonių, organizuojanti motyvacijos testus, padedanti nustatyti interesus ir pameistrių mokymosi poreikius.

Be to, apklausti įmonių atstovai nurodė šias, jų manymu, tinkamas finansines paskatas:

- (a) vidutinio dydžio ir didelės įmonės galėtų būti kviečiamos įgyvendinti bandomuosius projektus PPM srityje, atlyginant ar pasidalijant jų investicijas. Remiantis tyrimų duomenimis, darbdaviai matytų geresnį išlaidų ir naudų, kokybės ir kainos santykį, jei turėtų galimybę ilgiau mokyti mokinius savo įmonėje. Taip jos taptų nuolat pameistrus mokančiomis įmonėmis;
- (b) investicijų skatinimo priemonės (tai yra darbdavių pasiūlymas): kuo daugiau įmonė investuoja, tuo didesnė jos sąnaudų dalis atlyginama. Ši priemonė gali sudominti ir MVĮ;
- (c) išlaidų, susijusių su įmonėse dirbančių profesijos meistrų atitraukimu nuo jų darbo, kompensavimas. Šiuo metu įgyvendinama viena schema, pagal kurią atlyginama 20 proc. profesijos meistrų darbo laiko. Tačiau ši schema įgyvendinama pagal ESF finansuojamą projektą;
- (d) valstybė galėtų teikti tam tikrą finansinę paramą pameistrių kelionių išlaidoms atlyginti, jeigu jų darbo vieta būtų toli nuo namų. Kartais mokiniai renkasi arčiau namų esančias vietas, o ne tolimesnes, kuriose galbūt yra kur kas daugiau galimybių mokytis; be to, mažuose miesteliuose įsikūrusios įmonės taip pat patiria sunkumų, pritraukdamos mokinių iš kitų vietų;
- (e) PM įstaigoms būtų galima skirti papildomų lėšų ir taip paremti jų rinkodaros veiklą, kurios tikslas – pritraukti įmonių, ir užsitikrinti pajėgumus, siekiant bendradarbiauti su įmonėmis praktinio mokymo metu.

Suinteresuotieji asmenys nurodė įvairias išlaidas, kompensuotinas priėmus specialias nuostatas: taikant mokesčių lengvatas, skiriant kompensacijas profesijos meistrams, atlyginant įmonėms už mokomąją medžiagą, kompensuojant mokinių ir profesijos meistrų socialinio draudimo įmokas. Tačiau įmonių atstovai neturėjo vieningos nuomonės dėl šių priemonių būtinumo ir galbūt ne

visas jas vertėtų įgyvendinti. Atsakingos ministerijos bendradarbiaudamos galėtų parengti nuolatinę finansavimo schemą, priimtina valstybės biudžetui (o ne tik ES fondams), pagal kurią būtų galima remti tam tikrus mokymosi įmonėse aspektus. Šias nuostatas derėtų aptarti su socialiniais partneriais ir įmonių atstovais. Jeigu įmonės žinotų, kokios išlaidos joms bus atlygintos (visos ar iš dalies), jos veikiausiai kur kas mieliau priimtų pameistrių.

Darbdavių organizacijos, išskyrus keletą pramonės įmonių asociacijų, retai atlieka pagrindinį vaidmenį sudominant ir paremiant įmones, nors tai galėtų tapti svarbiu palankiu veiksmu, įgyvendinant pameistrystę Lietuvoje. Darbdavių organizacijos galėtų imtis aktyvaus vaidmens nustatant ir apibendrinant įmonių mokymosi poreikius bei joms trūkstamus gebėjimus, apie tai informuojant PM teikėjus.

4.4. Mokymosi vietų (profesinio mokymo įstaigų ir įmonių) bendradarbiavimas

Pameistrystės esmė – mokymasis bent dviejose vietose: įmonėje (tai pagrindinė vieta) ir PM įstaigoje. Tačiau kartais mokiniams tenka mokytis ir trečioje vietoje, siekiant įgyti gebėjimų ir kompetencijų, kurių pirmosios dvi negali pasiūlyti. To dažniausiai prireikia tada, kai dauguma pameistrių įdarbinančių įmonių yra MVĮ ir dirba siauroje srityje; šiuo atveju gali įsijungti ir keleto įmonių įsteigtos organizacijos ar prekybos, pramonės ir amatų rūmai. Daugelis Lietuvoje veikiančių įmonių yra mažosios įmonės, turinčios nedidelius mokymo pajėgumus, todėl derėtų iki galo išnaudoti visas sektorinių praktinio mokymo centrų galimybes, kad pameistrai, dalyvaudami praktiniame mokyme, galėtų įgyti kvalifikacijai reikalingas platesnes kompetencijas.

Rengiant apžvalgą nustatyta daug sėkmingo PM įstaigų ir įmonių, organizuojančių praktinį mokymą pagal esamas programas, bendradarbiavimo pavyzdžių. Tačiau kartu pastebėta ir tai, kad labai trūksta abipusio darbdavių ir PM teikėjų pasitikėjimo, be to, šių dalyvių požiūriai ir lūkesčiai gerokai skiriasi, taigi šią problemą derėtų nedelsiant spręsti.

Įmonės ir mokymo įstaigos turėtų veikti koordinuotai, bendradarbiauti, aiškiai pasiskirstyti pareigas ir užtikrinti grįžtamąjį ryšį. Viena mokymosi vieta (t. y. įmonė ar mokymo įstaiga) turi atlikti koordinuojamąjį vaidmenį ir imtis bendrosios atsakomybės už tai, kad programa mokiniui būtų sklandžiai įgyvendinta. Šis vaidmuo turi būti nustatytas įstatymuose. Rengiant šią apžvalgą paaiškėjo netikėta problema: rengdami mokymo programas, PM tei-

kėjai sistemingai nebendradarbiauja su kitomis tuose pačiuose sektoriuose veikiančiomis mokymo įstaigomis. Iš dalies galima suprasti, kad tokia padėtis yra susijusi su PM įstaigų konkurencija dėl mokinių, tačiau kelių regionų mokymo įstaigų bendradarbiavimas suteiktų naudos visam sektoriui ir padėtų sutelkti išteklius, būtinus siekiant pritaikyti programas pameistrystės modeliui. Be to, būtų pravartu bendradarbiauti ir veiksmingai naudojantis sektoriniais praktinio mokymo centrais, skirtais įvairių PM įstaigų mokiniams ir mokytojams.

Įsakyme „Dėl reikalavimų profesinio mokymo sutartims ir jų registravimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Švietimo ir mokslo ministerija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2010 m.) apibrėžti mokymo įstaigos ir įmonės vaidmenys, tačiau šiame dokumente nenustatyta, kaip jos turėtų bendradarbiauti. Interviu metu paaiškėjo, kad pagal nusistovėjusią schemą formalaus koordinuojamojo vaidmens paprastai imasi PM teikėjai, ir tai galima suprasti, atsižvelgiant į faktą, kad būtent mokymo įstaigai tenka bendroji atsakomybė už programos įgyvendinimą. Be to, PM teikėjai rengia trišales sutartis. Interviu metu visi respondentai sutiko, kad pasirašyti dvišales ar trišales sutartis visiškai paprasta ir tai nekelia papildomų sunkumų. Tačiau, jeigu į šias sutartis reikėtų įtraukti suderintus mokymo planus, tektų įdėti papildomų pastangų ir išteklių.

Taigi PM teikėjams būtų reikalinga parama, taip pat finansinė, galbūt perkirstant finansavimą. Mokytojams turėtų būtų užtikrintas pakankamas darbo valandų skaičius arba mokama kaip už visą darbo dieną, kad jie galėtų rengti ir pritaikyti mokymo planus, stebėti mokinių pažangą įmonėse, lankydamiesi mokymosi vietose ir bendraudami su mokinių profesijos meistrais. PM įstaigose galima patvirtinti atskirą pameistrystės koordinatoriaus pareigybę, nors gali atsitikti taip, kad šis darbuotojas taps veikiau administratoriumi negu turinio koordinatoriumi.

Dauguma mokymo įstaigų turi neformalių įmonių, priimančių mokinius atlikti praktikos, tinklų; kai kurios mokymo įstaigos pasirašė formalias sutartis su šiomis įmonėmis. Tą patį galima pasakyti ir apie DRMC centrus, tačiau pastarieji patys aktyviai stengiasi įtraukti įmones dalyvauti mokymo programose. Ši tradicija veikiausiai padės lengviau įgyvendinti pameistrystės programas, tačiau dar turi būti geriau išsiaiškinti ir išplėtoti šie bendradarbiavimo elementai:

(a) Besimokančiųjų ir įmonių poreikių suderinimas.

Šiuo metu nėra jokios sistemos, kuri padėtų suvesti besimokančiuosius ir įmones arba suteiktų informacijos apie esamas programas ir praktinio mokymo vietas. Be to, nesudarytas įmonių, galinčių nuolat siūlyti pameistrystės vietas, sąrašas. Darbdavių atstovai dažnai minėjo, kad būtų

pravartu įsteigti tokią tarnybą. PM teikėjai atkreipė dėmesį, kad sunku rasti vietų nepilnamečiams mokiniams (dar nesulaukusiems 18 metų) ir mažuose miesteliuose, kur menkas įmonių pasirinkimas. Mokiniai nurodė, kad praktinio mokymosi vietas jie paprastai turi susirasti patys: jaunuoliams skiriama viena ar dvi savaitės įmonei susirasti, o jeigu to nepavyksta padaryti, praktinio mokymosi vietą jiems skiria mokymo įstaiga.

Kai kurie darbdaviai tvirtina bendradarbiaujantys su PM įstaigomis, norėdami susirasti gerų kandidatų praktikai atlikti, tačiau jie pernelyg nesištemgia pritraukti mokinių į savo įmones. Kelios įmonės pačios vykdo atranką (3 intarpas).

3 intarpas. Įmonių taikomi mokinių pritraukimo metodai

Viena įmonė, kai į ją kreipiasi PM įstaigos mokytojai, atlieka visų siūlomų kandidatų vertinimą. Dėl dviejų praktikos vietų paprastai varžosi aštuoni mokiniai. Įmonė organizuoja trijų pakopų vertinimą: pirmiausia vyksta pradinis pokalbis su personalo vadovu, tada atliekamas techninių žinių patikrinimas, o vėliau surengiamas antrasis pokalbis su įmonėje dirbančiu profesijos meistru. Remdamasis vertintojų atsiliepimais, žinių patikrinimo rezultatais ir profesijos mokytojo rekomendacija, įmonės vadovas nusprendžia, kuriuos mokinius priimti.

Kita įmonė kandidatų atranką paveda atlikti mokymo centrui. Atrinkti kandidatai pasikalba su įmonėje dirbančiais profesijos meistrais ir, jeigu šių pokalbių rezultatai geri, pasirašoma trišalė sutartis, o besimokantieji pradeda mokytis pagal TPM programą.

Kitos įmonės, siekdamos atpažinti ir pritraukti gabius jaunuolius, taiko naujoviškus metodus: jaunuųjų automechanikų konkursą arba „Pelenės“ konkursą jaunosioms kirpėjoms.

Be to, darbdaviai mano, kad PM įstaigos turėtų vykdyti motyvacijos patikrinimą ir joms atrinkti mokinius. Įmonių atstovai pabrėžė, kad pameistrio motyvacija yra lemiamas veiksnys apsisprendžiant, ar jį įdarbinti. Jeigu darbdavys pastebi, kad pameistrys turi stiprią motyvaciją ir sparčiai mokosi, jis mielai priima mokinį į savo įmonę, net jeigu neturi laisvų vietų. Kartais įmonės įdarbina šiuos asmenis dar nepasibaigus pameistrystės laikui (pavyzdžiui, metalo pramonės darbuotojus ar automobilių mechanikus).

(b) Besimokančiųjų rengimas ir supažindinimas su darbu įmonėse.

PM teikėjai paprastai supažindina mokinius su būsimu darbu, prieš jiems išvykstant į įmones, tačiau tai dažniausiai apsiriboja mokinių teisių ir pareigų paaiškinimu. Nėra nustatytų taisyklių, kuriomis būtų reglamentuojama, ką mokiniai turėtų žinoti, prieš pradėdami praktinį mokymą įmonėje,

o tai sukelia tam tikrą darbdavių nepasitenkinimą: įmonių atstovai skundžiasi, kad pas juos ateina visiškai neparengti mokiniai, dažnai net nesuprantantys, ko jie atėjo į įmonę ir ką ten turės veikti. PPM mokiniai prisipažino, kad nežinojo, ko turės mokytis įmonėse, ir nebuvo girdėję apie mokymo planą (tiesa, jie numanė, kad šis planas veikiausiai egzistuoja, o mokytojai ir profesijos meistrai yra su juo susipažinę).

