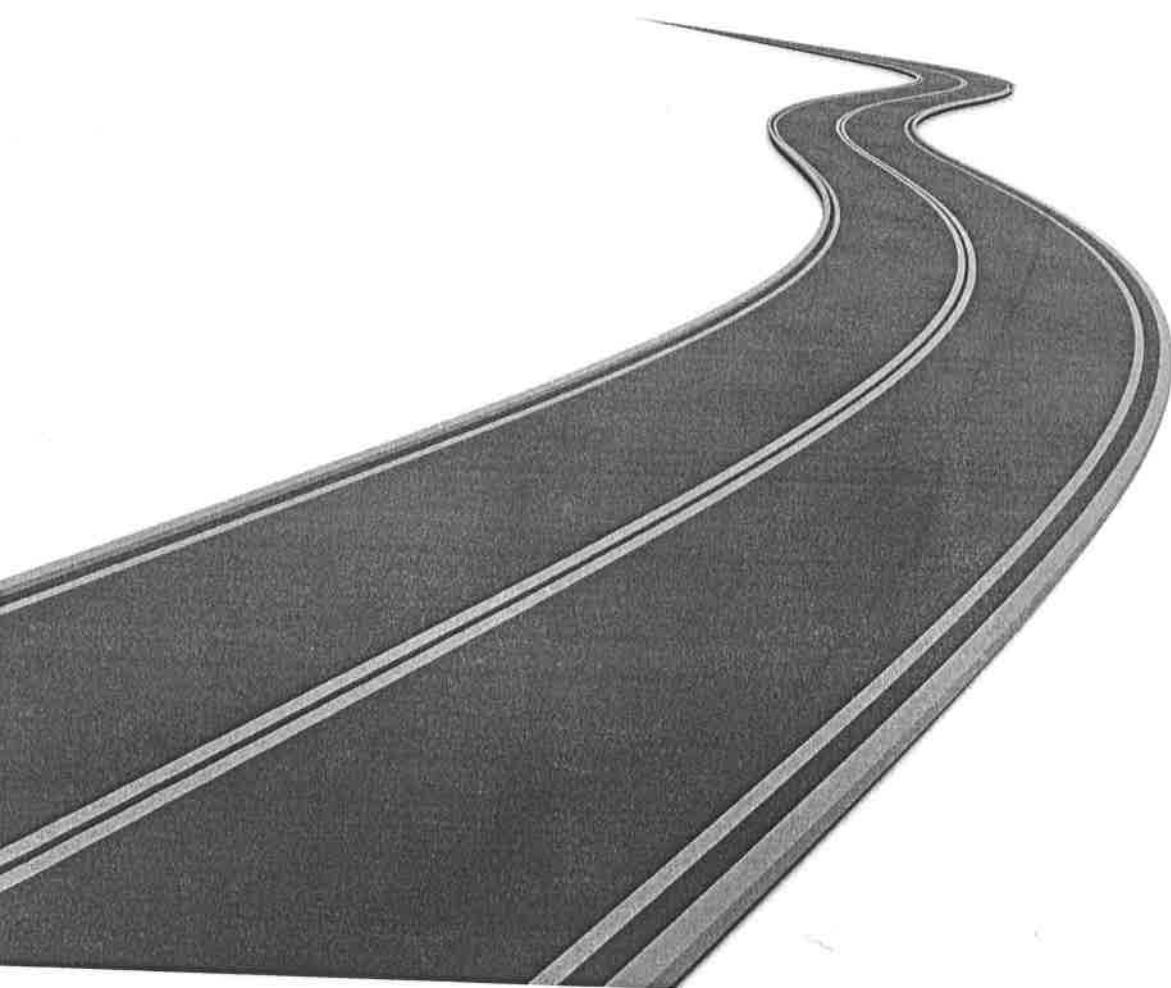


VISIONARY  
ANALYTICS

**PAMEISTRYSTĖS SITUACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE IR  
PIRMINIS VEIKSMŲ PLANAS PAMEISTRYSTEI PLĒTOTI BEI  
ĮGYVENDINTI**

GALUTINĖ ATASKAITA

Vilnius, 2015 m. gruodžio 22 d.



## TURINYS

SANTRAUKA (ANGLŲ KALBA) .....	3
ĮVADAS .....	5
1. PAMEISTRYSTĖS SITUACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE .....	6
1.1. Pameistrystės apibrėžimas .....	6
1.2. Europos profesinio mokymo plėtros centro studijos išvados ir rekomendacijos .....	6
1.2.1. Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizės išvados .....	6
1.2.2. Vizija ir rekomendacijos dėl atskirų analizės sričių .....	6
1.2.3. Rekomendacijos dėl tolesnių veiksmų .....	8
1.3. Pameistrystės pilotinis įgyvendinimas darbo rinkos mokymo centruose .....	9
1.3.1. Projekto rekomendacijos .....	9
1.3.2. Kitos projekto metu išmoktos pamokos .....	10
2. PIRMINIS VEIKSMŲ PLANAS PAMEISTRYSTEI PLĒTOTI IR ĮGYVENDINTI .....	12
2.1. Pameistrystės įgyvendinimo žingsniai .....	12
2.2. Pasiūlymai dėl reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo .....	17
2.3. Pasiūlymai apskritų stalų temoms ir diskusiniams klausimams .....	23
3. TOLESNI ŽINGSNIAI .....	24
BIBLIOGRAFIJA .....	25
ATLIKTŲ INTERVIU SARAŠAS .....	26
PRIEDAS 1 – Vizija dėl pameistrystės įgyvendinimo šalyje .....	27
PRIEDAS 2 – Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizės apibendrinimas .....	32

## SANTRAUKA (ANGLI KALBA)

There have been numerous initiatives to develop apprenticeship in Lithuania during the last decade. Apprenticeship definitely has a place in education and training in Lithuania. All key actors agree that apprenticeship may become one of the ways in acquiring a recognised qualification. However, this pathway should be well signposted. Thus, the Ministry of Education and Science commissioned the research to build on the results of the analysis of current situation in the country and outline the initial action plan to develop and implement apprenticeship in Lithuania.

Thematic country review<sup>1</sup> commissioned by CEDEFOP has identified a variety of key issues in relation to **current situation** of apprenticeship in Lithuania including:

- There is no uniform understanding of apprenticeship. Numerous apprenticeship-like schemes exist that, in a strong sense, cannot be equated to apprenticeship. Consequently, there is very strong need for guidance, orientation and information services in this area;
- Apprenticeship-like schemes are usually implemented through short term (up to six months) formal or non-formal continuing VET programmes. Systematic long(-er) duration apprenticeship programmes are not fully developed in the country;
- Apprenticeship is the most intensive form of work-based learning requiring the highest involvement of employers compared to other forms (e.g. traineeships). Yet companies in the country are involved in apprenticeships to a limited extent;
- One of reasons for low demand of apprenticeships among companies is extensive prevalence of higher education in the country, strongly dominating over VET;
- Key areas of improvement concern rights and responsibilities of the key actors, participation of and support to companies (esp. non-financial support and promotion of apprenticeship), requirements and support for in-company trainers and teachers, funding of apprenticeship and responsiveness to labour market (esp. monitoring and evaluation of relevant initiatives).

Thematic country review also suggested a number of further actions to develop apprenticeships:

1. Building on enablers and challenges of the system (see the review for details);
2. Foreseeing a target (how many apprenticeship places by when);
3. Implementing apprenticeship in initial VET firstly through small scale pilot(s) with the most urgent skills needs and adequate VET capacity. In time, apprenticeship is scaled-up to other sectors. Detailed actions may include: identifying sectors/ occupations with the highest skills mismatches and strongest capacity of actors for apprenticeships (alternatively, set-up new occupations which are not yet covered by VET); select training institutions and prioritise those with significant experience in cooperating with companies and sectorial practical training centres; ensure funding of pilot(s) (ideally, agree on new cost-sharing model or, if not possible, redistribute current resources); prioritise one or two year VET programmes at post-secondary level; prepare tailor-made training plans with very clear rights and responsibilities of all parties and provide significant financial/ HR support for training institutions for this; and monitor and evaluate the pilot(s).

**Initial action plan** focuses on initial VET and foresees four main stages of developing apprenticeships:

1. **Vision, detailed plan and communication strategy.** This initial stage is focused on vision which is agreed by all, a plan which provides details on the implementation of the action plan, comprehensive and intensive communication strategy and mobilisation of the support team;
2. **Pilots.** Stage focuses on the first call for proposals from consortiums consisting of training institutions and companies to voluntarily experiment with different organisational models of apprenticeships. Recommendations for this stage include suggestions for selection criteria for proposals<sup>2</sup>, logic of intervention and prioritisation of proposals, organisation and details of evaluation procedure. The key result of this stage is a shortlist of proposals;
3. **Pilot support.** During the second stage, selected proposals are to be funded either under specific measure of EU structural funds for 2014-2020 or from alternative sources (if the former is not

<sup>1</sup> Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/it/publications-and-resources/publications/4140>.

<sup>2</sup> These may include the following (list is not comprehensive): foreseen number of apprentices, demand for chosen occupation, share of market represented by the applicant, capacity to ensure quality apprenticeships, interest of companies to hire and pay for apprentices, earlier cooperation experience between company(-ies) and training institution(s), measures to promote apprenticeships, balance between specific and transferable skills to be provided, match between programme and new vocational standard and possibilities for progression to the next level of education and training.

possible). This stage focuses on the support activities needed in sectors/ occupations/ programmes targeted by proposals.<sup>3</sup> It is recommended to form support groups for each type of apprenticeship organisation process (if more than one). It is also suggested to pilot new cost-sharing instrument with an aim to ensure sustainability of funding in the long term. The key result of this stage is a smooth implementation of pilot projects with an aim to showcase as soon as realistically possible different good practices, actual benefits of apprenticeship and the available options to organise, govern and fund apprenticeship;

4. **Framework conditions to scale-up apprenticeships.** Third stage is proposed to be implemented in parallel to the second one to scale-up the development of apprenticeships. Stage includes development of various initiatives<sup>4</sup>. Importantly, this stage should be also devoted to monitoring and evaluation of all earlier apprenticeship attempts including pilots (if completed), specific measures of EU structural funds (e.g. those implemented by the Ministry of Economy), earlier projects and initiatives of companies. The key result of this stage – new or improved existing framework conditions to scale-up apprenticeships in other sectors/ occupations/ programmes;
5. **Scaling-up apprenticeships.** Suggestions include the launching of the second call for proposals to implement apprenticeships in other sectors/ occupations with the approved new vocational standards and modular training programmes. This stage also includes final decisions regarding governance of apprenticeships (e.g. who and how will mediate between providers and users, who will be responsible for monitoring and evaluation of apprenticeship development), funding of apprenticeship, organisational model(s) of apprenticeship, feedback mechanism and other tools to ensure quality apprenticeships. All relevant processes<sup>5</sup> should be fully functioning at this stage. The key result of this stage is systemic implementation of apprenticeship in other sectors.

Initial action plan also contain a number of **proposals in relation to regulation, governance and incentives for apprenticeships**. Key suggested legal changes include amendments with regard to the rights, responsibilities and conditions of both apprentices and companies in the Labour Code, Law on VET, Law on (Support for) Employment and relevant by-laws. Key proposals for governance of apprenticeship include structure responsible for information, mediation and guidance services, structure responsible for overall monitoring and evaluation of apprenticeship and permanent inter-ministerial forum to coordinate apprenticeship-related activities. Meanwhile, suggestions regarding incentives for apprenticeships were twofold – financial focused on alternatives of cost-sharing mechanism(s) and non-financial incentives such as the above-mentioned mediation service, preparation of remaining vocational standards, use of support of foreign capital companies with experience in apprenticeships and feedback mechanism(s) to ensure quality.

The key **next steps** in further developing the action plan are as follows:

1. Organise the conference to collect feedback on findings of the Thematic country review;
2. Organise round tables to exchange views and ideas between the key actors in the process. The contractor proposed organising the following six round tables: (i) first discussion on the initial action plan; (ii) coordination and governance of apprenticeships (ministerial); (iii) coordination and governance of apprenticeships (all key players); (iv) financing of apprenticeships; (v) non-financial measures to promote apprenticeships; (vi) second discussion on the second (improved) version of the action plan.

<sup>3</sup>This can include the following support measures (list is not comprehensive): ensuring match between programmes and new vocational standards; fine-tune the training process (including curriculum, duration, learning outcomes, number of apprenticeship places, entry requirements and requirements for assessment of competences); allocation of apprenticeship places to companies; finalisation of apprenticeship contracts and details regarding hiring of apprentices; ensuring of progression to higher levels of education and training; propose effective requirements for in-company trainers and improvement of their qualification; improvement of technological competences of teachers.

<sup>4</sup>These may include the following initiatives (list is not comprehensive): speeding-up of the process of preparing the remaining vocational standards and modular programmes; further development of vocational guidance and its adaptation to apprenticeship; active promotion campaign with an aim to boost the demand for apprenticeships; creation of the feedback mechanism to report on the quality of apprenticeship companies and programmes; creation of mechanism for mobility of apprentices, teachers and in-company trainers in the Baltics possibly using the platform of Baltic Alliance for Apprenticeships (BAfA); further development and adaptation of the system for recognition of prior learning.

<sup>5</sup>These may include the following (list is not comprehensive): apprenticeship-specific vocational guidance and orientation; link between apprenticeship and skills anticipation mechanisms; system for recognition of prior learning; mechanisms to cover provision of the remaining skills in case these are not provided by apprenticeship companies; links to progress to other levels of education and training; mobility of apprentices, teachers and trainers beyond the Baltic region.

## IVADAS

Per pastarajį dešimtmetį nuveikta daug darbų plėtojant tameistrystę šalyje, pavyzdžiu:

- Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų 2006 – 2008 m. projekte „Profesinių mokyklų mokiniai darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“, parengta mokymo medžiaga ir apmokyta 50 praktikos vadovų-pedagogų ir 1000 praktikos vadovų;
- Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmų 2010 – 2012 m. projekte „Pameistrystės plėtojimas Lietuvoje“, parengtos tameistrystės plėtros Lietuvos profesinio rengimo sistemoje gairės<sup>6</sup>;
- VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro (VJDRMC) 2013 – 2015 m. projektu „Profesinis mokymas tameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ parengtos tameistrystės organizavimo gairės;
- Nuo 2014 m. pradžios atidaromi sektoriniai praktinio mokymo centralai, suteikiantys kur kas geresnes galimybes mokiniams įgyti praktinių gebėjimų neišeinant iš mokymo įstaigos;
- Pasirašomos bendradarbiavimo sutartys su darbdaviais ir jų organizacijomis, apimančios susitarimus dėl profesinio mokymo tameistrystės profesinio mokymo organizavimo forma;
- 2014 m. suformuota Ministro pirmininko darbo grupė dėl tameistrystės įgyvendinimo šalyje, kurios metu buvo pakeista dalis tameistrystės reglamentuojančių teisės aktų;
- 2014 m. pradėtas įgyvendinti bendras Estijos, Latvijos ir Lietuvos šalių projektas „Nacionalinės tameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje WBL-Balt“, kuriuo siekiama bendradarbiauti ir keistis patirtimi įgyvendinant profesinio mokymo sistemos reformas, ypač profesinio mokymo darbo vietoje ir tameistrystės srityje;
- Europos profesinio mokymo plėtros centras (CEDEFOP) 2015 m. atliko tameistrystės padėties šalyje teminę apžvalgą<sup>7</sup>, kuri nubrėžė tolesnių veiksmų šioje srityje gaires;
- Atskiro profesinio mokymo įstaigos ir kai kurie darbdaviai jau kuris laikas eksperimentuoja su tameistrystės ar tameistrystei artimomis schemomis;
- 2015 m. birželį įkurtas Baltijos tameistrystės ir mokymosi darbo vietoje aljansas (BAfA), siekiantis populiarinti tameistrystę ir mokymąsi darbo vietoje per bendrus projektus, renginius, vizitus, mokinį bei profesijos mokytojų mainus.

Pavyzdžiai rodo, kad skiriama daug pastangų tameistrystei plėtoti. Tameistrystė ištis turi vietą Lietuvos švietimo ir mokymo sistemoje. Daugiausiai ES paramos pagalba ši mokymosi forma plačiau plėtojama formaliajame ir neformaliajame testiniame nei formaliajame pirminiam profesiniams mokymui. Visos suinteresuotos šalys sutaria, kad mokymas darbo vietoje yra kertinis jaunimo užimtumui didinti. Tad tameistrystė, kaip viena iš mokymo darbo vietoje formų, turi ir gali tapti „keliu“, kurį renkas „eismo“ dalyviai – valstybė, mokiniai ir jų tėvai, įmonės, profesinio mokymo įstaigos, socialiniai partneriai, jaunimo organizacijos. „Kelionės“ tikslas dažniausiai yra aiškus, pavyzdžiu, mokiniams tai – oficialiai pripažištama kvalifikacija, suteikianti stiprius ir darbo rinkos poreikius atitinkančius praktinius gebėjimus. Tačiau siekiant užtikrinti, kad visi „eismo“ dalyviai leistys i kelionę ir ši jiems būtų sklandi, yra būtinės kelių žymėjimas, sudedant aiškius kelių eismo ženklus.

Tuo tikslu rengiama ši ataskaita. Pagrindiniai ataskaitos uždaviniai yra du:

1. Atliekti tameistrystės situacijos Lietuvoje analizę remiantis CEDEFOP studijos ir VšĮ Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro tameistrystės projekto rezultatais;
2. Parengti pirmąjį veiksmų planą tameistrystei bei tameistrystei artimoms schemoms plėtoti ir įgyvendinti Lietuvoje.

Ataskaitą sudaro trys skyriai. Pirmasis skyrius apibendrina tameistrystės situacijos Lietuvoje išvadas ir gaires dėl tolesnės jos plėtros. Antrasis pateikia pirmes mintis dėl veiksmų plano tameistrystei plėtoti ir įgyvendinti Lietuvoje. Galutinis trečiasis skyrius pateikia siūlymus dėl tolesnių žingsnių šioje srityje.

<sup>6</sup> [http://www.adam-europe.eu/prj/7158/prd/14/1/9e\\_book\\_LT.pdf](http://www.adam-europe.eu/prj/7158/prd/14/1/9e_book_LT.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/lt/publications-and-resources/publications/4140>

# 1. PAMEISTRYSTĖS SITUACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE

Šiame skyriuje apibendrinamos pameistrystės situacijos bei pameistrystei artimų schemų Lietuvoje analizės išvados ir rekomendacijos dėl tolesnių veiksmų pameistrystės plėtros srityje. Skyriuje daugiausiai remiamasi CEDEFOP studijos išvadomis, rekomendacijomis bei studijos metu surinkta medžiaga ir Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro pameistrystės projekto rezultatais.

## 1.1. Pameistrystės apibrėžimas

CEDEFOP studija nustatė kelis svarbius Lietuvos situacijos bruožus, susijusius su pameistrystės apibrėžimu:

- Lietuvoje nėra vieningo pameistrystės supratimo ir gausu pameistrystei artimų schemų, kurios savo esme negali būti prilygintos pameistrystei griežtaja prasme. Egzistuoja ryškus informavimo ir konsultavimo poreikis šioje srityje;
- Pameistrystė šalyje nėra išplėtota kaip sistemingas ilgos trukmės profesinis mokymas. Pameistrystei artimos schemas dažniausiai įgyvendinamos su ES parama ir remiantis šešis ar mažiau mėnesių trunkančiomis tėstinio (formalaus ar neformalaus) profesinio mokymo programomis;
- Pameistrystė yra intensyviausia mokymosi darbo vietoje forma, todėl reikalauja didžiausio darbdavių dėmesio lyginant su kitomis mokymosi darbo vietoje formomis (pvz., stažuote). Šalies įmonės yra ribotai įsitraukusios į procesą, ne iki galio suvokia savo įsipareigojimų apimtis ir jų detalių. Įmonėms nėra akivaizdi pameistrystės teikiama nauda verslui;
- Šalyje vyrauja stiprus aukštojo mokslo paplitimas, kuris, tam tikra prasme, konkuruoja su kitomis švietimo ir mokymo formomis. Kol kas verslas daugiausiai dėmesio skiria aukštojo mokslo absolventams.

