

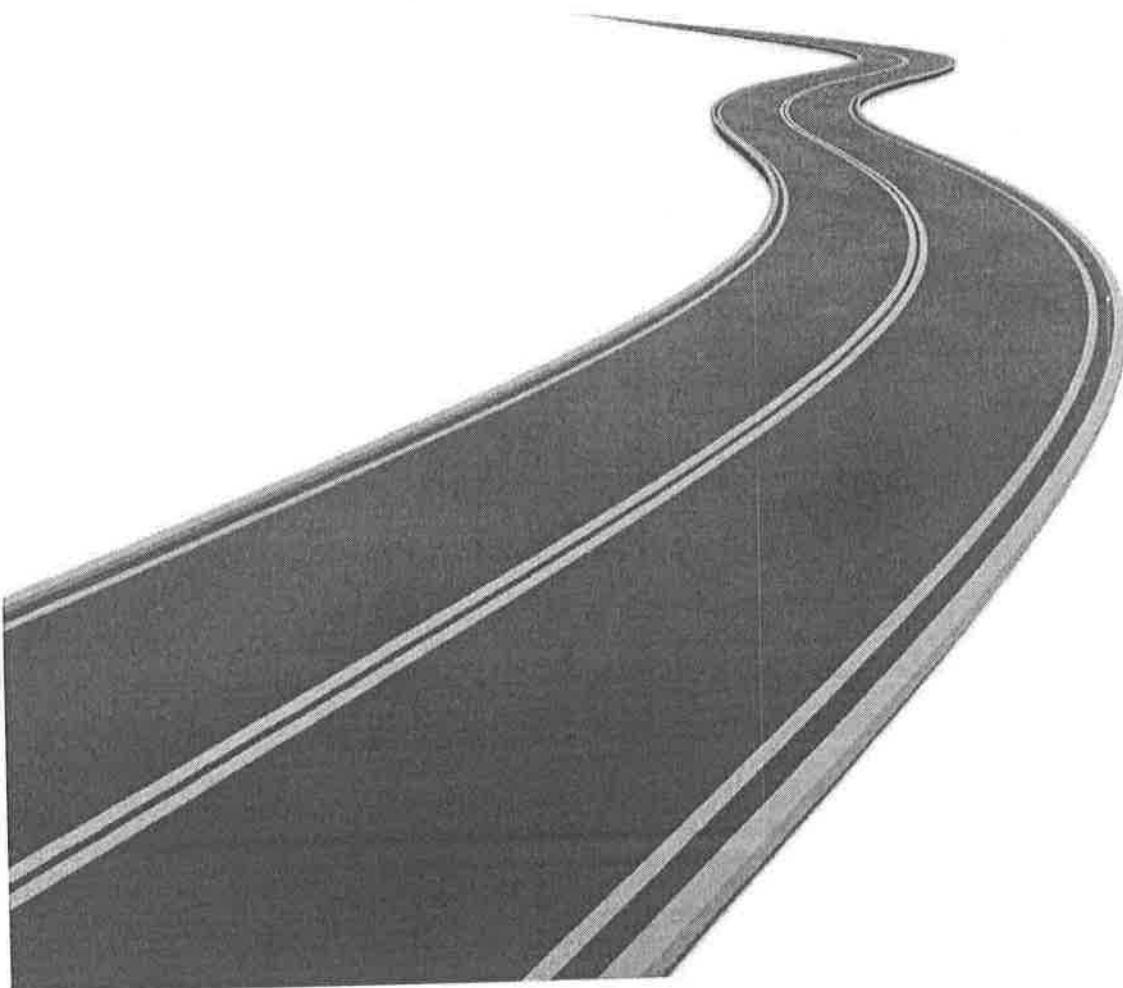
VISIONARY
ANALYTICS

Final Action Plan

GALUTINIS VEIKSMŲ PLANAS PAMEISTRYSTEI PLĒTOTI BEI ĮGYVENDINTI LIETUVOJE

GALUTINĖ ATASKAITA

Vilnius, 2016 m. gruodžio 22 d.



TURINYS

SANTRAUKA (ANGLŲ KALBA)	3
IVADAS	4
1. PAMEISTRYSTĖS ĮGYVENDINIMO LIETUVOJE VIZIJA	5
2. VEIKSMŲ PLANAS PAMEISTRYSTEI PLĒTOTI IR ĮGYVENDINTI	11
3. PASIŪLYMAI DĒL REGULIAVIMO, VALDYMO IR DARBDAVIŲ ĮTRAUKIMO	18
3.1. Pasiūlymai dėl reguliavimo	18
3.2. Pasiūlymai dėl valdymo	20
3.3. Pasiūlymai dėl darbdavių įtraukimo	21
BIBLIOGRAFIJA	25
PRIEDAS 1 – Apskritojo stalo diskusijų santraukos	26
1.1. Apskritojo stalo diskusijos „Pameistrystės valdymas 2016 – 2020 m. laikotarpiu“ santrauka	27
1.2. Apskritojo stalo diskusijos „Pameistrystės finansavimas“ santrauka	32
1.3. Apskritojo stalo diskusijos „Pameistrystės programų organizavimas“ santrauka	35
1.4. Apskritojo stalo diskusija „Pameistrystės įgyvendinimo veiksmų planas“	38
1.5. Apskritojo stalo diskusija „Pameistrystės vizija ir veiksmų koordinavimas įgyvendinant Veiksmų planą“	40
PRIEDAS 2 – Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizė ir rekomendacijos	44
2.1. Europos profesinio mokymo plėtros centro studijos išvados ir rekomendacijos	44
2.1.1. Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizės išvados	44
2.1.2. Vizija ir rekomendacijos dėl atskirų analizės sričių	44
2.1.3. Rekomendacijos dėl tolesnių veiksmų	46
2.2. Pameistrystės pilotinis įgyvendinimas darbo rinkos mokymo centruose	47
2.2.1. Projekto rekomendacijos	47
2.2.2. Kitos projekto metu išmoktos pamokos	47

1. PAMEISTRYSTĖS ĮGYVENDINIMO LIETUVOJE VIZIJA

Šiame skyriuje apibendrinama pameistrystės įgyvendinimo Lietuvoje vizija. Vizija remiasi keliais pamatiniais informacijos šaltiniais. Vienas pagrindinių resursų – esamos situacijos analizės rezultatai, kas daugiausiai apima CEDEFOP 2015 m. parengtą tematinę pameistrystės apžvalgą ir projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ išvadas (žr. minėti šaltiniai „Apibendrinti 2 priede“). Kitas svarbus šaltinis – apskritųjų stalių diskusijų išvados, padėjusios patikslinti ir/ ar apibendrinti kai kuriuos vizijos teiginius (žr. 1 priedą). Galiausiai taip pat remiamasi ekspertinėmis šio dokumento rengėjų žiniomis.

Pameistrystės įgyvendinimo Lietuvoje vizija yra strateginis veiksmų plano pagrindas. Pastarasis turi remties ilgalaike strategija, antraip trumpalaikiai interesai gali nusverti nuoseklaus įgyvendinimo siekių. Žemiau esančioje lentelėje esanti vizija pateikiama pagal CEDEFOP analitinio modelio analizės sritis.

Lentelė 1: Rekomendacijos/ vizija dėl pameistrystės įgyvendinimo šalyje

Analizės sritis	Vizija
Skiriamieji bruožai	<ul style="list-style-type: none"> • Pameistrystės forma – savanoriška profesinio mokymo forma, ją gali pasirinkti bet kuris iš proceso dalyvių – mokinys, įmonė ir/ ar mokymo įstaiga; • Pameistrystės leidžia įgyti tokį pat kvalifikaciją kaip ir kitos profesinio mokymo formos; • Šalyje egzistuoja formalaus tėstimio ir pirminto profesinio mokymo pameistrystės forma programos. Neformalioms programoms, kad ir jos savo esme būtų anašios į pameistrystę, programos. Neformalioms programoms, kad ir jos savo esme būtų anašios į pameistrystę, programos. Neformalioms programoms, kad ir jos savo esme būtų anašios į pameistrystę, programos. Neformalioms programoms, kad ir jos savo esme būtų anašios į pameistrystę, programos; • Plėtojamas modulinis profesinės mokymas. Todėl vienas esminiu pameistrystės skiriamaus bruozų – ilgalaičis mokymas – tampa mažiau aktualus; • Reglamentavimas įgalina plėtoti pameistrystę: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Įteisinamas pameistrystės statusas ir pameistrystės sutartis. Abu privalomi ten, kur vykdomas pameistrystės tipo ir pameistrystės programos. Sutartys apima atlygi, mokymosi planą ir jų sudarlus numatomas konkretus profesijos meistras įmonėje, atsakingas už pameistrystę; ◦ Reglamentuojamas procesas kaip mokymo vieta (mokymo įstaiga ar įmonė) yra priskiriamas koordinuojančia; ◦ Specifikuojant skirtinges mokymo vietų keitimą(-si) modelius ir numatant pameistrystės pradžią ir pasirengimą pameistrystei (tiek teorinį mokymo įstaigose, tiek praktinį susipažinant su įmonės/ sektoriaus specifika); ◦ Detaliuojant sektorinių praktinio mokymo centrų funkcijas; • Egzistuoja vientis pameistrystės sistema, derinā skirtingu tikslinių grupių interesus (ir joms būdingą skirtlingą finansavimą, programų organizavimą ir kitų procesų logiką): <ul style="list-style-type: none"> ◦ Mokiniai (asmenys, įstoję į profesinio mokymo programas po bendrojo lavinimo); ◦ Nekvalifikuoti darbuotojai (pvz., asmenys be vidurinio išsilavinimo ir/ ar asmenys, be bendryųjų kompetencijų); ◦ Kvalifikuoti darbuotojai, siekiantys persikvalifikuoti; ◦ Kvalifikuoti darbuotojai, siekiantys tobulinti kvalifikaciją; ◦ Kvalifikuoti, bet nedirbantys asmenys; ◦ Specifinės grupės (pvz., iškritusieji/ arti iškritimo asmenys, nekvalifikuoti bedarbiai, asmenys nepasiturinčiose šeimose).
1. Viena švietimo ir mokymo sistemoje	<ul style="list-style-type: none"> • Pameistrystės įgyvendinimas remiasi aiškia ilgalaike pameistrystė sistemos vizija. Pastaroji yra integrali ilgalaičės profesinio mokymo sistemos vizijos dalis; • Numatomas aiškus klekybinis pameistrystės tikslas, grįstas realiaus tyrimais nustatytais poreikiais; • 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) mokinlių, besimokančių pagal formaliojo profesinio mokymo programas; • Egzistuoja viena ir vientisa pameistrystės sistema (t.y. nekuriamos atskiros sistemos pagal institucijų kompetencijų sritis, bet atskiroms tikslinėms grupėms numatomos intervencijos, integruojamos remiantis ta pačia vientisa logika); • Šalyje egzistuoja išsamios, labai aiškios ir nuolat tikslinamos gairės, kurios pateikia informaciją apie visas lanksčias profesinio mokymo formas (skaitant pameistrystę); • Pameistrystė apima platų profesijų ir sektorių ratą, nuo tradicinių amatų iki programavimo; • Profesinis mokymas (apimant ir profesinį mokymą pameistrystės forma) ir aukštasis mokslas nekonkuuoja. Tai padeda užtikrinti šlos priemonės: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Kokybės profesinės orientavimas; ◦ Aukštėsni reikalavimai stojantiesiems į šalies aukštąsiams mokyklas;