Labai svarbu, kad besimokantieji žinotų, kokios yra jų teisės ir kaip jas užtikrinti. Buvo nustatyta atvejų, kai mokiniai po keletą mėnesių kartojo vis tas pačias nuobodžias užduotis ir nereikalavo ką nors pakeisti, o kiti, informuoti apie savo teises, atsisakė dirbti jiems neaktualius darbus arba reikalavo skirti aktualesnes ir sudėtingesnes užduotis, susijusias su jų mokymosi programa. Manome, kad šiuo atveju mokiniams padėtų tam tikra vieninga rekomendacinė medžiaga.

Kol kas pameistrystė itin lėtai skinasi kelią į PM sistemą ir dėl to susirūpinimą išreiškė visi suinteresuotieji asmenys. Todėl būtų aktualu apsvaistyti tam tikrą mokinių bandomąjį laikotarpį (maždaug mėnesio trukmės). Visos apklaustų suinteresuotųjų asmenų grupės mano, kad taip būtų galima užtikrinti veiksmingesnį mokymąsi ir stipresnę mokinio motyvaciją: per šį laiką būsimasis pameistris galėtų pasitikrinti, ar darbas atitinka jo lūkesčius, ir įsitikinti, ar jis tikrai nori imtis šios profesijos ir dirbti šioje įmonėje; darbdavys galėtų geriau įvertinti galimą darbuotoją ir, jeigu šio įvertinimo rezultatai būtų teigiami, nustatyti konkrečius mokymo poreikius; PM įstaiga galėtų veiksmingiau parengti mokymo planą.

(c) Bendravimo būdai ir grįžtamasis ryšys.

Kol kas trūksta tinkamų bendravimo mechanizmų, užtikrinančių reikiamos informacijos perdavimą ir tinkamus perdavimo būdus.

Besimokantieji mano, kad abi mokymosi vietos turėtų kartu užtikrinti jiems sąlygas mokytis ir praktiškai pritaikyti mokymosi rezultatus. Mokiniai nurodė, kad teorinis ir praktinis mokymas vienas kitą tinkamai papildė tada, kai PM įstaigoje dėstomas teorinis turinys buvo suderintas su praktiniu mokymu ir jį atitiko, taigi jie galėjo pritaikyti įgytas žinias ir nustatyti tolesnius mokymosi poreikius. Tačiau skirtingi PM teikėjų, įmonių lūkesčiai ir aiškią struktūrą turinčio bendravimo stoka trukdo pasinaudoti vienas kitą papildančio teorinio ir praktinio mokymo pranašumais:

- (i) įmonės tikisi, kad PM įstaigos suteiks mokiniams tvirtą teorinį pagrindą, motyvuos juos dirbti ir išugdys jų bendruosius gebėjimus; kai kurie įmonėse dirbantys profesijos meistrai ir direktoriai prisipažino, kad būtų patenkinti, jeigu PM įstaigos juos informuotų, kokių žinių turi į jų įmonę atėję mokiniai ir ko įmonė juos turėtų išmokyti. Darbdaviai

- linkę griežtai reikalauti nuolatinės pažangos, vis didesnio darbo našumo, darbo kokybės ir spartaus žinių įgijimo;
- (ii) besimokantieji tikisi, kad PM teikėjai parengs juos pagal naujausius standartus, supažindins su tikra pramonės įmonių veikla ir prižiūrės jų darbą įmonėse. Mokiniai pabrėžė, kad įmonės jiems suteikė patirties, susijusios su įvairiomis tikro gyvenimo situacijomis, ir aprūpino medžiaga, kurios jie negalėjo gauti mokymo įstaigose;
 - (iii) PM teikėjai dažnai priekaištavo įmonėms, kad šios nesuteikia mokiniams progų teorines žinias pritaikyti tikroje aplinkoje ir išsiugdyti bendruosius gebėjimus, pranokstančius konkrečios profesijos reikalavimus. Be to, PM įstaigos mano, kad pameistriams derėtų išbandyti darbą skirtinguose įmonės skyriuose, kad jie turėtų galimybę išsiugdyti įvairias kompetencijas, kurių jiems prireiks dirbant pagal profesiją ateityje.

Įmonių ir PM įstaigų bendravimas turėtų aprėpti ir grįžtamąjį ryšį dėl mokinių pažangos ir rezultatų. Interviu metu paaiškėjo, kad atsiliepimai apie mokinių pažangą įmonėse paprastai apsiriboja keliais telefono skambučiais arba el. laiškais, o kartais (paprastai DRMC) surengiami profesijos mokytojų ir įmonėse dirbančių profesijos meistrų susitikimai. PM teikėjai, įgyvendinantys bandomuosius projektus, arba DRMC nuolat vertina besimokančiųjų pažangą ir reikalauja, kad jie parodytų praktinius gebėjimus, įgytus tose srityse, kuriose buvo nustatyti gebėjimų trūkumai, o tada šiuos rezultatus aptaria su pameistrystę organizuojančiomis įmonėmis. Tačiau iš pokalbių su darbdavių atstovais paaiškėjo, kad ne visos įmonės stebi pameistrių pažangą. Tais atvejais, kai ši pažanga stebima, vertinimą atlieka įmonėse dirbantys profesijos meistrai, pasitarę su skyrių vadovais, administracijos darbuotojais ir kitais bendradarbiais. Anot darbdavių atstovų, profesijos meistrai retai konsultuojasi su profesijos mokytojais dėl mokinių pažangos.

Nors dauguma mokinių, su kuriais buvo kalbėtasi, prisipažino esą patenkinti įmonėje atliktos praktikos patirtimi, kai kurių profesijos mokytojų nuomone, besimokantieji tiesiog išnaudojami kaip pigi darbo jėga, jiems skiriamą atlikti besikartojančius darbus, kuriems reikia menkų gebėjimų. Kartais pameistrai atlikdavo itin paprastas užduotis, kurių sudėtingumas laikui bėgant nedidėjo.

Elektroninis mokinių dienynas kol kas yra gana formalus ir nepadeda bendrauti ar perduoti informacijos. Visi respondentai – mokiniai, profesijos meistrai ir profesijos mokytojai – manė, kad elektroninis dienynas galėtų tapti puikia priemone, padedančia stebėti mokinių pažangą, keistis informacija ir koordinuoti turinį tarp dviejų mokymosi vietų ir mokinių.

Mokiniam, įgijusiems visas kompetencijas, nustatytas profesinio rengimo arba profesiniuose standartuose, išduodamas kvalifikacijos pažymėjimas, neatsižvelgiant į tai, kur mokiniai įgijo šias kompetencijas. Pažymėjimas suteikiamas, remiantis kvalifikacinio egzamino rezultatais, o tai tinkama pameistrystei.

Tačiau problemų kelia tai, kad kai kuriuose sektoriuose, vien įgijus kvalifikacijos pažymėjimą, savaime nesuteikiama teisė imtis konkretaus darbo. Įmonės nurodė, kad PM įstaigų absolventai dar privalo įgyti iki devynių papildomų pažymėjimų (įskaitant higienos, gaisrinės saugos ir darbo saugos), o jie neišduodami mokantis pagal PM programas. Įmonės pageidautų, kad PM teikėjai į savo programas įtrauktų ir šias temas. ŠMM galėtų išnagrinėti, kuriuos valstybės nustatytus reikalavimus būtų pravartu įtraukti į ŠMM tvirtinamas PM programas.

Dar vienas nustatytas Lietuvai svarbus aspektas – kaip užtikrinti įvairiapusį mokinių mokymąsi, jiems suteikiant galimybių padirbėti pameistriaus keliose įmonėse. Be to, kyla klausimas, kaip užtikrinti mokymo tęstinumą tuo atveju, jeigu mokinį priėmusi įmonė nebegali jo toliau mokyti: kaip apsaugoti patį besimokantįjį ir išlaikyti jo mokymosi pasiekimus.

PPM arba bandomųjų schemų atveju PM teikėjai privalo surasti mokiniams kitą darbo vietą. Pagal darbo biržų remiamas ADRPP programas, jeigu įmonė nebegali mokyti pagal nustatytą planą, paprastai ji pati arba teritorinė darbo birža suranda mokiniui kitą darbdavį, su juo pasirašoma sutartis; šia sutartimi perduodamos ir buvusio darbdavio pareigos. Jeigu savo įsipareigojimų nevykdo pameistrystės įmonė gali išsireikalaus, kad jis atlygintų padarytą žalą, o teritorinė darbo birža gali padėti įmonei susirasti kitą pameistrį. Šį visiems naudingą sprendimą surado įmonės, tačiau nėra aiškių rekomendacijų, kaip derėtų elgtis, kai įsipareigojimų nevykdo pameistriaus.

4.4.1. Kaip paskirstyti mokymosi turinį

Pameistrystė turėtų būti įgyvendinama vadovaujantis mokymo planu, parengtu remiantis pripažintais standartais ir ugdymo turiniu. Pameistrystė turėtų apimti visą mokymosi rezultatų, kuriuos mokinys turi pasiekti, spektrą, kad jam būtų suteikta kvalifikacija. Abi mokymosi vietos ir mokinys turėtų susitarti ir būti informuoti apie šio plano turinį. Abi mokymosi vietos turi žinoti, kaip paskirstytas mokymo turinys ir kuri už ką atsakinga.

Įgyvendindamos mokyklines programas, PM įstaigos parengia standartinį mokymo planus. Tačiau mokiniai ir įmonėse dirbantys profesijos meistrai teigia, kad neturi galimybės susipažinti su šiais planais arba planai parengiami formaliai ir neatitinka tikro mokymosi įmonėje turinio. Įmonės skundžiasi, kad

joms sunku suskirstyti PM įstaigų pateiktus planus į aštuonių valandų trukmės užduotis, ir tai tik patvirtina, kad šie dokumentai yra formalaus pobūdžio. PM teikėjai ir įmonės turėtų aptarti ir suderinti mokymo planus, tačiau kol kas trūksta gairių, kaip tai atlikti.

Mokymo turinys formuojamas vadovaujantis ŠMM patvirtintais ir su ŪM suderintais profesiniais standartais. Šiais kompetencijomis pagrįstais standartais apibrėžiami konkrečių kvalifikacijų mokymosi rezultatai. PM organizatoriai, rengdami mokymo programas, atsižvelgia į atitinkamus standartus; parengtas mokymo programas vertina Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (KPMPC), o ŠMM jas įtraukia į registrą. Teoriškai atrodo, kad dėl tokios tvarkos neturėtų būti sudėtinga mokymo programas pritaikyti pameistrystei, tačiau šį klausimą dar reikia geriau išaiškinti galimiems organizatoriams. Be to, visus standartus, kvalifikacijas ir programas derėtų reguliariai atnaujinti.

Verslo atstovai skundėsi, kad PM įstaigos dažniausiai neskiria pakankamai laiko pokalbiams su įmonių atstovais apie jų poreikius arba šiuo metu įmonėse taikomus darbo metodus. Vadinasi, PM įstaigose mokiniams neretai dėstomas pasenęs turinys ir aiškinami seni darbo metodai, nebetaikomi šiuolaikinėje darbo aplinkoje, todėl tik gavusiems darbą pameistriams tenka skubiai mokytis naujų metodų. Kai kurie interviu atskleidė, kad mokinių lūkesčiai gerokai skiriasi nuo faktinio mokymosi įmonėje: mokymasis įmonėse mokiniams pasirodė kur kas pažangesnis ir technologiškai sudėtingesnis, negu jie tikėjosi.

Kadangi šiuo metu nėra pameistrystei pritaiktų programų, turinio koordinavimas dažniausiai susijęs su naujovėmis. Pavyzdžiui, vienu atveju profesijos mokytojas lankėsi įmonės statybos aikštelėje ir po tris keturias valandas per dieną mokiniams dėstė teorinį turinį; tada mokiniai stebėjo, kaip atliekamas darbas, ir dirbo mokytojo prižiūrimi. Tačiau kol kas šį metodą galima taikyti tik vykdant tam tikrus projektus, kai skiriama užtektinai lėšų ir mokytojai turi pakankamai laiko taip mokyti.

Taikomi skirtingi mokymosi laiko vienoje ar kitoje vietoje keitimo modeliai. Pavyzdžiui, vieną dieną gali būti mokomasi PM įstaigoje, o tada keturias dienas dirbama įmonėje arba vieną ar dvi savaites praleidžiama PM įstaigoje, o tada vieną ar dvi savaites įmonėje. Įgyvendinant mokyklines programas, paskutiniaisiais mokymosi metais atliekama baigiamoji praktika, kai mokiniai visą laiką praleidžia įmonėse. Vykdant projektus, sprendimai priimami pagal konkrečią situaciją. Pavyzdžiui, remiantis bandomuoju TPM projektu, mokymosi vietų kaitos modelis gali būti keičiamas, įvertinus besimokančiojo pasiektą pažangą: jeigu paaiškėja, kad mokiniui reikia geriau teoriškai pasirengti, jis grįžta į PM įstaigą.