## 1.2. Europos profesinio mokymo plėtros centro studijos išvados ir rekomendacijos

### 1.2.1. Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizės išvados

Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizės apibendrinimas (žr. priedą Nr. 1) rodo, kad daugumoje sričių daroma ženkli pažanga plėtojant pameistrystę ir pameistrystei artimas schemas. Tačiau yra sričių, kuriose pažanga galėtų būti spartesnė siekiant greitesnės pameistrystės plėtros, pavyzdžiu:

- **Viešo švietimo ir mokymo sistemoje:** įstatymuose nereguliuojamas pameistro statusas, kas apsunkina pameistrystės organizavimo procesus įmonėms ir pačiam asmeniui;
- **Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms:** trūksta nefinansinių paskatų įmonėms (ypač mažoms ir vidutinėms), nėra pakankamai populiarinamas profesinis mokymas pameistrystės forma tarp darbdavių;
- **Reikalavimai ir parama profesijos mokytojams ir profesijos meistrams:** trūksta aiškumo dėl reikalavimų profesijos meistrų kvalifikacijai ir kompetencijoms; trūksta tėstinumo apmokant profesijos meistrus ir profesijos mokytojus tiek organizuoti pameistrystės procesą, tiek specifinių dalykinėj-technologinių (mokytojų atveju) ar pedagoginių-didaktinių (meistrų atveju) kompetencijų;
- **Finansavimas ir išlaidų pasidalinimo mechanizmai:** pameistrystės organizavimas kol kas dėl įvairių veiksninių daromas įtakos neleidžia įmonėms atgauti savo investicijas į pameistro mokymą; trūksta finansinių paskatų, skatinančių įmones priimti pameistrius, nacionaliniu ar konkretaus sektoriaus/ profesijos lygiu;
- **Atitiktis darbo rinkos poreikiams:** nėra sistemingai stebimi ir vertinami pameistrystės plėtros pasiekimai ir rezultatai, neatliktas pameistrystės poveikio vertinimas.

### 1.2.2. Vizija ir rekomendacijos dėl atskirų analizės sričių

CEDEFOP studijoje pateikiama konkreči pameistrystės plėtros vizija. Remiantis šia vizija ir projekto metu surinkta informacija, žemiau esančioje pirmoje lentelėje apibendrinamos pagrindinės su pameistryste susijusios palankios sąlygos ir iššūkiai. Informacija pateikiama pagal analizės sritis, naudojamas CDEFOP pateiktame analitiname modelyje (visas analitinis modelis pateiktas priede Nr. 2).

**Lentelė 1: Pameistrystės įgyvendinimo palankios sąlygos ir iššūkiai (pagrindiniai – paryškinti)**

Analizės sritis	Palankios sąlygos	Iššūkiai
<b>1. Skiriamieji bruožai; vieta švietimo ir mokymo sistemoje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teisės aktų patalsos pagerinio sąlygas pameistrystei;</li> <li>• Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, apimančios mokymąsi pameistrystės būdu, yra susietos ar atitinka profesinį mokymą reglamentuojančių teisės aktų nuostatas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pameistrystės apibrézimas ir Socialinio modelio pataisos (ypač dvejopo pameistro – mokinio ir darbuotojo – statuso išaiškinimo klausimas);</li> <li>• <b>Aiški sistemos vizija, planavimas (kelybiniai tikslai) ir reiklami ištaklai;</b></li> <li>• Pameistrystės įgyvendinimo koordinavimas;</li> <li>• Aiškūs keliai tarp profesinio ir aukštojo mokslo.</li> </ul>
<b>2. Valdymas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktyvus ŠMM, ŪM ir SADM bendradarbiavimas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Paslaugos teikėjų ir vartotojų konsultavimas „vieno lango“ principu;</b></li> <li>• Profesinių sąjungų, tévų ir jaunimo organizacijų vaidmuo plėtojant pameistrystę;</li> <li>• <b>Eksperimentavimas su skirtlingomis organizavimo formomis;</b></li> <li>• Adekvatūs darbdavių organizacijų gebėjimus ir resursai.</li> </ul>
<b>3. Mokymosi turinys ir mokymosi rezultatai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nauji profesiniai standartai (bent kai kuriems sektoriams)<sup>8</sup>;</li> <li>• <b>Ieteinamos ir išbandomos modulinės programos</b>, nustatyta jų rengimo ir patvirtinimo tvarka;</li> <li>• Baigiamajii mokymosi rezultatų vertinimą atlieka išorinės organizacijos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balansas tarp įmonei/ sektoriui specifinių ir bendrų kompetencijų;</li> <li>• <b>Modulinės programų organizavimas pameistrystės forma;</b></li> <li>• <b>Neformalial ar saviviletos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas;</b></li> <li>• Mokinių ir mokytojų mainai;</li> <li>• Specifinių kursų (pvz., higienos, priešgaisrinės saugos) integracija;</li> <li>• Profesinio mokymo įstaigų specializacija (pvz., profesijos, sektorius ar regiono pagrindu);</li> <li>• Serifikatas, detalizuojantis pameistrių įgytus praktinius gebėjimus ir stiprybes;</li> <li>• Mokymo turinio atnaujinimas, realių darbo sąlygų simuliacijos;</li> <li>• Detalius ir asmeniui adaptuotas mokymosi planas;</li> <li>• Greitos profesinių standartų atnaujinimo procedūros;</li> <li>• <b>Aktyvus įmonių dalyvavimas praktinio mokymo rezultatų vertinime.</b></li> </ul>
<b>4. Bendradarbiavimas tarp mokymosi vietu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parengtos pameistrystės įgyvendinimo gairės įmonėms ir mokymo įstaigoms<sup>9</sup>;</li> <li>• <b>Nuo seno puoselėjama įmonių ir profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimo tradicija</b> bei įvairūs bendradarbiavimo būdai. Daugelis mokytojų ir įmonėse dirbančių praktinio mokymo vadovų turi šio bendradarbiavimo patirties;</li> <li>• Tam tikros patirties įgyta ir įgyvendinant ESF finansuojamus projektus;</li> <li>• <b>Atidaryti visi 42 sektorinių praktinio mokymo centrų.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sektorinių praktinio mokymo centru vaidmuo vykdant pameistrystę;</b></li> <li>• Patogus mokymosi darbo vietoje fiksavimas e-forma;</li> <li>• Pameistrystės mokinių grupių lankstumas (pvz., mažesnės mokinių grupės);</li> <li>• Mokymo įstaigos vykdo pameistrystės įmonių kokybės kontrolę;</li> <li>• Įmonės sudaro sąlygas pameistriams įgyti visus reikiamus praktinius gebėjimus;</li> <li>• Būsimiems pameistriams sudaromos sąlygos susipažinti su įmone ir jos veikla;</li> <li>• <b>Mokymo vykdymas pakopomis įmonėje ir mokymo įstaigoje atsižvelgiant į sektorius specifiku;</b></li> <li>• Stiprūs profesinio mokymo įstaigų marketingo/ pardavimo skyriai;</li> <li>• Biudžetinių ir viešų mokymo įstaigų sąlygos vykdyti pameistrystę yra vienodos.</li> </ul>
<b>5. Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• įgyvendinamos darbdavių įtraukimo priemonės (<b>sektorinių susitarimų</b>; dalininkai).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pameistrystės komunikacijos strategija;</b></li> <li>• Mokymo įstaigos yra adekvacių pasirengusios vykdyti pameistrystę su SVV įmonėmis;</li> <li>• Stiprūs pameistrių bendrieji gebėjimai;</li> <li>• Geras pameistrystės kaštų/ naudos santykis įmonėms;</li> <li>• Mokymo įstaigos padeda įmonėms: profesijos meistrams suteikia pedagogines kompetencijas; aktyviai stebi pameistrių mokymosi įmonėje pažangą;</li> <li>• Pameistrystės organizavimo formoje išspręsti visi su komercinėmis paslaaptimi susiję klausimai;</li> <li>• <b>Apdovanojamai geriausi pameistrystės vykdytojai.</b></li> </ul>
<b>6. Reklalavimai ir parama profesijos mokytojams ir profesijos meistrams</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ankstynių projekty rezultatai</b> (mokymo metodikos ir apmokyti profesijos mokytojai ir profesijos meistrai).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasinaudojama ankstynių projekty rezultatais (mokymo metodikos ir apmokyti profesijos mokytojai ir profesijos meistrai);</li> <li>• <b>Adekvatūs resursai profesijos mokytojų ir profesijos meistrų motyvuotam bendradarbiavimui;</b></li> <li>• Profesijos meistrų pedagoginių kompetencijų ir profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimas.</li> </ul>
<b>7. Finansavimas ir išlaidų</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ženkli ES parama profesiniam mokymui 2014 – 2020 m.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Finansinės paskatos pameistrystės paslūlai ir paklausai skatinant;</b></li> <li>• Finansinės paskatos paklausai pirma išbandomos pilotiniu pagrindu ir koncentruojamas į mažas įmones;</li> </ul>

<sup>8</sup> Energetikos; apgyvendinimo ir maitinimo; statybos; informacinių technologijų ir komunikacijų; transporto paslaugų ir saugojimo; medienos gaminių ir baldų gamybos; tekstilės, aprangos ir odos dirbinių gamybos; sveikatos priežiūros, grožio ir sveikatingumo paslaugų; žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės ir maisto produktų gamybos; inžinerinės pramonės gaminių gamybos.

<sup>9</sup> Projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centrose“ rezultatas.

<b>Analizės sritys pasidalinimo mechanizmai</b>	<b>Palankios sąlygos</b>	<b>Įšūkiai</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Išplėtoti nefinansinės paramos būdai;</li> <li>• Dominuojančia netiesioginė (kompensavimas), o ne tiesioginė (subsidijos) finansinė parama;</li> <li>• Vertindami sąnaudas darbdaviai atsižvelgia į visą pameistrių kuriamą naudą;</li> <li>• Parama pameistriams harmonizuojama remiantis objektyviais kriterijais;</li> <li>• Finansinė parama yra paremta sisteminga stebėsena, o jos rezultatyvumas ir poveikis – sistemingai vertinami;</li> <li>• Specialios draudimo schemas didina toleranciją rizikai.</li> </ul>
<b>8. Kokybės užtikrinimas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014 m. atlikti programų <b>Įgyvendinimo kokybės vertinimai</b>, įgyvendinti ES projektai išorinio vertinimo srityje. Tačiau jų rezultatai yra bendri, nesiejami su pameistrystės įgyvendinimu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egzistuoja įmonių akreditacijos ir atstieplimų sistemos;</li> <li>• Mokymo įstaigos vertinamos pagal kokybinius kriterijus (pvz., pameistrių įsidarbinimą);</li> <li>• Finansinė parama profesinio mokymo įstaigoms ir įmonėms siejama su rezultatyk kokybe;</li> <li>• Adekvatūs resursai programų, vykdomy pameistrystės organizavimo forma, išoriniam kokybės vertinimui atlikti;</li> <li>• Nuolat vykdomas programų, vykdomy pameistrystės organizavimo forma, vartotojų nuomonės apklausos;</li> <li>• Bendra profesijos mokytojo ir meistro atsakomybė vertinant pameistrius.</li> </ul>
<b>9. Pameistrio darbo ir mokymosi sąlygos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įgyvendinti ES projektai profesinio orientavimo ir konsultavimo srityje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teisės aktuose apibrėžtas pameistrių statusas;</li> <li>• Gairės pameistriams kaip dalyvauti pameistrystėje;</li> <li>• Darbdaviai įdarbina pameistrius savo įmonėse;</li> <li>• Velksminga profesinio orientavimo ir konsultavimo sistema;</li> <li>• Profesinio mokymo įstaigos aktyviai ieško ir informuoja potencialius mokinius;</li> <li>• Teisės aktuose numatytais maksimalus galimas laikas, kurį pameistrys įsipareigoja dirbti įmonėje tuo atveju, kai pameistrių mokymo kaštus dengia darbdavys;</li> <li>• Mokymasis darbo vietoje prasideda jau pirmaisiais programos metais;</li> <li>• Jaunimo organizacijos aktyviai reklamuoją profesinį mokymą ir pameistrystę;</li> <li>• Egzistuoja sprendimai, kai įmonė negali suteikti visų numatytyų praktinių kompetencijų;</li> <li>• Stojimo metu vertinama ir mokinų motyvacija dirbti pasirinktoje profesijoje/ sektoriuje.</li> </ul>
<b>10. Atliktis darbo rinkos poreikiams</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuriamas specialistų kvalifikacijų žemėlapis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemingai nacionaliniu mastu stebimas pameistrių įsidarbinimas ir karjera;</li> <li>• Pilotiniai projektais koncertuojami sektoriuose su didžiausiomis darbo jėgos gebėjimų pasiūlos ir paklausos neatitinkimis;</li> <li>• <b>Atliekami esamų ir nauju priemonių poveikio vertinimai.</b></li> </ul>

Šaltinis: Visionary Analytics remiantis CEDEFOP (2015) ir minėtos studijos metu surinkta informacija.

### 1.2.3. Rekomendacijos dėl tolesnių veiksmų

CEDEFOP studijoje pateikiamos rekomendacijos dėl konkrečių veiksmų plėtojant ir įgyvendinant pameistrystę Lietuvoje. Pagrindinės idėjos apibendrinamos žemiau pateikiama įtarpe.

#### Įtarpa 1: Rekomendacijos dėl konkrečių veiksmų plėtojant ir įgyvendinant pameistrystę šalyje

- Remtis tuo, kas jau yra padaryta (pvz., ankstesnių ES projektų rezultatais);
- Numatyti aiškų tikslą kiek pameistrių siekiama apmokyti iki nustatyto termino;
- Pirminiam profesiiniame mokyme pameistrystė iš pradžių įgyvendinama kaip mažos apimties nacionalinis pilotinis projektas tik keliose pasirinktose profesijose ir/ ar sektoriuose, kur yra žymiausi/ aktualiausi darbo rinkos poreikiai. Ilgainiui, valstybė ir socialiniai partneriai gali išplėsti šios mokymosi formos taikymą kitiemis sektoriams. Tai gali apimti šiuos veiksmus:
  - Identifikuoti profesijas/ sektorius su labiausiai pagrįstais darbo rinkos poreikiais ir įmonių galimybėmis vykdyti pameistrystę (pvz., kviečti sektorius, su kuriais iki šiol pasirašytos bendradarbiavimo sutartys arba komunalinių paslaugų sektorius kaip vandens tiekimas, energetika, atitinkamas savivaldybių įmones regionuose);
  - Ilgiau trunkanti alternatyva būtų vykdyti pameistrystę naujose profesijose, kuriose šiuo metu nėra vykdomas profesinis mokymas;
  - Numatyti kiekybinį tikslą;
  - Parinkti/ paskirti mokymo įstaigas, prioritetą skiriant įstaigoms, turinčioms ilgalaike ir intensyvią bendradarbiavimo su darbdaviais patirtį ir sektoriniams praktinio mokymo centrams;
  - Numatyti tikslinį šio pilotinio projekto finansavimą ar, nesant galimybės, perskirstyti finansinius išteklius esamame biudžete. Idealiu atveju – sutarti dėl naujo finansinio modelio, kuris leistų valstybei ir verslui pasidalinti kaštus;

- Suteikti prioritetą vienerių ar dvejų metų trukmės po vidurinio profesinio mokymo programoms (dėl nepilnamečių įdarbinimo bei darbo sąlygų kliūčių ir darbdavių prioriteto trumpesnėms programoms);
- Parengti mokymo planus su aiškia šalių atsakomybe ir ŠMM bei KPMPC paremti mokymo įstaigas šiame procese tiek finansiškai, tiek žmogiškaisiais ištekliais;
- Atidžiai stebėti pilotinio projekto įgyvendinimą ir panaudoti jį siekiant įgyvendinti naujas programas pameistrystės organizavimo forma kituose sektoriuose/ profesijose.

Šaltinis: Visionary Analytics remiantis CEDEFOP (2015)

### **1.3. Pameistrystės pilotinis įgyvendinimas darbo rinkos mokymo centruose**

Šiame skyriuje pateikiamas projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ rekomendacijos (1.3.1 skyrius) ir apibendrinamos projekto metu išmoktos pamokos (1.3.2 skyrius). Projekto metu apmokyta 1136 žmonių, dalyvavo 311 įmonių ir vykdymas virš 50 tėstinių profesinio mokymo programų. Projekto pagrindinis rezultatas – pameistrystės organizavimo gairės profesinio mokymo įstaigoms ir gairės įmonėms<sup>10</sup>. Šiame skyriuje remiamasi projektinėmis 2015 m. gruodžio 1 dienos gairių versijomis.

#### **1.3.1. Projekto rekomendacijos**

Valstybės lygiu siūloma:

- Sukurti pastovų ir skaidrų paramos mechanizmą, leidžiantį kompensuoti įmonės išlaidas, patiriamas vykdant profesinį mokymą pameistrystės forma;
- Skatinti diegti pameistrystę per projektinį finansavimą;
- Užtikrinti kvalifikacijų sandaros veiksmingumą (parengti visų ūkio sektorių profesinius standartus);
- Iteisinti modulinės profesinio mokymo programas.

Įmonėms siūloma:

- Užtikrinti pameistrių įdarbinimą ir atlyginimą už pameistro atliekamą darbą (pagal darbo sutartį);
- Bendradarbiauti su profesinio mokymo įstaigomis vykdant pameistrystę (dalyvauti mokymo programų, mokymo planų kūrime bei kituose pameistrystės procesuose);
- Užtikrinti kokybišką mokymą įmonėje;
- Užtikrinti meistrų mokymą.

Profesinio mokymo įstaigoms siūloma:

- Prisiimti organizacinę funkciją vykdant pameistrystę;
- Prisiimti viso mokymo kokybės užtikrinimo funkciją pameistrystės vykdymo procese;
- Glaudžiai bendradarbiauti su įmonėmis, išsiaiškinti jų specifiskumą;
- Itraukti įmones rengiant pameistrystės mokymo formai tinkančias mokymo programas, užtikrinti jų atitiktį verslo poreikiams;
- Užtikrinti kokybišką įmonių ir pameistrių konsultavimą dėl pameistrystės įgyvendinimo.

Svarbiausi klausimai, pasak projekto atstovų, šiuo metu yra:

- Pameistrystės mokymo formas naudojimo plėtra – įmonių spektro plėtimas sudarant palankias sąlygas bei suteikiant pagalbą smulkioms ir vidutinėms įmonėms vykdyti mokymą pameistrystės forma;
- Įmonių meistrų mokymas;
- Darbo vietoje įgytų kompetencijų užskaitymo sistemos sukūrimas: veikianti kvalifikacijų sistema bei kreditų užskaitymo, kaupimo, perkėlimo sistema;
- Pameistrystės žinomumo didinimas;
- Pameistrystės mokymo formas populiarinimas;
- Profesijų, kurių mokymui būtinės mokymo įstaigos ir įmonės bendradarbiavimas, populiarinimas bei mokinii profesinis orientavimas ir karjeros kuravimas. Prioritetas - profesijos, kurios susijusios su išin aukštų technologijų lygiu, technikos specifiškumu.

<sup>10</sup> Šiame dokumente remiamasi 2015 m. gruodžio 1 d. gairių projektais.

### 1.3.2. Kitos projekto metu išmoktos pamokos

Projekto metu buvo išskirti šie papildomi pameistrystės bruožai:

1. Vykdomant mokymą pameistrystės forma, įmonė įdarbina pameistrį ir moka jam atlyginimą;
2. Įmonė priskiria pameistriui meistrą – aukštesnės kvalifikacijos darbuotoją. Meistrui rekomenduojama dalyvauti mokymuose, suteikiančiuose pameistrių mokymo žinių ir įgūdžių;
3. Pasirašoma trišalė profesinio mokymo pameistrystės forma sutartis tarp pameistrystės dalyvių;
4. Sudaromas individualizuotas mokymo planas;
5. Mokymasis darbo vietoje sudaro 50-80 procentų viso mokymui skirto laiko, o likusi dalis skiriama mokymuisi mokymo įstaigoje;
6. Tačiau ne visas pameistro darbas yra mokymasis – pameistrys taip pat atlieka kitas priskirtas funkcijas, nesusijusias su mokymu, ir taip kuria pridėtinę vertę darbdaviui. Darbas įmonėje yra užskaitomas kaip mokymasis su sąlyga, jei pameistro darbo vieta susijusi su ta sritimi, kurioje jis siekia įgūdžių ar kvalifikacijos. Todėl mokymo trukmė gali būti ilgesnė. Už darbo vietoje išsavintus įgūdžius yra užskaitomi kreditai (jų užskaitymo sistema Lietuvoje dar tobulinama);
7. Mokymas organizuojamas pakopomis (žr. 1 pav.) nuo lengviausių iki sunkiausių užduočių bei derinant teorines žinias su praktiškomis užduotimis. Taip organizuojant mokymo procesą užtikrinamas tolygas kompetencijų ir gebėjimų konkrečiam darbui ar darbų sričiai įgijimas;
8. Pameistriui sėkmingai išlaikius baigiamajį žinių patikrimą, jam išduodamas kvalifikaciją patvirtinančius dokumentus;
9. Pameistriui įgijus kvalifikaciją, įmonė gali sudaryti naują darbo sutartį, atspindinčią aukštesnę asmens kvalifikaciją.

#### 1 pav. Mokyklinės mokymo formos ir pameistrystės mokymo formos skirtumai

Mokyklinė mokymo forma



Pameistrystė

*Mokymo programos trukmė – n val.  
Mokymosi trukmė – n + 0 ÷ 100 % (val.)*



Šaltinis: Projekto „Profesinio mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ pameistrystės organizavimo gairės profesinio mokymo įstaigoms (projektas)

Į trišalę profesinio mokymo pameistrystės forma sutartį rekomenduota įtraukti šalių teises (ŠMM trišalės sutarties projekte šalių teisės nėra įvardijamos) ir papildomas pareigas (šalia tų, kuriuos pateikiame ŠMM trišalės sutarties projekte) (žr. 2 intarpą).