Analizės sritys	Vizija
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Profesinio mokymo skaidymo į pirminį ir tėstinių panalkinimas, akcentuojant modulinį profesinį mokymą; ○ Bendradarbiavimas pagal atsirus susitarimus tarp profesinių ir aukščiųjų mokyklų (pvz., studentų eksperimentavimui su profesinio mokymo įrangą; galimybė studentams įgyti profesiją; profesijos mokytojų kvalifikacijos kėlimas atskirų studijų modulių pagalba; palankios sąlygos tameistrystės programų absolventams tėstį mokslius aukštosiose mokyklose).
2. Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> • Už tameistrystės įgyvendinimą šalyje yra atsakinga viena institucija (ŠMM). Ministerija numato bent vieną specialistą, kurio pagrindinė funkcija – tameistrystės plėtra. Pagrindinės ministerijos funkcijos tameistrystės plėtros srityje yra: <ul style="list-style-type: none"> ○ strateginis planavimas (vidutiniu ir ilguoju laikotarpiu); ○ bendradarbiavimas su kitomis ministerijomis, plėtojančiomis tameistrystę; ○ tarptautinis bendradarbiavimas šioje srityje (pvz., Baltijos tameistrystės aljanso plėtra); ○ tameistrystę įgyvendinančių institucijų (visų pirmą Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro ir Profesinio mokymo tarybos) priežiūra. • Atskiros ministerijos – ŠMM, ŪM ir SADM – bei kiti proceso dalyviai (PM), darbdavių ir darbuotojų atstovai) bendradarbiauja <u>egzistuojančioje</u> struktūroje – Profesinio mokymo taryboje (PMT). Apsikeičiamas planas, rezultatais, pamokomis ir geraja praktika. Vyksta rezultatyvios diskusijos priimant konkrečius sprendimus. Taryboje užtikrinamas PM atstovavimas. Taip pat užtikrinama, kad esant poreikiui į diskusijas įsitruktyti reikiams specialistai, atsakingi už diskutuojamų klausimų įgyvendinimą; • Centrinė valdžia paskirta Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrą (KPMPC), atsakinga už tameistrystės plėtrą šalyje. KPMPC veikia „vieno langelio“ principu. Jstaigai numatyti adekvatūs išteklių su tameistrystės plėtra susijusioms funkcijoms įgyvendinti. Už tai yra atsakingas paskirtas nuolatinis KPMPC darbuotojas ar, jei yra poreikis, tokį darbuotojų grupė. KPMPC už šių funkcijų įgyvendinimą atsiskaito PMT. KPMPC vykdo šias su tameistrystės plėtra susijusias funkcijas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pameistrystės gairių profesinio mokymo dalyviams (PM), įmonėms ir tameistrīlams) nuolatinis tobullinimas ir aiškinimas. Didžiausias dėmesys skirtamas tameistrystės programų kokybei užtikrinti (remiantis aktyvia PM parama vletos lyglu ir IT platforma, žr. žemiau); ○ PM konsultavimas „vieno langelio“ principu. Pavyzdžiu, dėl keblių tameistrystės įgyvendinimo atvejų (pvz., įmonė negali užtikrinti visų programoje, vykdomoje tameistrystės organizavimo forma, numatytyų kompetencijų ar įmonė neužtikrina tameistrystės iš anksto sutartam tameistrystės vletų skaičiu ar kuomet PM neturi tinkamos kvalifikacijos ar patirties mokytojų ir reikla surasti alternatyvą); ○ Pameistrystės įgyvendinimo proceso stebėseną ir vertinimą; ○ Esamų bei potencialių tameistrystės įmonių nukreipimas į IT platformą ir/ ar konkretias PM (esamų bei potencialių tameistrīlų bei įmonių informavimą ir konsultavimą įprastai vykdo PM). • Pradinę tameistrystės gairių profesinio mokymo dalyviams versiją parengia ŠMM ir KPMPC darbuotoju, ekspertu, praktiku ir socialinių partnerių atstovų grupė. Medžiaga patenkia informacija kaip parengti ir įgyvendinti tameistrystės programas, aiškina tėsės aktuose numatyti procedūrytakymą, esamos programos adaptavimą teikimui tameistrystės forma, papildomumo ir tėstimumo tarp mokymosi vletų užtikrinimą ir kitus svarbius klausimus; • Įgyvendinimą remia tameistrystės komanda – tameistrystės ambasadoriai. Pastarieji yra asocijuoti KPMPC ekspertai-praktikai, turintys patirties įgyvendinant tameistrystės programas. Jie nuo pradžių dalyvauja įgyvendinant veiksmų planą. Pagrindinė jų atsakomybė – įgaliinti profesinio mokymo dalyvius vykdyti tameistrystės programas; • Socialiniai partneriai vis intensyviau dalyvauja plėtojant tameistrystę, pavyzdžiu: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vykdą tameistrystės įgyvendinimo stebėseną aktyviausiuose sektoriuose (pvz., metalo, maisto, chemijos, tekstilės pramonė, energetika, statyba, geležinkelio transportas); ○ Sudaro sąlygas darbuotojams pripažinti neformalai ar savivietos būdu įgytas kompetencijas; ○ Dalyvauja mokinijų profesiniame orientavime ir konsultavime informuojant juos apie pasirinktas profesijas ir jų darbo sąlygas; ○ Įsitraukia į PM valdymą, pavyzdžiu, tamprant akciniinkais; ○ Skatiniai vyresnio amžiaus darbuotojus tapti profesijos meistrais taip užtikrinant tinkamą žinių ir gebėjimų perdaivimą naujiems darbuotojams. • Tėvų, jaunimo ir nevyriausybinės organizacijos aktyviai įsitraukusios į tameistrystės įgyvendinimą ir turi stiprius gebėjimus siekiant užtikrinti tameistrīlų „perkamąjį galią“ (pvz., reikalaujant kokybiškų tameistrystės programų).
3. Mokymosi turinys ir mokymosi rezultatai	<ul style="list-style-type: none"> • Programa, vykdoma tameistrystės organizavimo forma, užtikrina tinkamą balansą tarp įmonės specifinių ir sektorinių bei bendrų kompetencijų. PM rengia platus profilio specialistus, kurių gebėjimai, esant poreikiui ir tameistrystei pasibaigus, gali būti adaptuojami atsižvelgiant į darbo konkretiųjų įmonės specifiką; • Pameistrystė apima visą mokymą, reikalingą tam tikrai kvalifikacijai įgyti apimant ir visus specifinius kursus (pvz., higienos, prilegacijos saugos ir kt.);

Analizės sritis	Vizija
	<ul style="list-style-type: none"> Programos, vykdomos pameistrystės organizavimo forma, aplina ženklių tarptautinių profesinio mokymo mokinį ir mokytojų mainų dallį; Baigus pameistrystę gerai mokočių pameistriniai gauna sertifikatą, detalizuojantį jų įgytus praktinius gebėjimus ir stiprybes. Mokinilui idealiu atveju sutelkiama konsultacija, kaip geriau integruotis į darbo rinką; Siekiant tinkamo teorinės žinių įsisavinimo, PMĮ itin didelį dėmesį skiria mokymo turinčiu atnaujinčiu (ypač praktinio mokymo dalliai); Pameistrystės sutartyje numatomas detalus ir kiekvienam asmeniui adaptuotas mokymosi planas, kuriamo pateikiamas visos pagrindinės kompetencijos ir užduotys pameistrui; Profesinių standartų atnaujinimo procedūros supaprastintos ir užtikrina savalaikį standartų atnaujinimą bei modernias programas; Mokinio mokymosi rezultatų vertinimas atliekamas tiek PMĮ, tiek įmonėje – profesijos mokytojas ir profesijos meistras bendradarbiauja vertindami pameistrį pagal temas ir pamokas. Galutinis vertinimas remiasi aiškiomis dokumentų formomis ir visiems dalyviams aišku, kokią procentinę galutinio pažymio dallį rašo PMĮ ir kokį – įmonė; Kompetencijų vertinimo komisijos susideda iš kvalifikuotų PMĮ ir verslo atstovyų. Sektorinėms asociacijoms dalyvavimas kompetencijų vertinime yra garbė. Darbdavial suprantą svarų vertinimo poveikį darbo rinkai ir prisilima atsakomybę.
4. Bendradarblavimas tarp mokymosi vietu	<ul style="list-style-type: none"> Bendradarblavimas tarp mokymosi vietų remiasi aiškiomis pameistrystės įgyvendinimo galimėmis (žr. 2 punktą apie valdymą); Šalyje taikoma vienlinga profesinio mokymo organizavimo tvarka tiek mokyklinei, tiek pameistrystės mokymo formoms: <ul style="list-style-type: none"> Specifika tik pagal tikslines grupes; Pameistrystės programoms – atskiras kodas (apskaltos sumetimais); Remiamasi įprastomis modulinėmis programomis jų turinj adaptuojant pameistrystę; Asmenims sutelkiama galimybė įgyti formalų kvalifikaciją pripažįstant neformaliai ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas ar jų dallį. Nuolat eksperimentuoja (pilotiniuose projektuose ar kita forma) su skirtingais pameistrystės organizavimo modeliais siekiant geriau tenkinti klientų poreikius, pavyzdžiu: <ul style="list-style-type: none"> Stojama į pameistrystės programų tik po bandomojo laikotarpio įmonėje (pvz., forma, talkoma Vokietijoje, kuomet pameistrys 1-2 mėn. bandomajam laikotarpiui pirma įdarbinamas įmonėje ir, pameistrui susipažinus su darbo specifika, o įmonė – su pameistriu, pasirašoma darbo sutartis ir įmonė siunčia pameistrį į pasirinktą mokymo įstaigą įgyti sutartų kompetencijų); Programos didžioji dalis vykdoma sektoriname praktinio mokymo centre; Pameistrys mokosi daugiau nei vienoje įmonėje; Ištačia grupe apjungiamai pagal skirtinges formas (pliminių ir tėstinių mokymą, mokyklinę ir pameistrystės formą) besimokantys mokiniai; Nutraukus pameistrystės sutartį, pameistrys gali perleisti mokyti pagal mokyklinę formą trūšalės sutarties pagrindu; Mokiniams, besimokantiems pagal trejų metų profesinio mokymo programas, sutelkiančias vidurinį išsilavinimą, susiradus tinkamą darbdavį paskutinius metais mokymas galėtų vykti pameistrystės forma; Gali mybė burti skirtingo dydžio mokinį grupes; Skirtinga (pvz., pagal programas) mokymosi įmonėje pradžia ir savaitės grafikai. Sektoriniai praktinio mokymo centralai – visiems prieinama pameistrystės įgyvendinimo infrastruktūra ir įranga: <ul style="list-style-type: none"> Centruose esančių įrangos intensyviai ir maksimaliai naudojama tiek mokymui, tiek pajamų generavimui siekiant atnaujinti esamą infrastruktūrą bei įrangą; Centrų veikla koordinuojama siekiant kuo didžiausios investicijų grąžos; Centrali įdarbiniai pameistris (aktualu, pvz., maisto gamybos, viešbučių, restoranų, grožio paslaugų programoms; labiau sudėtinga programose, kur gamyba vyksta ne centre, kaip antal elektronikos sektorius) ir profesijos meistrus; Centrali padeda užplėstyti spragą įmonėi nesugebant pameistrui sutelkti visų reikiamų praktinio mokymo kompetencijų. Všapsusiškai verslos PMĮ: <ul style="list-style-type: none"> Sliprūs marketingo/ pardavimo skyriai; Barteriniai mainai tarp PMĮ ir įmonių – įprasta praktika (pvz., įmonės neatlyginčiai nustatydam laikotarpiui priima pameistrus mainais už įmonės darbuotojams vykdomus kvalifikacijos tobulinimo kursus); Privačios ir biudžetinės PMĮ turi tokias pačias sąlygas teikti profesinį mokymą šalyje; PMĮ finansavimas grįstas rezultatais (žr. 7 punktą apie finansavimą). Sklandžiai vykdomas mokymosi PMĮ ir darbo vletoje derinimas: <ul style="list-style-type: none"> grįstas tarpusavio pasitikėjimu ir įmonių ir/ ar pameistrų iniciatyva – ieškoma galimybė, ne kliūčiu. Visu pirma, PMĮ ir įmonė suderina mokymo programą ir mokymo planą su detaliu grafiku (remiamasi IT priemonėmis, pvz., elektroniniu mokymosi žurnalu);

Analizės sritys	Vizija
	<ul style="list-style-type: none"> ○ būsimiems pameistriams sudaromos sąlygos susipažinti su įmonėje ir jos veikla. Taip pameistriai gali geriau pasirinkti profesiją, įmonės – vertinti potencialų darbuotoją, o PMJ – parengti aktualesnę programą ir užtikrinti sėkmę įmonės balguslyjų integraciją į darbo rinką; ○ mokymas vykdomas pakopomis ir priklauso nuo tarpinio mokymosi pasiekimų vertinimo, kur kartu vykdo profesijos mokytojas ir profesijos meistras – jei gebėjimų vertinimas palankus, pameistras tėsia praktinį mokymą įmonėje, jei nepalankus – pameistras grįžta į PMJ tobullinti žinių ir įgūdžių; ○ mokymas yra lankstus ir priklauso nuo sektorius poreikį bei specifikos (pvz., automobilių remonto sektorius) įmonės gali prilimti pameistruius be ankstesnės patirties ir žinių, o elektronikos inžinerijos sektorius jiems būtina įgyti tinkamas teorinės žinios); ○ įmonės, kur/jei įmanoma, užtikrina galimybę (pvz., kelčiant užduotis, / poziciją įmonėje) pameistriams įgyti visus aktualius praktinius gebėjimus; ○ PMJ aktyviai dalyvauja užtikrinant praktinio mokymo įmonėse kokybę (pvz., skatinā mokinjus rašyti atsiliepimus apie darbdavį IT platformoje).
5. Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms	<ul style="list-style-type: none"> • ŠMM, kartu su ŪM, SADM, socialiniai partneriai bei suinteresuotomis tėvų, jaunimo ir nevyriausybinių organizacijomis parengia pameistrystės komunikacijos strategiją. Tam pasinaudojama socialinių partnerių įsipareigojimu, prisiliutu pasirašant Bendradarbiavimo memorandumą dėl jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo šalyje. Komunikacijos funkcija deleguojama specializuotai organizacijai ir nesiremiamam esamomis struktūromis ministerijose. Komunikacijos strategija: <ul style="list-style-type: none"> ○ Perteikla pameistrystės įgyvendinimo šalyje viziją visuomenel suprantama kalba ir, jei ir kur reikia, detalizuoją jos atitinkamas dails; ○ Užtikrina nuoseklią komunikaciją apie pameistrystę visais lygiais; ○ Skatinā visuomenę rinktis pameistrystei tinkamas profesijas; ○ Informuoja apie pagrindinius velkėjus ir jų vaidmenį pameistrystėje; ○ Informuoja apie pameistrystės finansavimo galimybes ir kalp jomis paslaudoti; ○ Aiskinā pameistrystės naudą mokiniams, mokymo įstaigoms, versliui ir visuomenei; ○ Skleidžia gerają praktiką ir kuria įrankius jai skleisti; ○ Identifikuoja prilimtiniausius būdus ir kanalus informacijai skleisti; ○ Nukreipta ne tik į įprastus velkėjus, bet ir į mokinį tėvus, jaunimą ir jų organizacijas bei nevyriausybines organizacijas. • Sukurtos sisteminės netolinančios paskatos pameistrystei plėtoti: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vykdama aktyvi komunikacijos kampanija skatinant pameistrystės paklausą; ○ Vykdomas konsultavimas (KPMPC vadimuo, žr. 2 punktą); ○ Kuriamos paskatos PMJ įgyvendinti pameistrystę (pvz., numatant paskatas už pameistrystės įgyvendinimą mokymo įstaigų vadovų priedų nustatymo tvarkoje ar mokymo įstaigos kokybės vertinime, suteikiant daugiau laisvės organizuoti pameistrystės programas, pereinanti prie rezultatais grįsto finansavimo); ○ Teikiamos tarpininkavimo paslaugos profesinio mokymo dalyviams ir ypač įmonėms (aukštųjų mokyklų studentų stažuotėms skirta duomenų bazė www.gerapraktika.lt išplečiama siekiant apimti profesinį mokymą pameistrystės forma), Tarpininkavimo svetainėje numatoma galimybė pameistriams pateikti atsiliepimą apie mokymo pameistrystės įmonėse kokybę; ○ Pameistriai apdrausti tiek sveikatos, tiek civilinės atsakomybės draudimui (siekiant apsildrausti nuo infrastruktūros, įrangos ir/ ar išteklių sugadintimo rizikos); ○ Parengti, įteisinti ir išbandytu likę profesinai standartai ir modulinės programos ○ Vykdomas efektyvus profesinis orientavimas ir konsultavimas (žr. 9 punktą); ○ Stiprinami socialinių partnerių gebėjimai vykdyti pameistrystę; ○ Vyksta pameistrių, profesijos meistrų ir profesijos mokytojų mainai (ypač panaudojant Baltijos aliansą); ○ Visiškai funkcionuoja kvalifikacijų pritaikymo sistema; ○ Išspręsti visi su komercinėmis paslaupimis susiję klausimai (pvz., pasirašomos atskiro konfidencialumo sutartys ar šios nuostatos integracijos į pameistrystės sutartis, numatoma atlitinama pozicija mokymo įstaigose); ○ Aktyviai skleidžiama gerai praktika siekiant keistį pameistrystės dalyvių požiūrį ir supratimą apie teikiama naudą. Pavyzdžiai: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Įvertinami (pvz., teikiant metinius apdovanojimus) geriausi pameistrystės vykdytojai (įmonės ir PMJ). Nominacijos skiriama už pameistrystės vietų kokybę ir rezultatus (pameistrių įsidarbinimą ir karjerą). Įmonės vertinamos pagal, pavyzdžiu, įdarbintų pameistrių skaičių po pameistrystės, iš pameistrystės pastraukusiųjų skaičių, pameistrių, uždirbančių didesnį nei šalies vidutinis atlyginimą, dail; ▪ Pameistriai aktyviai dalyvauja meistriškumo konkursuose. • Tinkamai atsižvelgiant į smulkų ir vidutinių įmonių (SVV) specifiką, SVV įmonės priima santykinių nedaug pameistrių ir negali suteikti visų praktinių kompetencijų (todėl didina PMJ koordinavimo kaštus), yra jautresnės verslo ciklams, paklausos ar sezoniniams svyravimams;