Įgyvendindama pameistrystės formą, ŠMM turėtų nuspręsti, kaip bus keičiamos mokymosi vietos. Darbdaviai dažniausiai turi savų pageidavimų, susijusių su teorinio mokymo struktūra (tai gali būti ištisinis ilgalaikis teorinis mokymas, po kurio organizuojamas praktinis mokymas, arba kuo ankstesnė praktinio mokymo pradžia, siekiant padidinti PM įstaigoje organizuojamo teorinio mokymo veiksmingumą) ir tvarkaraščiais (mokymas gali vykti visą dieną, vakarais arba įmonės patalpose). DRMC (jie įgyvendina projektus arba ieško kitų finansavimo būdų) nuolat taikosi prie darbdavių poreikių, tačiau PM įstaigoms, ko gero, tai kelia nemažų sunkumų. Apklausti PM teikėjai išreiškė būgštavimus, kad pameistrystė bus organizuota chaotiškai ir ėmus ją įgyvendinti kils neaiškumų dėl PM įstaigų veiklos – tvarkaraščių ir mokytojų darbo krūvio. Be to, PM įstaigų atstovai įsitikinę, kad mokymas PM įstaigoje turi trukti vienerius metus, nes pagal tai skirstomos ir apskaičiuojamos mokymo valandos.

Savaime suprantama, kad pameistrystės programos turi būti įgyvendinamos, atsižvelgiant į bendrąją PM organizavimo tvarką, pavyzdžiui, mokslo metams turės būti taikomi įprasti reikalavimai, o pameistriams reikės stoti į PM įstaigas. Tačiau PM teikėjams teks pritaikyti tvarkaraščius, kad galėtų priimti mokinius mokytis po keletą dienų per savaitę, o įmonės turės pritaikyti besimokančiųjų darbo grafikus, kad jie galėtų lankyti pamokas po keletą dienų per savaitę. Visos šios sąlygos turi būti aptartos ir įtvirtintos pameistrystės sutartyse. PM įstaigos privalės organizuoti pamokas tam tikromis savaitės dienomis ir apie tai informuoti įmones, su kuriomis bendradarbiauja. Atsižvelgiant į tai, kad PM įstaigos paprastai jau turi konkrečiuose sektoriuose veikiančių įmonių tinklą, tai neturėtų kelti didelių sunkumų. Be to, galima susitarti su pameistrystėje dalyvaujančiomis sektorinėmis darbdavių organizacijomis, o tada pranešti PM įstaigoms ir įmonėms. Koordinuojant veiklas būtų galima atsižvelgti į darbo sezoniškumą arba galimybę į kai kuriuos sektorius priimti anksčiau nesimokiusius mokinius (šiuo metu kai kurie darbdaviai ir PM įstaigos tai laiko nemaža kliūtimi).

Dideli lūkesčiai siejami su modulinėmis programomis, kurias šiuo metu rengia ministerijos, PM įstaigos ir įmonės. Tikimasi, kad modulinės programos padės lengviau įdiegti pameistrystę, nes jas įgyvendinant bus paprasčiau paskirstyti mokymo turinį tarp skirtingų mokymosi vietų. Įmonių atstovai taip pat prisipažino laukiantys PM turinio suskirstymo į modulius, nors ir negalėjo tiksliai pasakyti, kaip jos gali padėti paskirstyti mokymo turinį tarp įmonių ir PM įstaigų. Tiesa, negalima užtikrinti, kad vienas modulis bus įgyvendinamas vienoje įmonėje. Tačiau visi suinteresuotieji asmenys pripažino, kad iš pradžių bus reikalingos konsultacijos, kaip kuo efektyviau pritaikyti parengtus modulius.

4.4.2. Kuo galėtų prisidėti sektoriniai praktinio mokymo centrai

Sektoriniai praktinio mokymo centrai – tai svarbi valstybės investicija (paramą skyrė ir ES fondai), stiprinant PM kokybę ir patrauklumą, sukuriant geresnę infrastruktūrą. Šie centrai aprūpinti naujausiomis technologijomis ir įrenginiais, juose galima simuliuoti realybei artimą darbo aplinką. Besimokantieji centruose galėtų įgyti platesnes, nei reikia kvalifikacijoms, kompetencijas, kurių atskiros įmonės (dauguma jų yra MVĮ) vienos negali išugdyti.

Centrai įrengiami veikiančiuose PM įstaigose ir yra orientuoti į:

- (a) praktinį mokymo įstaigos, kurioje jie įrengti, ir kitų mokymo įstaigų mokinių mokymą;
- (b) kitų mokymo įstaigų mokytojų ir įmonėse dirbančių profesijos meistrų kvalifikacijos tobulinimą;
- (c) tikrą gamybą.

Susidaro įspūdis, kad pirmieji sektoriniai praktinio mokymo centrai patyrė sunkumų, įdarbindami ir išlaikydami kvalifikuotus bei patyrusius profesijos mokytojus, gebančius dirbti ir mokyti su naujausia technologine įranga. Darbdaviai skundėsi, kad trūksta kompetentingų profesijos mokytojų, galinčių kokybiškai mokyti šiuose centruose. Įmonių atstovai abejojo, ar yra pakankamai reikiamų gebėjimų turinčių pedagogų, galinčių naudotis nauja centruose sumontuota įranga. Šias abejones patvirtino ir vienas PM įstaigos atstovas, manantis, kad dauguma profesijos mokytojų nemoka dirbti šiuolaikiniais įrenginiais, sumontuotais sektoriuose praktinio mokymo centruose.

Įmonių darbuotojai, turintys tinkamą kvalifikaciją ir patirties, reikalingos mokant PM įstaigose, paprastai nenori imtis šių pareigų dėl prastų darbo sąlygų, pavyzdžiui, darbo atsakomybės ir užmokesčio santykis PM įstaigose kur kas blogesnis negu privačiame sektoriuje. Vadinas, reikia išmokyti profesijos mokytojus naudotis įranga, kad jie galėtų to išmokyti ir mokinius. Todėl privalu kuo glaudžiau bendradarbiauti su konkrečiame sektoriuje veikiančiomis įmonėmis ir jose dirbančiais profesijos meistrais, juos įtraukti į PM ir skatinti profesinius mainus su profesijos mokytojais.

Be to, sektoriniai praktinio mokymo centrai galėtų prisidėti ir prie tikros gamybos. Profesijos mokytojų motyvacija sustiprėtų, jeigu centruose jiems būtų suteiktos galimybės papildomai užsidirbti mokant mokinius arba teikiant paslaugas, papildant pagrindinį darbą PM įstaigoje. Pavyzdžiui, vienos PM įstaigos vadovai prisipažino, kad leidžia savo mokytojams baigus darbą naudotis mokymo įstaigos įranga ir ją pagamintus gaminius parduoti. Kitos PM įstaigos atstovas atskleidė pageidavimą, kad jų įstaiga norėtų pasamdyti profesijos mokytojus ne visu etatu (po 20 val. per savaitę) atlikti automobilių remonto paslaugas. Tačiau šiuo metu galioja tvarka, pagal kurią sektoriniams praktinio

mokymo centrams neleidžiama turėti jokių papildomų tiesioginių pajamų (išskyrus gaunamas už mokymo paslaugas) penkerius metus nuo įkūrimo.

4.5. Kokybės užtikrinimas

Rengiant apžvalgą, kokybės užtikrinimas buvo viena iš nustatytų prioritetinių apžvalgos sričių. Kadangi pameistrystė Lietuvoje kol kas įgyvendinama daugiausia vykdant projektus, būtų pernelyg anksti šį klausimą nagrinėti nuodugniai. Tačiau kol kas derėtų bent jau atidžiai ištyrinėti esamų programų įgyvendinimo patirtį ir su ja susijusias rekomendacijas, kad būtų galima nustatyti pagrindinius aspektus, padedančius užtikrinti mokymosi kokybę ir gerus rezultatus. Rengiant šią apžvalgą paaiškėjo, kad trūksta abipusio įmonių ir PM teikėjų pasitikėjimo, todėl tiesiog būtina įgyvendinti kokybės užtikrinimo priemones.

Esama kokybės užtikrinimo sistema taikoma mokyklinei PM sistemai ir yra patikėta KPMPC⁽⁹⁾. Jis įgyvendina kokybės užtikrinimo priemones pasitelkdamas pagal sutartis dirbančius apmokytus įvairių PM sričių ekspertus. Tačiau centro pajėgumai nepakankami, kad būtų viršyti minimalūs reikalavimai.

Įgyvendindamos ADRPP, teritorinės darbo biržos kartais tikrina PM teikėjus (apie 5-10 proc.), tačiau ši veikla nesisteninga, be to, dažniausiai tikrinama tik atitiktis teisiniams reikalavimams. Darbo biržų ištekliai ir pajėgumai taip pat riboti, todėl jos negali atlikti patikrinimų platesniu mastu.

Jeigu pameistrystė bus pradėta įgyvendinti PPM srityje ir taps formaliosios mokymo sistemos dalimi, reikės pritaikyti esamas PM kokybės užtikrinimo procedūras, kad jos aprėptų ir įmonėje vykstančią mokymo dalį. Į kokybės užtikrinimo procedūras privalu įtraukti šiuos aspektus:

- (a) įmonių pajėgumų vertinimą ir jų veiklos stebėseną;
- (b) įmonėse dirbančių profesijos meistrų kompetenciją;
- (c) įmonėse įgytų mokymosi rezultatų įvertinimą.

Be to, būtų pravartu pasitelkti ir profesinių sąjungų kompetenciją bei patirtį, kurią jos sukaups, dalyvaudamos pameistrystės kokybės užtikrinimo projektuose. Derėtų patvirtinti įstaigą (pavyzdžiui, konkrečiame sektoriuje veikiančią organizaciją), galinčią tinkamai stebėti mokymosi įmonėse kokybę. Pavyzdžiui, Nyderlanduose įmonės, suteikiančias darbo vietas mokiniams, akredituoja sektoriniai kompetencijos centrai, remdamiesi tarp skirtingų sek-

⁽⁹⁾ Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. http://www.kpmc.lt/kpmc/?page_id=1891 (žiūrėta 2015-07-06).

torių sutartais kriterijais; ši akreditacija yra neformali ir pagrįsta savireguliacija.

Tarp suinteresuotųjų asmenų pasiūlytų kokybės užtikrinimo modelių minėti šie:

- (a) privalu atsižvelgti į besimokančiųjų pasiekimų ir rezultatų kokybę, pavyzdžiui, mokinių, įdarbintų pasibaigus pameistrystės laikotarpiui, skaičių, mokymosi nebaigusiu mokinių skaičių ir absolventų, gaunančių didesnę negu vidutinį darbo užmokestį, dalį, o tada, remiantis šiais rodikliais, reitinguoti PM teikėjus (įmones ir mokymo įstaigas);
- (b) finansines paskatas arba paramą (jeigu ji teikiama) derėtų sieti su pameistrystės kokybe; jeigu įmonės neužtikrina kokybiškos pameistrystės, parama joms neturėtų būti skiriama.

Svarbus pameistrystės kokybės užtikrinimo aspektas yra kompetencijų, įgytų mokantis, vertinimas ir patvirtinimas. Veikianti išorinio vertinimo, atliekamo akredituotų kompetencijų vertinimo įstaigų (t. y. sektorių organizacijų ir pastaruoju metu kai kurių mokymo įstaigų), sistema sukuria palankias sąlygas pameistrystės programoms, kurias baigus įgyjamos profesinės kvalifikacijos, plėtoti ⁽¹⁰⁾.

4.5.1. Profesijos mokytojams ir įmonėse dirbantiems profesijos meistrams keliami reikalavimai

Pameistrystės sąvoka reiškia, kad žinių trokštantis darbuotojas (profesionalas) savo profesijos išmoka iš meistro: nuolat stebi įgudusio ir patyrusio darbuotojo (profesionalo) darbą ir jo prižiūrimas bando pats dirbti. Taigi profesijos mokytojai ir įmonėse dirbantys profesijos meistrai yra labai svarbūs, užtikrinant kokybišką mokymąsi pagal pameistrystės ir kitas mokymosi darbo vietoje formas. Tačiau dar svarbesnis yra jų veiksmingas bendradarbiavimas.

Profesinių mokyklų ir DRMC pedagogai turi reikiamą srities, kurioje jie moko, išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją arba pažymėjimą. Jeigu šie mokytojai neturi pedagoginės kompetencijos, jie privalo baigti pedagoginius-psichologinius mokymus.