#### Intarpas 2: Šalių teisės ir papildomas pareigos trišalėse pameistrystės sutartyse

- **Įmonės teisės:**
  - Paruošti darbuotojų, atitinkantį įmonės poreikius, bendradarbiaujant su Pameistrystės teikėju;
  - Gauti informaciją iš Pameistrystės teikėjo ir/arba Pameistriu, būtinq šios sutarties vykdymui.
  - Dirbtį įgyvendinant šią Sutartį su Pameistrystės teikėju ir Pameistriu remiantis bendradarbiavimo principu.
- **Įmonės pareigos:**
  - Teikti Pameistrystės teikėjui informaciją, susijusią su Pameistriu, Mokymo planu bei kitais klausimais, susijusiais su šios Sutarties vykdymu;
  - Pameistrystės projekto patikros atveju leisti patikrinti išoriniams stebėtojams kaip vyksta Praktinis mokymas įmonėje;

- Teikėjui sudaryti sąlygas bendrauti su Meistru ir Pameistriu, siekiant mokymo kokybės;
  - Užtikrinti, kad šios sutarties galiojimo laikotarpiu galioti įmonės su Pameistriu sudaryta darbo sutartis;
  - Įmonė privalo nedelsiant informuoti Pameistrystės Teikėją apie visus pakeitimus, susijusius su darbo sutartimi;
  - Įmonė privalo nedelsiant informuoti Pameistrystės Teikėją apie Pameistro nebuvinį darbe, nurodant priežastis;
  - Įmonei vienašališkai nutraukus Sutartį be pateisinamos priežasties, Pameistrystės teikėjas turi teisę iš įmonės reikalauti kompensuoti Mokymo teikėjo patirtas išlaidas, atsiradusias iš šios Sutarties vykdymo.
- **Mokymo įstalgos telsės:**
    - Savo nuožiūra pasirinkti mokymo metodus ir formas.
    - Gauti informaciją iš įmonės ir/arba Pameistrio, būtiną šios sutarties vykdymui.
    - Dirbtį įgyvendinant šią sutartį su įmone ir Pameistriu remiantis bendradarbiavimo principu.
  - **Mokymo įstalgos pareigos:**
    - Organizuoti ir įgyvendinti profesinį mokymą pameistrystės forma: mokymo programos pavadinimas – X; mokymo programos kodas – X; mokymo laikotarpis – X val.;
    - Sudaryti individualų mokymo planą (toliau – Mokymo planas) pagal nurodytą mokymo programą, atsižvelgiant į įmonės ir Pameistrio poreikius. Mokymo planas gali kisti pagal įmonėje vykstančius procesus, darbų kūryvį ir kitas aplinkybes;
    - Mokymą organizuoti ir vykdyti pagal Mokymo planą ir tvarkaraštį;
    - Esant poreikiui, siūsti Pameistrijų praktiniams mokymui į kitą įmonę ar organizaciją, kuri nėra šios sutarties šalis;
    - Užtikrinti kokybišką teorinį ir/arba praktinį mokymą;
    - Pameistrijų supažindinti su Pameistrystės teikėjo vidaus tvarkos bei darbų saugos taisyklėmis;
    - Sudaryti saugias teorinio ir/arba praktinio mokymo sąlygas;
    - Ugdyti Pameistrio savybes, reikalingas profesinei veiklai;
    - Bendradarbiauti su įmone sprendžiant klausimus ar problemas, susijusias su įmonėje vykdomu praktiniu mokymu;
    - Užtikrinti Pameistrio mokymosi pasiekimų nešališką įvertinimą ir Pameistriui, sékmingesniam baigusiam mokymą, išduoti pažymėjimą pagal mokymo programą.
  - **Pameistrio telsės:**
    - Igyti kvalifikaciją pagal šioje sutartyje nurodytą mokymo programą;
    - Dirbtį savitarpio pagarba grįstoje, psichologiskai, dvasiskai ir fiziškai saugioje aplinkoje, turėti higienos reikalavimus atitinkančią ir tinkamai aprūpintą darbo bei mokymosi vietą.
  - **Pameistrio pareigos:**
    - Sistemingai ir stropiai mokytis dalyvaujant teorinio mokymo užsiėmimuose, vykdant praktines užduotis, atliekančias realius darbus;
    - Pameistriui vienašališkai nutraukus Sutartį be pateisinamos priežasties, Pameistrystės teikėjas turi teisę iš Pameistrio reikalauti kompensuoti Mokymo teikėjo patirtas išlaidas, atsiradusias iš šios Sutarties vykdymo.

Šaltinis: Projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ gairės įmonėms (projektas)

Projekto metu parengtose gairėse pateikti šie pagrindiniai siūlymai:

1. Pameistrystės reguliavimo pagrindas – sąlygų paslaugų teikėjui ir gavėjui nustatymas. Teisinis reguliavimas turi būti nuoseklus, be prieštaravimų;
2. Pameistrystei būtinas pastovus finansavimas. Apklaustos įmonės<sup>11</sup> siūlė šiuos pameistrystės finansavimo būdus (prioriteto tvarka):
  - a. Parama mokymuisi (pvz., siučiant įmonei savo darbuotojų mokytis, valstybė turėtų kompensuoti 50 % mokymo kainos; ES parama);
  - b. Subsidijos (pvz., 50 % pameistrio darbo užmokesčio kompensacija, priedas meistriui už pameistrio mokymą, stipendija pameistriui, subsidijos įdarbinant);
  - c. Biudžetinių įstaigų darbuotojams pameistrystės mokymo programos ir su jomis susijusios išlaidos finansuojamos iš valstybės lėšų.
3. Pameistriams ir įmonėms turi būti aišku, kokią sutartį pasirašyti ir kokios jų teisės bei pareigos;
4. Profesinio mokymo įstaigos, prieš pasirašydamos trišalę sutartį su pameistriu ir įmone, turi labai aktyviai bendrauti su įmone ir pameistriu, išsiaiškinti ir kiek įmanoma sutartimi suderinti visus svarbiausius jų poreikius.

<sup>11</sup> Žr. <http://pameistryste.lt/atsiliepimai/>.

## 2. PIRMINIS VEIKSMŲ PLANAS PAMEISTRYSTEI PLĖTOTI IR ĮGYVENDINTI

Žemiau esančiuose skyriuose pateikiamas pirminis veiksmų planas pameistrystei bei pameistrystei artimoms schemoms plėtoti ir įgyvendinti Lietuvoje apimant pameistrystės įgyvendinimo žingsnius (2.1 skyrius), pasiūlymus dėl teisės aktų, valdymo ir darbdavių įtraukimo (2.2 skyrius) ir apskritojo stalo diskusijų susijusiais klausimais (2.3 skyrius).

Veiksmų planas remiasi šiais pasirinkimais:

- Ilgalaikis planavimas bent iki 2020 m.;
- Nustatomas kiekybinis tikslas, kiek turi būti sukurta pameistrystės vietų iki 2020 m.;
- Pradedama nuo mažų projekty kuriant pagrindus platus masto pameistrystės įgyvendinimui;
- Remiamasi tuo, ką jau turime (pvz., efektyviai panaudojami ankstesnių ES projekty rezultatai);
- Derinamas tiek iš viršaus į apačią (pvz., finansavimas, sisteminis paskatų kūrimas), tiek iš apačios į viršų (pvz., kvietimas teikti paraškas) įgyvendinimo būdai;
- Finansavimas daugiausiai remiasi ES parama siekiant išbandyti naujus finansavimo modelius ir/ ar inovatyviau/ efektyviau panaudoti esamus finansinius išteklius;
- Prioritetas:
  - pameistrystės įgyvendinimui modulinėse programose;
  - formaliajam priminiam profesiniam mokymui;
  - pilnamečiams ir jaunimui;
- Pameistrystę inicijuoja bet kuris dalyvis (pameistrys, profesinio mokymo įstaiga, darbdavys);
- Pameistrystės mokymo forma suteikia tokią pat kvalifikaciją, kaip kad mokyklinė profesinio mokymo forma;
- Pameistro statusas – darbuotojas, kuriam apmokama už darbą;
- Pameistrystė apima platų profesijų ir sektorių ratą, nuo tradicinių amatų iki programavimo;
- Nuolat tobulinamos įgyvendinimo gairės kiekvienai pameistrystės dalyvių grupei;
- Užtikrinama tinkama pusiausvyra tarp pameistrių universalumo ir specializacijos;
- Nedelsiant integruojamos visos išmoktos pamokos (pvz., iš atliktu studijų ar vertinimų);

### 2.1. Pameistrystės įgyvendinimo žingsniai

Siūloma pameistrystę įgyvendinti keturiais etapais:

- **Įžanginis (nulinis) etapas – vizija, detalus planas ir komunikacija:**
  - Veiksmų plano įgyvendinimas nebus efektyvus jei nebus visiems priimtinios vizijos (kuri norime nueiti?), plano (kaip ta padaryti?) ir komunikacijos (kas bus daroma ir kokia to nauda?);
  - ŠMM parengia pameistrystės viziją šalyje ir užsitikritina ŪM ir SADM bei pameistrystės paslaugos teikėjų ir vartotojų pritarimą;
  - ŠMM detalizuoja šį veiksmų planą numatant detalius veiklas, už jas atsakingus asmenis, terminus ir, jeigu reikia, veikimo būdus. Detalus planas turi apimti tikslinį pameistrystės dalyvių skaičių, kurio siekiama nustatyti laikotarpiu (pvz., iki 2020 m.). Remiantis kiekybiniais tikslais planuojami finansavimo šaltiniai ir apimtys;
  - Esminė plėtros sąlyga – pameistrystės dalyviai žino, kas bus daroma ir suvokia šių veiksmų naudą sau, todėl aktyviai dalyvauja. Parengiama ir įgyvendinama komunikacijos strategija siekiant:
    - Propaguoti pameistrystės sampratą būsimiems dalyviams ir visai visuomenei;
    - Informuoti visas pameistrystės šalis apie būsimas veiklas (t.y. likusius veiksmų plano etapus, komunikuoja visos ministerijos ir joms pavaldžios įstaigos);
    - Didinti pameistrystės dalyvių tarpusavio supratimą (pvz., tikslinė komunikacija profesinio mokymo įstaigoms dėl finansavimo, organizavimo ir kitų pameistrystei vykdysi būtinų sąlygų; įmonėms – dėl dalyvavimo sąlygų, prieinamos paramos; būsimiems pameistriams – dėl pameistrystės privalumų, kaip ji vykdoma, jų teisės ir pareigos; tam tikroms organizacijoms (pvz., sektorinio praktinio mokymo centrums, LDB) dėl jų ypatingo vaidmens vykdant pameistrystę.
  - Mobilizuojama pameistrystės plėtros šalyje komanda (ambasadoriai). Būtinos sąlygos: (1) komandos narai turi būti praktikai (galintys konsultuoti pameistrystės teikėjus ir vartotojus įvairiais įgyvendinimo klausimais); (2) turi būti asmeniškai suinteresuoti

procesu ir rezultatu; (3) turi būti įsitraukę nuo proceso pradžios ir nesikeisti, kol nebus pasiekta norimas rezultatas (taip išlaikant veiklų ir žinių tėstinumą); (4) turi būti stiprūs pardavėjai, kuriais tiki šalies verslininkai; ir (5) į procesą būtina įsitraukti ŠMM ar KPMPC atstovai, kad būtų užtikrintas proceso tėstinumas (tuo atveju, jei dėl, pvz., force majeure keistųsi komanda). Turi būti užtikrinta, kad komandos narai neturėtų jokių interesų konflikta. Siūlytina galimybė pasitelkti ankstesnių projektų žmones, pavyzdžiu:

- Projekto „Profesinių mokyklų mokiniai darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“ metu apmokytus profesijos mokytojus ir/ ar profesijos meistrus, jei šie praktikuoja įgytus gebėjimus;
- Projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ komandos narius ar profesijos mokytojus, dalyvavusius projekte.
- Galutinis rezultatas – vizija, dėl kurios sutaria visi; aiškus planas; įgyvendinama komunikacijos strategija; mobilizuota palaikymo komanda.
- **Pilotinis (pirmas) etapas:**
  - Kvietimas organizuojamas pagal konkretių ES paramos priemonę, pavyzdžiu, per ŠMM priemonę „Praktinių įgūdžių įgijimo rémimas ir skatinimas“ Nr. 09.4.1-ESFA-K-736;
  - Kvietimas teikti paraiškas profesinio mokymo įstaigų ir įmonių konsorciumams. Siūloma, kad vadovaujančiu partneriu būtų profesinio mokymo licencijos turėtojas. Jei licenciją turi tiek mokymo įstaiga, tiek įmonė, remiamasi bendru sutarimu;
  - Remiamasi savanoriškumo principu;
  - Tinkami pareiškėjai – viena įmonė ar įmonių grupė (jungtinės veiklos pagrindu);
  - Numatyti ribotą skaičių pilotinių projektų tam, kad būtų išlaikoma resursų koncentracija ir tinkamai suvaldytos kiekvieno projekto veiklos (antras etapas). Tai apima šiuos elementus:
    - Atrinkti ribotą skaičių sektorių, kuriuose bus pilotuojama pameistrystė. Pavyzdžiu, sektorai, kuriems yra parengti profesiniai standartai, įteisintos modulinės ir kuriuose darbdaviai yra labiau pasirengę vykdysti pameistrystę (lyginant su kitais šalies sektoriais) – inžinerinė pramonė, energetika, maisto pramonė, viešbučiai ir restoranai, transportas ir statyba. Be to, ŠMM gali pakvesti įsitraukti komunalinių paslaugų įmones: vandens, elektros energijos ar šilumos tiekimo įmones ir savivaldybėms priklausančias įmones, ypač veikiančias regionuose;
    - Pilotiniai projektai, pageidautina, kad skirtysi pagal siūlomą pameistrystės organizavimo tvarką. Pavyzdžiu, (a) modelis, kuomet stojama į programas, vykdomas pameistrystės organizavimo forma po mokyklos baigimo; (b) modelis, kuomet stojama po bandomojo laikotarpio įmonėje; (c) modeliai, kuomet programos (kur įmanoma) didžioji dalis vykdoma įmonėje arba mokymo įstaigoje;
  - Paraškatos vertinamos nustatytais kriterijais, pavyzdžiu:
    - siūlomos vizijos detalumas ir pagrįstumas;
    - pameistrių skaičius;
    - ankstesnė patirtis:
      - vykdant pameistrystei artimas schemas;
      - bendradarbiaujant su darbdaviais ar profesinio mokymo įstaigomis;
      - rengiant profesinių standartų(-us) ar modulinę(-es) programą(-as).
    - aiški profesijos(-ų) paklausa rinkoje (kad būtų kritinė pameistrystės vietų masė);
    - kokia dalij sektorius rinkos darbdaviai-pareiškėjai atstovauja (siekiama, kad pilotinius projektus vykdys rinkos lyderiai);
    - gebėjimai kokybiškiems mokymosi rezultatams užtikrinti:
      - turima infrastruktūra;
      - profesijos meistrių skaičius, kvalifikacija ir patirtis;
      - kokias kompetencijas siūloma suteikti ir kokią pasirinktos programos dalis sudaro (padengia ar nepadengia visą praktinio mokymo dalį programoje);
      - kaip siūloma individualizuoti mokymo planus.
    - darbdavių interesas tiek samdyti pameistrius (pvz., kokią pameistrių dalį siekiama įdarbinti programai pasibaigus), tiek apmokėti jų darbą (pvz., koks numatomas darbo užmokestis);

- priemonės, skirtos reklamuoti/ skatinti tameistrystę;
  - suteikiamų gebėjimų balansas (tarp įmonei ir sektoriui) specifinių ir bendryjų gebėjimų; turi būti akcentuojama, kad pagrindinis tikslas – suteikti asmeniui amato/ profesiją, o ne apmokyti asmenį atlirkštinti ribotą skaičių verslui reikalingų funkcijų);
  - kaip siūloma programa suderinta su esamu profesiniu standartu;
  - mokymo programos detalės (pvz., mokymosi darbo vietoje ir mokymo įstaigoje santykis, praktikos darbo vietoje plano detalės). Vertinama, kiek siūloma programa yra konkreti;
  - kaip bus suteikiamos galimybės testi mokslius aukštesniame lygmenyje?
  - Prioritetą siūloma skirti:
    - Vienerių ar dvejų metų trukmės pirmio profesinio mokymo programoms, pagal kurias mokomi vidurinį išsilavinimą įgiję ne jaunesni kaip 18 metų asmenys. Taip siekiama greitesnių rezultatų išvengiant taisinių keblumų, kurie gali kilti ištraukiant nepilnamečius;
    - Profesinio mokymo programoms, kurioms jau yra parengti profesiniai standartai ir modulinės programos. Taip siekiama kiek įmanoma sutrumpinti tameistrystės pilotų įgyvendinimą. Programoms, kurioms nėra įteisintos modulinės programos ir/ ar parengti profesiniai standartai siūloma palaukti antro kvietimo (žr. ketvirtą etapą);
    - Sektorinio praktinio mokymo centrams. Pirmiausiai dėl to, kad šie, įmonei neužtikrinant dalies praktinių kompetencijų vykdymo, bent teoriskai galėtų suteikti trūkstamas kompetencijas;
    - Įmonėms ir mokymo įstaigoms, kurios aktyviai dalyvauja asocijuotose struktūrose ir todėl turi geresnes galimybes plačiau skleisti gerają praktiką.
  - Paraiškos vertinamos ŠMM suformuotoje komisijoje. I komisijos sudėtį būtinai ištraukiama tameistrystės plėtros šalyje komanda. Užtikrinama, kad nebūtų jokių interesų konfliktų;
  - Galutinis rezultatas – rekomenduojamų finansuoti paraiškų sąrašas.
- **Parama pilotinių projektų įgyvendinimui (antras etapas):**
- Mobilizuota tameistrystės komanda (nulinis etapas) dirba su atrinktomis paraiškomis. Palaikymas apima šias veiklas siekiama:
    - užtikrinti, kad siūlomos programos atitiktų naujus profesinius standartus ir modulinėms programoms keliamus reikalavimus;
    - sederinti mokymosi procesą: mokymosi vietų skaičių, stojimo reikalavimus, mokymosi programos turinį, trukmę, mokymo darbo vietoje ir mokymo įstaigoje pasiskirstymą, resursus, mokymo planų individualizavimą, praktinio mokymo stebėsenos įrankius, kompetencijų vertinimo reikalavimus, kt.;
    - konsultuoti įgyvendinant modulinės programas (gali egzistuoti didelis konsultacijų poreikis dėl modulinų programų naujumo);
    - visapusiškai remti praktinį mokymą darbo vietoje koordinuojančius asmenis (pvz., derinant trišales sutartis, užtikrinant mokymosi turinį ir aplinką, vykdant praktinio mokymo kokybės kontrolę, kuriant mokymo įstaigos ir įmonės bendradarbiavimo įrankius kaip kad praktinio mokymo stebėsenos e-sprendimai, kt.);
    - sederinti tameistrystės vietų paskirstymas darbdaviams, tameistrystės sutartys ir tameistrių samdymo detalės;
    - užtikrinti mokymo tėsimą kituose švietimo lygiuose;
    - tobulinti profesijos mokytojų ir profesijos meistrų kvalifikaciją (pasinaudojama ES paramos priemonėmis Nr. 09.4.2-ESFA-K-714 „Formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių plėtra“ ir Nr. 09.4.2-ESFA-V-715 „Formaliojo ir neformaliojo mokymo paslaugų įvairioms besimokančiųjų grupėms teikimas“ bei ankstesnių ES projekty patirtimi):
      - sederinti profesijos meistrų kvalifikacijos reikalavimus ir tobulinti profesijos meistrų pedagogines kompetencijas;
      - tobulinti profesijos mokytojų technologines-vadybines kompetencijas.
    - esant poreikiui, bendradarbiauti su SADM socialinės priežiūros funkcijas atliekančiomis organizacijomis siekiant išspręsti sudėtingus atvejus (pvz., niekur

nedirbančio ir nesimokančio jaunimo, priimto į programas, vykdomas  
pameistrystės organizavimo forma, socialinę ir/ ar asmenines problemas).