Analizės sritis	Vizija
6. Reikalavimai ir parama profesijos mokytojams ir profesijos meistrams	<ul style="list-style-type: none"> Siekiant skatinoti pameistrystę įmonių tarpe, sektorių ir/ ar nacionaliniu lygiu rengiamos kaštynaudos analizės siekiant darbdaviams pademonstruoti pameistrystės naudą jiems suprantama kalba. Pasinaudojama ankstesnių projekčių informacija ir pamokomis. Pavyzdžiu, projekto „Profesinių mokyklų mokinį darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“ mentorų ir profesijos meistru mokymo medžiaga ir programa. Šlarne projekte apmokyti mentorų ir profesijos meistrių tinklas galėtų būti panaudotas pameistrystei plėtoti (dailes asmenų galėtų tapti „pameistrystės ambasadoriais“); Tiem profesijs mokytojams, kurie geba derinti mokymą su pameistrų priežiūra įmonėse, numatomi adekvatūs resursai bendradarbiauti su įmonėmis (pvz., sutarčių sudarymui, mokymo plano adaptavimul ir įgyvendinimo stebėsenai, kokybės užtikrinimui, problemų prevencijai ir t.t.). Alternatyva – atskira pozicija(-os) pameistrystės priežiūrai įmonėse; Profesijs meistrai lanksčiai giliai savo pedagogines kompetencijas (pvz., per e-mokymosi sprendimus), kurias vėliau pripažista laikydamai egzaminus atitinkamose institucijose. Tai reikalauja mlnilmalios investicijos iš darbdavių. Esant poreikiui, PMĮ konsultuoja profesijos meistrus pedagoginių kompetencijų tobulinimo klausimais: Pameistrystės sėkmė didžiaja dalimi priklauso nuo profesijos meistrių motyvacijos. Kai kurie meistrai gali būti nemotyvuoti dėl paskatų trūkumo ar, pavyzdžiu, tėstinumo nebuvo (apmokytas pameistrys nelieka įmonėje ir nesumažina profesijos meistro krūvio). Todėl: <ul style="list-style-type: none"> Įmonės yra skatinamos numatyti paskatas profesijos meistrams už jų papildomas atsakomybes mokant pameistrus; Egzistuoja galimybė PMĮ pasikviesčti profesijos meistrus mokyti paklausią kompetencijų už konkurencingą atlygi, panašų į tą, kurį jie gauna įmonėse. Taip užpildomas teorinio mokymosi spragos. Profesijs mokytojų technologinės kompetencijos nuolat atnaujinamos (ne vienkartini, o nuolat vykstantis sistemingas procesas): <ul style="list-style-type: none"> Keliами aukščiai reikalavimai – kompetencijos turi būti atnaujinamos kas 1-2 metus; Sudaromos palankios galimybės mokytojų verslumui, pavyzdžiu, apmokant įmonių darbuotojus ir taip gaunant papildomų pajamų. Tačiau tuo pat metu užtikrinama, kad ši veikla yra sunderinama su pameistrų mokymu; PMĮ atidžiai stebi kaip mokytojai naudoja savo kvalifikacijos tobulinimo išteklius.
7. Finansavimas ir išlaidų pasidalinimo mechanizmai	<ul style="list-style-type: none"> Profesiiniams mokymul taikomas rezultatu grįstas finansavimas: <ul style="list-style-type: none"> Finansavimą skiriamas tikslams (pvz., įsildarbinusių absolventų dalis) pasiekti remiantis nustatytomis sąlygomis; Finansavimo tvarka supaprastinama – atsisakoma tarifikuotų valandų, PMĮ paliekama laisvė perskirstyti lėšas pagal savo ir klientų poreikius; Modulinės programų savikalna siejama su lėšų līmlumo skirtumais pagal sektorius ar programas/ profesijas; Finansinės paskatos įmonėms ir pameistrams skiriama tik už tas velkas, kurių minėti dalyviai įprastai nedarytų (t.y. sieklama išvengti situacijos, kuomet parama tiesiog pakeičia privačias lėšas); Nefinansinėi paramai skiriama tokis pat ar net didesnis dėmesys nei finansinei; Dominuoja netiesioginė (išlaidos kompensuojamos įrodymų pagrindu), o ne tiesioginė (išankstiniis subjektų subsidijavimas pagal sutartas sąlygas) finansinė parama dėl ankstesnės didesnio rezultatyvumo skatinant pameistrystę; Finansinė parama, jei tokia skiriama apskritai, koncentruojama į smulkias ir vidutines įmones (didesnės įmonės dažnai turėtų savo mokymo centrus ar, tarptautinių įmonių atveju, gauna visokerlopq paramą iš savo motininių įmonių); Parama pameistriams harmonizuojama užtikrinant vleningas finansinės paskatas skirtiniose programose beslimokantiems pagal nustatytus objektyvius kriterijus (pvz., sektorių ar mokymosi darba vietoje trukmė ir intensyvumą); Padedant socialiniams partneriams eksperimentuojama su finansinėmis paskatomis sektoriių lygiu siekiant tinkamai išbandyti pasirinktą modelį (-ius) ribota apimtimi prieš jo taikymą nacionaliniu lygiu. Pavyzdžiu, kai kuriuose sektoriuose pilotuojamos ir vėliau masiškai įgyvendinamas savanoriškas mokymo fondas (kuriame įmonės moka stojamajį mokesčių tik tuomet, kai priima pameistrį); PMĮ turtais optimizuotas, vlosos su taupytos lėšos pervedamos į, pavyzdžiu, Profesiino mokymo plėtros fondą, kuris finansuoja profesinio mokymo inovacijas (tarpt Jū, ir pameistrystės srityje); Bet kokia finansinė parama yra sistemingai stebima, o jos rezultatyvumas ir poveikis – sistemingai vertinami.
8. Kokybės užtikrinimas	<ul style="list-style-type: none"> Finansinė parama PMĮ ir įmonėms siejama su rezultatių kokybe (pvz., baigusiuji pameistrų įsildarbinimui ar gerus pameistrų tarpinius/ baligiamųjų egzaminų rezultatus). Jelgū ši netenkina reikalavimų – parama mažinama ar nesuteikama; Egzistuoja atsiliepimų apie PMĮ ir pameistrystės įmones sistemą, užtikrinanti pameistrystės kokybę. Atsiliepimų mechanizmas – integrali tarpininkavimo IT platformos www.gerapraktika.lt dalis (taip pat žr. 5 punktą aukščiau), kurioje registruoti pameistriniai gali pateikti savo nuomonę apie PMĮ ir darbdavį (pvz., mokymo proceso organizavimą, mokymo įrangą ir medžiagą, profesijos

Analizės sritys	Vizija
	<p>mokytojo ir meistro darbų, mokymosi rezultaty vertinimą). Atsiliepimų mechanizmas geriausiemis darbdaviam leidžia rinkti iš daug į jų siūlomas pameistrystės vletas pretenduojančių mokinį, o iškusių įmones skatina pasitempti. Geriaus darbdaviai gali būti sertifikuojami (pvz., kaip kad aukštojo mokslo sistemoje vykdomas įmonių sertifikavimas). Sertifikavimas remiasi ne „poplerine“ patikra, o pameistrių atsiliepimais ir fiziniuose vizitais;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įmonė, pirmą kartą siūlanti pameistrystės vietą(-as), akredituojama siekiant patikrinti, kad Jos siūlomos sąlygos atitinkančios pameistrystės programoms keliamus reikalavimus. Akreditacija vykdo KPMPC arba ŠMM paskirta kita įstaiga; • Profesinė mokymo įstaigų pameistrystės išoriniam kokybės vertinimui atlikti skiriame adekvatūs resursai. Atliekamas ne „poplerinis“, o realus vertinimas (pvz., grįstas vizitais, mokinį ir įmonių vertinimai); • Nuolat vykdomos pameistrystės dalyvių (pameistrių, įmonės administracijos atstovų, profesijos meistrių ir profesijos mokytojų) nuomonės apklausos dėl pameistrystės programų ir jų įgyvendinimo kokybės. Šios apklausas sisteminė KPMPC; • Vertinant pameistrių profesijos mokytojas ir profesijos meistras dalinasi atsakomybe – už tarpinį mokymo proceso vertinimą atsakingas profesijos mokytojas; už galutinį atsako profesijos mokytojas ir profesijos meistras kartu (idealiu atveju abiejų vertinimai sutampa); • Tęstinio profesinio mokymo kokybė pripažintama darbdavų ir tos pačios tęstinio profesino mokymo programos kokybė vienoda visoje šalyje nepriklausomai nuo to, kur ir kas ją vykdo.
9. Pameistrio darbo ir mokymosi sąlygos	<ul style="list-style-type: none"> • Telsės aktuose apibrėžtas vieningas pameistrių statusas; • Pameistrystės programose darbdavai (darbina pameistrius pagal pameistrystės sutartį ir jiems moka atlyginimą; • Lengval prielnamos interaktyvios galrės pameistriams kaip dalyvauti pameistrystėje (prieš, per ir po pameistrystės programos); • Profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemos skirti kur kas didesni resursai ir dėmesys, nes ši sistema padeda mokiniams tinkamai pasirinkti profesiją ir taip sprendžia esminę problemą – dažnai žemą pameistrų motyvaciją. Ši sistema: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Veikla nuo pradinių ar net ikimokyklinių klasių; ◦ Individualai testuojamai asmens polinklai ir sudaromos individualios programos; ◦ Apima viscas suinteresuotas grupes, ne tik mokinius, bet ir bedarbius; ◦ Remiasi asmens gebėjimais savarankiškai pasirinkti ir domėtis; ◦ Suteikla objektyvą ir išsamią informaciją apie pameistrystės mokymosi formą; ◦ Grįstas trijų ministerijų (ŠMM – vadovaujant procesul, ŪM – skatinant darbdavius ir SADM – konsultuojant bedarbius) bendradarblavimu ir aktyviu darbdavių įsitraukimu; ◦ Remiasi tokiomis iniciatyvomis kaip profesionalų vizitai į mokymo įstaigas, „šešėliaivimas“, „darbuotojas vlenai dienai“, „neakivaizdinė jaunujų politologų mokykla“ ir pan. • PMĮ aktyviai ieško potencialų pameistrų, informuoja juos ir sudaro sąlygas jiems susipažinti su profesijomis (pvz., praleisti savaitę mokyklos atitinkamose pamokose ar įmonėje), skleidžia gerą praktiką (pvz., vildurinių mokykly žurnaluose ir kituose tiksliuose leidiniuose); • Telsės aktuose numatytais maksimalus galimas laikas, kurį pameistrys įspareigoja dirbtį įmonėje tuo atveju, kai pameistrių mokymo kaštus dengia darbdavys; • Mokymasis darbo vietoje prasideda jau pirmalsių programos metais. Tai turi padėti mokinui geriau įsisavinti teorines žinias ir geriau suvokiti savo profesijos specifiku; • Jaunimo, tévy ir nevyriausybinių organizacijos aktyviai reklamuoją profesinį mokymą ir pameistrystę per Lietuvos Informavimo ir orientavimo sistemą, žiniasklaidą ir kitus galimus kanalus. Taip pat pasitelkama Lietuvos jaunimo Informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema, kurios paskirtis – padėti jaunuoliams susirasti informacijos apie mokymosi ir darbo galimybes; • Užtikrinama tinkama pusiausvyra tarp pameistrų universalumo (bendryų kompetencijų) ir specializacijos (sektorui ar įmonėi specifinių kompetencijų); • Egzistuoja aiškios procedūros, ką daryti tuo atveju, kai įmonė negali sutelkti visų profesinio mokymo sutartyje numatytyų praktinių kompetencijų; • Mokiniams stojant į PMĮ, dėmesys kreipiama ne tik į mokinį pažymius/ balus, bet į jų motyvacijai dirbtį pasirinktoje profesijoje/ sektoriuje.
10. Atitinkantis darbo rinkos poreklams	<ul style="list-style-type: none"> • Naujame specialistų kvalifikacijų žemėlapyje (jei toks bus), sistemingai stebimas pameistrių įsildarbinimas ir karjera. Visi profesinio mokymo telkėjai stebi pameistrių įsildarbinimą, atlyginimo ar karjeros pokyčius; • Pilotinių projektų pameistrystės srityje koncertuojamai sektoriuose su didžiausiomis gebėjimų pasiūlos ir paklausos neatitinkimis; • Daugiau dėmesio skirtama anksčiau nepopularioms, tačiau kardinalliai pasikeitusioms profesijoms (pvz., kaminkréčiai, stebintys oro kokybę, anglies dioksido emisijas); • ŠMM, ŪM ir SADM koordinuotai vykdo visų egzistuojančių pameistrystės plėtros priemonių vertinimus (pvz., aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pameistrystės srityje povelkio) ir vertina išankstinių planuojamų priemonių poveikį. Ministerijos glaudžiai bendradarbiauja vertinant ES struktūrinų fondų investicijas pameistrystės plėtros srityje. Vertinimo rezultatai remiamasi tolesniuose politiniuose ir telsiniuose sprendimuose.

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

2. VEIKSMŲ PLANAS PAMEISTRYSTEI PLĖTOTI IR ĮGYVENDINTI

Žemiau esančiuose skyriuose patelkiamas galutinis veiksmų planas pameistrystei bei pameistrystei artimoms schemoms plėtoti ir įgyvendinti Lietuvoje.