Pagal įstatymą kiekvienas mokytojas penkias dienas per metus gali skirti kvalifikacijos tobulinimui. Mokytojai gali rinktis įvairias galimybes, siūlomas pagal ESF remiamus projektus. Minėtini šie projektų pavyzdžiai: „Profesijos mokytojų ir dėstytojų technologinių kompetencijų tobulinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas“; „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo

⁽¹⁰⁾ Šiuo metu kompetencijas vertinti akredituoti 24 socialiniai partneriai ir kiti suinteresuotieji asmenys. Visas jų sąrašas lietuvių kalba pateiktas internete šiuo adresu: http://www.kpmc.lt/?page_id=1488 (žiūrėta 2015-07-06).

sistemos plėtra“ (Ugdymo plėtotės centras); „Profesijos pedagogų rengimo tinklo išplėtimas į Lietuvos regionus“; profesijos meistrams skirti projektai DC-NET ir „Energotrain“ (Respublikinis energetikų mokymo centras). Be to, įvairių kvalifikacijos tobulinimo galimybių siūlo ir darbdavių organizacijos, įmonės, medžiagų bei įrangos gamintojai; TPM ir mobilumo projektai bei stažuotės. Kai kurie PM teikėjai minėjo, kad bendradarbiauja su kituose regionuose įsikūrusiais sektoriniais praktinio mokymo centrais.

Profesijos mokytojų kompetencija skirtinga, nevienodos ir jų galimybės tobulinti bei atnaujinti šias kompetencijas. Tai patvirtino interviu su mokiniais. Jie pasakojo turėję ne tik gerų mokytojų, bet ir tokių pedagogų, kurie nesidomėjo naujausiais pramonės ir konkrečių sektorių laimėjimais, taikė senamadiškus mokymo metodus. Visi apklausti mokiniai tvirtino buvę patenkinti įmonėse dirbančių profesijos meistrų darbu ir pabrėžė, kad kur kas daugiau išmoko atlikdami praktiką įmonėse negu mokymo įstaigose. Keletas įmonių nurodė, kad kai kurie profesijos mokytojai net nežino, kaip atrodo šiuolaikinė jų profesijos atstovo darbo vieta. Tačiau kitos įmonės pačios kviečia pedagogus, kad šie mokytų jų darbuotojus, be to, leidžia mokytojams likti savo įmonėje ir susipažinti su naujausia įranga bei medžiagomis, kad galėtų tinkamai mokyti.

Dauguma profesijos mokytojų, su kuriais buvo bendrauta, teigė, kad jų mokymo įstaiga jiems neorganizavo jokių konkrečių mokymų, kaip įgyvendinti pameistrystės formą. Bendra PM įstaigų atstovų išvada buvo ta, kad profesijos mokytojai kol kas nepasirengę koordinuoti pameistrių mokymosi ir neturi tam būtinų išteklių. Tai yra nemaža problema, nes pagal Lietuvoje siūlomus pameistrystės modelius koordinuojamąjį vaidmenį ir toliau atliks būtent PM teikėjai.

Įgyvendindamos PM programas, įmonės turi paskirti kvalifikuotus darbuotojus, prižiūrėsiančius mokinius jų mokymosi įmonėse laikotarpiu. Šie profesijos meistrai paprastai yra kvalifikuoti konkrečios profesijos darbuotojai, vadovai (personalo ar konkretaus skyriaus viršininkai) arba MVĮ savininkai. Įmonės netaiko formalių reikalavimų savo profesijos meistrams, prižiūrintiems pameistrių darbą. Įmonių atstovai pasakojo, kad profesijos meistrai paprastai pasirenkami intuityviai, atsižvelgiant į jų darbo patirtį, išsilavinimą ir bendravimo įgūdžius, būtinus vadovaujant pameistrui darbui ir jį vertinant. Kitais atvejais darbdaviai prisipažino, kad vadovauti mokinių praktiniam mokymui paskyrė darbuotoją, tiesiog mėgstantį mokyti kitus žmones, nors šis darbuotojas galbūt ir neturėjo tinkamiausios kvalifikacijos.

Įmonių savininkai, direktoriai arba personalo vadovai skiria profesijos meistrus kiekvienai pamainai ir (arba) brigadai, besispecializuojančiai tam tikrų produktų gamybos ar paslaugų srityse arba dirbančiai konkrečiu laiku.

Jeigu pameistrystės pereina mokytis iš vieno skyriaus į kitą, jam tenka padirbėti su skirtingais profesijos meistras. Kai kurios įmonės stengiasi sustiprinti profesijos meistro vaidmenį, tam sukuria atskirą pareigybę ir paskelbia vidaus konkursą šioms pareigoms eiti.

Apklausti mokiniai buvo labai patenkinti jiems paskirtų profesijos meistrų darbu ir vadovavimu. Mokiniais svarbiausia, kad įmonė paskirtų patyrusį ir gerą profesijos meistrą, kuris:

- (a) noriai dirbtų su jais;
- (b) skirtų aktualių ir įvairių užduočių;
- (c) turėtų pakankamai laiko viską paaiškinti, stebėti jų pažangą ir suteikti grįžtamąjį ryšį.

Svarbiausias dalykas – kad profesijos meistras turėtų laiko. Įmonėse dirbantys profesijos meistras ir įmonių atstovai patvirtino, kad pameistriui prižiūrėti reikia daug laiko ir dėmesio, tai atima dalį jų produktyvaus laiko.

Be to, yra ir kitų dalykų, mažinančių įmonėse dirbančių profesijos meistrų entuziazmą:

- (a) kartais profesijos meistras nelabai nori kokybiškai mokytis mokinių, nes bijo, kad taip gali išsiugdyti būsimus konkurentus (šį argumentą ypač dažnai išsakė kirpyklų, statybos ir automobilių mechanikos sektorių atstovai);
- (b) profesijos meistrų motyvacija gerokai sumažėja tuo atveju, jeigu įmonė neįdarbina nė vieno jų mokyto mokinio.

Suinteresuotieji asmenys neturėjo bendros nuomonės, ar įmonėse dirbantys profesijos meistras privalo turėti atitinkamos srities kvalifikaciją. Dauguma darbdavių atstovų pabrėžė, kad konkretaus darbo patirtis yra svarbesnė už tinkamą išsilavinimą. Profesinių sąjungų atstovai nurodė, kad įmonėse dirbantys profesijos meistras privalo gerai išmanyti konkrečią sritį ir turėti reikiamų gebėjimų, susijusių su kitų žmonių mokymu, o šie gebėjimai turėtų būti ugdomi organizuojant papildomus mokymus.

ŠMM pateikė siūlymą pakeisti formaliojo PM tvarką ir nustatyti reikalavimą, kad pagal pameistrystės programas dirbantys įmonių profesijos meistras privalo baigti 120 val. trukmės pedagogikos ir psichologijos pagrindų kursą. Aišku, galima apibrėžti konkrečius reikalavimus profesijos meistras, tačiau, jeigu šie reikalavimai nebus suderinti su reikiama parama ar paskatomis, gali kilti problemų dėl mokinių mokymosi įmonėje kokybės ir netgi dėl tokio mokymo pasiūlos. Nors profesinių sąjungų atstovai įsitikinę, kad ši mokymo programa būtų naudinga darbuotojams, norintiems imtis profesijos meistro pareigų, įmonės mano, kad reikalavimas dėl profesijos meistrų mokymo nerealus (žr. 4.3.1. skyrių). Nė viena iš apklaustų įmonių nėra siuntusi savo profesijos meistrų į šiuos mokymus. Darbdavių įsitikinimu, profesijos meist-

rams reikalingesnė ne formali pedagoginė kvalifikacija, o žinios apie pramonėje ir konkrečioje įmonėje vykstančius procesus, gebėjimas paaiškinti mokiniams šiuos procesus ir atliktinas užduotis. Įmonių atstovų nuomone, pameistrio mokymas niekuo nesiskiria nuo bet kurio kito naujo darbuotojo mokymo ir tai yra įprasta kasdienio daugelio darbuotojų darbo dalis. Be to, darbdaviai mano, kad pedagoginė kompetencija yra labiau susijusi su asmeninėmis nuostatomis, kurių negalima įgyti mokymuose. Daugelis įmonių pabrėžė, kad šie kursai veikiau yra formalūs, o jų kokybė gana prasta.

Jeigu reikalavimas dėl profesijos meistrų mokymų bus patvirtintas, turės būti užtikrinta gana aukšta šių kursų kokybė. Šiuo metu kursus siūlo Lietuvos edukologijos universitetas arba mokymo centrai. Ateityje reikėtų apsvarstyti galimą darbdavių, profesinių sąjungų organizacijų ir sektorialių praktinio mokymo centrų vaidmenį. Įmonėms, kurios dar tik pradeda savo darbuotojus skirti profesijos meistrais, turėtų būti teikiama visokeriopa parama ir jiems turėtų padėti visi veikėjai (tai yra profesinių sąjungų atstovų nuomonė). Darbdaviai mano, kad profesijos meistrų mokymo kursai turėtų būti trumpi, suskirstyti į modulius, sutelkti į pedagoginius gebėjimus ir lankstūs, aprėpiančys mokymosi internetu priemones bei galimybes, kad šie darbuotojai galėtų mokytis tada, kai turės laiko.

Rengiant įvairias programas ir mokant įmonėse dirbančius profesijos meistrus bei pameistrių tutorius, galima pasitelkti ES finansavimą – taip buvo pasielgta daugelyje ES valstybių narių. Tiesa, darbdavių atstovai mano, kad šios programos galėtų būti efektyvios, bet jos nebus itin veiksmingos, nes mokytojų ir profesijos meistrų kompetencija nebus atnaujinama nuolat ir reguliariai. Todėl reikėtų plačiai paskleisti ir įgyvendinti tokių projektų rezultatus.

Daugelis suinteresuotųjų asmenų minėjo ESF projektą „Profesinių mokyklų mokinių darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“, kurį 2004-2008 m. įgyvendino Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmai. Pagal šį projektą buvo išmokyta daug suinteresuotųjų asmenų (profesijos meistrų mokytojų ir pačių profesijos meistrų), be to, bendradarbiaujant su Kauno Vytauto Didžiojo universiteto ekspertais, parengta kokybiška metodinė medžiaga. Daugelis parengtų profesijos meistrų tebedirba įmonėse, tačiau nežinome, ar šiuo metu jie moko mokinius ir ar naudoja parengtą medžiagą. Šios medžiagos mums nepavyko gauti, nes jos tiražas buvo nedidelis. Darbdavių siūlymu, būtų pravartu peržiūrėti įmonių turimus praktinio mokymo išteklius ir nustatyti, kuriose įmonėse dirba reikiamų gebėjimų turintys profesijos meistrai, kurie sektoriai yra geriau pasirengę, patvirtinti profesijos meistrų kompetencijas, įgytas mokant mokinius bei pameistrius ir naudojantis parengta medžiaga.

Manome, kad derėtų patvirtinti formalias PM įstaigų mokytojų ir profesijos meistrų bendravimo ir bendradarbiavimo priemones. Šiuo metu, net jeigu įmonės ir bendradarbiauja su PM įstaigomis, patys mokytojai per mažai bendrauja su profesijos meistras. Anot apklaustų suinteresuotųjų asmenų, yra gerų bendradarbiavimo pavyzdžių, tačiau šio bendradarbiavimo pagrindas – asmeniniai įmonėje dirbančių profesijos meistrų ir PM įstaigų mokytojų santykiai. Kalbinti pameistrai ir PM įstaigų atstovai pabrėžė, kad darbdaviai supranta profesijos meistrų ir mokytojų sąveikos naudą, ypač tais atvejais, kai pasitelkiant pameistrių kompetencijas įmonėms pavyksta užpildyti gebėjimų spragas.





5. Veiklos sritys ir rekomenduojami veiksmai

Veiklos sritys ir rekomenduojami veiksmai

Rengiant apžvalgą paaiškėjo, kad pameistrystę PM sistemoje reglamentuojanti teisinė sistema gana palanki pameistrystės programoms inicijuoti, o kai kurie aspektai, kurie iš pirmo žvilgsnio atrodo nesureguliuoti (juos minėjo visos suinteresuotųjų asmenų grupės), iš tiesų apibrėžti įvairiuose teisės aktuose. Tačiau norintieji įsitraukti į pameistrystę (mokiniai, įmonės ar PM teikėjai) nėra su jais gerai susipažinę arba į juos neatkreipė dėmesio. Šie asmenys ar organizacijos „mato patį kelią, bet nepastebi kelio ženklų“.