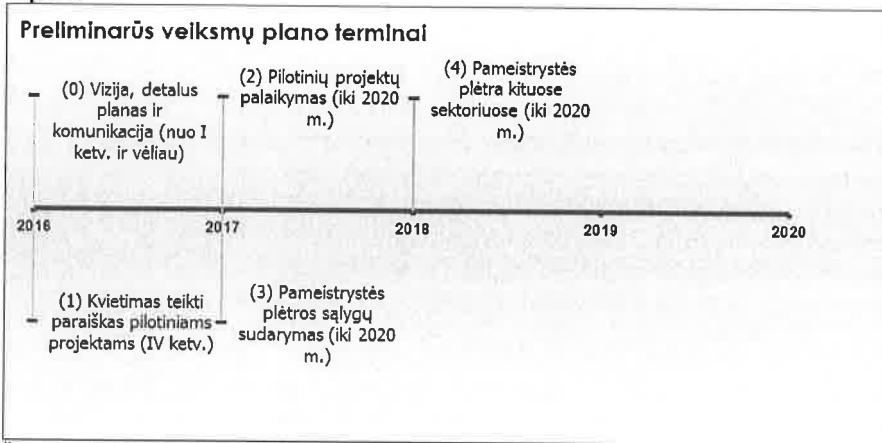
- Suformuojamos palaikymo grupės kiekvienam pameistrystės organizavimo tipui (jei šie skiriasi):
  - Siekiama išbandyti naujų (-us) finansinių (-ius) instrumentų (-us), kuris leistų pasidalinti finansinius kaštus tarp suinteresuotų šalių ir nepriklausytų nuo ES paramos lėšų. Pagrindinis principas – pirmiausiai maža apimtimi išbandyti bet kurį naujį finansinį instrumentą, prieš jį taikant nacionaliniu mastu taip geriau valdant su finansiniais pokyčiais susijusių riziką. Pavyzdžiu (detalės aptariamos 2.2 skyriuje):
    - Profesijos meistrams: pedagoginių kompetencijų tobulinimo išlaidų kompensavimas darbdaviams;
    - Darbdaviams: įmonių patiriamų išlaidų dalies kompensavimas (pvz., kaip proc. nuo pameistro atlyginimo prieš mokesčius);
    - Profesinio mokymo įstaigoms: išlaidų skirtumo tarp mokyklinės ir pameistrystės profesinio mokymo organizavimo formų kompensavimas.
  - Galutinis rezultatas – spartus ir sklandus pilotinių projektų įgyvendinimas siekiant kuo greičiau pademonstruoti gerąjį praktiką, pameistrystės naudą visoms šalims bei skirtingus pameistrystės organizavimo, valdymo ir finansavimo modelių.
- **Pameistrystės plėtros kituose šalyse sektoriuose sėlygų sudarymas (trečias etapas):**
  - Etapas vyksta paraleliai antrajam etapui siekiant sparčiau plėtoti pameistrystę:
    - Šiuo etapu siekiama sukurti sisteminus pagrindus sklandžiai vykdyti pameistrystę šalyje;
    - Etapo metu sistemos lygiu plėtojamos šios iniciatyvos (dauguma jų – ES paramos pagrindu):
      - Sisteminių paskatų pameistrystei kūrimas (pvz., numatant paskatas už pameistrystės įgyvendinimą mokymo įstaigų vadovų priedų nustatymo tvarkoje ar mokymo įstaigos kokybės vertinime; numatant valstybinį fondą papildomoms išlaidoms, kurias patiria pameistrystės teikėjai, kompensiuti);
      - likusių profesinių standartų ir modulinių programų spartesnis rengimas, įteisinimas ir išbandymas;
      - profesinio orientavimo plėtra ir pritaikymas pameistrystės mokymo formai tam panaudojant ES paramą (aktuali ES paramos priemonė Nr. 09.4.1-ESFA-V-713 „Profesinio mokymo ir mokymosi visų gyvenimą valdymo, kokybės ir patrauklumo užtikrinimo sistemų ir procesų stiprinimas“). Siūlytina:
        - įgalioti jaunimo organizacijas skatininti pameistrystę šalyje. 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;
        - Daug dėmesio skirti anksčiau nepopulariom, tačiau kardinaliai pasikeitusioms profesijoms (pvz., kaminkréčiai, stebintys oro kokybę, anglies dioksido emisijas);
      - socialinių partnerių gebėjimų stiprinimas vykdyti pameistrystę;
      - palaikoma nuliniaiame etape pradėta vykdyti aktyvi komunikacijos kampanija skatinant pameistrystės paklausą kituose sektoriuose;
      - kuriamas atsiliepimų apie pameistrystės teikėjų veiklą mechanizmas;
      - prialaidų pameistrių, profesijos meistrų ir profesijos mokytojų mainams su Baltijos šalimis sukūrimas (ypač panaudojant Baltijos aliansą);
      - įmonių vykdančių pameistrystę įvertinimo mechanizmo sukūrimas;
      - baigiamā kurti anksčiau įgytų kvalifikacijų pripažinimo sistema.
    - Aktyviai skleidžiama geroji praktika. Rengiami pameistrystės vykdytojų apdovanojimai. Pameistriai aktyviai dalyvauja meistriškumo konkursuose (ilgainiui galbūt organizuojami atskiri pameistrių meistriškumo konkursai). Šiomis iniciatyvomis siekiama keisti pameistrystės dalyvių požiūrį ir supratimą apie teikiamą naudą;
    - Atliekamas ankstesnių iniciatyvų vertinimas apimant pilotinius projektus, ES paramos priemones (pvz., ŪM vykdomas priemones), ankstesnes iniciatyvas. Didelis dėmesys skiriamas vertinant pameistrystės valdymo, organizavimo, finansavimo (ypač naujų/ pilotinių finansinių instrumentų) ir reguliavimo sritis;

- Galutinis rezultatas – pagerintos sąlygos kitiems sektoriams diegti pameistrystę.
- **Pameistrystės plėtra kituose šalies sektoriuose (ketvirtas etapas):**
  - Pameistrystės vykdymas šių iniciatyvų pagrindu:
    - antrasis kvietimas teikti paraškas kitiems sektoriams, su patvirtintais profesiniais standartais ir modulinėmis programomis. Remiamasi savanoriškumo principu, bet dalyvauti gali tik konsorciumai toms mokymo programoms, kurios numatytos trumpajame saraše. Koncentruojamas į mokymo programas, kuriuose nustatytos tinkamos sąlygos pameistrystei, bet pameistrystė iki šiol neigyvendinta ar igyvendinta itin maža apimtimi. Taip pat racionalu būtų prioritetą skirti naujoms profesijoms, kurios dar nėra įtrauktos į profesinio mokymo pasiūlą (programas), bet kurioms yra parengti nauji profesiniai standartai (tokiu atveju būtina numatyti papildoma laiką mokymo programai parengti); ir/ ar
      - pameistrystės finansavimas iš valstybinio fondo; ir/ ar
      - pameistrystės finansavimas iš privačių lėšų (pvz., iš pajamų, kurias uždirbo sektoriniai praktinio mokymo centrai).
  - Priimami sprendimai, pavYZdžiui, dėl:
    - Valdymo (pvz., kas ir kaip tarpininkaus tarp paslaugų teikėjų ir gavėjų, kas bus atsakingas už pameistrystės igyvendinimo stebėseną ir vertinimą);
    - atsiliepimų apie pameistrystės teikėjų veiklą mechanizmo;
    - pameistrystės organizavimo gerosios praktikos;
    - naujo (-i) finansinio(-ius) instrumento (-us).
  - Sklandžiai funkcionuoja:
    - Pameistrystei pritaikytas profesinis orientavimas ir konsultavimas;
    - Profesijos mokytojų ir profesijos meistrų bendradarbiavimo
    - Profesinio mokymo įstaigų marketingo/ pardavimo skyriai;
    - Pameistrystės sąsaja su gebėjimų prognozavimu;
    - Anksčiau įgytų kvalifikacijų pripažinimas;
    - Praktinių gebėjimų suteikimo alternatyvos pameistriams tuo atveju, jei įmonė atsisako įvesti praktinių mokymų ar nesuteikia visų praktinių kompetencijų;
    - Palankios sąlygos tobulinti kompetencijas aukštesniuose švietimo lygiuose (pvz., jungtinės programos pameistrystės organizavimo forma, kurias igyvendina profesinės mokyklos bendradarbiaudamos su aukštosiomis mokyklomis);
    - Pameistrystės mainai su kitomis šalimis (už Baltijos aljanso ribų).
  - Užtikrinamas palaikymas atskiroms pameistrystės organizavimo formoms.
  - Galutinis rezultatas – pameistrystės sisteminis igyvendinimas kituose sektoriuose.

## Veiksmų plano terminai

Šis veiksmų planas yra numatytas 2014 – 2020 m. į箕 siejant su ES paramos laikotarpiu (ES parama yra svarbiausias šio plano finansavimo šaltinis). Preliminarūs veiksmų plano terminai pateikiami 1 pav.

**1 pav.**



Šaltinis: Visionary Analytics

## 2.2. Pasiūlymai dėl reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo

**Reguliavimo** srityje siūloma išlaikyti balansą tarp teisės aktų detalumo ir konsultacijų poreikio – numatant bendresnes teisines nuostatas turi būti užtikrinta atitinkamai didesnė konsultavimo paslaugų pasiūla ir atvirkščiai. Pasiūlymai dėl keistinų teisės aktų, susijusių su pameistrystės įgyvendinimu šalyje:

1. Pamatinis principas – bet kokius naujus siūlymus, darančius ženklių poveikį esamai švietimo ir mokymo sistemai, būtina pilnotuoti prieš juos integrerujant į teisės aktus. Išimtis – pameistrystės statuso ir apsaugos bei pameistrystės dalyvių teisių ir pareigų reglamentavimas, kas turi būti nustatyta skubos tvarka;
2. Papildyti Darbo kodeksą dėl:
  - a. Pameistrų statuso, teisių ir pareigų jas prilyginant įprastų darbuotojų teisėms ir pareigoms. Ta būty atlikta priėmus pataisą dėl pameistrystės darbo sutarties;
  - b. Įmonių, priimančių pameistrus, teisių ir pareigų (teisių ir pareigų, kurios yra papildomos toms, kurios galioja samdant įprastus darbuotojus);
  - c. Saugę, kuriomis skirtinges asmenų grupės (nepilnamečiai ir suaugę, užimtieji ir bedarbiai, pilno ir riboto darbingumo asmenys (neigalieji)) gali įgyti pameistro statusą. Šiuo metu nėra tokios nuostatos Darbo kodekse;
  - d. Pameistrų darbo saugę (šioms skiriantis nuo įprastų darbuotojų): samdymo saugę; apmokėjimo už darbą; atostogų; draudimo (socialinio, sveikatos, nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų); privalomos sveikatos patikros;
  - e. Saugiklių: siūlytina atidžiai svarstyti siūlomų saugiklių<sup>12</sup> adekvatumą. Pavyzdžiui, pameistrų skaičių siūlytina riboti neformalaus profesinio mokymo atveju. Formalaus profesinio mokymo atveju ribų nenumatyti ar numatyti kur kas mažesnes ribas (pavyzdžiui, kad pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno ketvirtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus). Tokiu būdu sparčiai augančiam verslu būtų sudaromos adekvaciros galimybės kelti savo personalo kvalifikaciją. Bet kuriuo atveju, siūlytina stebėti ir vertinti visų kodekse priimtų saugiklių tinkamumą ir poveikį. Esant pagrįstems įrodymams dėl saugiklio(-ių) netinkamumo, nedelsiant ji(-uos) keisti.
3. Papildyti Profesinio mokymo įstatymą dėl:
  - a. Pameistrų statuso, teisių ir pareigų – pateikti nuorodą į atitinkamą Darbo kodekso straipsnį;
  - b. Pameistrystės dalyvių teisių ir pareigų – išplėsti įstatymo penktajį skirsnį apie profesinio mokymo dalyvių teises ir pareigas numatant papildomas teises ir pareigas, kylančias pameistrystės atveju. Siūlytina numatyti įmonių, dalyvaujančių pameistrystėje, teises ir pareigas arba, alternatyviai, pateikti nuorodą į atitinkamą Darbo kodekso straipsnį (jei toks yra/ bus). Detalizuojant pameistrystės dalyvių teises ir pareigas siūlytina remtis projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ rekomendacijomis (žr. 2 intarpą). Siūlytina svarstyti galimybę numatyti sektoriniams praktinio mokymo centrams specifines teises ir pareigas;
  - c. Tarpžinybinės darbo grupės tarp ŠMM, ŪM ir SADM pameistrystėi įgyvendinti suformavimo. Grupei vadovautų ŠMM. Tikslas – formaliai užtikrinti pameistrystės plėtros proceso koordinavimo testinumą tarp ministerijų (pvz., pasikeistus šių atstovams, nauji atstovai įstatymo nuostata būtų formaliai įpareigoti bendradarbiauti).
4. Papildyti Užimtumo įstatymo projektą dėl:
  - a. Galimybės subsidijuoti įmones, mokančias bedarbius pagal pirminio profesinio mokymo programas pameistrystės forma.
5. Papildyti profesinį mokymą reglamentuojančius teisės aktus (pvz., Švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, patvirtintą ŠMM ministro 2013 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. V-1254 ar profesinio mokymo įstaigų kokybės vertinimą reglamentuojančius dokumentus) numatant sistemines paskatas už kokybišką pameistrystės įgyvendinimą;

<sup>12</sup> Pavyzdžiui, 82 straipsnio 3 dalis „Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančių pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus“ arba 83 straipsnio 4 dalis „<...>Darbovietėje praleistas teorinių žinių įgijimui ir apmokymui darbo vietoje skirtas laikas įskaitomas į faktiškai dirbtą laiko trukmę tuomet, jei viršija 20 procentų faktiškai dirbtą laiko.“.

6. Pakeisti Profesinio mokymo lėšų skaičiavimo vienam mokinui, kuris mokosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą, metodiką (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gruodžio 8 d. nutarimas Nr. 1320, 2012 m. liepos 11 d. redakcija) dėl:
  - a. Pameistrystės organizavimo formos finansavimo tvarkos numatant specifinę apmokėjimo metodiką (pvz., skirtumo nuo mokyklinės organizavimo formos kompensavimą ir šaltinius). Siūlytina aiškiai numatyti kokiais atvejais mokymo įstaiga turi teisę gauti mokymosi krepšelį (ar kitos formos paramą pameistrystei įgyvendinti). Pavyzdžiu, ar parama teikiama kiekvienam pasirinktam formaliaus profesinio mokymo moduliui ar kita tvarka. Taip būtų siekiama aiškumo pameistrystės dalyviams ir piktnaudžiavimų prevencijos;
  - b. Paramos pameistriams. Siūlytina užtikrinti aiškumą pameistrystės dalyviams (ypač mokymo įstaigoms ir darbdaviams), kokie mokiniai gali gauti kokią stipendiją. Siūlytina harmonizuoti paramą pameistriams, besimokantiems pagal visas formaliojo profesinio mokymo programas, remiantis objektyviais kriterijais.
7. Papildyti Reikalavimus profesinio mokymo sutartims ir jų registravimui (ŠMM ir SADM ministru įsakymas 2010 m. balandžio 13 Nr. V-512/A1-142) dėl:
  - a. Pameistrystės dalyvių teisių ir pareigų. Šiuo metu numatytais tik ribotas dalyvių įsipareigojimų skaičius, nėra išskiriama dalyvių teisés. Siūlytina papildyti įsakymo nuostatas dėl dalyvių teisių ir papildomų įsipareigojimų, pavyzdžiu, remiantis projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ rekomendacijomis (žr. 2 intarpą);
  - b. Galimybės deleguoti tam tikras pameistrystės organizavimo funkcijas bei atsakomybes socialiniams partneriams (pvz., dalyvaujant praktinio mokymo rezultaty vertinime ar prižiūrint praktinio mokymo darbo vietoje kokybę).
8. Papildyti Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašą (ŠMM ministro 2015 m. birželio 8 d. įsakymas Nr. V-479) ir/ ar kitą susijusį įsakymą dėl:
  - a. Mokymo planų sudarymo detalių pameistrystės atveju. Pavyzdžiu, numatyti nuostatas, kad mokymo planą būtina individualizuoti kiekvieno asmens poreikiams; numatyti praktinio mokymo kokybės procedūras; pateikti rekomendacijas dėl mokymo profesinio mokymo įstaigoje ir įmonėje derinimo proceso (pvz., kiek laiko mokomas įmonėje ir kiek mokykloje vyksta mokymas). Alternatyviai, šis klausimas galėtų būti aptariamas pameistrystės įgyvendinimo gairėse;
  - b. Praktinio mokymo darbo vietoje fiksavimo. Pavyzdžiu, kokias įrankiais rekomenduojama naudotis, kaip užtikrinti mokymo fiksavimą esant daugiau nei vienam profesijos meistrui. Alternatyviai, šis klausimas galėtų būti aptariamas pameistrystės įgyvendinimo gairėse;
  - c. Kokybės užtikrinimo specifikos pameistrystės atveju – kaip profesinio mokymo teikėjas turėtų užtikrinti praktinio mokymo darbo vietoje kokybę. Alternatyviai, šis klausimas galėtų būti aptariamas pameistrystės įgyvendinimo gairėse;
  - d. Galimų mokymosi derinimo mokymo įstaigoje ir darbo vietoje modelių, nurodant, kada galima pradėti pameistrystę. Siūlytina numatyti parengiamąjį pameistrystės laikotarpį, aprépiantį du aspektus:
    - i. mokiniai tam tikrą laiką mokosi mokymo įstaigoje teorinių profesijos pagrindų (nuo trijų iki šešių mėnesių; tai priklauso nuo sektoriaus ir mokymo programų);
    - ii. prieš pasirašydami darbo sutartį, mokiniai tam tikrą laiką praleidžia įmonėje. Tai leidžia ne tik įmonei, bet ir mokinui įvertinti, ar jie tinką vienas kitam;
  - e. Sektorinių praktinio mokymo centrų vaidmens ir sąlygų (pvz., pajamų panaudojimo mokymui, profesijos meistrų įdarbinimo sąlygų) įgyvendinant pameistrystę šalyje;
  - f. Lankstesnių reikalavimų mokinį, besimokančių pagal pameistrystės organizavimo formą, skaičiaus grupėse;
9. Papildyti Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašą (ŠMM ministro 2015 m. kovo 23 d. įsakymas Nr. V-232):
  - a. Nuostata, kad tuo atveju, kuomet formaliajame pirminiamame profesiniame mokyme dalyvauja dirbantis asmuo, bendryųjų kompetencijų (pvz., civilinės saugos ar kūno kultūros) mokymas nebūtų privalomas;
  - b. Nuostata, kokią modulinės programos dalį besimokantis asmuo gali būti laikomas pirminio profesinio mokymo dalyviu. Tokia nuostata būtų siekiama išvengti galimų piktnaudžiavimų, kuomet siekiama pasirinkti minimalų skaičių modulių

10. Papildyti/ parengti pojstatyminius aktus dėl:
  - a. Reikalavimų profesijos meistrų kvalifikacijai supaprastinimo (didesnį dėmesį skiriant mokymosi rezultatų kokybei);
  - b. Reikalavimo profesijos mokytojams nuolat atnaujinti technologines kompetencijas.

Pasiūlymai dėl partnerystės **valdymo** apima šiuos elementus:

1. Sukurti už pameistrystės plėtrą atsakingą struktūrą. Prioritetas – sukurti struktūrą veikiančioje organizacijoje. Tai būtų ekspertinio-patariamojo pobūdžio struktūra, kuri būtų pirmiausiai atsakinga už pameistrystės sklandų įgyvendinimą šalyje tobulinant mokymo įstaigoms skirtas gaires ir teikiant susijusias konsultacijas. Struktūra taip pat būtų atsakinga už proceso stebėseną, vertinimą ir tolesnės plėtratos strateginis planavimas. Pavyzdžiu, Airijoje planuojama steigti Pameistrystės tarybą, kuri veiks profesinio mokymo tarnyboje (angl. Further Education and Training Authority, SOLAS) glaudžiai bendradarbiaujant su aukštojo mokslo tarnyba (angl. Higher Education Authority). Galimos šios struktūros alternatyvos apima:
  - a) Pameistrystės plėtratos tarybos sukūrimas Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtratos centre (KPMPC). Funkcijų įgyvendinimo lygmuo skirtysi nuo šių funkcijų pobūdžio:
    - Profesinio mokymo įstaigų konsultavimas pameistrystės įgyvendinimo klausimais būtų vykdomas per suformuotą sertifikuotų konsulantų praktikų (pvz., kompetentingi profesijos mokytojai, įgyvendinę pilotinius pameistrystės projektus šalyje, žinantis užsienio patirtį ir toliu dirbantys šioje srityje), galinčių teikti patarimus kasdienio įgyvendinimo klausimais. Šių konsulantų tinklas turėtų būti pastoviai finansuojamas siekiant užtikrinti paslaugų kokybę ir tėstimumą;
    - Pameistrystės gairių tobulinimas, stebėsena, vertinimas ir tolesnės plėtratos strateginis planavimas būtų vykdomas centralizuotai. Šioms funkcijoms įgyvendinti taip pat būtų pasitelkiami konsultantai, kurie galėtų pateikti detalią informaciją ar specifinio klausimo vertinimą.
  - b) Atskiros darbo grupės Profesinio mokymo tarybos sudėtyje sukūrimas;
  - c) ŠMM inicijuota nuolatinė darbo grupė.
2. Sukurti tarpininkavimo paslaugas tarp pameistrystės paslaugos teikėjų ir darbdavių<sup>13</sup> teikiančią struktūrą. Prioritetai: (1) išplėsti esamos struktūros funkcijas, o ne kurti naujų organizacijų ar jos padalinį; (2) struktūra turėtų veikti „vieno langelio“ principu. Funkcijos – ne tik tiesioginis paslaugos teikėjų ir vartotojų konsultavimas, bet ir galutinė atsakomybė už išsamų ir vieningą gairių įmonėms dėl pameistrystės įgyvendinimo rengimą ir jų aiškinimą. Šioms funkcijoms vykdyti siūloma pasitelkti aukštųjų mokyklų studentų stažuotėm skirtą internetinę platformą [www.gerapraktika.lt](http://www.gerapraktika.lt) arba pritaikant projekte "Profesinių mokyklų mokiniai darbo su moderniomis technologijomis praktiniis mokymas" sukurtą IT sistemą (galimai siejant ją su atsiliepimų apie mokymo įstaigas ir įmonės instrumentu). Galimos alternatyvos:
  - a) Sukoncentruoti visas funkcijas vienoje struktūroje, pavyzdžiu, KPMPC. Tačiau šiuo atveju kyla klausimų dėl verslo pasitikėjimo šia institucija ir adekvataus šios struktūros reagavimo į įmonių poreikius;
  - b) Perduoti šias funkcijas darbdavių atstovams (pvz., Pramonės, prekybos ir amatų rūmams). Tarpininkavimo ir konsultavimo funkcijos galėtų būti teikiamos regioniniu pagrindu.
3. Isteigtis nuolat veikiantį forumą (tarpžinybinę darbo grupę), kuriamė atskiros ministerijos (ŠMM, ŪM ir SADM) galėtų koordinuoti savo veiksmus, keistis išmoktomis pamokomis ir geraja praktika, siekti užtikrinti vieningą profesinio mokymo paslaugų teikėjų, darbdavių organizacijų, mokiniių ir kitų suinteresuotųjų šalių supratimą dėl pameistrystės organizavimo ir plėtratos. Forumą rekomenduojama įteisinti šalies teisės aktuose (pvz., Profesinio mokymo įstatyme);
4. Detalizuoti sektorinio praktinio mokymo centrų vaidmenį įgyvendinant pameistrystę šalyje, pavyzažiu:
  - a) Numatyti šių mokymo įstaigų ypatingą vaidmenį (dėl šių turimos praktinio mokymo infrastruktūros ir įrangos) tais atvejais, kai įmonės nesuteikia pameistriui visų profesinio mokymo sutartyje numatyti praktinių kompetencijų;
  - b) Sudaryti galimybes įdarbinti profesijos meistrus tam, kad būtų pasinaudojant centro turima įranga būtų suteiktos visos reikiamas techninės kompetencijos (kurių galbūt

<sup>13</sup> Mokiniių informavimą ir konsultavimą siūlytina vykdyti profesinio mokymo įstaigoms, kurios, esant reikalui, konsultuotųsi su KPMPC.