Veiksmų planas remiasi šiais **principais**:

1. Pameistrystės sistema privalo būti tvari, t.y. nepriklausyti nuo ES finansinės paramos (antraip sistema sustos, paramai pasibaigus). Todėl būtinas ilgalaikis planavimas po 2020 m. ir orientacija į nefinansines sisteminės pameistrystės plėtros pasatas;
2. Remiamasi ilgalaike pameistrystės vizija dėl pameistrystės skiriamaugų bruožų, pameistrystės vienos švietimo sistemoje, atskirų jos sričių kaip, pavyzdžiu, valdymas ir finansavimas (žr. pirmą skyrių);
3. Pradedama nuo mažų projektų kuriant pagrindus platus masto pameistrystės įgyvendinimui;
4. Remiamasi tuo, kas turima (pvz., efektyviai panaudojami ankstesnių ES projektų rezultatai);
5. Derinami tiek iš viršaus į apačią (pvz., finansavimas, sisteminiai paskatų kūrimas), tiek iš apačios į viršų (pvz., iniciatyva teikiant paraiškas) įgyvendinimo būdai;
6. Finansinė ir nefinansinė parama skiriama tiems, kurie rodo iniciatyvą (pameistrystę gali rinktis bet kuris dalyvis – pameistrys, PMĮ, darbdavys). Pagrindinis dėmesys skiriant paramą skiriamas požiūrio į pameistrystę kaitai;
7. Teikiant paramą prioritetas skiriamas:
 - a. pameistrystės įgyvendinimui modulinėse programose;
 - b. formaliajam priminiam profesiniam mokymui;
 - c. pilnamečiams asmenims, neturintiems stiprių bendrujų gebėjimų ir siekiantiems pirmos profesijos (pavyzdžiu, neįgalieji asmenys; mokiniai, nebaigę vidurinio ugdymo programas; nekvalifikuoti darbuotojai).

Veiksmų planas apima šiuos **etapus ir jų žingsnius**, kurie:

v. **Ivadinis (pasirengimo) etapas:**

1. Pameistrystės plėtros vizija ir planas;
2. Komunikacijos strategija ir pameistrystės plėtros komanda;
3. Plėtros koordinavimas ir stebėsenai.

vi. **Pirmojo etapo pilotinių projektų atranka:**

4. Pameistrystės pilotinių projektų idėjų konkursas (paraiškų pateikimas ir vertinimas);
5. Pameistrystės plėtros programa;
6. 1-ojo etapo pilotinių projektų paraiškų parengimas ir teikimas;
7. 1-ojo etapo pilotinių projektų paraiškų vertinimas;
8. 1-ojo etapo pilotinių projektų finansavimo sutarčių pasirašymas;

vii. **Pirmojo etapo pilotinių projektų įgyvendinimas:**

9. 1-ojo etapo atrinktų pilotinių projektų įgyvendinimas;
10. Parama atrinktų 1-ojo etapo atrinktų pilotinių projektų įgyvendinimui;
11. Pasibaigusių 1-ojo etapo pilotinių projektų poveikio vertinimas.

viii. **Antra pilotinių projektų bangą:**

12. Pasirengimas 2-ojo etapo pilotinių projektų įgyvendinimui;
13. 2-ojo etapo pilotinių projektų atranka, vertinimas, sutarčių pasirašymas;
14. 2-ojo etapo pilotinių projektų įgyvendinimas ir susijusi parama;
15. Pameistrystės plėtros programos vertinimas.

Kiekvienas aukščiau išskirtas žingsnis detaliau aptariamas žemiau esančioje lentelėje:

Lentelė 2: Veiksmų planas

I. Pameistrystės plėtros vizija ir planas

Terminas: 2016 gruodis - 2017 vasaris

Atsakomybė: ŠMM (konsultacijos su ŪM, SADM, suinteresuotais velkėjais)

Veiksmų plano įgyvendinimas nebus efektyvus be visiems priimtinios vizijos (kur norime nueili?), detaliaus plano (kaip ta padaryti?) ir komunikacijos (kas bus daroma ir kokia to nauda? žr. antrą žingsnį);

- ŠMM parengia galutinę pameistrystės **vlizljų** šalyje (remiantis pirmame skyriuje pateiktais siūlymais) ir užsitikrina ŪM ir SADM bei pameistrystės paslaugos teikėjų ir vartotojų pritarimą. Vizija turėtų būti ne

atskiras dokumentas, o integrali Profesinio mokymo plėtros veiksmų plano ar Valstybinės švietimo 2013-2022 m. strategijos dalis. Jai turi priarti visi svarbiausi sistemos dalyviai (pvz., aptariant Profesinio mokymo taryboje);

- ŠMM detalizuoją ši veiksmų planą **pameistrystės koncepcijoje**: konstatuojant esamą situaciją; numatant detalius veiklas, už jas atsakingus asmenis, terminus ir, jeigu reikia, veikimo būdus; aptariant suderinamumą su kitomis iniciatyvomis, įgyvendinimo sąlygas bei poveikį švietimo sistemai. Kitu atveju, detalius veiksmai gali būti numatyti susijusį ES struktūrinės paramos priemonių **finansavimo sąlygų aprašuose**. Tačiau tuo atveju kyla fragmentacijos rizika – nėra dokumento, nuosekliai ir išsamiai aprašančio numatomus veiksmus. Bet kokiui atvejui detalius veiksmų planas apima kiekybinį tikslą, grįsta realiais tyrimų nustatytais poreikiais, kuriuo remiantis planuojami finansavimo šaltiniai ir apimtys.

2. Komunikacijos strategija ir pameistrystės plėtros komanda

Terminas: 2017 vasaris

Atsakomybė: ŠMM Ir KPMPC (padedant ŪM Ir SADM)

Esmiinė plėtros sąlyga – visi pameistrystės dalyviai žino, kas bus daroma ir suvokia būsimų veiksmų naudą sau, todėl aktyviai dalyvauja. Tam būtini šie veiksmai:

- Parengiama **komunikacijos strategija**, detalizuojanti kas ką komunikuoja ir kada bei siekianti:
 1. Propaguoti pameistrystės sampratą būsiems dalyviams ir visal visuomenel;
 2. Informuoti pameistrystės šalis apie būsimas veiklas, t.y. likusius veiksmų plano etapus ir žingsnius. Komunikuoja visos ministerijos ir Joms pavaldžios įstaigos;
 3. Didinti pameistrystės dalyvių tarpusavio supratimą (pvz., tikslinė komunikacija PMĮ dėl pameistrystės programų organizavimo ir finansavimo, įmonėms – dėl dalyvavimo sąlygų ir naudos, būsiems pameistriams – dėl teisių ir pareigų, pameistrystės priviliumų; tam tikroms organizacijoms (pvz., sektorinio praktinio mokymo centram, LDB) dėl jų ypatingo vaidmens vykdant pameistrystę;
 4. Dvielų lygį komunikacija – trumpalaikė projekty (žr. toliau) ir nuolatinė sistemos lygiu.
- Mobilizuojama **pameistrystės plėtros komanda (ambasadoriai)**. Komandai vadovauja LR švietimo ir mokslo ministerija (ŠMM) kartu su KPMPC bei LR ūkio ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijų pagalba. Būtinos sąlygos komandos nariams:
 1. praktikai, galintys konsultuoti pameistrystės dalyvius įvairiais įgyvendinimo klausimais;
 2. asmeniškai suinteresuoti procesu ir rezultatu;
 3. dirba nuo proceso pradžios tol, kol bus pasiektas norimas rezultatas (siekiant išlaikyti tėstinumą);
 4. stiprūs pardavėjai, kuriais tiki verslas;
 5. nelurinčių interesų konfliktą.

Komandos nariai būtų pavaldūs ŠMM/ KPMPC. Siūlytina galimybė pasitelkti ankstesnių projekty žmones (pvz., projektuose „Profesinių mokyklų mokinų darbo su moderniomis technologijomis praktinis mokymas“ ir/ ar „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ dalyvavusius profesijos mokytojus ir/ ar profesijos mėstrus).

3. Plėtros koordinavimas ir stebėsenė

Terminas: 2017 vasaris

Atsakomybė: KPMPC + ŠMM + PMT

- Pameistrystės plėtrą koordinuoja ir stebi KPMPC. Už šių funkcijų vykdymą KPMPC atsiskaito Profesinio mokymo tarybai (PMT). Pameistrystės plėtros stebėseną vykdoma pagal PMT patvirtintus stebėsenos **rodiklius**. Koordinavimas ir stebėsenā vykdomi **nuolatos** (be galutinio termino) nuo pat proceso pradžios;
- **PMT funkcijos** išplečiamos prijungiant pameistrystės koordinavimą. PMT sudėtyje numatomas PMĮ atstovas;
- Pameistrystės plėtros procesui koordinuoti **KPMPC sutelkiami papildomi resursai** – numatomas bent vienas darbuotojas, dirbantis su pameistrystės klausimais pilnu etatu. Taip siekiama užtikrinti tėstinumą tuo atveju, jei, pavyzdžiu, pasikeistų dalis pameistrystės plėtros komandos narių. Esant poreikiui (pvz., paraiškų atrankai) numatomai papildomi finansiniai ištekliai;
- Siekiant tėstinumo taip pat numatoma, kad su pameistrystės klausimais pilnu etatu dirbtų **bent vienas ŠMM darbuotojas**.

4. Pameistrystės pilotinių projekty idėjų konkursas (paraiškų pateikimas ir vertinimas)

Terminas: 2017 kovas-balandis

Atsakomybė: KPMPC + pameistrystės komanda + ŠMM

- Tiek pirmo, tiek antro etapo pilotinių projekty atranką slėloma vykdyl dviem etapais: (1) projekty idėjų konkursas (trumposios paraiškos); (2) planinė tvarka – atrinktų projekty idėjų autoriams leidžiama teikti detalius paraiškas ir, įvertinus, įgyvendinamai atrinkti projektais. Dvejopos atrankos (idėjų konkursas ir atrinktų projekty idėjų valstybinis planavimas) privalumai: teikiant trumpąsias paraiškas taupomas tiek pareiškėjų, tiek vertintojų laikas (nepasiteisinusių projekty idėjų atveju); projekto idėjos gali būti labiau išgryntinos; pareiškėjai turi daugiau laisvės siūlyti pradinės idėjas; galima geriau užtikrinti tiek būsimų

- projektų tarpusavio suderinamumą, tiek didesnę jų pridėtinę vertę. Tokio tipo atrankos pavyzdžiu jau yra – sektorinių praktinio mokymo centrų programa arba savanorystės programa;
- Šiame žingsnyje dėmesys skiriamas pirmam etapui (projektų idėjų atrankai);
 - Kvietimas organizuojamas pagal konkrečią **ES paramos priemonę**. Pavyzdžiu, per ŠMM priemonę „Praktinių įgūdžių [giliimo] remimas ir skatinimas“ Nr. 09.4.1-ESFA-K-736;
 - **Tinkamai pareiškėjai:** PMJ ir įmonių konsorciumai. Siūloma, kad vadovaujančiu partneriu būtų profesinio mokymo licencijos turėtojas. Jei licenciją turi tiek mokymo įstaiga, tiek įmonė, remiamasi bendru sutarimu. Paraikštą gali teikti tiek vlena įmonė / PMJ ar įmonių / PMJ grupė (jungtinės veiklos pagrindu). Remiamasi savanoriškumo principu;
 - **Priortetai:** Numatyti ribotą skaičių pilotinių projektų tam, kad būtų išlaikoma resursų koncentracija ir tinkamai suvaldytos klekvelno projekto veiklos (antras etapas). Tai apima šiuos elementus:
 1. Atrinkti ribotą skaičių sektorių, kuriuose bus pilotuojama pamelstrystė. Pavyzdžiu, tai gali būti sektorai, kuriems yra parengti profesiniai standartai, įteisintos modulinės ir kuriuose darbdaviai yra labiau pasirengę vykdylti pamelstrystę lyginant su kitaip šalles sektoriais – pavyzdžiu, inžinerinė pramonė, energetika, maisto pramonė, viešbučiai ir restoranai, transportas ar statyba. Be to, siekiant labiau paskatinti pamelstrystės plėtrą ŠMM gali pakviesti įsitraukti valstybines įmones: pavyzdžiu, vandens, elektros energijos ar šilumos tiekimo įmones ir savivaldybėms priklausančias įmones, ypač veikiančias regionuose;
 2. Paraikšoms, kurios:
 - a. Įtraukia sektorinius praktinio mokymo centrus (įsnaudojant tal, kas sukurta ir užtikrinant, kad bus pasiekti visi su praktiniu mokymo susiję mokymosi rezultatai);
 - b. Teiklamos įmonių, kurios aktyviai dalyvauja asociacijoje, kartu su asociacijos administracija (geresnės galimybės plačiau skleisti gerąjį praktiką, pasiekti didesnį poveikį ir užtikrinti sistemos tvarumą);
 - c. Siūlo vienerių ar dvejų metų trukmės pirmonio profesinio mokymo programas, pagal kurias bus mokomi vidurinį išsilavinimą įgiję ne jaunesni kaip 18 metų asmenys (siekiant greitesnių rezultatų, t.y. išvengiant teisinių keblumų, kurie gali killti įtraukiant nepilnamečius);
 - d. Siūlo profesinio mokymo programas, kurioms jau yra parengti profesiniai standartai ir modulinės programos (kiek įmanoma sutrumpinant laiku nuo pilotinių projektų planavimo iki įgyvendinimo pradžios; programoms, kurioms nėra įteisintos modulinės programos ir/ ar parengti profesiniai standartai siūloma palaukti antro kvietimo (žr. ketvirtą etapą));
 3. Pilotinių projektų, pageidautina, turėtų išbandyti skirtinges pamelstrystės organizavimo tvarkas. Pavyzdžiu, projektai galėtų apimti šiuos organizavimo būdus: (a) į pamelstrystės programą stojama baigus vidurinį išsilavinimą (tradicinis); (b) į pamelstrystės programą stojama po bandomojo laikotarpio įmonėje; (c) pamelstrystės programą vykdoma kelione įmonėse.
 - **Atrankos kriterijai:** siūloma taikyti mažą kriterijų skaičių didžiausią dėmesį teikiant idėjos inovatyvumui ir tam, kiek ji prisiėdė siekiant užtikrinti pamelstrystės sistemos tvarumą. Siūloma taikyti ne daugiau pirmų penkių žemiau (žr. septintą žingsnį „1-ojo etapo pilotinių projektų paraikšų vertinimas“) siūlomų kriterijų;
 - **Paraiškos turtinis:** trumposios paraiškos koncentruojasi į siūlomos idėjos/ sprendimo pagrindimą (t.y. atsako į klausimą kaip siūloma idėja prisiėdė prie pamelstrystės vizijos įgyvendinimo?) trumpai aptariant numatomas veiklas (kaip sprendimas bus įgyvendinamas?) ir komandą (kas įgyvendins sprendimą?);
 - Projektyje idėjų paraiškas vertina KPMPC sudaryta **atrankos komisija** apimanti KPMPC, pamelstrystės plėtros komandas ir ŠMM atstovus.