Esama PM sistema sukuria tinkamas sąlygas, tačiau yra tam tikrų itin svarbių iššūkių, kurie kartais nusveria palankius veiksnius (žr. 4 intarpą).

4 intarpas. **Esama PM sistema: palankūs veiksniai ir sunkumai**

Palankūs veiksniai:

- pameistrystę įtraukta į teisinę sistemą; nustatytos pameistrių, įmonių ir PM teikėjų teisės bei pareigos. Šiuo metu rengiamos naujos teisės aktų pataisos, padėsiančios geriau atsižvelgti į pameistrystės poreikius;
- rengiami nauji profesiniai standartai ir modulinės programos. Aiškiai nustatyta programų rengimo ir patvirtinimo tvarka;
- nuo seno puoselėjama įmonių ir PM įstaigų bendradarbiavimo tradicija bei įvairūs bendradarbiavimo būdai; daugelis mokytojų ir įmonėse dirbančių profesijos meistrų turi šio bendradarbiavimo patirties. Be to, tam tikros patirties įgyta ir įgyvendinant ESF finansuojamus projektus;
- ilgainiui veiks 41 sektorinis praktinio mokymo centras, 25 centrai jau atidaryti;
- įgyvendinamos socialinių partnerių įtraukimo priemonės. Kai kurios darbdavių organizacijos itin aktyviai remia pameistrystę ir praktinį mokymą įmonėse. Jos pasirengusios skirti investicijų, jeigu valstybė joms kompensuos bent dalį su mokymu susijusių išlaidų;
- nors šalies ekonomika auga, jaunimo, ypač menką kvalifikaciją turinčių jaunuolių, nedarbas vis dar yra didelis. Kai kurių sektorių įmonėms skubiai reikia kvalifikuotų įvairių profesijų darbininkų; daugelis įmonių nepatenkintos mokiniais, atvykstančiais į jų įmones pagal darbo biržų įgyvendinamas ADRPP programas;
- baigiamąjį mokymosi rezultatų vertinimą atlieka išorinės organizacijos. Socialiniai partneriai ir įmonės norėtų labiau įsitraukti į kompetencijų vertinimo procesą;



- ADRPP, apimančios mokymąsi, yra susietos ir atitinka PM reglamentuojančių teisės aktų nuostatas.

Iššūkiai:

- pripažįstamas dvejopas pameistrio – mokinio ir darbuotojo – statusas, tačiau šis statusas nėra gerai išaiškintas;
- dėl pameistrystės proceso planavimo stokos negalima numatyti reikiamų išteklių;
- akivaizdžiai trūksta įgyvendinimo nuostatų, be to, su jomis nesupažindinami suinteresuotieji asmenys, t. y. įmonės ir PM teikėjai. Jie nesupranta, kuo pameistrystė skiriasi nuo mokinių baigiamosios praktikos, o daugelis jų mano, kad ši sritis visiškai nereguluojama. Be to, vyrauja klaidingas įsitikinimas, kad pameistrystės programos bus įgyvendinamos visus kalendorinius metus;
- PM teikėjai nepasirengę ir galbūt nenori priimti pameistrių mokytis pagal savo programas. Taip turbūt yra dėl to, kad trūksta reikiamų gairių ir išteklių (arba manoma, kad išteklių stokoja);
- įmonės ieško greitų sprendimų ir nemato galimos naudos, kurią galėtų gauti mokydamos pameistrius. Neįgyvendinamos konkrečios išlaidų pasidalijimo arba kompensavimo priemonės, kurios paskatintų įmones priimti pameistrių;
- neatsižvelgiama į patirtį ir rezultatus, sukauptus įgyvendinant ES finansuojamus projektus.

Apžvelgus padėtį siūloma, kad ŠMM, bendradarbiaudama su SADM ir ŪM, rastų reikiamą pusiausvyrą tarp reglamentavimo, informavimo ir veiksmų siekiant užtikrinti esamų nuostatų įgyvendinimą. Veiksmų siūloma imtis šiomis keturiomis pagrindinėmis kryptimis:

- (a) išaiškinama vizija;
- (b) remiamasi palankiais veiksniais (turimais ištekliais ir priemonėmis);
- (c) informuojama ir konsultuojama klausimais, susijusiais su tuo, kas egzistuoja ir ko tikimasi;
- (d) procesams vykstant toliau tobulinamas ir koordinuojamas reglamentavimas.

5.1. Vizijos išaiškinimas

Lietuvos Respublikos Vyriausybė strategiškai pasirinko pameistrystę kaip veiksmingą būdą, padėsiantį jaunuoliams ir suaugusiesiems sklandžiai pereiti prie darbinės veiklos. Tai suteikė darbdaviams ir besimokantiejiems daug lūkesčių bei vilčių, tačiau kartu kilo tam tikra sumaištis dėl pameistrystės

sampratos nacionaliniame kontekste. Darbdavių nuomone, pameistrystė turėtų būti įgyvendinama „iš viršaus į apačią“, vadinasi, jie tikisi, kad valstybė suteiks paramą ir konsultuos; panašus ir PM teikėjų, priklausančių ŠMM reguliavimo sričiai, požiūris. Taigi būtent ŠMM, kuriai tenka bendroji atsakomybė už PM (bendradarbiaujant su kitomis ministerijomis), turėtų išdėstyti aiškia būsimos Lietuvos pameistrystės sistemos viziją.

Atlikus teminę apžvalgą, rekomenduotini šie vizijos elementai (5 intarpas).

5 intarpas. **Pameistrystė Lietuvoje: vizija**

- Pameistrystė yra viena iš PM organizavimo formų; ji nepakeičia mokyklinės mokymo formos. Pameistrystės programose dalyvaus tik dalis besimokančiųjų pagal PPM programas.
- Pasirinkus pameistrystę galima įgyti tas pačias kvalifikacijas, kaip ir mokantis mokykline forma.
- Pameistrystės programos įgyvendinamos vykdančioms PPM, ir TPM; jose gali dalyvauti jaunuoliai ir suaugę žmonės.
- Pameistrystė bus orientuota į tam tikras profesijas ir ekonomikos sektorius. Iš pradžių ji padės patenkinti neatidėliotinus įmonių, kurioms trūksta kvalifikuotų darbuotojų, poreikius. Įmonių gaunama nauda padės pritraukti daugiau darbdavių, tačiau ji taip pat bus naudinga besimokantiejiems, o ilgai ir visai visuomenei.
- Pameistrystės programos įgyvendins tik dalis PM įstaigų – galbūt tos, kuriose įrengti sektoriai praktinio mokymo centrai.
- Pameistrystė bus pradėta įgyvendinti kaip nacionalinis bandomasis projektas; ŠMM kartu su socialiniais partneriais stebės jos įgyvendinimo pažangą. Kai procesai bus įtvirtinti, pameistrystės sistema bus išplėsta, kad aprėptų ir kitus sektorius.
- Pameistrystė organizuojama bendromis valstybės, PM teikėjų ir įmonių pastangomis.

5.1.1. **Pameistrystės statuso apibrėžimas ir pameistrystės sutartys**

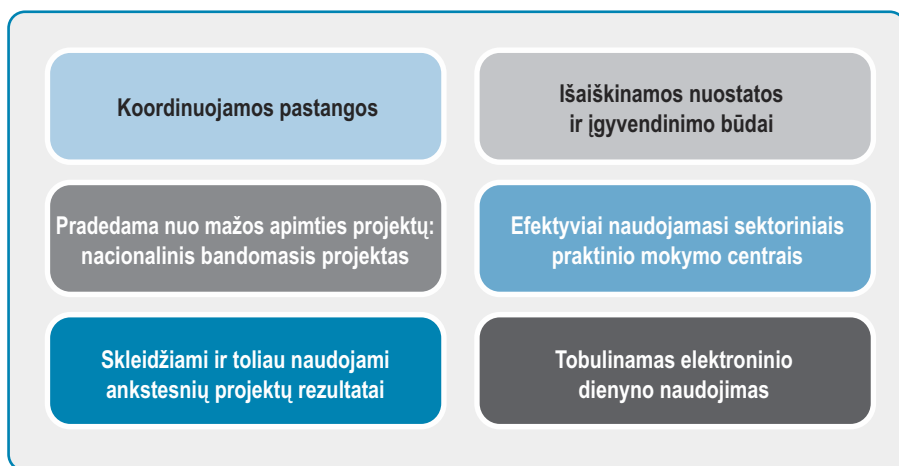
Pamažu atsiveria galimybė įveikti vieną pagrindinių kliūčių, trukdančių sėkmingai plėtoti pameistrystę Lietuvoje: SADM planuoja pakeisti Užimtumo rėmimo įstatymą ir Darbo kodeksą, į juos įtraukdama nuostatas dėl pameistrystės ir pameistrystės sutarčių. Nors pameistrystė priklauso formaliojo PM sistemai, ji veikia tarp mokymo ir darbo sektorių. Konsultuodamiesi visų trijų atsakingų ministerijų (ŠMM, SADM ir ŪM) atstovai turėtų pasinaudoti šia pameistrystės ypatybe ir suderinti visas esamas aplinkybes, kuriomis ji yra ar bus įgyvendinama. Pameistrystės statusą (jis taikytinas ne tik bedarbiams) turėtų vieningai apibrėžti visos trys ministerijos, o pameistrystės sutartys turėtų būti taikomos visais atvejais, kai mokymas vyksta bent dviejose skirtingose vietose. Pameistrystės sutarties ypatybės:

- (a) ji turėtų aprėpti ne tik mokymą, bet ir darbą;
- (b) joje turėtų būti nustatytos pameistro darbo sąlygos, įskaitant darbo užmokestį (arba stipendiją);
- (c) joje turėtų būti įtraukta dalis apie mokymąsi, galbūt netgi mokymo planas;
- (d) į ją turėtų būti įtraukta nuostata dėl profesijos meistro paskyrimo.

5.2. Pasinaudojimas palankiais veiksniais (turimais ištekliais ir priemonėmis)

Esamoje PM sistemoje yra daug prielaidų įgyvendinti pameistrystę, ypač PPM srityje, jei jomis bus tinkamai pasinaudota. Šalyje jau įgyvendinta keletas projektų ir iniciatyvų. Toliau nurodyti veiksmai – nuorodos, padėsiančios nukreipti ŠMM pastangas tinkama linkme.

1 paveikslėlis. Esminiai elementai, lemiantys geresnę pameistrystę



Šaltinis: Cedefop.

5.2.1. Pastangų koordinavimas

Trys ministerijos (ŠMM, ŪM ir SADM), veikiančios skirtingose srityse ir pagal skirtingas taisykles, privalo kuo glaudžiau bendradarbiauti, kad išvengtų veiklos spragų arba įvairių su pameistryste susijusių iniciatyvų administravimo dubliavimosi ir reikšmingų investicijų, įskaitant gautas iš ES fondų, grąžos suskaidymo. Šiuo metu ministerijos bendradarbiauja, dalyvaudamos tarpminiesterinių darbo grupių veikloje ir rengdamos formalių dokumentų nuostatas.

Tačiau būtų geriau sukurti nuolatinį pameistrystės plėtros forumą, kuriame ministerijų atstovai keistųsi informacija apie planuojamą veiklą, įgyvendintų projektų arba valstybės finansuojamų programų rezultatus, aptartų išmoktas pamokas ir į jas atsižvelgtų, įgyvendindami pameistrystės schemas, ir, kai tik įmanoma, dalytųsi gerąja patirtimi.

Apžvelgus esamą padėtį, galima daryti išvadą, kad, kol nesubalansuotas reglamentavimas, reikėtų paskirti centrinę koordinavimo įstaigą, kuri konsultuotų pameistrystės įgyvendinimo klausimais. Ši įstaiga, atsižvelgdama į kiekvieną atvejį, turėtų teikti konsultacijas PM įstaigoms ir įmonėms, planuojančioms įgyvendinti pameistrystės programas, ir parengti išsamią bei nuoseklią rekomendacinę medžiagą (žr. tolesnį punktą). Be to, ši įstaiga rinktų informaciją apie apibendrintus darbdavių poreikius ir nustatytų PM pasiūlos spragas. Respondentai siūlė šias pareigas skirti KPMPK, tačiau atsakingos ministerijos gali apsvarstyti ir kitas galimybes, pavyzdžiui, šį vaidmenį (susijusį su parama įmonėms) galėtų atlikti ir darbdavių organizacijos.