- negali suteikti esami profesijos mokytojai) ir patobulintos profesijos mokytoju technologinės kompetencijos;
- c) Svarstyti galimybes sektorinio praktinio mokymo centrams generuoti pajamas iš su mokymo susijusios veiklos (šias pajamas skiriant, pvz., įrangos atnaujinimui), pavyzdžiu:
- Idarbinant centruose mokinius ir juos įtraukiant į gamybos (pvz., mėsos perdirbimo, konditerijos gaminių gamybos) ar paslaugų (pvz., grožio paslaugų, viešbučių ir restoranų sektorių programose, autoremonto) procesus už rinkos dalyviams priimtinas kainas. Tokiu būdu mokiniamams būtų sudarytos adekvačios galimybės tobulinti praktines kompetencijas realiomis darbo rinkos sąlygomis;
  - Bendradarbiaujant su įmonėmis ir dalį gamybos/ paslaugų procesų perkeliant (laikantis visų teisės aktų reikalavimų) į centrus;
  - Padedant centro ar kitos profesinio mokymo įstaigos verslo programų mokiniamams susikurti centro verslo planus.

Pasiūlymai dėl **darbdavių įtraukimo įgyvendinant pameistrystės mokymo organizavimo formą** apima finansinius ir nefinansinius siūlymus. Finansavimo srityje pirmiausiai siūloma laikytis šių **finansavimo principų**:

- Naujajame finansavimo periode ES parama ženkliai sumažės. Todėl ilguoju laikotarpiu būtina sukurti tvarią pameistrystės finansavimo schema, kuri leistų pasidalinti kaštus tarp pameistrystėje dalyvaujančių šalių;
- Pasirinkus bet kokį žemiau siūlomą konkrečių finansinių instrumentų, būtina pirmiausiai ji išbandyti mažą apimtimi (pvz., pilotiniuose projektuose, kurie siūlomi veiksmų plane). Taip bus valdoma rizika ir minimizuoti galintys kilti šalutiniai neigiami padariniai;
- Visų finansinės paramos instrumentų principas turi būti stimuliuoti verslo paramą – kuo daugiau įmonė investuoja į pameistrystę, tuo daugiau paramos jি gauna. Tačiau šis stimulavimas turėtų būti vykdomas netiesiogiai (kompensuojant įmonių išlaidas įrodymų pagrindu), o ne tiesiogiai (iš anksto subsidijuojant įmones pagal sutartas sąlygas) dėl ankstesnio būdo didesnio rezultatyvumo skatinant pameistrystę. Finansinė parama turi papildyti įmonių skiriamas lėšas pameistrystei, o ne jas pakeisti (angl. *deadweight effect*). Racionalu būtų finansinę paramą sieti su pameistrystės pažanga – pirmaisiais metais didžiausia ir atitinkamai mažinama vėlesniais metais (taip yra, pavyzdžiu, Danijoje);
- Vertės už pinigus principas – finansinę paramą sieti su kokybės kontrole. Pavyzdžiu, profesinio mokymo įstaigai įvertinus, kad įmonė nesuteikė ar netinkamai suteikė tam tikras kompetencijas pameistriui, ši netekėtų (ar privalėtų gražinti, jei parama jau gauta) dalies ar visos jai prilausančios finansinės paramos;
- Valstybė turi ribotus išteklius ir negali remti visus pameistrius visose įmonėse. Todėl parama turi būti koncentruojama grupėms su labiausiai pagrįstais paramos poreikiais. Pavyzdžiu:
  - Jauniems pameistriams. Pavyzdžiu, Prancūzijoje parama koncentruojama 16-25 m. pameistriams (paramą gali gauti ir vyresni nei 25 m. neigalūs asmenys<sup>14</sup>. Tokiu būdu siekiama didinti jaunimo integraciją į darbo rinką;
  - Mažoms ir vidutinėms įmonėms (MVI). Šalies ekonomikoje dominuoja būtent MVI. Ypač mažos įmonės susiduria su resursų stoka, kritinės masės problemomis siekiant personalo plėtrą, todėl parama galėtų paskatinti tvaresnį šių augimą;
  - Profesijoms su ypač ženkliais darbo rinkos poreikiais. Valstybė galėtų išskirti profesijas, kuriose pastebimos didžiausios darbo jėgos gebėjimų pasiūlos ir paklausos neatitinktys ir iš dalies ar visiškai subsidijuoti pameistrystės vietas šiose profesijose. Tai galėtų būti ypač aktualu reguliuojamoms profesijoms (pvz., veterinarai, slaugytojai);
  - Pameistrio alga galėtų priklausyti nuo jo amžiaus ir pažangos mokymo procese. Pavyzdžiu, alga didėja vėlesniais mokymosi ir amžiaus metais (taip yra Prancūzijoje, žr. žemiau esančią 2 lentelę);

**Lentelė 2: Pameistrio algos pokytis Prancūzijoje, proc. nuo minimalaus atlyginimo šalyje**

Mokslo metai/ Amžius	16 - 17 m.	18 - 20 m.	21 m. ir vyresni
Pirmieji metai	25 %	41 %	53 %
Antrieji metai	37 %	49 %	61 %
Tretieji metai	53 %	65 %	78 %

Šaltinis: <http://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>

<sup>14</sup> Žr.: <http://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>.

6. Siekiant paskatinti verslą naudotis teikiama parama būtina aiškiai ir suprantamai (geriausiai – infografikos pagalba) įvardinti pameistrystės naudą<sup>15</sup> bei suteikti įmonėms finansinių išteklių apskaitos įrankį<sup>16</sup>, kurį naudojant jos galėtų simuliuoti kiek paramos už pameistrystės įgyvendinimą jos galėtų gauti;
7. Profesinio mokymo įstaigų tinklas (kaip ir aukštųjų mokyklų tinklas) bus toliau optimizuojamas siekiant geriausio balanso tarp prieinamumo ir kokybės. Tuo tikslu turi būti vadovaujamas principu, kad profesinio mokymo biudžetas šalyje – fiksotas, tai yra lėšos, kurias pavyksta sutautyti optimizuojant tinklą (pvz., uždarant ar apjungiant profesinio mokymo įstaigas), šios lėšos skiriamos esamo tinklo kokybei ir prieinamumui gerinti (pvz., naujoms pameistrystės iniciatyvoms finansuoti);
8. Prieš skiriant paramą įmonėms turi būti adekvacių įvertinta visa jų gaunama tiesioginė ir netiesioginė nauda. Pavyzdžiu, įmonės dažnai argumentuoja, kad profesijos meistro, mokančio pameistrij įmonėje, produktyvumas yra kur kas žemesnis nei darbuotojo, neatliekančio mokymo funkcijų. Tačiau pamirštama, kad tam tikras skaičius pameistrų (priekausomai nuo profesijos ir sektoriaus) gali kompensuoti ar net viršyti šiuos profesijos meistro produktyvumo praradimus;
9. Siūlytina harmonizuoti paramą pameistriams, besimokantiems pagal visas formaliojo profesinio mokymo programas, remiantis objektyviais kriterijais. Taip būtų didinamas aiškumas ir paliekama mažiau vietos nereikalingoms interpretacijoms;
10. Finansinės paramos poreikį galėtų mažinti įmonių ir profesinio mokymo įstaigų barteriniai susitarimai. Pavyzdžiu, įmonės neatlygintinai nustatyta laikotarpiu priima pameistrius iš mokymo įstaigos nustatyta laikotarpiu mainais už įmonės darbuotojams vykdomus kvalifikacijos tobulinimo kursus (pvz., sveikatos, priešgaisrinės saugos ir kiti privalomi kursai ar profesijos meistrių pedagoginių kompetencijų tobulinimas), kuriuos vykdo mokymo įstaiga;
11. Pirmausiai turi būti siekiama išnaudoti esamus resursus (pvz., sektorinių praktinio mokymo centrų pajamų generavimo galimybes, profesinio mokymo optimizavimo suteikiamus resursus), o ne įvesti naujus finansavimo instrumentus;
12. Įvedant naujus finansavimo instrumentus turi būti įvertinama instrumento vertė už pinigus. Pavyzdžiu, įvertinama, kiek kainuos finansinės paramos administravimas ir kiek privataus finansavimo jis pritraukia;
13. Finansinę paramą skirtingoms grupėms (pameistriams, profesijos meistrams, įmonėms, profesinio mokymo teikėjams) būtina derinti tarpusavyje, nes vienai tikslinei grupei suteikiama finansinė nauda, gali mažinti kitos grupės patiriamus kaštus;
14. Turi būti itin atidžiai stebima ir vertinama pameistrystės srityje suteikta parama siekiant kuo įmanoma geriausiai išmokti pamokas tvaresniems finansavimo sprendimams ateityje priimti.

Finansiniai siūlymai apima šiuos galimus **finansinius instrumentus** (vieno iš šių instrumentų ar jų kombinacijos pasirinkimas turi būti bendro politinio sutarimo rezultatas, kuriam, idealiu atveju, turi pritarti visis pagrindiniai pameistrystės dalyviai):

1. Finansinė parama pameistriams:
  - a. Atlyginimai, kuriuos įmonės moka pameistriams, yra visiškai/ iš dalies atleidžiami nuo pajamų mokesčio ir/ ar socialinio draudimo įmokų (jei šie yra ne didesni nei minimali mėnesinė alga). Pameistriams galėtų būti taikoma panaši mokesčinė lengvata, kuri taikoma studijų aukštosiose mokyklose įmokoms kompensuoti;
  - b. Kelionės ir pragyvenimo išlaidų kompensavimas, ypač tais atvejais, kuomet pameistro įmonė yra ženkliai nutolusi nuo jo gyvenamosios vienos. Pameistriui gali būti suteikiama pameistro kortelė, kuri, kaip studentų atveju, suteikyt nuolaidas būtinoms reikmėms;
  - c. Specialus pameistrystės draudimas. Bendradarbiaujant su privačiomis draudimo bendrovėmis sukurti specialią draudimo schemą, kuomet pameistriai būtų draudžiami nuo įrangos, medžiagų ar kito turto netyčinio sugadinimo mokymosi darbo vietoje metu dėl kompetencijų/ patirties stokos. Draudimo kaštai tam tikroms asmenų grupėms galėtų būtų kompensuojami iš biudžeto lėšų. Tačiau tuo atveju būtina numatyti kompensavimo „lubas“. Tokia schema galėtų ženkliai sumažinti profesijos meistrių riziką už pameistrius ir taip galėtų prisidėti prie intensyvesnio ir labiau pameistrių

<sup>15</sup> Pavyzdžiu, žr.: <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/apprentissage/>

<sup>16</sup> Pavyzdžiu, žr.: [https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/hl\\_5641](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641).

poreikius atitinkančio praktinio mokymo darbo vietoje. Savo esme draudimo schema būtų panaši į civilinės atsakomybės draudimą automobiliams.

2. Finansinė parama įmonėms:

- Parama darbdavio patiriamoms mokymo išlaidoms (pvz., mokymo įrangos nusidėvėjimas, mokymo medžiaga, darbuotoju laikas). Parama gali būti skiriama kaip pameistrio bruto darbo užmokesčio dalis (proc.), atskaitoma iš pameistriui mokėtinios sumos kiekvieną mėnesį pameistrystės laikotarpiu. Ši parama turėtų būti ekonomiškai pagrista ir vėliau tikslinama remiantis istoriniais duomenimis. Taip pat turi būti atsižvelgiama į regioninius, sektorinius ir kitus skirtumus;
- Parama įmonėms, priimantioms tam tikrų pameistrių grupių atstovus (pvz., bedarbius ar niekur nesimokančius ir niekur nedirbančius asmenis). Parama galėtų būti skiriama kaip asmens bruto darbo užmokesčio dalis (proc.). Ši parama turėtų būti ekonomiškai pagrista ir vėliau tikslinama remiantis istoriniais duomenimis. Taip pat turi būti atsižvelgiama į regioninius, sektorinius ir kitus skirtumus.

3. Finansinė parama profesijos meistrams:

- Atlyginimai, kuriuos įmonės moka profesijos meistrams, prižiūrintiems pameistrius, yra visiškai/ iš dalies atleidžiami nuo pajamų mokesčio ir/ ar socialinio draudimo įmokų (lengvatos apimtis, pavyzdžiu, siejant su tam tikro amžiaus pameistrių, kuriuos apmoko įmonė, ir profesijos meistrų įmonėje santykiu). Būtų kompensuojama deklaracijų pagrindu – įmonės deklaruotų iš mokymo įstaigos priimtų tam tikro amžiaus pameistrių skaičių, profesinio mokymo įstaiga – pameistrystės mokymo forma įmonėje besimokančiųjų mokiniių skaičių (deklaracijų duomenys turi sutapti). Galėtų būti taikomas arba mokesčių kompensavimo (angl. tax deduction, išlaidas atimant iš pajamų prieš mokesčius, kaip, pavyzdžiu, studijų įmokų atveju) ar mokesčių kreditavimo (angl. tax credit, išlaidas atimant iš mokėtinų mokesčių dalies). Pastaruoju atveju paramos dydis būtų didesnis;
- 50 – 100% kompensacijas už profesijos meistrų pedagoginių-didaktinių kompetencijų tobulinimo kursus.

4. Finansinė parama profesinio mokymo teikėjams (licencijos turėtojams):

- Sukurti valstybinį pameistrystės finansavimo fondą, kurio pagrindinis finansavimo šaltinis – profesinio mokymo optimizavimo metu sutaupytos lėšos (taip pat ž. septintą finansavimo principą). Valstybinis pameistrystės finansavimo fondas taip pat galėtų būtų papildomas ES paramos ar darbdavių skirtomis lėšomis. Šio fondo pagrindinis būtų papildomas ES paramos ar darbdavių skirtomis lėšomis. Šio fondo pagrindinis tikslas – finansuoti papildomus profesinio mokymo kaštus, kuriuos patiria profesinio mokymo teikėjai (licencijos turėtojai) vykdydami profesinį mokymą (brangiausia) pameistrystės forma. Papildomi kaštai būtų apskaičiuojami kaip mokymo išlaidų skirtumas tarp įprastos mokyklinės profesinio mokymo formos ir pameistrystės. Valstybiniam pameistrystės finansavimo fondui sukurti būtinės kelios sąlygos, tarp jų:
  - Pameistrystės kaštus pirmiausiai rekomenduojama paskaičiuoti galimybų studijos pagrindu (remiantis kaštų-naudos metodu). Ši studija turėtų remiantis prieinama informacija ir užsienio patirtimi apskaičiuoti papildomas pameistrystės išlaidas, atsižvelgiant į regioninius, profesijų, sektorių ir kitus galimus skirtumus, darančius įtaką išlaidų dydžiui. Taip pat studija galėtų pagrasti privataus finansavimo poreikį pameistrystės atveju aiškiai įvardinant finansinę naudą įmonėms ir simuliujant jų patiriamus kaštus-naudą;
  - Išlaidų istoriniai duomenys. Pavyzdžiu, fondas gali būti išbandomas pilotiniuose projektuose, įvertinančiai pameistrystės kaštus lyginant su įprasta mokykline forma. Didelis bandymų skaičius didins pameistrystės kaštų apskaitos tikslumą.

**Nefinansiniai siūlymai** (be tų, kurie minimi veiksmų plano trečajame etape ar teisiniuose arba valdymo siūlymuose) apima šiuos aspektus:

1. Profesiniam orientavimui ir informavimui stiprinti pasirinkti tinkamus komunikacijos būdus. Pavyzdžiu, informuoti apie pameistrystę pasirinkusius šalyje žinomus žmones ar pameistrius, kurie susilaukė itin didelės profesinės sėkmės. Tai užtikrintų, kad „žinutę“ išgirs daugiau potencialių pameistrių;
2. Užsienio kapitalo įmonės, kilusios iš šalių, kur pameistrystė paplitusi, galėtų konsultuoti šalies įmones (pvz., asociacijų nares) dėl pameistrystės įgyvendinimo. Turi būti sukurtas paskatų mechanizmas užsienio kapitalo įmonėms teikti šią paslaugą;

3. Ilguoju laikotarpiu formuoti verslo įmonių dalyvavimo mokymo procese tradicijas, kad jos prisiimtų ir dalintys atsakomybe mokyti pameistrius;
4. Stiprinti profesinio mokymo ir aukštuoju mokslo sąsajas, pavyzdžiu, suteikiant palankesnes galimybes profesinį išsilavinimą turintiems asmenims įgyti aukštajį išsilavinimą. Tokiu būdu būtų didinamas profesinio mokymo prestižas ir būtų mažinamas aukštųjų mokyklų absolventų, kurie vėliau siekia įgyti profesiją profesinio mokymo įstaigose;
5. Sukurti teisines galimybes darbdaviams užtikrinti bent minimalią investicijų grąžą. Pavyzdžiu, teisės aktuose numatant maksimalų galimą laiką (pvz., vienerius ar dvejus metus), kurį pameistras įsipareigoja dirbtį įmonėje tuo atveju, kai pameistro mokymo kaštus dengia darbdavys;
6. Valstybė galėtų pasinaudoti savo turimais resursais pameistrystės paklausai skatinti. Pavyzdžiu, skatinti bendrojo lavinimo mokyklas, ligonines, kalėjimus, policiją ir kitas viešąsias paslaugas teikiančias organizacijas priimti pameistrius (pvz., tai daroma Didžiojoje Britanijoje).

### 2.3. Pasiūlymai apskritų stalų temoms ir diskusiniams klausimams

Trečioje lentelėje pateikiami pasiūlymai šešioms apskritų stalų temoms ir diskusiniams klausimams.