5. Pamelstrystės plėtros programa

Terminas: 2017 balandis

Atsakomybė: ŠMM padedant KPMPC

- Siekiant efektyvaus atrinktų projektų idėjų valstybinio planavimo, turėtų būti parengtas įgyvendinimo dokumentas kaip, pavyzdžiu, pamelstrystės plėtros programa. **Programos turtinis** turėtų apimti šias dalis:
 - Intervencijos logika numatant programos tikslus, rodiklius ir jų įgyvendinimo priešaidas;
 - Pilotinių projektų procesas apimant projektyje atrankos kriterijus, numatomą projektų pasiskirstymą (pagal sektorius ar kitą tipologiją) ir projektų finansavimo tvarką;
 - Reikalaivimai būsiams projektams;
 - Programą įgyvendinančių institucijų ir jų funkcijų sąrašas;
 - Numatomų projektų/ pamelstrystės programų trumpasis sąrašas.

6. 1-ojo etapo pilotinių projektų paraikšų parengimas ir telkimas

Terminas: 2017 gegužė – birželis

Atsakomybė: Atrinktų trumpų paraiškų autorai

- Detalios paraiškos dėl atrinktų projektų idėjų įgyvendinimo teiklamos remiantis: pamelstrystės vizija; atitinkamos priemonės finansavimo sąlygų aprašu, pamelstrystės plėtros programa, kitaip priemonės dokumentais (pvz., papildomomis galirėmis pareiškėjams, kaip organizuoti pamelstrystės programas);
- **Detalių paraiškų turtinis:**

- Idėjos kontekstas: tikslas, idėjos pagrindimas, trumpa ankstesnių susijusių veiklų apžvalga, sąsaja su kitomis iniciatyvomis šalyje;
- Metodika: užduočių įgyvendinimo metodai ir jų tarpusavio suderinamumas; kokybės kontrolė; žingsniai didesniams poveikui ir tvarumui užtikrinti;
- Vadyba: projekto komanda ir jos patirtis; numatomos užduotys ir atsakomybės; grafikas; rizikos; viešinimas ir rezultatų panaudojimas;
- Biudžetas.

7. I-ojo etapo pilotinių projektų paraiškų vertinimas

Terminas: 2017 liepa – rugpjūtis

Atsakomybė: KPMPC + pameistrystės komanda + ŠMM

- Detalius projektų paraiškas, kaip ir trumpąslas, turėtų vertinti ta pati atrankos komisija. Užtikrinama, kad nebūtų jokių interesų konfliktų;
- Turėtų būti taikomi tie patys prioritetai kaip ir vertinant projektų idėjų (trumpąslas) paraiškas;
- Paraiškos vertinamos remiantis nustatytais vertinimo kriterijais. Žemiau pateikiami galimi pilotinių projektų paraiškų vertinimo kriterijai:

Galimi pilotinių projektų paraiškų vertinimo kriterijai

1. Siūlomas idėjos/ sprendimo atitinkimas pameistrystės vizijai ir invatyvumas. Vienas svarbiausių kriterijų čia turėtų būti vertinimas, kiek paraiška prisideda prie pameistrystės sistemos tvarumo po 2020 m. užtikrinimo;
 2. Numatoma pameistrių tikslinė grupė (prioritetq siūloma skirti rizikos grupėms (kaip, pavyzdžiu, neįgaliesiems) ir nekvaliifikuoteliems darbuotojams);
 3. Numatomas pameistrių skaičius ir jo pagrindimas. Vertinamas profesijos(-ų) paklausos pagrįstumas (siekiant užtikrinti kritinę pameistrystės vietų mase);
 4. Pareiškėjų gebėjimai kokybiškiems mokymosi rezultatams užtikrinti:
 - Atstovaujama sektorius rinkos dalis (siekiama, kad pilotinius projektus vykdytų rinkos lyderiai);
 - Kokio tipo įmonės įtraukiamos (prioritetas mažoms ir vidutinėms įmonėms);
 - Turima įranga ir infrastruktūra (gali būti nustatytas procentas, kokią mokymo programos dalį darbdavys turi padengti su įmonėje esančia įranga ir infrastruktūra);
 - Profesijos meistrų skaičius, kvalifikacija ir patirtis;
 - Kokias kompetencijas siūloma suteikti ir kokią pasirinktos programos dalį jos sudaro (pasiekia ar ne visus programoje numatytiems su praktiniu mokymu įmonėje siejamus rezultatus);
 - Siūlymų, kaip individualizuoti mokymo planus, pagrįstumas.
 5. Pareiškėjo ankstesnė patirtis, pavyzdžiu, šiuose stilyse:
 - Vykdant pameistrystei artimas mokymo programas ar susijusias mokymo iniciatyvas;
 - Bendradarbiaujant su darbdaviais ar PM;
 - Rengiant profesinį standartą(-us) ar modulinę(-es) programą(-as).
 6. Pameistriams siūlomų sąlygų adekvatumas, apimant šias sąlygas:
 - Sutarties sąlygos (pavyzdžiu, statusas, darbo trukmė, derinimas su mokymo veikla);
 - Darbo užmokesčis;
 - Pameistrių, kurių planuoja įdarbinti programai pasibaigus, dalis;
 - Siūloma draudimo politika (svelkatos draudimas, civilinės atsakomybės draudimas).
 - Suteikiami (Įmonė ir sektorius) specifiniai ir bendrieji gebėjimai – jų balansas (turi būti akcentuojama, kad pagrindinis tikslas – suteikti asmeniui amata/-profesiją, o ne apmokyti asmenį atlikti ribotą skaičių verslui reikalingų funkcijų);
 - Suteikiamos gali mybės testi mokslus aukštėsnlame lygmenyje.
 7. Mokymo programos išbaigtumas:
 - Konkretumas;
 - Atitinkimas poreikiams (pvz., reikalaujant asociacijos patvirtinimo);
 - Santykis, kurių pameistrys praleis PM ir kurių – įmonėje;
 - Praktikos darbo vietoje plano detalės (mokymosi PM ir įmonėje grafikas ir logika);
 - Suderinamumas su esamu profesiniu standartu;
 8. Papildomi kriterijai:
 - Priemonės, skirtos reklamuoti/ skatinti pameistrystę.
- Priėmus galutinių sprendimų parengiamas **rekomenduojamų finansuoti paraiškų sąrašas** (prioriteto tvarka).

8. I-ojo etapo pilotinių projektų finansavimo sutarčių pasirašymas

Terminas: 2017 rugpjūtis

Atsakomybė: ŠMM

- Paaiškėjus pilotinių projektų vertinimo rezultatams paraiškų, gavusių aukščiausią prioritetą, teikėjai kviečiami sudaryti finansavimo **sutartis**;

- Pareiškėjams atsisakius ar dėl kitų priežasčių negaliint pradėti įgyvendinti projektą, finansavimas gali būti numatomas žemiau pagal prioritetinį sąrašą esančiai paraiškai;
- Siekiant koncentruoti turimus resursus ir padaryti didesnį pirmą telgiamą poveikį rekomenduojama finansuoti ne daugiau kaip **10 pilotinių projektų**.

9. 1-ojo etapo atrinktų pilotinių projektų įgyvendinimas

Terminas: 2017 rugpjūtis – 2019 birželis

Atsakomybė: Atrinkti pareiškėjų konsorciulai

- Atrinkti pareiškėjų konsorciulai savo projektus turėtų pradėti įgyvendinti **mokslo metų pradžioje**, t.y. rugpjūto mėn.
- **Projektų trukmė** sletina su programos trukme ir gali variuoti tarp vienerių ir dvejų metų.

10. Parama atrinktų 1-ojo etapo atrinktų pilotinių projektų įgyvendinimui

Terminas: 2017 rugpjūtis – 2019 birželis

Atsakomybė: Atrinkti konsorciulai ir pameistrystės komanda

- Pirmieji pilotiniai projektai yra itin svarbūs pameistrystės plėtrai šalyje – nuo jų įgyvendinimo kokybės priklausys, ar pameistrystės dalyviai pasirinktuose sektoriuose patikės šia profesinio mokymo forma. Spartus ir sklandus pilotinių projektų įgyvendinimas turi pademonstruoti gerają praktiką, pameistrystės naudą visoms šalims bei skirtingus pameistrystės organizavimo, valdymo ir finansavimo modelius. Todėl parama pilotiniams projektams yra itin svarbus žingsnis;
 - Paramą 1-ojo etapo atrinktų pilotinių projektų įgyvendinimui turėtų teikti **KPMPC kartu su pameistrystės plėtros komanda**. Šiai veiklai turi būti numatyti adekvatūs finansiniai resursai (šiuo metu KPMPC yra atsakingi tik už pameistrystės dalyvių suvedimą);
 - Mobilizuota pameistrystės komanda turi aktyviai dirbti su atrinktais projektais ir juos įgyvendinančiais konsorciulais. **Parama projektams turi būti visokerlopa** ir gali apimti šias veiklas (sąrašas neišsamus):
 1. Užtikrinti, kad siūlomos programos atitinkę naujus/ rengiamus profesinius standartus ir modulinėms programoms keliamus reikalavimus;
 2. Suderinti mokymosi procesą: mokymosi vietu skaicių ir jų pasiskirstymą pagal įmones, 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.;
 3. Konsultuoti įgyvendinant modulines programas (gali egzistuoti didelių konsultacijų poreikis, nes modulinės programos pradėtos įgyvendinti palyginti neseniai);
 4. Visapusiškai remti praktinį mokymą darbo vietoje koordinuojančius asmenis (pvz., derinant trišales sutartis, užtikrinant mokymosi turinį ir aplinką, vykdant praktinio mokymo kokybės kontrolę, kuriant mokymo įstaigas ir įmonės bendradarbiavimo įrankius kaip praktinio mokymo stebėsenos e-sprendimai, kt.);
 5. Užtikrinti pameistrų mokymosi ir darbo sąlygas: suderinti pameistrystės sutartis ir pameistrų samdymo detales; užtikrinti mokymo tėsimą kituose švietimo lygiuose, kt.;
 6. 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 pastaugų įvairiomis besimokančiųjų grupėms teikimas“ bei ankstesnių ES projektų patirtimi);
 - Suderinti profesijos meistrų kvalifikacijos reikalavimus ir tobulinti profesijos meistrų pedagogines kompetencijas;
 - Tobulinti profesijos mokytojų technologines-vadybines kompetencijas.
 7. Esant poreikiui, bendradarbiauti su SADM socialinės priežiūros funkcijas atliekančiomis organizacijomis siekiant išspręsti sudėtingus atvejus (pvz., niekur nedirbančio ir nesimokančio jaunimo, prilimto į programas, vykdomas pameistrystės organizavimo forma, socialines ir/ ar asmenines problemas).
 - Suformuojamos **pažalkymo grupės** kiekvienam pilotiniam projektui (taip pat užtikrinant vienam nariui tenkančiu projekto balansą komandoje);
 - Siekiama išbandyti naujus **finansinius instrumentus**, kurie leistų efektyviau finansuoti pameistrystės programas ir/ ar pasidalinti finansinius kaštus tarp suinteresuotų šalių taip didinant nepriklausomybę nuo ES paramos lėšų. Pagrindinis principas – pirmiausiai maža apimtimi išbandyti bet kurį naujų finansinių instrumentų, prieš ji taikant nacionaliniu mastu taip geriau valdant su finansiniais pokyčiais susijusią riziką.
- Pavyzdžiui:**
1. Savanoriškas sektorinės profesinio mokymo fondas, kuriame įmonės moka nustatyta stojamajių mėnesinė mokestis tik tuomet, kai priima pameistrų (-ius). Toks finansinių instrumentas gali būti kuriamas tik kai kuriuose šalies sektoriuose, kur dominuoja įmonės su pažangia personalo politika;
 2. Nuo rezultatų kokybės priklausantis finansavimas, kuomet lėšos skiriama tik tuomet, kai pasiekiami sutarti tikslai.

11. Pasibaigusiu 1-ojo etapo pilotinių projektų povelklo vertinimas

Terminas: 2018-2019

Atsakomybė: KPMPC+atrinktas paslaugų telkėjas

- Itin svarbu įvertinti finansinės paramos, skirtos finansuoti pirmojo etapo pilotinius projektus, poveikį pameistrystės plėtrai, šalies švietimo ir mokymo sistemai bei jos dalyviams. Tuo tikslu KPMPC turėtų atlikti povelklo vertinimą. Pastarasis, esant pakankamiaiems vieniniams ištekliams ir kompetencijai, gali būti atliktas KPMPC darbuotojų arba perkamas skelbiant atvirą konkursą dėl šių paslaugų. Prieš skelbiant konkursą, itin svarbu, kad techninę užduotį peržiūrėtų ir jai pritarių ŠMM atstovai.