5.2.2. Nuostatų ir įgyvendinimo būdų išaiškinimas

Rengiant apžvalgą nustatyta, kad iš principo pameistrystės programas galima įgyvendinti ir dabartinėmis sąlygomis, tačiau būtinas tam tikras improvizavimas ir alternatyvus finansavimas, ypač įmonėms. Aiškumo stoka yra viena iš priežasčių, dėl kurių tikrą pameistrystę kol kas galima organizuoti tik pasitelkiant ES finansuojamus projektus. Interviu parodė, kad PM teikėjai ir įmonės pasirenkę imtis tam tikros atsakomybės, tačiau kartu jie yra ir sutrikę: ne visi suinteresuotieji asmenys žino, kokios yra jų teisės bei pareigos ir ką jie gali padaryti. Todėl rekomenduotina suburti ŠMM specialistų, praktikų ir socialinių partnerių atstovų grupę, kad ji parengtų gaires ir informacinę medžiagą, padėsiančią sukurti pameistrystės programą, paaiškinantį privalomuosius reikalavimus ir esamas nuostatas:

- (a) kaip pritaikyti esamą formaliojo PM tvarką, parengti mokymo sutartis ir kt.;
- (b) kaip adaptuoti esamą PM programą mokymui pameistrystės forma;
- (c) kaip užtikrinti skirtingose vietose (mokymo įstaigose ir įmonėse) organizuojamo mokymosi papildomumą ir tęstinumą.

Turėtų būti parengtos tikslinės gairės, skirtos įmonėms ir PM teikėjams, tačiau būtina atsižvelgti į sritis, kuriose privalu dirbti kartu. Pameistrystės programų sėkmė Lietuvoje labiau priklausys nuo abipusio pasitikėjimo, o ne nuo reglamentavimo. Pavyzdžiui, nors PM įstaigos ir supranta praktinio mokymo realiomis darbo sąlygomis vertę, kol kas jos nepasirengusios organizuoti mokymo pakaitomis keičiant mokymosi vietą. PM įstaigoms reikalingos gairės ir aiškiai nustatyta tvarka, kaip tai organizuoti, be to, privalu

joms išaiškinti finansavimo nuostatas.

Reikėtų atsižvelgti į VJDRMC ir kitų PM teikėjų bei įmonių, reikšmingai prisidėjusių įgyvendinant bandomąjį pameistrystės projektą, patirtį. Šis darbas padės nustatyti reglamentavimo spragas – paaiškės, kuriose srityse esamos nuostatos nepakankamai aiškos arba jas būtina pataisyti.

Be to, galima parengti rekomendacinę medžiagą, skirtą pameistrams, profesijos mokytojams ir įmonėse dirbantiems profesijos meistrams:

- (a) mokinio (pameistrio) vadovą, kuriame būtų paaiškinta, kaip mokinys ar pameistras turėtų elgtis prieš atvykdamas į įmonę, joje mokymasis ir pasibaigus mokymui arba viso mokymosi proceso metu. Mokinių nuomone, jiems būtų pravartu ir naudinga žinoti, ko galima tikėtis iš praktinio mokymosi, suvokti savo teises bei jų gynimo būdus ir kaip elgtis kilus problemų. Mokiniai pabrėžė, kaip svarbu rodyti iniciatyvą ir motyvaciją. Šią užduotį galėtų atlikti PM įstaiga (-os) savanorė (-ės) arba socialiniai partneriai, tačiau svarbiausia, kad rengiant tokį vadovą būtų įtraukti ir patys mokiniai;
- (b) būtų pravartu paaiškinti mokytojams, kuo pameistrystė skiriasi nuo įprastos PM programos, kaip jie turėtų kalbėtis su pameistrais, kaip derėtų organizuoti bendradarbiavimą su įmonėse dirbančiais profesijos meistras, kuo šis bendradarbiavimas naudingas jiems patiems ir kaip teikti grįžtamąjį ryšį. Rengiant šią medžiagą, derėtų įtraukti ir mokytojus bei profesijos meistrus. Be to, aiškiai apibrėžus mokymąsi pameistrystės forma, būtų galima parengti rekomendacinę medžiagą ir bendrojo ugdymo mokytojams ⁽¹⁾;
- (c) profesijos meistrams taip pat praverstų panašus vadovas, kaip ir profesijos mokytojams. Be to, galima parengti bendrą vadovą, skirtą ir profesijos meistrams, ir PM įstaigose dirbantiems mokytojams; taip mokytojai ir profesijos meistras geriau supras vienas kito užduotis;
- (d) visą šią medžiagą galima pateikti internete patraukliu ir interaktyviu būdu.

5.2.3. Pradedama nuo nedidelių projektų: nacionalinis bandomasis projektas, įgyvendinamas PPM srityje

Iki šiol sukaupia pameistrystės įgyvendinimo Lietuvoje patirtis rodo, kad pameistrystės programų negalima įgyvendinti vienu metu visuose sektoriuose

⁽¹⁾ Su Jungtinės Karalystės pavyzdžiu galima susipažinti peržiūrėjus šioje šalyje parengtą vadovą „Pameistrystė: mokytojų ir pagalbinių darbuotojų vadovas“ (angl. *Apprenticeships: a guide for teachers and support staff*, parengė profesinių sąjungų organizacija „Unionlearn“, („Unionlearn“ ir profesinių sąjungų suvažiavimas, 2014 m.). <https://www.unionlearn.org.uk/apprenticeships-guide-teachers-and-support-staff> (žiūrėta 2015-07-06).

ir taikyti visoms kvalifikacijoms ir visiems lygiams. Nustatytos šios pagrindinės kliūtys, trukdančios suinteresuotiesiems asmenims aktyviau dalyvauti vykdant formalųjį PM:

- (a) tarpusavio supratimo stoka;
- (b) PM teikėjai pernelyg susirūpinę dėl išteklių, todėl elgiasi pasyviai;
- (c) ribotas įmonių dalyvavimas, nes joms trūksta aiškumo, išlaidų pasidalijimo mechanizmų ir neteikiama nefinansinė parama.

ŠMM atstovai taip pat pabrėžė, kad susiduria su sunkumais, įvertinant ir nustatant galimą tikslinį pameistrystės programų dalyvių skaičių. Neturint šio tikslinio skaičiaus, bus sudėtinga planuoti ir paskirstyti reikiamą finansavimą.

Be gairių rengimo (kurių reikės bet kokiam scenarijui), ŠMM kartu su socialiniais partneriais turėtų lygiagrečiai pradėti įgyvendinti nedidelės apimties pameistrystės programas PPM srityje. Konsultuojantis su suinteresuotaisiais asmenimis taip pat pasiūlyta idėja iš pradžių įgyvendinti nedidelės apimties programas tose srityse, kuriose jos reikalingiausios, kur darbo jėgos paklausa skatintų mokymo pasiūlą atitinkamai prisitaikyti ir suteiktų jai naujų formų. Ko gero, tai yra vienintelis būdas, kad pameistrystė PPM srityje pradėtų veikti. Remiantis gautais rezultatais, vėliau taikymo sritį galima būtų išplėsti.

5.2.3.1. *Sektorių ir profesijų atranka. Diskusijos ir derinimas su darbdaviais*

Pramonės atstovai nurodė, kad ne visi Lietuvos ekonomikos sektoriai yra vienodai pasirengę ir geba dalyvauti pameistrystės programose. Kaip geriausiai pasirengę paminėti šie sektoriai: inžinerijos, energetikos, maisto pramonės, viešbučių, restoranų ir galbūt transporto bei statybos. Nors įmonės priima besimokančiuosius atlikti praktikos, jos nelabai nori įdarbinti patirties neturinčius mokinius. Tačiau kartu jos priima menką kvalifikaciją turinčius bedarbius, siunčiamus pagal ADRPP, ir nėra visiškai patenkintos jų darbo rezultatais. Taigi šiems sektoriams veikniausiai būtų naudinga įgyvendinti kokybiškas pameistrystės programas.

ŠMM yra pasirašiusi bendradarbiavimo sutartis su tam tikrais sektoriais. Šių sektorių įmonėms galima pasiūlyti įgyvendinti bandomuosius pameistrystės projektus PPM srityje. Tuomet įmonės galės pačios išsiaiškinti, ar joms naudinga ilgesnį laiką mokyti mokinius darbo vietoje. Be to, ŠMM gali pakviesti įsitraukti komunalinių paslaugų įmones: vandens, elektros energijos ar šilumos tiekimo įmones ir savivaldybėms priklausančias įmones, ypač veikiančias regionuose. Dar viena galimybė – pameistrystės programas sieti su naujomis profesijomis, kol kas dar nesiūlomomis PM sistemoje. Tačiau jei

nebus patvirtinto reikiamo profesinio standarto, programos parengimas taps sudėtinga užduotimi.

Aiškinant pameistrystės teikiamą naudą, galima pasitelkti kitų šalių patirtį ir mokslinių tyrimų duomenis (pavyzdys pateiktas 1 priede). Svarbiausia susitarti, kad įmonės įdarbintų pameistrus (pagal darbo arba pameistrystės sutartis, jeigu pastarosios bus įteisintos).

5.2.3.2. *Dalyvių skaičiaus ir projekto laikotarpio nustatymas, finansavimo nuostatos*

Diskusijos su įmonėmis apie jų poreikius ir pajėgumus mokyti padės nustatyti tikslinį bandomojo projekto dalyvių skaičių. Šis skaičius padės apsispręsti dėl projekte dalyvaujančių PM įstaigų. Jeigu įmanoma, ŠMM turėtų apsvarstyti galimybę skirti finansavimą šiam bandomajam projektui, o jeigu bandomojo projekto atskirai finansuoti negalima, reikėtų pagalvoti, kaip būtų galima perkirstyti esamas lėšas, siekiant padėti PM teikėjams ir mokiniams. Būtų idealu su darbdaviais susitarti dėl išlaidų pasidalijimo modelio.

5.2.3.3. *Aktualių sektorių specialistus rengiančių profesinio mokymo įstaigų atranka arba paskyrimas*

Pameistrystės plėtrai pasirinktuose ūkio sektoriuose veikia PM įstaigos, puoselėjančios ilgalaikio bendradarbiavimo su darbdavių organizacijomis bei įmonėmis tradicijas, jos yra gerai žinomos. Kai kurias iš jų bus galima atrinkti arba paskirti dalyvauti pameistrystės išbandyme, jeigu jos sutiks dirbti kartu su įmonėmis ir pameistrams pritaikyti turimas PM programas bei tvarkaraščius. Rekomenduotina pirmenybę teikti PM įstaigoms, kuriose įrengti sektoriniai praktinio mokymo centrai, nes šios įstaigos yra puikiai aprūpintos reikiamomis priemonėmis ir yra atviresnės naujovėms.

5.2.3.4. *Dviejų mokymosi vietų sutelkimas, modelio bei programų suderinimas ir bendradarbiavimo struktūros sukūrimas*

Jeigu ši bendradarbiavimo struktūra sėkmingai veiks, ją bus galima toliau siūlyti kitiems suinteresuotiesiems asmenims. Atlikus teminę apžvalgą, paaiškėjo, kad įmonėms sudėtinga įdarbinti mokinius, ypač nepilnamečius (nesulaukusius 18 metų). Kol kas lieka daug neišspręstų klausimų ir trūksta pajėgumų arba noro tai daryti. Tačiau nebūtina mėginti visus klausimus kuo skubiau išspręsti per pameistrystę. Suinteresuotieji asmenys mano, kad mokiniai turėtų mokytis mokyklos aplinkoje, bent jau kol sulauks 18 metų. Kadangi darbdaviai akivaizdžiai teikia pirmenybę trumpalaikėms programoms (greitiems kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo sprendimams), galima daryti išvadą,

kad iš pradžių pameistrystė būtų taikoma vienerių ar dvejų metų trukmės PM programose, pagal kurias mokomi vidurinį išsilavinimą jau įgiję mokiniai. Kadangi įmonės pirmenybę teikia šešių-devynių mėnesių trukmės programoms, tikėtina, kad šiuo atveju jas pritraukti nebus sunku.

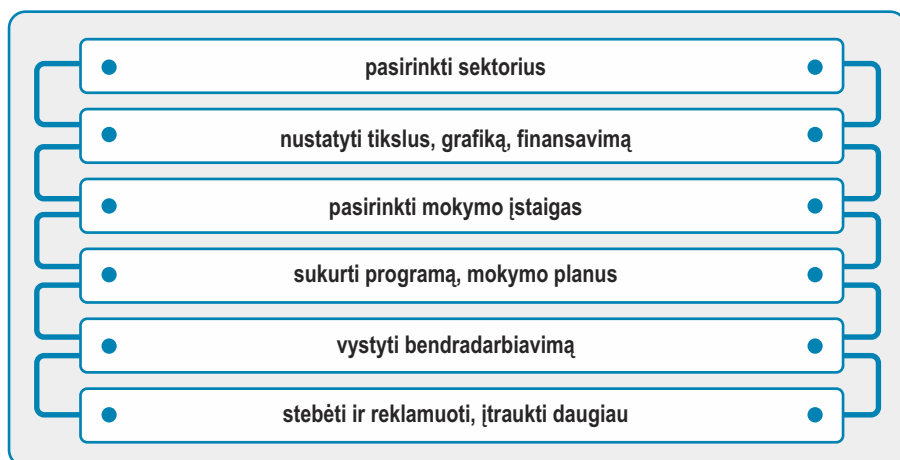
5.2.3.5. *Mokymo planų parengimas, suderinimas ir atsakomybė už jų įgyvendinimą*

Prie šio proceso turėtų prisidėti ŠMM arba KPMPC, nes reikės išspręsti finansavimo ir išteklių skyrimo klausimus, ypač susijusius su PM teikėjais.