**Lentelė 3: Pasiūlymai dėl apskritų stalų diskusių**

Nr.	Apskritų stalo tema	Klausimai	Dalyviai
1.	Pirmasis veiksmų planas pameistrystei įgyvendinti ir plėtoti (pirma diskusija)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pirminiai idėjų vertinimas;</li> <li>• Alternatyvūs pasiūlymai;</li> <li>• Veiksmų plano įgyvendinimo sąlygos (iš ką svarbu atkreipti dėmesį);</li> <li>• Poveikis švietimo ir mokymo sistemai.</li> </ul>	Visos suinteresuotos šalys
2.	Pameistrystės įgyvendinimo ir plėtros šalyje koordinavimas ir valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiksmų koordinavimas įgyvendinant veiksmų planą;</li> <li>• Išmoktos pamokos iš jau įgyvendintų/ įgyvendinamų iniciatyvų;</li> <li>• Vieninga pameistrystės samprata šalyje;</li> <li>• Pameistrystė koordinuojančios įstaigos paskyrimas;</li> <li>• Finansinių (ypač ES paramos) ir nefinansinių iniciatyvių suderinamumas,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ŠMM (kartu su KPMPC);</li> <li>• ŪM;</li> <li>• SADM (kartu su Lietuvos darbo biržos atstovais).</li> </ul>
3.	Pameistrystės įgyvendinimo ir plėtros šalyje valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Už pameistrystės plėtrą atsakingos struktūros poreikis, paskirtis ir funkcijos;</li> <li>• Už pameistrystės paslaugų teikėjų ir gavėjų informavimą ir konsultavimą atsakingos struktūros poreikis, paskirtis ir funkcijos;</li> <li>• Forumo tarp atsakingų ministerijų poreikis, paskirtis ir funkcijos;</li> <li>• Sektorinių praktinio mokymo centru įgalinimas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ŠMM (kartu su KPMPC);</li> <li>• ŪM;</li> <li>• SADM;</li> </ul>
4.	Pameistrystės įgyvendinimo ir plėtros šalyje finansavimas bei nefinansinės paskatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ES paramos optimalus banaudojimas pameistrystei plėtoti, atskirų prieemonių suderinamumas;</li> <li>• Nauji finansavimo instrumentai įmonėms;</li> <li>• Nauji finansavimo instrumentai įmonėms;</li> <li>• Suderinamumas su esamomis paskatomis švietimo ir mokslo sistemoje;</li> <li>• Poveikis šalies mokesčinei sistemai;</li> <li>• Pameistrystės paslaugų tarpininkavimo poreikis ir specifika;</li> <li>• Profesinio orientavimo ir konsultavimo plėtra įgyvendinant pameistrystę.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FINMIN/ Mokesčių inspekcija (finansavimo diskusijai);</li> <li>• Socialiniai partneriai (tikslingas kvietimas Pramonės, prekybos ir amaty rūmams);</li> <li>• Įmonės ir profesinio mokymo įstaigos eksperimentuojančios su pameistryste;</li> <li>• Tėvų forumo atstovai;</li> <li>• Jaunimo organizacijos.</li> </ul>
5.	Pameistrystės proceso organizavimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modulinų programų vykdymas pameistrystės forma;</li> <li>• Pameistrystės organizavimo gairių poreikis ir specifika;</li> <li>• Praktinio mokymo kokybės užtikrinimas;</li> <li>• Mokymo proceso mokymo įstaigoje ir įmonėje derinimas;</li> <li>• Organizavimo metu kylantys keblumai.</li> </ul>	
6.	Pirmasis veiksmų planas pameistrystei įgyvendinti ir plėtoti (antra diskusija)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patobulinto veiksmų plano vertinimas;</li> <li>• Nežymios veiksmų korekcijos;</li> <li>• Paskutiniai pastebėjimai dėl veiksmų plano įgyvendinimo sąlygų ir poveikio.</li> </ul>	Visos suinteresuotos šalys

Saltinis: Visionary Analytics

### 3. TOLESNI ŽINGSNIAI

Siekiant tobulinti pirmųjų veiksmų planą pameistrystei Lietuvoje įgyvendinti ir plėtoti būtini šie tolesni žingsniai:

1. Organizuoti **konferenciją apie pameistrystės plėtrą Lietuvoje**, kurios metu būtų pristatyti CEDEFOP tematinės pameistrystės apžvalgos rezultatai ir daug laiko būtų skiriama dalyvių reakcijai į juos. Tokiu būdu būtų galima susirinkti naudingų pastabų dėl tolesnių veiksmų. Konferenciją rekomenduotina organizuoti tik pasirodžius tematinės apžvalgos vertimui į lietuvių kalbą;
2. Surengti **apskritojo stalo diskusijas**, kurio metu būtų detaliai išdiskutuotas tiek pirminis, tiek patobulintas veiksmų plano variantai, tiek atskiri svarbiausi pameistrystės plėtros ir įgyvendinimo aspektai, kaip kad proceso koordinavimas, valdymas, finansinė ir nefinansinė parama;
3. Aptarus pirmųjų veiksmo planą, ji toliau tobulinti be kitų veiklų vykdant **interviu** su pagrindinėmis, su pameistrystės įgyvendinimu susijusiomis šalimis dėl konkrečių siūlomų veiksmų, jų specifikos, būtinų sąlygų ir poveikio tiek atskiriams dalyviams, tiek visai švietimo ir mokymo sistemai;
4. Baigus rengti veiksmų planą ji pristatyti visuomenėi tiek organizuojant plačiąjį **komunikacijos kampaniją** nukreiptą į tikslines auditorijas (pvz., būsimus pareiškėjus), tiek į plačiąjį visuomenę.

## BIBLIOGRAFIJA

1. CEDEFOP (2015). Apprenticeship review Lithuania: *Signposting the apprenticeship path in Lithuania*. Thematic country reviews. Luxembourg: Publications office of the European Union;
2. Europos Komisija, Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas (2014). Ataskaita apie 2013 m. lapkričio 11 d. Vilniuje atliktą profesinio mokymo tarpusavio vertinimą;
3. European Commission (2015). High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles;
4. VšĮ Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras (2015). Projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ Pameistrystės organizavimo gairės įmonėms ir profesinio mokymo įstaigoms.

## ATLIKTU INTERVIU SARAŠAS

Nr.	Vardas pavardė	Organizacija	Pareigos	Interviu data
1.	Vidmantas JURGAITIS	Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras	Direktoriaus pavaduotojas	2015.12.10
2.	Linas KADYS	Lietuvos Respublikos ūkio ministerija	Ūkio plėtros departamento žmogiškųjų išteklių plėtros skyriaus vedėjas	2015.12.14
3.	Vaidotas KALINAUSKAS	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Socialinio draudimo ir pensijų departamento Socialinio draudimo skyriaus vedėjas	2015.12.08
4.	Milda KOJELIENĖ	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Darbo departamento Darbo rinkos skyriaus vedėjo pavaduotoja	2015.12.04
5.	Rasa LUŽYTĖ	VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo mokymo centras	Projektų vadovė	2015.12.10
6.	Vytutautas PETKŪNAS	Visagino technologijos ir verslo profesinio mokymo centras	Direktorius	2015.12.14
7.	Eglė RADIŠAUSKIENĖ	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Darbo departamento direktorė	2015.12.08, 12.11 ir 12.14
8.	Rūta SAULYTĖ-ROŽUKIENĖ	UAB "intersurgical"	Teisininkė	2015.12.14
9.	Danutė SINKEVIČIENĖ	Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija	Mokymosi visq gyvenimą departamento Profesinio mokymo skyriaus vyr. specialistė	2015.12.10
10.	Lina VAITKUTĖ	Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras	Informavimo ir administravimo skyriaus vedėja	2015.12.10
11.	Saulius ZYBARTAS	Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija	Mokymosi visq gyvenimą departamento direktorius	2015.12.14

## **PRJEDAS 1 – Vizija dėl pameistrystės įgyvendinimo šalyje**

Žemiau yra pateikiamas vizijos dėl tameistrystės įgyvendinimo Lietuvoje apibendrinimas. Apibendrinimas remiasi Europos profesinio mokymo plėtros centro (CEDEFOP) užsakymu parengta tematinė tameistrystės Lietuvoje apžvalga ir šio projekto metu surinkta informacija. Vizija pateikiamą pagal CEDEFOP parengtą ir 2015 m. atnaujintą tameistrystės apžvalgos šalyje analitinio modelio pagrindines analizės sritis.

Ieņemtā 1: Rekomendacijas/ vīzija dēļ pamēistrystēs īgyvendinimo šalyje

Analizės sritys	Vizija
Skirlamleli bruozal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistrystė apima pirminį ir tėstinių profesinių mokymą, jaunimą ir suaugusiuosius;</li> <li>Pameistrystė leidžia įgyti tokią pat kvalifikaciją kaip ir kitos profesinio mokymo formos;</li> <li>Mokymosi sutartys privalomas visuose kontekstuose, kur profesinis mokymas vykdomas mokymo įstaigose ir įmonėse. Sutartys turi apimti atlygi, mokymosi planą ir numatyti konkretų profesijos meistrių įmonėje, atsakingą už pameistrį (-ius);</li> <li>Ilguoju laikotarpiu tobulinamas pameistrystės reglamentavimas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Numatant ir deleguojant sprendimo priėmimo ir įgyvendinimo funkcijas socialiniams partneriams po pameistrystės sutarties pasirašymo;</li> <li>Reglamentuojant procesą kaip mokymo vieta yra paskirama koordinuojančia;</li> <li>Specifikuojant skirtingus mokymo vietų keitimo (-si) modelius ir numatant pameistrystės pradžią ir pasirengimą pameistrystei (ties teoriniu mokymu įstaigose, ties praktiniu susipažistant su įmonės/ sektoriaus specifika);</li> <li>Detaliuojant sektorinių praktinių mokymo centrų funkcijas.</li> </ul> </li> <li>Už pameistrystės įgyvendinimą šalyje yra atsakinga viena institucija (ŠMM) ir egzistuoja viena vientisa sistema, kuri derina skirtinių tikslinių grupių (pvz., mokinį, darbuotojų, bedarbių) bei švietimo lygių (formalaus ir neformalaus profesinio mokymo) specifika;</li> <li>Profesinė mokymo įstaiga, norinti vykdyti pameistrystę regione paklausiose profesijoje, turi turėti palankias sąlygas aktyviau iutrauktis vienos darbdavius į mokymo procesą.</li> </ul>
1. Vida švietimo ir mokymo sistemoje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistrystė – integrali profesinio mokymo dalis. Tačiau ji – tik viena iš profesinio mokymo formų. Ji nepakeičia įprasto priminio profesinio mokymo ir apima tik dalį (o ne visus) mokinii, besimokančių pagal formaliojo profesinio mokymo programas;</li> <li>Šalyje egzistuoja išsamios, labai aiškios ir nuolatinis tikslinamos gairės, kurios pateikia informaciją apie visas lanksčias profesinio mokymo formas įskaitant pameistrystę;</li> <li>Pameistrystės įgyvendinimas remiasi aiškia sistemos vizija;</li> <li>Yra numatyti aiškūs keliai tarp profesinio ir aukštojo mokslo apimant ir pameistrystę.</li> </ul>
2. Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistrystę kartu plėtoja valstybė, įmonės ir profesinio mokymo įstaigos (labiausiai tiketina – sektoriniai praktinių profesinio mokymo centrai);</li> <li>Aktyvus ŠMM, ŪM ir SADM bendradarbiavimas siekiant išvengti administravimo spragų bei dubliavimo ir užtikrinti didžiausią įmonių ES paramos grąžą šioje srityje. Numatytais nuolatinis trijų ministerijų bendradarbiavimo forumas, kuriame apskaičiama planais, rezultatais, pamokomis ir gerja praktika;</li> <li>Centrinė valdžia paskiria dvi organizacijas, atsakingas už pameistrystės plėtrą šalyje: viena – atsakinga už pameistrystės gaires, jų aiškinimą, proceso stebeseną ir vertinimą, kita – už pameistrystės dalyvių informavimą ir konsultavimą;</li> <li>Įstaiga, atsakinga už pameistrystės gairių rengimą, stebeseną ir vertinimą: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jau egzistuoja (pvz., Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (KPMPC));</li> <li>Veikia „vieno langelio“ principu;</li> <li>Konsultuoja profesinio mokymo įstaigas dėl keblių pameistrystės įgyvendinimo atvejų, pvz.: atveju, kuomet įmonės negali užtikrinti visų programoje, vykdomoje pameistrystės organizavimo forma, numatyti kompetencijų; atveju, kuomet įmonės neužtikrina pameistrystės iš anksto sutartam pameistrystės vietų skaičiu; ar atveju, kuomet mokymo įstaiga neturi tinkamos kvalifikacijos ar patirties mokytoju ir turi surasti alternatyvą;</li> <li>Sistemingai padeda profesinio mokymo įstaigoms plėtoti pameistrystę visų pirma užtikrinant atitinkamų programų kokybę;</li> <li>Vykdo pameistrystės įmonių atranką/ kokybės kontrolę remiantis aktyvia profesinių mokymo įstaigų parama vienos lygiu ir internetinė platforma (žr. žemiau).</li> </ul> </li> <li>Pradinę gairių versiją ir susijusią informacinię medžiagą parengia ŠMM darbuotojų, ekspertų, praktikų ir socialinių partnerių atstovų grupė. Medžiaga pateiktų informaciją kaip parengti ir įgyvendinti programas, vykdomas pameistrystės organizavimo forma, aiškintų tesės aktuose numatyti procedūrus taikymą, esamos programos adaptavimą teikimui pameistrystės forma, papildomumo ir tėstinumo tarp mokymosi vietų užtikrinimą;</li> <li>Įstaiga, atsakinga už pameistrystės dalyvių informavimą ir konsultavimą: <ul style="list-style-type: none"> <li>Jau egzistuoja (pvz., Pramonės, prekybos ir amatų rūmai);</li> <li>Apjungia ŠMM, ŪM ir SADM vartotojų informavimo ir konsultavimo poreikius;</li> <li>Yra finansuojama valstybės, o galbūt ir socialinių partnerių;</li> <li>Veikia „vieno langelio“ principu;</li> </ul> </li> </ul>

Analizēs sītījs	Vizija
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Suteikia informacijas ir konsultuoja pameistrstés paslaugų vartotojus – potencialius pameistrius (esamus pameistrius konsultuoja profesinės mokyklos), įmones ir bedarbius dėl programų, vykdomų pameistrstés organizavimo forma;</li> <li>○ Renka informaciją apie apibendrintus darbdavių poreikius ir nustato profesinio mokymo pasiūlos spragą;</li> <li>○ Nukreipia įmones/ asmenis į reikiamas profesinio mokymo įstaigas regionuose.</li> <li>• Profesinių sąjungų vaidmuo plėtojant pameistrstę apima, pavyzdžiu:</li> <li>○ Pameistrstés įgyvendinimo stebéseną sektoriuose, kur profesinės sąjungos yra aktyviausios (pvz., metalo, maisto, chemijos, tekstilės pramonė, energetika, statyba, geležinkelijų transportas);</li> <li>○ Padėti darbuotojams siekiant neformaliai ar savišvietos būdu įgyti kompetencijų pripažinimo;</li> <li>○ Dalyvauti mokinijų profesiniame orientavime ir konsultavime informuojant juos apie pasirinktas profesijas ir jų darbo sąlygas;</li> <li>○ Tapti profesinio mokymo įstaigų akcininkais ir dalyvauti jų valdyme;</li> <li>○ Skatinoti vyresnio amžiaus darbuotojus tapti profesijos meistrais taip užtikrinant tinkamą žinių ir gebėjimų perdavimą tarp kartų.</li> <li>• Pameistrstés valdymui tobulinti būtina eksperimentuoti su skirtlingomis pameistrstés organizavimo formomis. Pavyzdžiu, su forma, taikoma Vokietijoje, kuomet pameistrys 1-2 mėn. bandomajam laikotarpiui pirma įdarbinamas įmonėje ir, pameistriui susipažinus su darbo specifika, o įmonei – su pameistriu, pasirašoma darbo sutartis ir įmonė siunčia pameistri į pasirinktą mokymo įstaigą įgili sutarty kompetencijų;</li> <li>• Tėvų ir jaunimo organizacijos aktyviai įsitraukusios į pameistrstés įgyvendinimą ir turi stiprius gebėjimus siekiant užtikrinti pameistrių „perkamą galią“;</li> <li>• Darbdavių organizacijos turi adekvačius gebėjimus ir resursus (pvz., sektorinių gebėjimo tarybų, sektorinių profesinių komitetų ar kita forma) užtikrinant mokymo programų atitiktį darbo rinkos poreikiams.</li> </ul>
3. Mokymosi turinys ir mokymosi rezultatai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa, vykdomas pameistrstés organizavimo forma, užtikrina tinkamą balansą tarp įmonei specifinių ir sektorinių bei bendrų kompetencijų. Profesinio mokymo įstaigos rengia platus profilio specialistus, kurių gebėjimai, esant poreikiui ir pameistrstéi pasibaigus, gali būti adaptuojami atsižvelgiant į darbo konkretioje įmonėje specifiką;</li> <li>• Egzistuoja aiškos modulinės profesinio mokymo programų organizavimo procedūros. Pavyzdžiu, šiuo metu nėra aišku kaip vykdyti pirmio profesinio mokymo modulinė programą pameistrstés organizavimo forma (pvz., bendrieji dalykai įtraukiama ar ne);</li> <li>• Pameistrstė remiasi lanksčiu organizavimu, grįstu modulinėmis programomis ir neformaliai ar savišvietos būdu įgyti kompetencijų pripažinimu, kurie suteikia galimybę įgili formaliai kvalifikacijai;</li> <li>• Programos, vykdomos pameistrstés organizavimo forma, apima ženklių tarptautinių mokinijų ir mokytojų mainų dalį;</li> <li>• Pameistrstė apima visą mokymą, reikalingą tam tikrai profesijai apimant ir visus specifinius kursus (pvz., higienos, priešgaisrinės saugos ir kt.);</li> <li>• Profesinio mokymo įstaigos specializuojasi regione paklausiose profesijose;</li> <li>• Baigus pameistrstę gerai mokoči pameistriai gauna sertifikatą, detalizuojantį jų įgultus praktinius gebėjimus ir stiprybes. Sertifikatas gali būti palydomas konsultacija, skirtą pameistriui geriau integruotis į darbo rinką;</li> <li>• Siekiant tinkamo teorinių žinių įsisavinimo, profesinio mokymo įstaigos išlin didelį dėmesį skiria mokymo turiniui atnaujinti ir ypač simuliacijų kokybei užtikrinti;</li> <li>• Pameistrstės sutartyje numatomas detalus ir asmeniui adaptuotas mokymosi planas, kuriamo pateikiamos visos pagrindinės kompetencijos ir užduotys pameistriui;</li> <li>• Profesinių standartų atnaujinimo procedūros supaprastintos ir užtikrina savalaikį standartų atnaujinimą bei modernias programas;</li> <li>• Įmonės aktyviai įtraukiama į praktinio mokymo rezultatų vertinimą taip didinant praktinių gebėjimų vertinimą kokybe ir aktualumą.</li> </ul>
4. Bendradarblavimas tarp mokymosi vletų	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sektorinių praktinio mokymo centrų vaidmuo vykdant pameistrstę išplėtotas ir plačiai iškomuniuotas. Užtikrinama, kad: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Juose esanti įranga intensyviai ir maksimaliai naudojama. Ilgainiui įranga išnaudojama pajamas generuojančiai veiklai siekiant atnaujinti infrastruktūrą;</li> <li>○ Centru veikla koordinuojama siekiant kuo didžiausios investicijų gražos;</li> <li>○ Centrali galia įdarbinanti pameistrius (aktualu, pvz., maisto gamybos, viešbučių, restoranų, grožio paslaugų programoms; labiau sudėtinga programose, kur gamyba vyksta ne centre, kaip antai elektronikos sektorius) ir profesijos meistrus;</li> <li>○ Centrali veikla verslo planų pagrindu, parengtų verslo krypties mokinijų;</li> <li>○ Centrali (ar kitos įmonės) užpilda spragą tarp įspareigojimų ir realaus įgyvendinimo vykdant pameistrstę įmonėse.</li> </ul> </li> <li>• Bendradarbiavimas tarp profesijos mokytojo ir meistro remiasi elektroniniu mokymosi žurnalų (pvz., pritaikant TAMO sprendimą ar sukuriant mobiliąjį programėlę);</li> </ul>