12. Pasirengimas 2-ojo etapo pilotinių projektų įgyvendinimui

Terminas: 2017 rugpjūtis – 2019 rugpjūtis pasirengimas antrojo etapo projektų įgyvendinimui)

Atsakomybė: Atrinktų projektų konsorciumai + Pameistrystės plėtros komanda

- Pasirengimas antrojo etapo projektų įgyvendinimui vykdomas paraleliai 10 žingsniui (Parama atrinktų 1-ojo etapo atrinktų pilotinių projektų įgyvendinimui);
- Tikslinė grupė – atrinkti šalies ekonomikos sektorius, kuriems aktuali pameistrystė, bet kurie nepateko į pirmą etapą (Pameistrystės plėtros programos trumpojo atrinktų projektų sąrašo pagrindu);
- Plėtojamos, daugiausiai remiantis ES parama, šios veiklos:
 - Sisteminių (horizontalios) nefinansinės paskatos pameistrystei plėtoti (žr. detalų tokio tipo paskatų sąrašą plrname skyriuje, Vizijos penktame punkte);
 - Konkrečių, į atrinktų sektorius atstovus nukreipti veiksmai (pvz., tikslinė į sektorius atstovus nukreipta komunikacija; konsultacijos PMĮ vykdančioms aktualias profesinio mokymo programas ir suinteresuotoms sektorius įmonėms; sektoriniai susitarimai su sektorius atstovais);
- Pameistrystės plėtros sąlygoms sudaryti gali būti numatomi šios finansinės iniciatyvos (žr. 3.3 skyrių):
 - pameistrystės finansavimas iš valstybinio fondo;
 - subsidių, dengiančios visas vienos pameistro mokymui reikalingas išlaidas, skirtos iki šiol pameistrystės programose nedalyvavusioms įmonėms (siekiant popularinti šią mokymosi formą);
 - pameistrystės finansavimas iš privačių lėšų (pvz., iš pajamų, kurias uždirbo sektoriniai praktinio mokymo centrai ar savanoriško sektorinio profesinio mokymo fondo, kurį įmonė finansuoja tuomet, kai dalyvauja pameistrystės programose).
- Idealiu atveju šio etapo pabaigoje sklandžiai funkcionuoja šios sisteminės prielaidos pameistrystės plėtrai:
 - Profesinio orientavimo ir konsultavimo sistema;
 - Protezijos mokytojų ir profesijos meistrių bendradarbiavimo tradicija;
 - PMĮ marketingo / pardavimo skyriai;
 - Anksčiau įgytų kvalifikacijų pripažinimo sistema;
 - Skirtingos pameistrystės organizavimo formos lanksčiam poreikių tenkinimui (pvz., alternatyvos atvejams, jei įmonė atsisako tėsti praktinį mokymą ar nesuteikia visų praktinių kompetencijų);
 - Palankios sąlygos tobulinti kompetencijas aukštesniuose švietimo lygiuose (pvz., Jungtinės profesinio mokymo programas su aukštosiomis mokyklomis);
 - Pameistrystės dalyvių mainai Baltijos aljanse ir už jo ribų.

13. 2-ojo etapo pilotinių projektų atranka, vertinimas, sutarčių pasirašymas

Terminas: 2019 sausis-rugpjūtis

Atsakomybė: KPMPC + ŠMM

- Šiuo etapu siekiama sukurti tvarią pameistrystės sistemą šalyje – po 2020 m. gausime kur kas mažesnę dalį ES paramos, palyginti su ta, kurią gauname dabartiniu programavimo laikotarpiu. Todėl būtinos investicijos siekiant sukurti tvarią pameistrystės sistemą šalyje;
- Kvietimo teikti paraiškas sąlygos:
 - Tik sektoriams, su patvirtintais profesiniais standartais ir modulinėmis programomis;
 - Remiamasi savanoriškumo principu, bet kvietime dalyvauti gali tik konsorciumai toms mokymo programoms, numatytomis trumpajame sąraše (Pameistrystės plėtros programos priedas);
 - Koncentruojamas į tą mokymo programas, kuriuose nustatytos tinkamos sąlygos pameistrystei;
 - Bet pameistrystė iki šiol neįgyvendinta ar įgyvendinta itin maža apimtimi;
 - Taip pat racionalu būtų prioritetą skirti naujoms profesijoms, kurios dar nera įtrauktos į profesinio mokymo pasiūlą (programas), bet kurioms yra parengti nauji profesiniai standartai (tokiu atveju būtina numatyti papildomą laiką modulinėi mokymo programai parengti);
- Projektų atranka, vertinimas ir sutarčių pasirašymas vykdomas tokia pat tvarka, kaip kad pirmojo pilotinių projektų etapo atveju.

14. 2-ojo etapo pilotinių projektų įgyvendinimas ir susijusi parama

Terminas: 2019 rugpjūtis – 2021 birželis (projektų įgyvendinimas ir parama)

Atsakomybė: Atrinktių projektių konsorciumai + Pameistrystės plėtros komanda

- Projektių įgyvendinimas vykdomas ir susijusi parama teikiama **tokia pat tvarka**, kaip kad pirmojo pilotinių projektų etapo atveju;
- Įgyvendinant antrąjį etapą projektus, **remiamasi ankstesnėmis pamokomis** (pvz., pirmojo etapo projektų įgyvendinimo vertinimo rezultatais);
- Jei reikia, užtikrinamas palaikymas **atskiroms pameistrystės organizavimo formoms**.

15. Pameistrystės plėtros programos vertinimas**Terminas:** 2021-2022**Atsakomybė: KPMPC + atrinktas teikėjas**

- Atliekamas **visų pameistrystės plėtros programos Iniciatyvų vertinimas** apimant ir susijusias ES paramos priemones (pvz., ŪM vykdomas priemones). Didelis dėmesys skiriamas vertinant pameistrystės valdymo, organizavimo, finansavimo (ypač naujų/ pilotinių finansinių instrumentų) ir reguliavimo sritimis bei efektyvumo, rezultatyvumo ir poveiklo vertinimo kriterijams;
- Vertinimas **organizuojamas** atvirojo konkurso tvarka didelių dėmesių skiriant pasiūlymų kokybei įvertinti. Techninėi užduočiai turi pritarti visi svarbiausi dalyviai įskaitant ŠMM, ŪM ir SADM;
- Remiantis vertinimu ir patirtimi įgyvendinti pirmojo bei antrąjį etapą pilotinius projektus gali būti priimami **galutiniai valdžios sprendimai**, pavyzdžiu, dėl:
 - Valdymo (pvz., kas ir kaip tarpininkaus tarp paslaugų teikėjų ir gavėjų, kokios atskirų veikėlių (tiek institucijų, tiek socialinių partnerių) funkcijos ir jų atsakomybė, koks socialinių partnerių valdymo);
 - Finansavimo (kokios tikslinės grupės, kokios veiklos ir kaip finansuojamos);
 - Organizavimo (pvz., kokla pameistrystės organizavimo tvarka).

3. PASIŪLYMAI DĒL REGULIAVIMO, VALDYMO IR DARBDAVIŲ ĮTRAUKIMO

Šiame skyriuje pateikiami pasiūlymai kaip tobulinti tameistrystės sistemą šalyje apimantys reguliavimo (3.1 skyrius), valdymo (3.2 skyrius) ir darbdavių įtraukimo (3.3 skyrius) klausimus.

3.1. Pasiūlymai dėl reguliavimo

Reguliavimo srityje siūloma vadovautis šiais principais:

1. Išlaikyti balansą tarp teisés aktų detalumo ir konsultacijų poreikio. Pavyzdžiui, numatant bendresnes teisines nuostatas turi būti užtikrinta atitinkamai didesnė konsultavimo paslaugų pasiūla ir atvirkščiai;
2. Prieš integrnuojant į teisés aktus bet kokius naujus siūlymus dėl reguliavimo, darančius ženkly poveikį esamai švietimo ir mokymo sistemai, būtina juos pilotuoti. Išimtis – tameistrių statuso ir apsaugos bei tameistrystės dalyvių teisių ir pareigų reglamentavimas, kurie turi būti nustatyti skubos tvarka;
3. Stebėti ir vertinti visų svarbiausių teisés aktų nuostatų (pvz., Darbo kodekse priimtų saugiklių)

Pasiūlymai dėl keistinų teisés aktų, susijusių su tameistrystės įgyvendinimu šalyje (svarbiausi siūlymai paryškinti):

1. Papildyti Profesinio mokymo įstatymą dėl:

- a. Sąvokų:
 - a. atsisakyti profesinio mokymo skaidymo į pirmąjį ir testinį mokymą. Pastarosios sąvokos nebeatitinka realybės (pvz., pereinant prie modulinės programų skirtumai niveliuoja). Siūlytina įtraukti nuostatą, kad profesinio mokymo organizavimas turi priklausyti nuo tikslinės grupės;
 - b. patikslinti tameistro apibréžimą pateikiant nuorodą į atitinkamą Darbo kodekso straipsnį.
- b. Tameistrystės dalyvių teisių ir pareigų – išplėsti įstatymo penktajį skirsnį apie profesinio mokymo dalyvių teises ir pareigas, kylančias tameistrystės atveju, paleikiant nuorodas į atitinkamus Darbo kodekso straipsnius (jei tokie yra/ bus). Detalizuojant tameistrystės dalyvių teises ir pareigas siūlytina remtis projekto „Profesinis mokymas tameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ rekomendacijomis (žr. 2 priedo 2 intarpą). Siūlytina svarstyti galimybę numatyti sektoriniams praktinio mokymo centrams specifines teises ir pareigas.

2. Papildyti Darbo kodeksą dėl:

- a. Sąvokų: siekiant vienodo tameistrystės supratimo šalyje bei siekiant užtikrinti griežtesnę interpretaciją, kas yra tameistrystė ir kas ne, prilyginti tameistrystės sutartis tik toms sutartims, kurios sudarytos su teisés aktais reglamentuojamomis sutartimis dėl formaliojo mokymo (81-84 straipsniai). Sutartis nesudarius mokymo sutarties ar sudarius sutartis dėl neformaliojo mokymo priskirti mokymui darbo vietoje. Viena pagrindinių priežasčių – sunku kontroliuoti neformaliojo mokymo programų turinio ir įgyvendinimo kokybę. Todėl priskiriant neformaliojo mokymo programas tameistrystei kyla didelė rizika diskredituoti tameistrystės konцепciją;
- b. Tameistrių statuso, teisių ir pareigų jas prilyginant įprastų darbuotojų teisėms ir pareigoms. Ta būtų atlikta priėmimus pataisq dėl tameistrystės darbo sutarties;
- c. Tameistrių darbo sąlygų (šioms skiriantis nuo įprastų darbuotojų), pavyzdžiu: samdymo sąlygų; apmokėjimo už darbą; atostogų; draudimo (socialinio, sveikatos ir civilinio); privalomos sveikatos patikros;
- d. Įmonių, priimančių tameistrius, teisių ir pareigų (teisių ir pareigų, kurios yra papildomos toms, kurios galioja samdant įprastus darbuotojus);
- e. Saugiklių: siūlytina atidžiai svarstyti siūlomų saugiklių⁴ adekvatumą. Pavyzdžiui, formalaus profesinio mokymo atveju tameistrių skaičiaus ribų nenumatyti ar numatyti

⁴ Pavyzdžiui, 82 straipsnio 3 dalis „Vienam darbdaviui tuo pačiu metu galiojančią tameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno dešimtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus“, 83 straipsnio 2 dalis „Darbdavys turi teisę sudaryti tokį darbo sutartį su tuo pačiu asmeniu ne anksčiau kaip praėjus trejems metams po prieš tai galiojusios tameistrystės darbo

kur kas mažesnes ribas (pavyzdžiu, kad pameistrystės darbo sutarčių skaičius negali viršyti vieno ketvirtadalio visų galiojančių jo darbo sutarčių skaičiaus). Tokiu būdu sparčiai augančiam verslui būtų sudaromos adekvačios galimybės kelti savo personalo kvalifikaciją.

3. Papildyti **Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybų turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo Nr. VIII-729 pakeitimo įstatymą** ir/ ar kitą susijusį teisés aktą nuostata, kad lėšos, kurios sutaupomas optimizuojant PMĮ disponuojamą turą, lieka profesinio mokymo sistemoje ir naudojamos profesinio mokymo kokybei užtikrinti;
 4. Pakeisti **Profesinio mokymo lėšų skalčiavimo 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). Svarbiausias žingsnis – supaprastinti lėšų skyrimo tvarką, atsisakant tarifikuotų valandų reglamentavimo ir numatant rezultatu grįstą finansavimo tvarką. Nauja tvarka galėtų būti diegama pamažu (iš pradžių tik dalį biudžeto lėšų skirstant pagal rezultatą), taip leidžiant dalyviams prisitaikyti prie pokyčių. Remiantis šia tvarka finansavimas būtų siejamas su pažanga siekiant numatytyų tikslų (pvz., įsidarbinusių pameistrystės programos absolventų dalis) pagal iš anksto numatytais sąlygas. Numačius rezultatu grįstą finansavimą kiekviena PMĮ galėtų adaptuoti gautas lėšas pagal savo poreikius (pvz., daugiau lėšų numatyti programoms, vykdomoms pameistrystės forma, ir mažiau toms, kurios vykdomos remiantis mokykline forma). Rezultatu grįstas finansavimas turėtų remtis sutartu standartiniu vienetu (pvz., modulių savikaina, kuri skirtysi kiekvienai programai, priklausomai nuo šios imlumo mokytojų darbo laikui ir mokymo infrastruktūrai, įrangai bei medžiagoms). Numatyti vertės indeksavimo galimybę (pvz., siejant su inflacija).
 5. Papildyti **Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašą** (ŠMM ministro 2015 m. birželio 8 d. įsakymas Nr. V-479) dėl:
 - a. Lankstesnių reikalavimų profesinio mokymo programoms (pvz., atsisakant reikalavimo dėl minimalaus mokinii, besimokančių pagal pameistrystės programas, skaičiaus grupėse ar reikalavimo mokslo metus būtinai pradėti rugsėjo 1 d. (bent tam tikroms mokinii grupėms, pvz., suaugusiesiems);
 - b. 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;
 - c. Sektorinių praktinio mokymo centrų vaidmens ir sąlygų (pvz., pajamų panaudojimo mokymui, profesijos meistrų įdarbinimo sąlygų) įgyvendinant pameistrystę šalyje;
 - d. Mokymo planų sudarymo detalių pameistrystės atveju. Pavyzdžiu, numatyti nuostatas, kad mokymo planą būtina individualizuoti pagal kiekvieno asmens poreikius; numatyti praktinio mokymo kokybės užtikrinimo procedūras; pateikti rekomendacijas dėl mokymo PMĮ ir įmonėje derinimo (pvz., gairės dėl grafiko sudarymo, mokymo darbo vietoje fiksavimo įrankių). Alternatyviai, šis klausimas galėtų būti aptariamas pameistrystės įgyvendinimo gairėse;
 - e. Galimų mokymosi derinimo PMĮ ir darbo vietoje modelių. Siūlytina numatyti parengiamuosius laikotarpius, pavyzdžiu:
 - i. Prieš pradedant mokytis darbo vietoje mokiniai PMĮ įgyja pirmines teorines žinias (trukmė priklausytų nuo sektoriaus specifikos – ilgesnė, pavyzdžiu metalo apdirbimo ar autoserviso paslaugų, trumpesnė – viešbučio paslaugų programose);
 - ii. prieš pasirašydami mokymo ir (pameistrystės) darbo sutartis, mokiniai tam tikrą laiką praleidžia įmonėje. Tai leidžia ne tik įmonei, bet ir mokinui įvertinti, ar jie tinkা vienas kitam.
6. Papildyti/ parengti **profesinį mokymą reglamentuojančius požyminius teisés aktus** dėl:
 - a. Sisteminių paskatų už kokybišką pameistrystės įgyvendinimą (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).
 - b. Reikalavimo profesijos mokytojams nuolat atnaujinti technologines kompetencijas;

"sutarties pasibaigimo" arba 83 straipsnio 4 dalis „<...>Darbovietėje praleistas teorinių žinių įgijimui ir apmokymui darbo vietoje skirtas laikas [skaitomas į faktiškai dirbtą laiko trukmę tuomet, jei viršija 20 procentų faktiškai dirbtą laiko]."