5.2.3.6. *Stebėsena ir skatinimas dalytis žiniomis su kitais darbdaviais bei profesinio mokymo paslaugų teikėjais*

ŠMM ir socialiniai partneriai turėtų atidžiai stebėti, kaip sekasi įgyvendinti mažos apimties pameistrystės projektą, ir, remdamiesi sukaupta patirtimi, į pameistrystės programas įtraukti daugiau darbdavių ir PM teikėjų, be to, šias programas išplėsti ir į kitus sektorius bei profesijas.

2 paveikslėlis. **Nedidelės apimties nacionalinis pameistrystės projektas**



Šaltinis: Cedefop.

5.2.4. Sektorinių praktinio mokymo centrų efektyvus ir veiksmingo panaudojimo, suteikiant naudą visiems dalyviams, užtikrinimas

Suinteresuotieji asmenys turi būti geriau informuojami apie sektorinių praktinio mokymo centrų vaidmenį, o šis vaidmuo – toliau stiprinamas. Pagrindinis iššūkis – užtikrinti, kad nuo pat pradžių centrai veiktų visu pajėgumu, nes šiais laikais įranga ir technologijos sensta labai greitai. Centrų veikla turi būti geriau koordinuojama, kad iš jos būtų galima gauti kuo daugiau naudos, panaudoti visas įrangos galimybes ir užtikrinti kuo didesnę investicijų grąžą.

Reikėtų apsvarstyti galimybę ir tikslingumą kai kuriuose centruose įdarbinti mokinius. Mokiniai galėtų dalyvauti vykdant gamybą, pavyzdžiui, mėsos perdirbimo, konditerijos gaminių gamybos, grožio paslaugų, viešbučių ir restoranų sektorių programose. Pameistrystės programas bus kur kas sudėtingiau įgyvendinti elektros energijos ir elektronikos sektoriuose, nes centruose nevyksta reali šių sričių veikla (tačiau vis tiek galima apsvarstyti šią galimybę). Nors gavę ESF paramą šie centrai dar penkerius metus negali gauti pelno iš kitos nei mokomoji veiklos, jie galėtų susikurti verslo planus (kartu su PM įstaigų verslo programų mokiniais).

5.2.5. Ankstesnių projektų rezultatų sklaida ir naudojimas

Plėtojant pameistrystę derėtų remtis ankstesnių ES finansuotų projektų rezultatais: naudinga šių projektų įgyvendinimo patirtis, parengtos metodikos, medžiaga ir modeliai. Daugelis PM teikėjų ir įmonių atstovų minėjo 2004–2008 m. įgyvendintą projektą „Profesinių mokyklų mokinių darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“, kurį vykdant buvo tobulinama įmonėse dirbančių profesijos meistrų kompetencija.

Būtų pravartu susirasti, atnaujinti ir naujose veiklose pritaikyti metodinę medžiagą bei mokymo programą, parengtą įgyvendinant šį projektą. Be to, galima pasitelkti visą būrį išmokytų profesijos meistrų ir juos įtraukti rengiant bei išbandant pameistrystės programas arba mokant kitus profesijos meistrus.

5.2.6. Elektroninio dienyno naudojimo tobulinimas

Rengiant šią apžvalgą daug kalbėta apie esamą ir galimą elektroninio dienyno panaudojimą. Visi suinteresuotieji asmenys pritarė, kad derėtų pasitelkti elektroninį dienyną, kad jis taptų veiksminga mokinių, PM teikėjų ir įmonių bendravimo priemone. Bendradarbiaudama su PM teikėjais ir įmonių atstovais, ŠMM galėtų peržiūrėti šią priemonę ir pritaikyti ją prie PM programų bei mokymo planų.

5.3. Informavimas ir konsultavimas

5.3.1. Vieno langelio principu veikiančios tarnybos suinteresuotiesiems asmenims įsteigimas

Rengiant teminę apžvalgą, paaiškėjo, kad šaliai labai trūksta informacijos sklaidos ir tarpininkavimo paslaugų. Įkūrus vieno langelio principu veikiančią tarnybą (centralizuotai teikiančią paslaugas, jos veikla būtų pagrįsta trijų susijusių ministerijų bendradarbiavimu, finansuojamą valstybės arba kelių šaltinių lėšomis), būtų galima lengviau sutelkti reikiamus išteklius ir gebėjimus. Šią tarnybą gali įsteigti ŠMM, KPMPC arba bet kokia kita institucija ar socialinių partnerių organizacijos. Tai būtų vieta, kurioje mokiniai, įmonės ir PM įstaigos galėtų gauti informacijos apie visus pagrindinius pameistrystės aspektus (įskaitant 5.2.2. punkte minėtas gaires) ir sužinoti, kokios programos bei pameistrystės vietos jiems siūlomos. Atsižvelgiant į įmonių ir mokinių poreikius, jiems būtų galima parinkti tinkančias PM įstaigas, įskaitant veikiančias tame pačiame regione. Tarpininkavimo tarp įmonių, mokymo įstaigų ir mokinių paslaugoms organizuoti galima pasitelkti esamą priemonę „Gera praktika“. Ja naudojasi įmonės, norėdamos susirasti praktiką atliksiančių aukštųjų mokyklų studentų; tai padėtų sutaupyti lėšų, nes nereikėtų rengti naujos priemonės, ir suartinti PM bei aukštąjį mokslą.

5.3.2. Išsamios informavimo apie pameistrystę strategijos sukūrimas

Šiuo metu Lietuvoje itin daug diskutuojama apie pameistrystę. Tačiau trūksta aiškumo, suinteresuotieji asmenys ne visai gerai supranta, kuo pameistrystė skiriasi nuo esamo PM ir kodėl Vyriausybė taip stengiasi įgyvendinti pameistrystės programas. Kai kurie respondentai nurodė keletą strategijų ir iniciatyvų dėl pameistrystės rinkodaros, įmonių ir mokinių supažindinimo su pameistrystės nauda, su ja susijusiomis pareigomis ir esamomis paskatomis, tačiau šios strategijos bei iniciatyvos nenuoseklios ir apskritai nerezultatyvios.

ŠMM, SADM ir ŪM kartu su socialiniais partneriais turėtų sutelkti turimus išteklius ir parengti išsamią bei aiškią struktūrą turinčią informavimo strategiją, kurią pasitelkus bus galima paaiškinti ir propaguoti pameistrystės sampratą suinteresuotiesiems asmenims ir visai visuomenei. Pasirašytame bendradarbiavimo memorandume dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo numatyta skatinti pameistrystę, skleidžiant gerą patirtį bei iniciatyvas, teikiant finansinę paramą įmonėms, kuriose mokomi profesiją įgyti siekiantys mokiniai, ir parengiant rekomendacijas dėl tolesnės pameistrystės plėtros Lietuvoje. Už Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimą atsakinga SADM, todėl labai

svarbu, kad ŠMM ir ŪM rastų galimybių bendradarbiauti ir skleisti gerą patirtį visose svarbiose srityse.

Informavimo strategija turėtų aprėpti ne tik gerai struktūruotas suinteresuotųjų asmenų grupes, bet ir mokinius, jų tėvus, jaunimo organizacijas ir galbūt kitus asmenis. Šį darbą gali atlikti ministerijų komunikacijos skyriai, tačiau būtų geriau šias funkcijas pavesti specializuotai agentūrai.

Informavimo strategija turėtų:

- (a) aiškiai išdėstyti ŠMM pameistrystės viziją, parengtą bendradarbiaujant su kitomis atsakingomis ministerijomis, paaiškinti pameistrystės vietą Lietuvos švietimo sistemoje, apibūdinti pameistrystės vaidmenį, taikymo sritį ir sąsajas su darbo rinka;
- (b) padėti susitarti dėl bendrų sąvokų, vartotinių bendraujant temomis, susijusiomis su pameistryste;
- (c) reklamuoti profesijas, tinkamas pameistrystei;
- (d) informuoti apie pagrindinius veikėjus ir jų vaidmenis;
- (e) informuoti apie galimą finansavimą ir paaiškinti būdus, kaip jį gauti;
- (f) paaiškinti numatomą naudą, kurios gali tikėtis suinteresuotieji asmenys;
- (g) pateikti rekomendacijas dėl gerosios patirties sklaidos (geriausiai motyvuoja palankūs atsiliepimai);
- (h) nurodyti tinkamiausius informacijos sklaidos būdus ir kanalus;
- (i) pasiekti ne tik įprastus PM veikėjus. Pavyzdžiui, rengiant šią apžvalgą, nustatyta, kad tėvų ir jaunimo organizacijos, moksleivių sąjungos galėtų atlikti aktyvesnį vaidmenį šioje srityje (6 intarpas).

6 intarpas. Tėvų ir jaunimo organizacijų galimybių panaudojimas

Tėvų organizacijos sparčiai vystosi. Kol kas jos nesiėmė aktyvaus pameistrystės skatinimo vaidmens, tačiau yra pasirengusios padėti propaguoti PM.

Reikėtų įgalinti jaunimo organizacijas skatinti PM ir konkrečiai – pameistrystę. Tai gali būti daroma, pasitelkiant Lietuvos jaunimo informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemą, kurios paskirtis – padėti jaunuoliams susirasti informacijos apie mokymosi ir darbo galimybes. Derėtų nuodugniau išnagrinėti šios sistemos galimybes, padedant suderinti pameistrystės dalyvių poreikius.

Moksleivių sąjunga ragina jaunuolius rinktis PM įstaigas. Šiuo metu ji kaupia PM įstaigų absolventų nuomones apie profesinę karjerą ir jų sėkmės istorijas. Sąjunga ketina paviešinti šias istorijas, kad visi matytų, jog PM įstaigų absolventai gali tikėtis šviesios ateities. Tai vienas pirmųjų Moksleivių sąjungos PM skatinimo projektų, įgyvendinamų pačios organizacijos lėšomis. 2015 m. sąjunga pamėgins susirasti partnerių, kad galėtų imtis informacijos sklaidos.

Informavimo strategiją būtų galima įgyvendinti dviem etapais:

1. pirmasis etapas būtų skirtas įmonėms, siekiant paskatinti jas dalyvauti pameistrystės programose, ir galimiems pameistriams, sustiprinant jų susidomėjimą;
2. kai pameistrystės įgyvendinimo kelias taps aiškus, bus galima kreiptis ir į kitus mokinius bei jų tėvus.

5.3.3. Profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimas

Profesinis orientavimas yra PM dalis. Tačiau rengiant šią teminę apžvalgą paaiškėjo, kad būtina sustiprinti visapusišką ir nuolatinę karjeros konsultavimo sistemą, kad ji pradėtų veikti kuo ankstyvesniu mokinių ugdymo etapu. Kai kurie darbdaviai netgi mano, kad ji turėtų veikti jau pradinėje mokykloje. Ko gero, tinkamo karjeros konsultavimo, žinių apie įvairias profesijas stoka ir darbo rinkos tikrovės nesuvokimas yra vienos pagrindinių priežasčių, lemiančių mokinių motyvacijos problemas, kurias pabrėžė ne tik PM teikėjai, bet ir įmonės.

Kiti suinteresuotieji asmenys nurodė šiuos svarbius aspektus:

- (a) darbdaviai pabrėžia, kad būtina kuo anksčiau pradėti svarstyti ir pasirinkti būsimą profesiją, – taip galima pritraukti daugiau jaunų žmonių ir juos geriau parengti dirbti įvairiuose pramonės sektoriuose;
- (b) DRMC ir darbo biržų atstovai nurodė, kad šalyje nėra įstaigos, kur bedarbiai galėtų atlikti profesijų testus ir pasirinkti jiems tinkamiausią profesiją;
- (c) jaunimo organizacijos taip pat pritaria siūlymui, kad jaunuoliams turi būti suteiktos galimybės dalyvauti programose, padedančiose susipažinti su įvairiomis profesijomis (pavyzdžiui, jie galėtų savaitę praleisti PM įstaigoje, įmonėje ar sektoriniame praktinio mokymo centre);
- (d) įvairios iniciatyvos, pavyzdžiui, „šešėliavimas“, „darbuotojas vienai dienai“ ar „jaunųjų politologų mokykla“, galėtų būtų taikomos ir PM.