Analizės sritys	Vizija
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistrystės mokymosi vietas yra lanksčios, pavyzdžiu, lankstesniais reikalavimais dėl minimalaus mokinų skaičiaus grupėje (galima vykdyti pameistrystę grupėms, kuriose mažiau nei 25 mokiniai, nes pameistrystėje egzistuoja didesnis pameistro, profesijos mokytojo ir profesijos meistro bendradarbiavimo poreikis);</li> <li>Profesinio mokymo įstaigos aktyviai dalyvauja atrenkant ir prižiūrint pameistrystę vykdančias įmones;</li> <li>Pameistrystės įmonės, kur/jei įmanoma, užtikrina galimybę (pvz., keičiant užduotis,/ poziciją įmonėje) pameistriams įgyti visus aktualius praktinius gebėjimus;</li> <li>Būsimiems pameistriams sudaromos sąlygos susipažinti su įmonėje ir jos veikla. Taip pameistrys gali geriau pasirinkti profesiją, įmonę – įvertinti potencialų darbuotoją, o mokymo įstaiga – parengti aktualesnę programą ir užtikrinti baigusiųjų integraciją į darbo rinką. Tam gali būti panaudojami ir e-mokymosi sprendimai;</li> <li>Mokymosi mokymo įstaigoje ir darbo vietoje derinimas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vykdomas pakopomis ir priklauso nuo tarpinio mokymosi pasiekimų vertinimo, kurį atlieka profesijos mokytojas ir profesijos meistras ir jų kompromiso – jei gebėjimų vertinimas palankus, pameistrystė įmonėje, jei nepalankus – pameistrystė grįžta į mokymo įstaigą tobulinti teorinių žinių;</li> <li>Yra lanksti ir priklauso nuo sektoriaus poreikių bei specifiko. Pavyzdžiu, automobilių remonto sektorius įmonės gali priimti pameistrius be ankstesnės patirties ir žinių, o elektronikos inžinerijos sektorius pameistriams būtina įgyti tinkamas teorines žinias;</li> </ul> </li> <li>Profesinio mokymo įstaigos ir įmonės pasilikti viena kita. Ankstesnės yra motyvuotos „parduoti“ įmonėms savo mokinius, o pastarosios – juos „pirkti“;</li> <li>Pameistrių ir įmonių priskyrimas remiasi sisteminiu ir ilgalaikiu mokymo įstaigų ir įmonių bendradarbiavimu ir ilgu įmonių, siūlančiu pameistrystės vietas, sąrašu;</li> <li>Visos profesinio mokymo įstaigos, įgyvendinančios pameistrystę, turi stiprius skyrius, atsakingus už marketingą ir pardavimus (pvz., kvalifikacijos tobulinimo paslaugų);</li> <li>Privačios profesinio mokymo įstaigos turi tokias sąlygas teikti profesinį mokymą šalyje kaip ir biudžetinės.</li> </ul>
5. Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms	<ul style="list-style-type: none"> <li>ŠMM, kartu su ŪM, SADM ir socialiniais partneriais parengia komunikacijos apie pameistrystę strategiją, skleidžiančią informaciją apie pameistrystę. Tam pasinaudojama socialinių partnerių įspareigojimu, prisijimtu pasirašant Bendradarbiavimo memorandumą dėl jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo šalyje. Komunikacijos funkcija deleguojama specializuotai organizacijai ir nesiremiamama esamomis struktūromis ministerijose. Komunikacijos strategija: <ul style="list-style-type: none"> <li>Detalizuoja viziją dėl pameistrystės įgyvendinimo šalyje, jos vietą, vaidmenį ir apimtį švietimo ir mokslo sistemoje bei ryšius su darbo rinka;</li> <li>Užtikrina nuoseklą komunikaciją apie pameistrystę visais lygiais;</li> <li>Skatina visuomenę rinktis pameistrystei tinkamas profesijas;</li> <li>Informuoja apie pagrindinius veikėjus ir jų vaidmenį pameistrystėje;</li> <li>Informuoja apie pameistrystės finansavimo galimybes ir kaip jomis pasinaudoti;</li> <li>Aiškina pameistrystės naudą mokiniams, mokymo įstaigoms, verslui ir visuomenei;</li> <li>Skleidžia gerają praktiką ir kuria įrankius jai skleisti;</li> <li>Identifikuoja priimtiniausius būdus ir kanalus informacijai skleisti;</li> <li>Įtraukia ne tik įprastus veikėjus, bet ir mokinų tėvus, jaunimą ir jų organizacijas;</li> <li>pirmiausia nukreipta į įmones ir, pasiekus kritinę masę, išplečiama kitoms grupėms (ypač mokiniams ir jų tėvams).</li> </ul> </li> <li>Mokymo įstaigos tinkamai išnaudoja pameistrystės privalumus – didesnį lankstumą, praktinių gebėjimų svarbą ir galimybę greičiau įgyti kvalifikaciją;</li> <li>Smulkios ir vidutinės įmonės (SVV) dominuoja šalies ekonomikoje ir lemia pameistrystės specifiką: SVV įmonės priima santykinai nedaug pameistrių ir todėl didina koordinavimo kaštus mokymo įstaigoms, negali suteikti visų praktinių kompetencijų, yra jautresnės verslo ciklams, paklausos ar sezoniui svyruvamams. SVV nedidina profesinio mokymo įstaigų netikrumo vykdant pameistrystę, nes mokymo įstaigos turi adekvacių resursus koordinuoti pameistrystę;</li> <li>Siekiant skatinti pameistrystę įmonių tarpe, šioms užtikrinama (be anksčiau akcentuotos galimybės greitai ir lanksčiai įgyti formalų kvalifikaciją), kad pameistriai turi gerus bendruosis gebėjimus ir mokymo programos siulo gerą kaštą/naudos santykį;</li> <li>Profesinio mokymo įstaigos paremia įmonės suteikdamos pedagogines kompetencijas profesijos meistrams ir stebédammos mokymosi įmonėje pažangą;</li> <li>Pameistrystėje išspręsti visi su komercinėmis paslaptimis susiję klausimai (pvz., pasirašomas atskiro konfidencialumo sutartys ar šios nuostatos integruojamos į pameistrystės sutartis, numatoma atitinkama pozicija mokymo įstaigose);</li> <li>Sektoriniai susitarimai apima visus profesinius mokymui svarbius šalies ekonomikos sektorius;</li> <li>Geriausi pameistrystės vykdytojai (įmonės ir mokymo įstaigos) apdovanojami kasmetiniame renginyje, skirtame pameistrystės gerajai praktikai skleisti. Nominacijos skiriama už pameistrystės vietų kokybę ir rezultatus (pameistrių įsibarbinimą ir karjerą).</li> </ul>
6. Reikalavimai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pasinaudojama ankstesnių projektyų informacija ir pamokomis. Pavyzdžiu, projekto „Profesinių mokyklų mokinų darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“ mokymo</li> </ul>

Analizės sritys	Vizija
Ir parama profesijos mokytojams ir profesijos meistrams	<p>medžiaga ir programa. Šiame projekte apmokyti mentorii ir profesijos meistrių tinklas galėtų būti panaudotas pameistrystei plėtoti. Kitas pavyzdys – adaptuoti metodikas, parengtas įmonėms, priimantčioms aukštąjį mokyklų studentus praktikai;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiems profesijos mokytojams, kurie geba derinti mokymą su pameistrių priežiūra įmonėse, numatomi adekvatūs resursai bendradarbiauti su įmonėmis (pvz., sutarčiu sudarymui, mokymo plano adaptavimui ir įgyvendinimo stebėsenai, kokybės užtikrinimui, problemų prevencijai ir t.t.). Alternatyva – atskira pozicija(-os) pameistrystės priežiūrai įmonėse;</li> <li>• Profesijos meistrai lanksčiai giliai savo pedagogines kompetencijas (pvz., per e-mokymosi sprendimus), kurias vėliau pripažsta laikydamai egzaminus atitinkamose institucijose. Tai reikalauja minimalios investicijos iš darbdavių;</li> <li>• Pameistrystės sékmė didžiaja dalimi priklauso nuo profesijos meistrių motyvacijos. Kai kurie profesijos meistrai gali būti nemotyvuoti dėl paskatų trūkumo ar, pavyzdžiu, tėstinumo nebuvo (apmokytais pameistrys nelieka įmonėje ir nesumažina profesijos meistro kūvio). Todėl: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Įmonės yra skatinamos numatyti paskatas profesijos meistrams už jų papildomas atsakomybes mokant pameistrus;</li> <li>◦ Egzistuoja galimybė profesinio mokymo įstaigose pasiviesti profesijos meistrus mokyti paklausią kompetenciją už konkurencingą atlygi, panašų į tą, kurį jie gauna įmonėse. Taip dengiamos teorinio mokymosi spragos.</li> </ul> </li> <li>• Profesijos mokytojų technologinės kompetencijos nuolat atnaujinamos (ne vienkartinis, o nuolat vykstantis systemingas procesas): <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Šioje srityje egzistuoja reiklūs reikalavimai – reikalaujama atnaujinti šias kompetencijas kas vienerius ar dvejus metus;</li> <li>◦ Sudaromos palankios galimybės mokytojų verslumui, pavyzdžiu, apmokant įmonių darbuotojus ir taip gaunant papildomų pajamų. Tačiau tuo pat metu užtikrinama, kad ši veikla yra suderinama su pameistrių mokymu;</li> <li>◦ Profesinio mokymo įstaigos atidžiai stebi kaip mokytojai naudoja savo kvalifikacijos tobulinimo išteklius.</li> </ul> </li> </ul>
7. Finansavimasis ir išlaidų pasidalinimo mechanizmai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nefinansinėi paramai skirtiamas tokis pat ar net didesnis dėmesys nei finansinei;</li> <li>• Finansinės paskatos kaip kad mokesčinės lengvatos ar mokymosi krepšeliai skatinā pameistrystės paklausą tiek tarp įmonių, tiek tarp asmenų;</li> <li>• Dominuoja netiesioginė (išlaidos kompensuojamos įrodymų pagrindu), o ne tiesioginė (išankstiniškis subjektų subsidijavimas pagal sutartas sąlygas) finansinė parama dėl ankstesnės didesnio rezultatyvumo skatinant pameistrystę;</li> <li>• Padedant socialiniams partneriams eksperimentuojama su finansinėmis paskatomis sektorių lygiu siekiant tinkamai išbandyti pasirinktą modelį (-ius) ribota apimtimi prileš jo talkymą nacionaliniu lygiu;</li> <li>• Skaičiuodami investicijų į pameistrystę atsiperciamumą darbdaviai atsižvelgia į visą kuriama naudą apimant ir galimybę adaptuoti pameistrus specifinėms poreigoms, naujų talentų pritraukimą su idėjomis kaip tobulinti esamas prekes ar paslaugas, minimalų blaškymais (mokantis darbo vietoje).</li> <li>• Parama pameistriams harmonizuojama užtikrinant vieningas finansines paskatas skirtingose programose besimokantiems pagal nustatytus objektyvius kriterijus (pvz., sektorių ar mokymosi darbo vietoje trukmė ir intensyvumas);</li> <li>• ES struktūrinė parama naudojama socialinių partnerių su pameistryste susijusiems gebėjimams didinti;</li> <li>• Bet kokia finansinė parama pameistrystės įgyvendinimui šalyje yra paremta systemingu stebėsenu, o jos rezultatyvumas ir poveikis – systemingai vertinami;</li> <li>• Naudojamos specialios draudimo schemas (pvz., nuo įrangos sugadinimo), didinančios tiek darbdavio, tiek profesijos meistro toleranciją rizikai mokant pameistrus;</li> <li>• Didesnės (ypač tarptautinės) įmonės dažnai turi savo mokymo centrus ar remiasi motininės įmonės resursais. Todėl finansinė parama koncentruojama mažoms įmonėms;</li> <li>• Pameistrystės sutartis leidžia kompensiuti iš pameistro atlyginimo kaštus, kuriuos patiria darbdavys apmokant šį nepatyrusį ar mažiau patyrusį turintį asmenį.</li> </ul>
8. Kokybės užtikrinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egzistuoja įmonių akreditacijos ir atsiliepimų sistemos, užtikrinančios kokybiškas pameistrystės vietas. Įmonės vertinamos pagal, pavyzdžiu, įdarbintų pameistrių skaičių po pameistrystės, iš pameistrystės pasitraukusiųjų skaičių, pameistrių, uždirbančių didesnį nei šalies vidutinį atlyginimą, dalį. Sistemos kuriamos esamų platformų (pvz., <a href="http://www.gerapraktika.lt">www.gerapraktika.lt</a>) pagrindu. Sistemos tampriai susietos su pameistrystės dalyvius informuojančia ir konsultuojančia įstaiga (žr. valdymas);</li> <li>• Profesinės mokymo įstaigos vertinamos pagal kokybinius pameistrystės įgyvendinimo kriterijus (pvz., per šešis mėn. įsidarbinusių absolventų skaičius);</li> <li>• Finansinė parama profesinio mokymo įstaigoms ir įmonėms siejama su jų kokybės kontrolės rezultatais (pvz., pameistro kompetencijų vertinimu, nuomonės apklausų rezultatais), jeigu šie netenkina reikalavimų – parama mažinama ar nesuteikiama;</li> <li>• Profesinių mokymo įstaigų pameistrystės išoriniam kokybės vertinimui atliliki turi būti skiriama adekvatūs resursai;</li> </ul>

Analizės sritis	Vizija
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuolat vykdomos pameistrystės varfotojų (pameistrių, profesijos meistrių ir profesijos mokytojų) nuomonės apklausos dėl programų įgyvendinimo kokybės. Šias apklausas galėtų sistemiinti už pameistrystės gaires atsakinga institucija (KPMPC) remiantis profesinio mokymo įstaigų parama renkant duomenis vienos lygiu;</li> <li>• Skatinama profesijos mokytojo ir meistro bendra atsakomybė vertinant pameistrius.</li> </ul>
<b>9. Pameistrlo darbo ir mokymosi sąlygos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teisės aktuose apibrežtas vieninas pameistro statusas;</li> <li>• ŠMM sudaryta grupė (žr. 2 analizės sritį) parengia interaktyvias gaires bei informacinię medžiagą pameistriams kaip dalyvauti pameistrystėje (prieš, per ir po programos);</li> <li>• Užtikrinama, kad darbdaviai įdarbina pameistrius savo įmonėse;</li> <li>• Profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemai skiriama kur kas didesni resursai ir dėmesys, nes ši sistema gali padėti mokiniams tinkamiau pasirinkti profesiją ir spręsti esminę jų silpnybę – žemą motyvaciją. Ši sistema: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Veikia nuo pradinių ar net ikimokyklinių klasių ir remiasi specifinėmis orientavimo ir konsultavimo programomis kiekvienam mokymosi etapui. Itin akcentuojama ankstyvaus orientavimo ir konsultavimo svarba;</li> <li>◦ Apima visas suinteresuotas grupes, ne tik mokinius, bet ir bedarbius;</li> <li>◦ Remiasi mokinii gebėjimais savarankiskai rinktis ir domėtis;</li> <li>◦ Suteikia tinkamas galimybes išbandyti pameistrystės mokymosi formą;</li> <li>◦ Grįsta trijų ministerijų (ŠMM, ŪM ir SADM) bendradarbiavimu;</li> <li>◦ Remiasi tokiomis iniciatyvomis kaip „šešėliavimas“, „darbuotojas vienai dienai“, „neakivaizdinė jaunųjų politologų mokykla“ ir pan.</li> </ul> </li> <li>• Profesinio mokymo įstaigos aktyviai ieško mokinii (pvz., vidurinių mokyklų mokinii ar bedarbių tarpe), informuoja juos ir sudaro sąlygas įems susipažinti su profesijomis (pvz., praleisti savaitę mokyklos atitinkamose pamokose ar įmonėje), skleidžia gerą praktiką (pvz., vidurinių mokyklų žurnaluose ir kituose tiksliniuose leidiniuose);</li> <li>• Teisės aktuose numatyta maksimalus galimas laikas, kurį pameistrys įsipareigoja dirbti įmonėje tuo atveju, kai pameistras mokymo kaštus dengia darbdavys;</li> <li>• Mokymasis darbo vietoje prasideda jau pirmaisiais programos metais. Tai turi padėti mokinui geriau įsisavinti teorines žinias ir geriau suvokti savo profesijos specifiką;</li> <li>• Jaunimo organizacijos aktyviai reklamuoją profesinį mokymą ir pameistrystę per Lietuvos informavimo ir orientavimo sistemą ir kitus kanalus;</li> <li>• Egzistuoja labai aiškios procedūros, ką daryti tuo atveju, kai įmonė negali suteikti visų profesinio mokymo sutartyje numatytyų praktinių kompetencijų;</li> <li>• Mokiniamams stojant į profesinio mokymo įstaigas, dėmesys kreipiama ne tik į mokinį pažymius/ balus, bet į jų motyvacijai dirbtį pasirinktoje profesijoje/ sektoriuje.</li> </ul>
<b>10. Atliktils darbo rinkos poreiklams</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naujame specialistų kvalifikacijų žemėlapje (jei šis bus taikomas), sistemingai stebimas pameistrių įsūtarbinimas ir karjera. Tai leis atlikti įrodymais grįstus pakeitimus ateityje. Visi profesinio mokymo teikėjai stebi pameistrių įsūtarbinimą ir tokius rodiklius kaip jų atlyginimai ar karjeros pokyčiai;</li> <li>• Pilotiniai projektais pameistrystės srityje yra koncertuojami sektoriuose su didžiausiomis darbo jėgos gebėjimų pasiūlos ir paklausos neatitinkimis (pvz., geroji praktika galėtų būti IT Akademija);</li> <li>• ŠMM, ŪM ir SADM koordinuotai vykdo visų egzistuojančių pameistrystės plėtros priemonių vertinimus (pvz., aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pameistrystės srityje poveikio) ir vertina išankstinių naujų priemonių poveikį. Ministerijos glaudžiai bendradarbiauja vertinant ES struktūrinių fondų investicijas pameistrystės plėtros srityje. Vertinimo rezultatais remiamasi tolesniuose politiniuose ir teisiniuose sprendimuose.</li> </ul>

Šaltinis: Visionary Analytics remiantis CEDEFOP (2015) ir minėtos studijos metu surinkta informacija.

## PRIEDAS 2 – Pameistyrstės situacijos Lietuvoje analizės apibendrinimas

Žemiau yra pateiktinos pameistyrstės situacijos Lietuvos analizės apibendrinimas. Apibendrinimas remiasi Europos profesinio mokymo plėtros centro (Cedefop) parengtu ir 2015 m. atnaujintu pameistyrstės apžvalgos šalyje analitinėmis sritis ir jų charakteristikas. Charakteristikos analitiniam modeliui nėra suvokiamos kaip būtinos sąlygos pameistyrstės sistemių analizuoti ir planuoti.

Lentelė 1: Pameistyrstės situacijos analizės apibendrinimas remiantis Cedefop parengtu analitiniu modeliu

Analizės sritis	Situacijos analizės apibendrinimas	Užlikinta?	
		Ne	Dauguma pameistyrstės arčių schemų igvendinimams projektų pagrindu ir yra trumpas trukmės (iki 6 mėn.)
Šiniameižių būrožai	Sistemingas išgios trukmės profesinis mokymas, dažniai mokantis darbo vietoje ir dali – profesinio mokymo ištaigoje arba mokymo centre, suteikiančios kvalifikaciją	Taip	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistyrstės arčių schemos igvendinimams sutarties tarp darbdavio ir darbuotojo pagrindu (remiantis Profesinio mokymo įstatymo 15 str.);</li> <li>Priės pradėdama praktiką imonėje pameistyrstė reikalaujama sudaryti sutartį su darbdaviu.</li> </ul>
1. Vieta švietimo ir mokymo sistemoje	<p>Pameistyrstės išgios trukmės profesinis mokymas yra atsakingas už mokymo programos qali, vykdoma darbo vietoje</p> <p>1.1. Pameistyrstė yra apibrėžta ir teisiškai regamentuota</p> <p>1.2. Pameistyrstės mokymosi forma turinėsi iki viešų kitų mokymosi formų atžvilgiu</p> <p>1.3. Pameistyrstė suteikia adekvacijas galimybes asmeniui tiek specializuotis tame paciame švietimo lygmenyje, tiek igyti auksčesnę kvalifikaciją.</p>	Iš dalies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Šalias įmonės yra ribotai ištakusios į procesą, ne iki galo suvokia savo išpareigojimų apimtis ir jų detalėles. Imonėms nėra aktualių pameistyrstės teikloma nauda versliui.</li> <li>• Pameistyrstės mokymo forma įreisinta dar 2007 m.</li> <li>• Pameistyrstės igvendinimams detalizuotas teisės aktuose 2014 m.</li> <li>• Tačiau pameistyrstė išleidžia ne iki galo teisiškai apibrėžta mokymosi forma (pvz., pameistyrstės statusas nėra išvilkintas Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose).</li> </ul>
2. Valdymas	<p>2.1. Pagrindiniu šaliu, t.y. valstybės, darbdavijų organizacijų, profesinių sąjungų, prekybos, pramonės ir amatų rūmų, profesinio mokymo teikėlių, imonių, atsakomybės ir vaidmenys yra aiškiai apibrėžti ir nurodomi procedūros reglamentuotuos 2015 m.<sup>17</sup></p> <p>Tačiau asmenys, atsakingi už pameistyrstės igvendinimą, dar nėra ikišti ir išprate vykdylį šios mokymo formas ir jėems trūksta žinių bei patirties;</p>	Iš dalies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ŠMM atsakinga už pameistyrstės sistemos plėtrą bendrai ir ypač pirminiame profesiniame mokyme, ūJM – testiniame profesiniame mokyme, SADM – bedarbių, taip pat niekur nesimokančių ir nedirbančių asmenų mokyme;</li> <li>• Pameistyrstės atsakomybės nėra visiškai aiškios esamajoje valdžios struktūroje;</li> <li>• Pameistyrstės organizavimo procedūros reglamentuotios 2015 m.<sup>17</sup></li> <li>• Tačiau asmenys, atsakingi už pameistyrstės igvendinimą, dar nėra ikišti ir išprate vykdylį šios mokymo formas ir jėems trūksta žinių bei patirties;</li> </ul>

<sup>17</sup> ŠMM ministro 2015 m. gegužės 8 d. įsakymas Nr. V-479 „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2012 m. kovo 15 d. įsakymo Nr. V-482 „Dėl formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeltimo“.