- c. Reikalavimų profesijos meistrų kvalifikacijai supaprastinimo (didesni dėmesi skiriant mokymosi rezultatų kokybei).
7. Papildyti **Reikalavimus profesinio mokymo sutartims ir jų registravimui** (ŠMM ir SADM ministrų 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 teisės. Siūlytina papildyti įsakymo nuostatas dėl dalyvių teisių ir papildomų įsipareigojimų, pavyzdžiui, remiantis projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ rekomendacijomis (žr. 2 priedo 2 intarpą);
 - b. Galimybės deleguoti tam tikras pameistrystės organizavimo funkcijas bei atsakomybes socialiniams partneriams (pvz., dalyvaujant praktinio mokymo rezultatų vertinime ar prižiūrint praktinio mokymo darbo vietoje kokybę).
8. Papildyti **Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisintimo tvarkos aprašą** (ŠM ministro 2015 m. kovo 23 d. įsakymas Nr. V-232):
- a. Nuostata, kad tuo atveju, kuomet formaliajame pirminiame profesiniame mokyme dalyvauja dirbantis asmuo, bendryjų kompetencijų (pvz., civilinės saugos ar kūno kultūros) mokymas nebūtų privalomas;
 - b. Nuostata, kokių modulinės programas dalį besimokantis asmuo gali būti laikomas pirmilio profesinio mokymo dalyviu. Tokia nuostata būtų siekiama išvengti galimų piktnaudžiavimų ir/ ar nesusipratimų.

3.2. Pasiūlymai dėl valdymo

Žemiuose pateikiama pasiūlymai dėl partnerystės valdymo (taip pat žr. vizijos dalį dėl valdymo pirmame skyriuje):

1. Numatyti bent vieną ŠMM specialistą, kurio pagrindinė ir nuolatinė funkcija – tvari pameistrystės plėtra;
2. Veiksmų planui įgyvendinimui suformuoti **pameistrystės plėtros komandą** (antrą skyrių, antrą veiksmų plano žingsnį);
3. Paskirti Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrą (KPMPC) už pameistrystės plėtrą atsakinga institucija. KPMPC funkcijos apimtys: pameistrystės gairių profesinio mokymo dalyviams nuolatinį tobulinimą ir aiškinimą; PMĮ konsultavimą, 'vieno lanelio' principu; pameistrystės įgyvendinimo proceso stebėseną ir vertinimą; ir esamų bei potencialių pameistrystės įmonių nukreipimas į IT platformą (žr. 3.3 skyrių, nefinansiniai siūlymai) ir/ ar pameistrystės įmonių nukreipimas į IT platformą (žr. 3.3 skyrių, nefinansiniai siūlymai) ir/ ar konkretias PMĮ (plačiau šios funkcijos aptariamos pirmame skyriuje, vizijos punkte dėl valdymo). Funkcijų įgyvendinimo lygmuo skirtus nuo šių funkcijų pobūdžio:
 - a) PMĮ konsultavimas bei įmonių nukreipimas galėtų būti vykdomas per pameistrystės plėtros komandą;
 - b) Likusios funkcijos (gairės, stebėsenai ir vertinimas) būtų vykdomas centralizuotai. Tam numatomi papildomi ištekliai.
4. Atsakingos ministerijos – ŠMM, ŪM ir SADM – bei kiti proceso dalyviai (PMĮ, darbdavių ir darbuotojų atstovai) bendradarbiauja egzistuojančioje struktūroje – **Profesinio mokymo taryboje (PMT)**: koordinuojami veiksmai, keičiamasi išmoktomis pamokomis ir geraja praktika;
5. Įgalinti **sektorinio praktinio mokymo centrus** įgyvendinti pameistrystę šalyje. Tai galėtų būti atlikta:
 - a) Numatyti išskirtinį šių įstaigų vaidmenį (dėl šių turimos praktinio mokymo infrastruktūros ir įrangos) tais atvejais, kai įmonės nesuteikia pameistrui visų profesinio mokymo sutartyje numatytyų praktinių kompetencijų (siekiant užpildyti praktinio mokymo spragas);
 - b) Sudaryti galimybes įdarbinti profesijos meistrus tam, kad pasinaudojant centro turima įranga pameistriams būtų suteiktos visas reikiamas techninės kompetencijos (tais atvejais, kai jų negali suteikti įstaigos profesijos mokytojai) ir patobulintos profesijos mokytojų technologinės kompetencijos;
 - c) Suteikti galimybes centrams generuoti pajamas iš su mokymo susijusių veiklos. Gautos papildomos pajamos galėtų būti skirtos, pavyzdžiui, įrangos atnaujinimui. Galimybės pavyzdžiai:
 - a. Visiems centrams labai aiškiai išdėstyti pajamų generavimo sąlygas ir išsklaidyti visus su šiuo procesu susijusius centrų darbuotojų mitus (čia svarbi PMĮ)

- konsultavimo funkcija, kurią turėtų vykdyti KPMPC padedant pameistrystės plėtros komandai);
- Idarbinti centruose mokinius ir juos įtraukti į gamybos (pvz., mėsos perdirbimo, konditerijos gaminiai gamybos) ar paslaugų (pvz., grožio paslaugų, viešbučių ir restoranų sektorių programose, autoremonto) procesus už rinkos dalyviams priimtinias kainas. Tokiu būdu mokiniams būtų sudarytos adekvačios galimybės tobulinti praktines kompetencijas realiomis darbo rinkos sąlygomis;
 - Bendradarbiauti su įmonėmis nuomojant jrengimus ar teikiant specializuotas paslaugas (pvz., atliekant matavimus, testus).
- Išplėsti **socialinį partnerystės** funkcijas įgyvendinant pameistrystę, pavyzdžiu: plėtojant mokinijų profesinį orientavimą ir konsultavimą; propaguojant galimybes tapti profesijos meistrais tarp vyresnių darbuotojų; sudarant sąlygas darbuotojams pripažinti neformalai ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas; padedant KPMPC stebėti pameistrystės įgyvendinimą atskiruose šalies ekonomikos sektoriuose; ar užtikrinant tėstinių mokymo programų bei egzaminų (ypač praktinio mokymo dalies) kokybę;
 - Skatinti įsitraukti **tevų, jaunimo ir nevyriausybines organizacijas** į pameistrystės įgyvendinimą ir stiprinti atitinkamus jų gebėjimus (pvz., siekiant užtikrinti didesnę pameistrystės programų kokybę).

3.3. Pasiūlymai dėl darbdavių įtraukimo

Pasiūlymai dėl darbdavių įtraukimo įgyvendinant pameistrystės mokymo organizavimo formą apima finansinius ir nefinansinius pasiūlymus.

Finansavimo srityje pirmiausiai siūloma laikytis pagrindinių **finansavimo principų**, pateikiama žemiau esančiame 1 intarpe.

Intarpas 1: Finansavimo principai

- 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 bėt koki žemiau siūlomą konkretų finansinį instrumentą, būtina pirmiausiai ji išbandyti maža 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 ji gauna. Tačiau šis stimulavimas turėtu būti vykdomas netiesiogiai (kompenzuojant 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). Todėl svarbu nefinansuoti to, ką įmonės ir taip daro (pvz., aukštos kvalifikacijos/ aukštą pridėtinę vertę kuriančių darbuotojų mokymai). Racionalu būty finansinę paramą sieti su pameistrystės pažanga – pirmiausiais metais didžiausiai 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 pameistrui, ši netekty (ar privaletų gražinti, jei parama jau gauta) dalies ar visos jai priklausančios finansinės paramos;
- Valstybė turi ribotus išteklius ir negali remti visus pameistrus visose įmonėse. Todėl parama turi būti koncentruojama grupėms su labiausiai pagrįstais paramos poreikiiais. Pavyzdžiu:
 - Jauniems pameistriams. Pavyzdžiu, Prancūzijoje parama koncentruojama 16-25 m. pameistriams (paramą gali gauti ir vyresni nei 25 m. neįgalūs asmenys⁵). Paramą galėtų būti koncentruojama socialiai pažeidžiamoms jaunimo grupėms tokiu būdu didinant jų integraciją į darbo rinką. Be to, pameistro algą galėtų priklausti nuo jo amžiaus ir pažangos mokymo proceso. Pavyzdžiu, alga didėja vėlesnais mokymosi ir amžiaus metais (taip yra Prancūzijoje, žr. žemiau esančią 3 lentelę).

Lentelė 3: Pameistro algos pokytis Prancūzijoje, proc. nuo minimalaus atlyginimo šalyje

Mokslo metai/ Amžius	16 - 17 m.	18 - 20 m.	21 m. Ir vyresni
Prūmėjti 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>

⁵ Žr.: <http://www.education.gouv.fr/cid155/se-former-par-l-apprentissage.html>.

- b. 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 tvaesnį šių augimą. Parama galėtų būti koncentruojama nekvalifikuotiemis MVI darbuotojams;
- c. Profesijoms/ sektoriams su ypač ženkliais darbo rinkos poreikiais. Valstybė galėtų išskirti profesijas, kuriose pastebimose didžiausios darbo jėgos gebėjimų pasiūlos ir paklausos neatitinktys ir iš dalių ar visiškai subsidijuoti pameistrystės vietas šiose profesijoje. Tai galėtų būti ypač aktualu reguliuojamoms profesijoms (pvz., veterinarai, slaugytojai);
- 6. Siekiant paskatinti verslą naudotis teikiama parama būtinai aiškiai ir suprantamai (geriausiai – infografikos pagalba) įvardinti pameistrystės naudą bei sutelkti įmonėms finansinių išteklių apskaitos įrankių, kuri naudojant jos galėtų simuliuoti kiek paramos už pameistrystės įgyvendinimą jos galėtų gauti;
- 7. Profesinio mokymo įstaigų tinklas (kaip ir aukštuju 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 sutaupyti optimizuojant tinklą (pvz., uždarant ar apjungiant profesinio mokymo įstaigas), šios lėšos skiriama esamo tinklo kokybei ir prieinamumui gerinti (pvz., naujoms pameistrystės iniciatyvoms finansuoti);
- 8. Prieš skriant paramą įmonėms turi būti adekvacių įvertinta visa jų gaunama tiesioginė ir netiesioginė nauda. Pavyzdžiu, įmonės dažnai argumentuoja, kad profesijos meistro, mokinčio pameistrų įmonėje, produktivumas yra kur kas žemesnis nei darbuotojo, neatliekančio mokymo funkciją. Tačiau pamirštama, kad tam tikras skaičius pameistrų (priekausomai nuo profesijos ir sektorius) gali kompensuoti ar net viršyti šiuos profesijos meistro produktivumo praradimus;
- 9. Siūlyta 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 nustatytais laikotarpiu priima pameistrus iš mokymo įstaigos nustatytais laikotarpiu mainais už įmonės darbuotojams vykdomus kvalifikacijos tobulinimo kursus (pvz., sveikatos, priešgaistrinės saugos ir kiti privalomi kursai ar profesijos meistrų pedagoginių kompetencijų tobulinimas), kuriuos vykdo mokymo įstaiga;
- 11. Pirmiausiai 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 kainuoja finansinės paramos administracijos ir kiek privataus finansavimo jis pritraukia;
- 13. Finansinė paramą skirtlingomis grupėmis (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 siūlyje suteikta parama siekiant kuo įmanoma geriausiai išmokti pamokas tvaesniems finansavimo sprendimams ateityje priimti.

Šaltinis: Visionary Analytics

Finansiniai pasiūlymai apima visą aibę skirtingu finansavimo galimybų. Pastarosios yra apibendrintos 4 lentelėje žemiau. Siekiant aiškumo finansiniai instrumentai (t.y. finansinės paskatos) lentelėje priskirti pameistrystės dalyvių patiriamiams kaštams ir gaunamai naudai. Mat finansinės paskatos gali veikti dvejopai: mažinti kaštų naštą (pvz., kompensuojant dalį ar visus kelionės kaštus) ir/ ar didinti gaunamą naudą (pvz., suteikiant pajamų mokesčio lengvatą asmenims ir taip didinant jų gaunamas pajamas). Lentelė taip pat apima ir nefinansines paskatas, galinčias turėti netiesioginį teigiamą poveikį. Lentelė taip pat apima ir nefinansines paskatas, galinčias turėti netiesioginį teigiamą poveikį.

Lentelėje pateikiami tiek tiesioginiai, tiek netiesioginiai pameistrystės dalyvių kaštai.

Svarbu akcentuoti, kad vienos iš lentelėje pateikiama paskatų ar šių paskatų kombinacijos pasirinkimas turi būti bendro politinio sutarimo rezultatas, kuriam, idealiu atveju, turi pritarti visis pagrindiniai pameistrystės dalyviai.

⁶ Pavyzdžiu, žr.: <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/apprentissage/>

⁷ Pavyzdžiu, žr.: https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/cms/h1_5641.