5.4. Teisinio reguliavimo tobulinimas

Daugelis pameistrystės aspektų jau ir dabar yra reguliuojami bendrojoje teisinėje bazėje, be to, rengiamos esamų teisės aktų pataisos, kuriomis siekiama padėti įgyvendinti pameistrystę. Tačiau rengiant šią apžvalgą nustatyta, kad šalies teisės aktai keičiami pernelyg dažnai, todėl siūlomų dalykų tiesiog nespėjama įgyvendinti.

Išsprendus pagrindinį iššūkį – apibrėžus pameistro statusą – pirmiausia vertėtų įgyvendinti pameistrystę nedideliu mastu. Remiantis šia patirtimi, bus lengviau priimti tolesnius sprendimus.

Ilgainiui galbūt teks sureguliuoti ir šiuos aspektus:

- (a) nustatyti ir deleguoti tam tikras pameistrystės organizavimo funkcijas bei atsakomybes socialiniams partneriams, prieš tai su jais suderinus ir susitarus (sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo lygmenimis);
- (b) apibrėžti, kokiais principais remiantis skiriama mokymąsi koordinuojanti organizacija. Pagal dabartinę tvarką atsakomybės už bendradarbiavimo su įmone koordinavimą dažniausiai imasi mokymo įstaigos, nebent atskirais atvejais pareigos paskirstomos kitaip;
- (c) apibūdinti galimus mokymosi vietų keitimo modelius, nurodant, kada galima pradėti pameistrystę. Parengus teminę apžvalgą, galima daryti išvadą, kad veikliausiai gali reikėti parengiamojo pameistrystės laikotarpio, aprėpiančio du aspektus:
 - (i) mokiniai tam tikrą laiką mokosi PM įstaigoje ar centre teorinių profesijos pagrindų (nuo trijų iki šešių mėnesių; tai priklauso nuo sektoriaus ir mokymo programų);
 - (ii) dar prieš pasirašydami darbo sutartį, mokiniai tam tikrą laiką praleidžia įmonėje; tai leidžia ne tik įmonei, bet ir mokiniui įvertinti, ar jie tinka vienas kitam;
- (d) reglamentuoti sektorinių praktinio mokymo centrų veiklą;
- (e) nustatyti mažiausią mokinių, besimokančių pagal PM programas, skaičių grupėje.





6. Baigiamosios pastabos

Baigiamosios pastabos

Pameistrystė jau dabar užima tam tikrą vietą Lietuvos švietimo sistemoje. Kaip PM organizavimo forma, pameistrystė PPM sistemoje, kurioje vyrauja mokyklinis mokymas, beveik nesutinkama, tačiau ji įgyvendinama TPM ir neformaliojo mokymo srityse. Tiesa, kol kas tik nedideliu mastu ir daugiausia per ES fondų lėšomis finansuojamus projektus. Interviu metu beveik visi respondentai (įmonės, mokytojai, įmonėse dirbantys profesijos meistrai ir mokiniai) pritarė, kad praktinis mokymas yra svarbiausias veiksnys, padėsiantis užtikrinti jaunimo užimtumą ateityje.

Pameistrystė turi tapti PM organizavimo forma, turinčia aiškiai apibrėžtą tikslą – įgyti valstybės pripažįstamą kvalifikaciją. Tačiau ši mokymosi forma privalo turėti aiškius ženklus. Visi veikėjai (valstybė, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos, PM teikėjai ir įmonės) turi dalyvauti šiame procese. Jie privalo panaudoti visas pameistrystės galimybes, siekdami ne tik sumažinti jaunimo nedarbą, bet ir paskatinti kuo daugiau įvairaus amžiaus žmonių mokytis pagal PM programas ir tobulinti gebėjimus, suteikiančius kur kas daugiau darbo galimybių Lietuvoje.

Santrumpų sąrašas

ADRPP	aktyvios darbo rinkos politikos priemonės
DRMC	darbo rinkos mokymo centras
EPA	Europos pameistrystės aljansas
ESF	Europos socialinis fondas
ETUC	Europos profesinių sąjungų konfederacija
KPMPC	Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras
LPSK	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija
MVĮ	mažosios ir vidutinės įmonės
PM	profesinis mokymas
PPM	pirminis profesinis mokymas
SADM	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
ŠMM	Švietimo ir mokslo ministerija
TPM	tęstinis profesinis mokymas
ŪM	Ūkio ministerija
VJDRMC	Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras

Literatūros sąrašas

(Žiūrėta 2015-07-06)

- Cedefop ReferNet Lietuva (2013 m.). *VET in Europe: country report Lithuania* („Profesinis mokymas Europoje: šalių ataskaitos. Lietuva“). <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/lithuania-vet-europe-country-report-2013>
- Europos Sąjungos Taryba (2013 m.). Tarybos deklaracija dėl Europos pameistrystės aljanso. Briuselis, 2013 m. spalio 15 d. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/139011.pdf
- Europos Sąjungos Taryba; Europos Komisija (2010 m.). Briugės komunikatas. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf
- Europos pameistrystės aljansas (2014 m.). *Member States planned reforms/initiatives: Lithuania* („Planuojamos valstybių narių reformos ir iniciatyvos: Lietuva“). http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/ms/lt_en.pdf
- Europos Komisija (2013 m.). *Work-based learning in Europe: practices and policy pointers* („Mokymasis darbo vietoje Europoje: praktiniai ir politiniai patarimai“). http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf
- Europos Komisija (2014 m.). *Small business act fact sheet: Lithuania* („Smulkiojo verslo informacinis biuletenis: Lietuva“). http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2014/lithuania_en.pdf
- Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2013 m.). Nutarimas Nr. 878 „Dėl Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2013-10-05, Nr. 105-5154, www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=456810&p_tr2=2
- Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2014 m.). Nacionalinė reformų darbotvarkė. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_lithuania_en.pdf

Švietimo ir mokslo ministerija (2012 m.). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2012 m. kovo 15 d. įsakymas Nr. V-482 „Dėl Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2012-03-24, Nr. 35-1734.

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=420810&p_query=&p_tr2=2

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2010 m.). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. balandžio 13 d. įsakymas Nr. V-512/A1-142 „Dėl Reikalavimų profesinio mokymo sutartims ir jų registravimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2010-04-17, Nr. 44-2141.

www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.9E547C3856AD

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2013 m.). Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymas Nr. A1-692 „Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plano patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2013-12-27, Nr. 134-6863.

www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463301&p_tr2=2

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015 m.). 2013-2014 m. socialinė ataskaita. <http://www.socmin.lt/en/social-report.html>

Lietuvos Respublikos Seimas (1997 m.). Profesinio mokymo įstatymas (naujausia įstatymo redakcija 2011 m. birželio 22 d., Nr. XI-1498).

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=404611

„Unionlearn“; profesinių sąjungų suvažiavimas (2014 m.). *Apprenticeships: a guide for teachers and support staff* („Pameistrystė: mokytojų ir pagalbinių darbuotojų vadovas“).

<https://www.unionlearn.org.uk/apprenticeships-guide-teachers-and-support-staff>

Interneto nuorodos

(Žiūrėta 2015-07-06)

Cedefop (2015). *Forecasting skill supply and demand* (Gebėjimų pasiūlos ir paklausos prognozės). <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations>

Europos Komisija (2015a). Europos pameistrystės aljansas. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm

Europos Komisija (2015b). MVĮ veiklos apžvalga. http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review/files/countries-sheets/2014/lithuania_en.pdf

„Eurostat“ (2015 m.). Užimtumo ir nedarbo lygio duomenys (darbo jėgos tyrimas). <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated>

„Gera praktika“. <http://www.gerapraktika.lt/>

IT akademija. <http://itakademija.infobalt.lt/>

Ūkio ministerija (2014 m.). Pasiūlymas dėl pameistrystės ir sektorinių kompetencijų plėtros. http://www.ukmin.lt/web/lt/es_parama/2014_2020/zmog_istek_priemone/pameistrystes

Švietimo ir mokslo ministerija (2015 m.). Švietimo valdymo informacinė sistema. <http://www.svis.smm.lt/>

Sektoriniai profesiniai komitetai. http://www.kpmmpc.lt/kpmmpc/?page_id=1253

Oficialiosios statistikos portalas (2015 m.). Statistinių rodiklių duomenų bazė: nedarbo lygis. <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=fb12fdec-2982-4442-9bf5-3edf1527f1d5>

Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras. „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“. <http://pameistryste.lt/pameistryste/>

1 PRIEDAS

Mokymosi darbo vietoje teikiama nauda

Mokinys	Išsiugdo meistriškumą ir aukštą profesinę kompetenciją (*)
	Išsiugdo darbui būtinus gebėjimus ir kompetencijas, įskaitant bendruosius gebėjimus: bendravimo, komandinio darbo ir problemų sprendimo
	Igyja (daugiau) pagrįstų karjeros galimybių
	Išsiugdo karjeros valdymo gebėjimus
	Sustiprėja pasitikėjimas savimi ir motyvacija
	Tai yra pirmoji darbo patirtis, palengvinanti patekimą į darbo rinką
Darbdavys	Teigiamas poveikis kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlai
	Pasitelkiant prie poreikių pritaikytą mokymą, pašalinamos gebėjimų spragos (*)
	Teigiamas poveikis darbuotojams (darbinti ir išlaikyti)
	Pagerėja darbo našumas ir veiklos rodikliai (*)
	Teigiamas poveikis tobulinant (darbintų darbuotojų kvalifikaciją)
Profesinio mokymo teikėjai	Padidėja profesinio mokymo programų patrauklumas
	Pagerėja profesinio mokymo programų ir mokymosi rezultatų kokybė
	Padidėja profesinio mokymo aktualumas, geriau atsižvelgiama į darbo rinkos poreikius
	Teigiamas poveikis pedagogų kompetencijoms ir profesinei raidai
	Profesinio mokymo įstaigos ima glaudžiau bendradarbiauti su verslo įmonėmis
Visuomenė	Išugdoma kvalifikuota darbo jėga, geriau atitinkanti darbo rinkos poreikius
	Padidėja jaunimo užimtumas (*)
	Valstybė ir darbdaviai pasidalija išlaidas už profesinį mokymą
	Jungtinis profesinio mokymo valdymas (*)
	Skatinamos naujovės ir kūrybingumas
	Šis mokymosi būdas padeda stiprinti socialinį įtraukimą ir užtikrinti lygias galimybes

(*) Šie pranašumai labiau priskirtini mokymosi darbo vietoje modeliams (pavyzdžiui, pameistrystei), kuriuos įgyvendinant didžiąją laiko dalį mokomasi darbo vietoje.

Šaltinis: Europos Komisija (2013 m.). „Mokymasis darbo vietoje Europoje: praktiniai ir politiniai patarimai“ (angl. *Work-based learning in Europe: practices and policy pointers*).

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf







LT

PAMEISTRYSTĖS APŽVALGA

LIETUVA

Aiškaus pameistrystės
kelio ženklavimo link

Šis leidinys – tai baigiamoji teminės apžvalgos ataskaita, kurioje nagrinėjama pameistrystės padėtis Lietuvoje. Ataskaitos pagrindą sudaro informacija ir nuomonės, surinktos konsultuojantis su Lietuvos suinteresuotaisiais asmenimis (ministerijų, socialinių partnerių, PM teikėjų ir įmonių atstovais, mokiniais, mokytojais ir profesijos meistras). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos prašymu apžvalga buvo rengiama nuo 2014 m. gegužės iki 2015 m. kovo mėnesio. Šioje ataskaitoje pristatyta apžvalgos rezultatų analizė, susijusi su pagrindinėmis pameistrystės Lietuvos PM sistemoje ypatybėmis, palankiais ją įgyvendinti padedančiais veiksniais ir iššūkiais, įskaitant skirtingų lygmenų suinteresuotųjų asmenų požiūrius. Ataskaitoje pameistrystei įgyvendinti siūloma imtis veiksmų keturiomis kryptimis: išsiaiškinti viziją, pasinaudoti palankiais veiksniais (turimais išteklių ir priemonėmis), pagerinti informavimą ir konsultavimą pameistrystės klausimais ir patobulinti teisinį reguliavimą.

4140 LT – TI-01-15-647-LT-N – doi:10.2801/996619



CEDEFOP

Europos profesinio mokymo
plėtros centras

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRAIKIJA

PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRAIKIJA

Tel. +30 2310490111, Faksas +30 2310490020, El. paštas: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Leidinių biuras



ISBN: 978-92-896-2113-7



9 789289 621137