Analizės sritis		Charakteristikos	Užtikintai?	Situacijos analizes apibendrinimimas
	2.2. Darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos aktyviai ištraukusios visuose lygmenyse.	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yra kelios atskirios įmonės, kurios aktyviai eksperimentuoja su tameistrystei arčiomis schemomis;</li> <li>Profesinės sąjungos nėra aktyviai ištraukusios į tameistrystės įgyvendinimą šalyje;</li> <li>Diskutuojama arčiomis temomis Profesinio mokymo taryboje ir Centriname profesiniame komitete.</li> </ul>	
	2.3. Darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir įmonės aiškių suvokiai ir pripažinta tameistrystės svarbą darbo jėgos kvalifikacijai (t.y. jaučiamą socialinę atsakomybę).	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbdavai tameistrystę pirmiausiai suvokia kaip darbuotojų trūkumo sprendimo būdą, tačiau jam neskiria prioritetą (dominuoja aukštas mokslo ir darbuotoju perveilijimas);</li> <li>Profesinės sąjungos nėra priėmėjos aiškių pozicijos tameistrystės klausimui;</li> </ul>	
	2.4. Paskirta viena įstaiga, atsakinga už sprendimų priėmimą ir vėlklos koordinavimą	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>ŠMM yra galutinai atsakinga, tačiau kyla koordinavimo sunkumų planuojant ŠMM, ūM ir SADM veiksmus šioje srityje.</li> </ul>	
<b>3. Mokymosi turinys ir mokymosi rezultatai</b>	3.1. Egzistuoja kvalifikacijos ir/ ar profesinių standartai, paremti mokymosi rezultatais ir yra nuolatos vertinami bei atnaujinami	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>2014 m. parengti energetikos, apgyvendinimo ir matinimo, statybos, IRT ir transporto paslaugų bei saugojimo profesinių standartai. 2015 m. turi būti parengti medienos gaminių ir baldų gamybos; tekstilių, aprangos ir odos dirbinų gamybos; sveikatos priežiūros, grožio ir sveikatingumo paslaugų žemės ūkio, miškininkystės ir žuvinininkystės ir maisto produktų gamybos; inžinerinių plėtonių gaminių gamybos profesinių standartai.<sup>18</sup></li> </ul>	
	3.2. Mokymosi turinys yra rengiamas remiantis kvalifikacijos ir/ profesinių standartais	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetencijoms igyti naudojamas mokymo turinys turi atitinkti patvirtintus profesinius standartus (žr. 4.1);</li> <li>Patvirtinta nauja formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarka, įgalinanči modulinį mokymą;<sup>19</sup> Paremeistrystės specifika nėra išskiriama, o patenka į bendrą „praktinio mokymo“ reglamentavimą.</li> </ul>	
	3.3. Mokymo turinys, trukmė ir laukiами rezultatai tiek mokymosi mokymo įstaigoje, tiek darbo vietoje yra aiškiai paskirstyti ir sudaro nuoseklią seką	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Praktiniam mokymui turinė tekti 60–70 procentų programai skirti laiko“<sup>20</sup> Paremeistrystėi šis santykis nespecifikuojamas;</li> <li>Šiuo metu nėra formaliojo pirmynio profesinio mokymo programų, kurios būtų adaptuotos paremeistrystei išgyvendinti Lietuvoje.</li> </ul>	
	3.4. Egzistuoja nuostatos, leidžiančios pritaikyti mokymo turinį darbo rinkos poreikiams	Tarp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nauja formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarka<sup>21</sup> numato, kad pasienkamieji programos moduliai, kurie gali sudaryti iki 15 % visos modulinės programos, sudaro galimybę lankstčiai pristaikyti prie asmens ir darbo rinkos poreikių. Tačiau nėra žinoma kiek mokymo įstaigos tai taiko realybėje.</li> </ul>	
	3.5. Numatyti (minimalus) reikalavimai stojantiems įparemeistrystės programas	Ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stojimui į profesinio mokymo programas talkomas bendros taislykles, mokymasis tameistrystei arčimose programose nėra išskiriamas;</li> </ul>	
	3.6. Baigiamasis vertinimas apima visus mokymosi rezultatus ir yra nepriklausomas	Is daliai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formaliojo profesinio mokymo programų absolventų kompetencijas vertina akredituotos kompetencijų vertinimo institucijos<sup>22</sup>.</li> <li>Vertinimas yra organizuojamas nepriklausomai nuo mokymosi vietų, išorinių teikėjų;</li> <li>Vertinimas netinkina visų, o tik dalii kompetencijų.</li> </ul>	

<sup>18</sup> [http://www.kompc.lt/kompc/?page\\_id=1253](http://www.kompc.lt/kompc/?page_id=1253)

<sup>19</sup> LR švietimo ir mokslo ministro 2015 m. kovo 23 d. įsakymu Nr. V-232 patvirtintas „Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašas“.

<sup>20</sup> Ten pat.

<sup>21</sup> Ten pat.

<sup>22</sup> [http://www.kompc.lt/kompc/?page\\_id=1488](http://www.kompc.lt/kompc/?page_id=1488)

Analizės sričių	Charakteristikos	Užtikinti?	Situacijos analizės apibendrinimai
<b>4.</b> <b>Bendradarbiavimas tarp mokymosi vienų</b>	<p>There is cooperation, coordination and clear distribution of responsibilities among the venues as well as established feedback mechanisms.</p> <p>4.1. Tarp mokymosi vienų vyksta bendradarbiavimas, koordinavimas, egzistuoja atškus atsakomybių pasiskirstymas ir nustatytų griežamajį nūšio mechanizmų</p> <p>4.2. Profesinio mokymo įstaiga, įmonė ir parameistrystės kartu rengia mokymo planą remdamiesi mokymo turiniu</p>	Iš dalių	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistrystės organizavimo tvarkos aprašas<sup>23</sup>. Tačiau tvarka nurodo tik bendras gaires. Detalius parameistrystės organizavimo gairės rengiamas projekte „Profesinių mokymas parameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“.</li> <li>Nustovėjusios parameistrystės įgyvendinimo praktikos šalyje nėra.</li> </ul>
<b>5.</b> <b>Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms</b>	<p>4.3. Tuo atveju, kai įmonė negali su teikti visų mokymosi rezultatyų reikalaujamų mokymosi turinių, egzistuoja tvarka kaip tai kompensuoti (pavyzdžiu, įmonių tarpusavio mokymo centro, įmonių bendradarbiavimas, kt.).</p> <p>4.4. Viena iš mokymosi vietu (numatant ištatymuose) yra atsakinga už proceso koordinavimą.</p> <p>4.5. Aišku, kas yra atsakingas už administracines užduočis, susijusias su mokymosi darba vietoje programos dalimi (pavyzdžiu, tikrina akredituoto mokymo teikėjo tiek technini, tiek žmogiškųjų išteklių finikumą, yra atsakingas už parameistrystės sutarčiu registravimą ir kt.)</p>	Iš dalių	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formaliojo pirmynio profesinio mokymo programose mokymosi planas yra mokymosi programa, kuri jastai nėra adaptuojama individualiai. Modularės programos pirmyniame mokymesi dar nėra įgyvendinamos;</li> <li>Testinio profesinio mokymo programose individualiūs mokymo planai sudarinėjami, pavyzdžiu parameistrystės aritmose schemaose, įgyvendintose projekte „Profesinių mokymas parameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“.</li> </ul> <p>Sprendimų, kuriais būty užlikimai darbuodavio nesuteikti mokymosi rezultatai, nėra išskyrus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lietuvos darbo birožos vykdomą parameistrystės aritmą schema, kurioje, darbdavui atsišaukiai įgyvendinti parameistrystės aritmą programą, jis privalo surasti kitą darbdavį ar mokėti nustatytaq baudą;</li> <li>Sektoriniuose praktinio mokymo centrose stūlomus praktinio mokymo sprendimus, kurie galėtų užlikinti daliess trūkstamų kompetencijų suitelkimą.</li> </ul> <p>Mokymo įstaiga trišaliés sutarties atveju arba darbdavys dvišaliés sutarties atveju kaip nustatyta Formaliojo profesinio mokymo tvarkos apraše.</p> <p>Atsakingas (-ai) už parameistrystės veiklos ir praktinio mokymo organizavimą ir koordinavimą (toliau – profesijos meistras) kaip nustatyta Formaliojo profesinio mokymo tvarkos apraše.</p>
	<p>5.1. Įmonių vykdančių profesinį mokymą parameistrystės forma, teises ir pareigos yra teisiškai reglamentuotos</p>	Iš dalių	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formaliojo profesinio mokymo tvarkos apraše numatytos pagrindinės teises ir pareigos; licencijavimas, atsakingi darbuotojai, sutartiniai išpareigojimai, vaidmuo mokymo procese. Tačiau ne visos teises ir pareigos detalizuojamos teise – aktuse – pareigos, darbdavui negaliint suteikti mokymo pastlaugų, parameistrystės forma darbo sąlygų užtikrinimas; teise į konsultacine pagalba ir pjan.</li> <li>Sistemiskai įgyvendinamų strategijų, iniciatyvy ar reklamos priemonių nevykdoma. Sektorių lygiu sielbimos pavienės iniciatyvos;</li> <li>Nacionaliniu ar tarptautiniu mastu:</li> </ul> <p>o Pasirašytas Bendradarbiavimo memorandumas dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo, numatantis plėtoti profesinių mokymų parameistrystės forma, skleisti įvairias sėkminges parameistrystės schemas bei iniciatyvas, sudaryti galimybes gauti finansavimą</p>
	<p>5.2. Egzistuojia strategijos, iniciatyvos, skirtos skatininti parameistrystė šalyje ir informuoti įmones apie parameistrystės naudą, susijusias atsakomybės bei paskatas</p>	Iš dalių	

<sup>23</sup> LR Švietimo ir mokslo ministro 2015 m. gegužės 8 d. įsakymas Nr. V-479 „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2012 m. kovo 15 d. įsakymo Nr. V-482 „Dėl formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašo paratinimimo“ paketimo“.

Analizės sritis	Charakteristikos	Užtikintą?	Siūlujančios analizės apibendrinimai
			<p>Įmonėse vykdomam profesiniam mokymui, reiki rekomendacijas dėl pameistyrstės tobulinimo ir pasiūlymus dėl naujų iniciatyvų šioje srityje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sudarytas Baltijos pameistyrstės įmokybos darbo vietoje aliansas, kuris organizuoja bendrus renginius, taip pat iš mokymosi darbo vietoj, skirtus skleisti ir populiarinti pameistyrstę ir mokymasi darbo vietoje, leis keistis mokiniais, kuriens praktiką vienos ar kitos šaliés įmonėse, taip pat profesijos mokytojais, rengs bendrus pameistyrstės projektus.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Šalyje šiuo metu nėra įgyvendinamas finansavimo mechanizmo, kuris specifiskai remtų MVĮ įgyvendinant pameistyrstę. 2014-2020 m. laikotarpiu Ūkio ministerija yra numatiusi priemonę<sup>24</sup>, kuri skirs paramą įmonėms (prioritetas – MVĮ) asmenų, kurie mokosi profesinėse mokyklose ne pagal pirminiu profesinio mokymo programas, pameistyrstės forma organizuojamam mokymui.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimalus reikalavimai nustatyti Formaliojo protestinio mokymo tvarkos apraše, pavyzdžiu, licencijavimas, atsakningų darbuotojų buvimas, sąlygos mokymui įmonėje;</li> </ul>
5.3. Egzistuoja minimalūs reikalavimai ir/ ar okreditacijos procedūra įmonėms, norinčioms skirti darbo vietų pameistyrstei savo įmonėje vykdant	Tarp	Ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Šalyje nėra nefinansinės paramos sistemos. Ypač pasigendama institucijos, kuri tarpininkauja tarp mokymo įstaigų, įmonių ir esamų bei busimų pameistyrų.</li> </ul>
5.4. Įmonės, ypač mažas iš viadutinės įmonės (MVĮ), gauta nefinansinę paramą pameistyrstės įgyvendinimui	Ne	Ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizuojamas pavienės pameistyrstės konferencijos, tačiau jokių su pameistyrstės įgyvendinimui susijusiu darbdaviu nominacijų iki šiol nebuvu.</li> </ul>
5.5. Įmonės, vykdančios kokybiškas pameistyrstės programas, yra pripažįstamos ar net apdovanojamos	Is dalies	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Akvivios tik pavienės darbdavijų asociacijos. Didžioji asociacijų dalis yra pasyvios/joms nėra aktualių šis klausimas.</li> </ul>
5.6. Darbuotojų organizacijos vadindra esminį vaidmenių itraukiant ir remiant įmones	Is dalies	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formalijo profesinio mokymo tvarkos aprašas (38 punktas) numato, kad įmonė ar asmuo, kuriam profesinis mokymas nėra pagrindinė veikla, turi turėti licenciją;</li> <li>Formalijo profesinio mokymo tvarkos apraše numatomą profesijos meistro pareigybė. Tačiau reikalavimai šio asmens kvalifikacijai nėra numatyti.</li> </ul>
6. Reikalavimai ir parama profesijos mokytojams ir profesijos meistrams	Ne	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reikalavimai profesijos meistro kvalifikacijai iš kompetencijoms nėra numatyti.</li> </ul>
6.2. Nustatyti reikalavimai profesijos meistro kvalifikacijai ir kompetencijoms	Ne	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reikalavimai profesijos meistro kompetencijoms nėra numatyti.</li> </ul>
6.3. Profesijos meistras yra įgijęs kvalifikaciją profesijoje, kurioje moko pameistyrstė	Ne	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reikalavimai profesijos meistro kvalifikacijai nėra numatyti.</li> </ul>
6.4. Profesijos meistras privalo tureti savo pedagogines/ didaktinės kompetencijas irodanti dokumentą	Ne	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reikalavimai profesijos meistro kompetencijoms nėra numatyti.</li> </ul>
6.5. Egzistuoja reikalavimai profesijos meistrams įgyti ar atnaujinti savo pedagogines/ didaktinės kompetencijas ir profesijos mokytojams atnaujinti savo dalykiniu-tehnologinių kompetencijas	Is dalies	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reikalavimai profesijos meistro kompetencijoms nėra numatyti.</li> <li>Šalyje vykdomi pavieniai ES struktūrinių fondų projektai šioje srityje.</li> </ul>
6.6. Egzistuoja profesijos mokymo įstaigose profesijos mokytojų mokymo bendradarbiavimo gairių nėra, jos rengiamos projekte „Profesinis mokymas bendradarbiavimo ir mainų tvarka“	Is dalies	•	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pagrindinė bendradarbiavimo tvarka nustatyta Formaliojo profesinio mokymo tvarkos apraše;</li> <li>Tacių detalių bendradarbiavimo gairių nėra, jos rengiamos projekte „Profesinis mokymas pameistyrstės forma darbo rinkos mokymo centruose“.</li> </ul>

<sup>24</sup> [http://www.esinvesticijos.lt/lit/patvirtintos\\_priemones/pameistyrste](http://www.esinvesticijos.lt/lit/patvirtintos_priemones/pameistyrste)

<b>Analizės stilius</b>	<b>Charakteristikos</b>	<b>Užlikinta?</b>	<b>Situacijos analizės apibendrinimas</b>
6.7. Atškiai apibrėžta kas (profesijos mokytojas ar profesijos meistras) prisiima galutinę atsakomybę už pameistrių mokymąsi.	Tarp		<ul style="list-style-type: none"> <li>Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašas numato, kad praktiniam mokymui, vykdant darbo vietoje, vadovauja Profesinio mokymo įstaigos vadovo paskirtas profesijos mokytojas.</li> </ul>
<b>7. Finansavimas ir išlaidų pasidalinimo mechanizmai</b>			<p>7.1. Pameistyryste vykdančios įmonės moka pameistriams atlygi ir padengia su jų mokymosi susijusias netiesiogines išlaidas (medžiagą, profesijos meistrų laiką).</p> <p>7.2. Valstybė yra atsakinga už profesinio mokymo įstaigų finansavimą ir/ ar subsidijas pameistriams pritraukti</p> <p>7.3. Pameistyrystės trukmė ir organizavimas yra tokis, kad pameistrių darbas leidžia įmonėms atgaudi savo investicijas i mokymą</p> <p>7.4. Egzistuoja pastakovos (subsidijos, mokesčių lengvaras), statinančios įmonės priimti pameistrius, nacionalinių ar konkretnaus sektoriaus/ profesijos lygiu</p> <p>7.5. Dalij išlaidų (tiesioginių ir/ ar netiesioginių) apimka socialinių partnerių</p> <p>8.1. Kokybės užtikrinimo sistema apima pameistyryste</p> <p>9.1. Pameistrio teisės ir pareigos, susijusios tiek su jo darbu, tiek su mokymuisi, yra nustatytos teisės aktuose</p> <p>9.2. Egzistuoja atsakalingai įstaiga, informuojanti pameistį apie visų šalių teises ir pareigas ir reikiantį jam pagalbą kilus Problemų</p> <p>9.3. Pameistyrys, sudarės darbo sutartį su įmonė, igyja visas darbuotojams priklausančias teises bei privilegijas ir vykdą visas jam tenkančias pareigas</p> <p>9.4. Pameistyrys yra apsaugotas nuo atvejų, kuriems įmonė negali sustiprinti jam mokymo paslaugų (bavyzdžiu, bankruetuota)</p> <p>9.5. Pameistyrys turi galimybę naudotis profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugomis</p>
	Taip	Ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lietuvos darbo biržos organizuojamoje pameistyrystei arimoje schemaje pameistriams mokama stipendija:</li> <li>Kai kuriuose pilotiniuose projektuose (pvz., „Profesinius mokymas pameistyrystės forma darbo rinkos mokymo centreose“) ar iniciatyvose pameistriui mokamas atlyginimas ir/ ar stipendija;</li> <li>Tačiau finansinis atlygis dažniausiai mokamas pagal testinio profesinio mokymo programas vykdantame mokymę. Formaliojo pirmynio profesinio mokymo programose atlygis dažniausiai nemokamas.</li> </ul>
	Ne	Ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valstybė finansuoja biudžetinės profesinio mokymo įstaigas;</li> <li>Užimtumo fondo ir ES paramos lėšos yra naudojamos bedarbių, besimokančių pagal pameistyrystei arimą programas, stipendijoms skirti. Kitu subsidijų nėra.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dauguma pameistyrystei arimų programų šalyje yra trumpos (iki 6 mėn.) trukmės. Praktikos įmonėse trukmė pirminiame profesiniame mokymyje dažniausiai būna ne ilgesnė nei 6 mėn. Tai yra nepakankamai laikas darbdaviui susigrąžinti įpametištystei arimų schemų įgyvendinimą įmonėse, nėra.</li> </ul>
	Ne	Ne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialiniai partneriai su pameistyrystės įgyvendinimu susijusius įmonių išlaidų nedengia, išskyrus atvejus, kuomet darbdavių atstovai įgyvendina su pameistyryste susijusius ES paramos projektus.</li> <li>Nėra procedūrų, kurios specifiskai užtinkintų pameistyrystei arimų schema kokybę išskyrus bendras, kurios numatytos formaliajame profesiniale mokymyje ir išlaidų licencijavimą.</li> <li>Pameistrio teisės ir pareigos nėra detaliai apibrėžtos teisės aktuose. Jos apibrėžiamos tik dvišaliė sutartyje su darbdaviu ar trišaliėje - su mokymosi įstaiga ir darbdaviu.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo įstaiga ir jos vadovo paskirtas profesijos mokytojas yra formaliai atsakingi už pameistrių informavimą.</li> <li>Praktikoje tam nėra skirtama adekvacių išteklių, todėl informacinė/ konsultaciniė pagalba pameistriams yra minimali.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbo sutartis su darbdaviu sudaroma;</li> <li>Tačiau pameistrys nėra prilygintas darbuotojui dėl teisinų (pvz., Darbo kodeksas neregulamentuoją pameistyrystės) ir praktinių klūčių (pvz., gairių įmonėms stoka).</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pameistriai (bedarbiai) apsaugoti pameistyrystei arimoje schemaje, kurių vykdą Lietuvos darbo birža. Kitais atvejais pameistriai turi susirasti ar jems surandama kita įmonė.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Formalialai turi konsultuoti ir orientuoti profesinio mokymo įstaiga. Tačiau tam skirtami nepakankami ištekliai.</li> </ul>

Analizės sritis	Charakteristikos	Užtikintą?		Situacijos analizės apibendrinimas
		Taip	Ne	
<b>10. Afiliatis darbo rinkos poreikiams</b>	10.1. Nustatytos institucinės procedūros, leidžiančios numatyti ar reaguoti į darbo rinkos poreikius vykdant pameistystę.	Taip		Nauja formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarka numato, kad pasienkamieji programos moduliai, kurie gali sudaryti iki 15 % visos modulinės programos, sudaro galimybę lankstčiai pristatykти prie asmenų ir darbo rinkos poreikių.
	10.2. Pameistystės programos pasiekimai ir rezultatai yra nuolat stebimi ir vertinami	Ne		Štebėsena ir vertinimas vykdomas nereguliariai. Šalyje 2015 m. pirmą kartą atlikta terminė pameistystės situacijos šalyje apžvalga.
	10.3. Afiliuotas išankstinis (ex ante) ir/ ar paskesnis (ex post) pameistystės poveikio vertinimas	Ne		Įšankstinis ar paskesnis vertinimai nebuvuo atlikti.

Šaltinis: Visionary Analytics remiantis Cedefop 2015 m. atnaujintu analitiniu modeliu.