Lentelė 4: Svarbiausiu pameistrystės dalyvių kaštai, gaunama nauda ir paskatos

KAŠTAI	Paskata PAMEISTRIAI	NAUDA	Paskata
Kelionės ir pragyvenimas (būsto ir maisto)	<ul style="list-style-type: none"> • Pilna (100%) subsidija tais atvejais, kai įmonė ženkliai nutolusi nuo gyvenamosios vietas (kitu atveju pameistrės kortelė, suteikianti lengvatas transportui) • Paskolos/ valstybės garantijos paskolų palūkanoms • Šeimos išmokos 	Atlyginimas (ir socialinės garantijos)	Pajamų mokesčio ir/ ar socialinio draudimo įmokų lengvata/ kreditas
Įmokos už mokslią	<ul style="list-style-type: none"> • Paskolos/ valstybės garantijos paskolų palūkanoms • Vienkartlinė valstybės subsidija/ krepšelis (arba, atitinkamų išlaidų kompensavimas darbdavilui) • Individualių mokymosi sąskaita/ taupymo sąskaita 	Sveikatos ir/ ar civilinės atsakomybės draudimas	Subsidija draudimo įmokoms (su iš anksto numatytomis iubomis)
Mokymo medžiaga (pvz., knygoms) ir įranga (pvz., kompiuteriui), darbo rūbai		Galimybė mokyti dirbant	Apmokamos/ neapmokamos mokymosi atostogos (angl. training leave)
Negautos pajamos (nedirbant pilnu etatu/ sutinkant su mažesniu atlyginimu)/ mokamų mokesčiai	Pajamų mokesčio ir/ ar socialinio draudimo įmokų lengvata/ kreditas		
IMONĖS			
Atlyginimas pameistrui ir susiję mokesčiai	<ul style="list-style-type: none"> • Pilna mokesčio ir/ ar socialinio draudimo įmokų lengvata/ kreditas • Subsidijos (pvz., kompensuojant vleno (pirmo) pameistrės išlaidas) • Valstybiniai ir privatūs, nacionaliniai ir sektoriniai mokymo fondai 	Bendra nauda: Aukštas Investicijų pelningumas (angl. return on investment)	
Mažesnis esamu darbuotojų (ypač profesijos meistrų) produktivumas/ darbuotojų, kurie prižiūri pameistrį, atlyginimai		Detali nauda:	<ul style="list-style-type: none"> • Pameistrės darbo pajamos • Mažesni darbuotojų samdymo bei Instruktavimo kaštai • Aukštas darbuotojų lojalumas • Mažesnė darbuotojų kaita • Spartesnis darbuotojų, prižiūrinčių pameistrį, mokymasis • Pagerėjusi reputacija/ konkurenciniis pranašumas prieš klientus • Geresnė kolektyvo įvairovė
Pameistrų atranka, samdymas			
Mokymo infrastruktūra ir įranga (amortizacija)			
Mokymo medžiaga, darbo rūbai			
Mokymosi rezultatų vertinimas			
Klaidų, kurias padaro pameistrys, taisyklės			
Kellonės (pvz., profesijos meistrams vykstant PM)			
Darbuotojų (profesijos meistrų) mokymai	Pilnos (100%) arba dalinės valstybės subsidijos		
PROFESINIO MOKYMO	STAIGOS		
Mokytojų ir kitos personalo atlyginimai	<ul style="list-style-type: none"> • Rezultatu grįstas finansavimas (žr. vizijos 7 skyrių) • Sisteminių paskatos (pvz., direktoriaus atlyginimo priedas už pameistrystės plėtrą) • Nefinansinių paskatos (pvz., supaprastintas modulių programų įgyvendinimas) 	Veiklos pajamos:	<ul style="list-style-type: none"> • Įmokos už mokslią • Įmokos už mokymosi rezultatų vertinimą • Reklamos pajamos
Mokymo infrastruktūra ir įranga (amortizacija)		Turto pajamos	<ul style="list-style-type: none"> • Neatsižvelgti/ dalinai atsižvelgti skirstant biudžeto lėšas
Mokymo medžiagos			
Darbuotojų mokymas			<ul style="list-style-type: none"> • Optimizuoti PM turų plėgus išlaikant PM sistemoje (pvz., suformuojant PM plėtros fondą)

Šaltinis: Visionary Analytics, BusinessEurope (2016).

Atsižvelgiant į aukšciau pateiktus finansavimo principus, galimybes ir bendrą pameistrystės viziją, pameistrystės plėtrai šalyje rekomenduotina svarstyti šiuos naujus finansinius instrumentus:

1. Valstybinis profesinio mokymo fondas:

- Šio fondo pagrindinis tikslas – finansuoti profesinio mokymo inovacijas siekiant tvarios šios sistemos plėtrą. Tarp tinkamų sričių – ir pameistrystės iniciatyvos;

- b. Pagrindinis finansavimo šaltinis – profesinio mokymo optimizavimo metu suraupyto lėšos. Vadovaujamas principu, kad profesinio mokymo biudžetas šalyje yra fiksotas, tai yra lėšos, kurias pavyksta suraupoti optimizuojant tinklą (pvz., uždarant ar apjungiant PMĮ), skiriamais esamo tinklo kokybei ir prieinamumui gerinti. Galimi papildomi finansavimo šaltiniai – ES paramos dotacijos ir/ ar darbdavių skirtos lėšos;
 - c. Gera praktika – socialinės paramos skyrimo tvarka savivaldybėse (savivaldybės suraupyto centrinės valdžios skirtos socialinės paramos lėšos paliekamos jų biudžete)
 - d. Fondui suformuoti būtinos sąlygos: valstybės auditas, kuris įvertintų visą PMĮ turimą turtą, aiškūs valdymo ir lėšų panaudojimo principai, finansinių srautų simuliacijos, pilotavimas;
2. **Valstybės vlenkartinės subsidijos**, kompensuojančios visas vieno pameistrių mokymui darbo vietoje (pameistrystės forma) reikalingas išlaidas:
- a. Tikslinė grupė – pameistrystės programose nedalyvavusios įmonės atrinktuose sektoriuose (pvz., sektorai, kuriuose bus numatyti antrojo etapo pilotiniai projektai, žr. veiksmų planą). Galima būtų susiaurinti naudos gavėjų grupę iki, pavyzdžiu, nekvalifikotų darbuotojų, besimokančių pagal vienerių ar dvejų metų trukmės pirminio profesinio mokymo programas;
 - b. Tikslas – finansuoti pirmo pameistrių įmonėje mokymo darbo vietoje (pameistrystės forma) išlaidas ir taip populiarinti pameistrystės mokymo formą šalyje;
 - c. Finansuojamos išlaidos galėtų apimti pameistrių atlyginimą (jo dalį), išlaidas kelionėms, pragyvenimui, mokymo medžiagai ir įrangai bei darbo rūbams;
 - d. Siekiant rezultatyvumo ir išvengti piktnaudžiavimų, galėtų būti numatomos paramos labos vienam pameistriui.
3. **Savanoriški sektoriniai mokymo fondai**:
- a. Instrumento principas – įmonė moka reguliarias įmokas (pvz., sutartą proc. nuo mokamų atlyginimų kas mėnesį) tik tuomet, kai dalyvauja pameistrystės programose/ priima pameistrų(-ius);
 - b. Tikslinė grupė – aktyviausi šalies sektorai (pvz., atrinkti sektorai Pameistrystės plėtros programoje) ir jų įmonės su pažangiomis personalo politikomis;
 - c. Valstybė galėtų paskatinti tokio fondo atsiradimą numatydama, pavyzdžiu, tam tikrą procentinę dalį, kuria valstybė prisiėtų prie įmonių įnašų į fondą.

Antrame intarpe žemiau pateikiamos kitos, veiksmų plane ir ankstesniuose siūlymuose, neminėtos **nefinansinės paskatos**.

Intarpas 2: Kitos nefinansinės paskatos

1. Profesinių orientavimų vykdyti jau ankstyvaisiais mokymosi metais, individualiai testuojant asmenis polinkius ir sudarant individualią programą, kuri po to būtų nuosekliai įgyvendinama;
2. Sukurti tarpininkavimo paslaugas tarp pameistrystės paslaugos teikėjų ir darbdavių teikiančią struktūrą praplečiant aukštąjį mokyklių studentų stažuotėm skirtos internetinės platformos www.gerapraktika.lt tikslinę auditoriją ir paslaugas;
3. Stiprinti profesinio mokymo paslaugų marketingą (pvz., pasitelkiant pameistrystę pasirinkusius šalyje žinomus žmones ar pameistrius, kurie susilaikė iitin didelės profesinės sėkmės);
4. Užsienio kapitalo įmonėms, kilusios iš šalies, kur pameistrystė paplitusi, konsultuoti šalies įmones (pvz., asociacijų narei) dėl pameistrystės įgyvendinimo. Numatyti tam paskatas;
5. Stiprinti profesinio mokymo ir aukštuoju mokslo sąsajas. Pavyzdžiu, suteikiant palankesnes galimybes profesinių išsilavinimų turintiems asmenims (gyti aukštąjį išsilavinimą arba sudarant galimybes aukštąjį mokyklių dėstytojams tobulinti profesijos mokytojų kvalifikaciją. Tokiu būdu būtų didinamas profesinio mokymo prestižas ir būtų mažinamas aukštąjį mokyklių absolventų, studijuojančių PMĮ, skaičius;
6. Sukurti teisines galimybes darbdaviams užtikrinti bent minimalią investicijų grąžą. Pavyzdžiu, teisės aktuose stiprinant mokymo išlaidų grąžinimo išlygą – maksimalų galimą laiką (pvz., vienerius ar dvejus metus), kurį pameistrystės įspareigoja dirbtį įmonėje tuo atveju, kai pameistrių mokymo kaštus dengia darbdavys;
7. (Centrinėi valdžiai) pasinaudoti savo turiniais resursais pameistrystės paklausai skatinant. Pavyzdžiu, skatinant bendrojo lavinimo mokyklas, ligonines, kalėjimus, policiją ir kitas viešsias paslaugas teikiančias organizacijas priimti pameistrius (pvz., tai daroma Didžiojoje Britanijoje).

Šaltinis: Visionary Analytics

BIBLIOGRAFIJA

1. ACVT Opinion addressed to the European Commission on A Shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-based Learning, 18 November 2016;
2. BusinessEurope (2016). *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – Making the business case for apprenticeships.*
3. CEDEFOP (2015). *Apprenticeship review Lithuania: Signposting the apprenticeship path in Lithuania. Thematic country reviews.* Luxembourg: Publications office of the european Union;
4. ETUC (2016). *A European quality framework for apprenticeships - A European trade union proposal;*
5. European Commission (2015). *High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles;*
6. Europos Komisija, Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas (2014). Ataskaita apie 2013 m. lapkričio 11 d. Vilniuje atliktą profesinio mokymo tarpusavio vertinimą;
7. LR Valstybės Kontrolė (2016). *Kaip panaudojamos profesinio mokymo galimybės.* 2016 m. vasario 22 d. Nr. VA-P-50-1-1;
8. VŠĮ Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras (2015). Projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ Pameistrystės organizavimo gairės įmonėms ir profesinio mokymo įstaigoms.

PRIEDAS 1 – Apskritojo stalo diskusijų santraukos

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

Lentelė: Apskritojo stalo diskusijos		Klausimai	Dalyviai
Nr.	Tema ir data		
1.	<u>Pameistrystės lavvendinimo valdymas</u> 2016 m. birželio 15 d.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontekstas: kur esame? Kur link judame? • Valdymas, jo sudėtinės dalys? • Tarplinstitucinis bendradarbiavimas • Gairės profesinio mokymo įstaigoms • Tarplinkavimas tarp profesinio mokymo įstaigų ir darbdavių • Sektorinių praktinių mokymo centrų vaidmuo 	46 dalyvių, tarp kurių ŠMM, KPMPC, ŪM, SADM, profesinio mokymo įstaigų, verslo asocijuotų struktūrų atstovai
2.	<u>Pameistrystės finansavimas</u> 2016 m. spalio 13 d.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontekstas: kur esame? Kur link judame? Ką apima finansavimas? • Pameistrystės finansavimas 2016-2020 m. laikotarpiu: ES paramos galimybės, papildomas finansavimas pameistrystei, kaštynaujos analizės poreikis ir PMJ verslumais • Pameistrystės finansavimas po 2020 m.: Profesinio mokymo plėtros fondas, pameistrystės finansavimo instrumentas, finansinės paramos pameistrystei poveikio vertinimas 	11 dalyvių, tarp kurių ŠMM, ŪM, SADM, Valstybės kontrolės ir profesinio mokymo įstaigų atstovus
3.	<u>Pameistrystės programų organizavimas</u> 2016 m. spalio 27 d.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontekstas: kur esame? Kur link judame? Ką apima organizavimas? • Kuo skirtiasi plėminio profesinio mokymo programos organizavimas mokyklinė ir pameistrystės forma? • Kaip kokybiškiu organizuoti pirmynio profesinio mokymo pameistrystės programas? • Kaip paskatinti modulinės programų įgyvendinimą pameistrystės forma? • Kokie pameistrystės tipo plėminio profesinio mokymo programų organizavimo būdai yra galiimi šalyje? 	15 dalyvių, tarp kurių ŠMM, SADM, KPMPC, profesinio mokymo įstaigų ir pameistrystės įmonės atstovai
4.	<u>Pameistrystės lavvendinimo velksmu planas</u> 2016 m. lapkričio 8 d.	<ul style="list-style-type: none"> • Velksmu plano principai • Velksmu plano struktūra ir jos atskiros dalys aplink idėjų vertinimus ir alternatyvius pasiūlymus (įėjų yra) • Velkų išsiðestymas laike • Velksmu plano įgyvendinimo sąlygos (veiksnių, į kuriuos svarbu atkreipti dėmesi) • Povelkis švietimo sistemai 	11 dalyvių, tarp kurių ŠMM, KPMPC, profesinio mokymo įstaigų, pameistrystės įmonės ir verslo asocijuotų struktūrų atstovai
5.	<u>Pameistrystės vizija ir velksmu koordinavimas įgyvendinant Velksmu planą</u> 2016 m. lapkričio 11 d.	<ul style="list-style-type: none"> • Pameistrystės vizija • Velksmu koordinavimas įgyvendinant Velksmu planą • Skirtingų iniciatyvų suderinamumas • Velksmu plano įgyvendinimo sąlygos • Išmoktos pamokos 	11 dalyvių, tarp kurių ŠMM, KPMPC, profesinio mokymo įstaigų, pameistrystės įmonės ir verslo asocijuotų struktūrų atstovai

Šaltinis: Visionary Analytics

Žemiau esančiuose priedo skyriuose pateikiamas kiekvienos iš penkių apskrito stalo diskusijų santraukos.

1.1. Apskritojo stalo diskusijos „Pameistrystės valdymas 2016 – 2020 m. laikotarpiu“ santrauka

Renginio data ir vieta: 2016 m. birželio 15 d. 14:00 – 17:00, LR Švietimo ir mokslo ministerija, Ovalioji salė

Moderatorius: Simonas Gaušas, UAB „Visionary Analytics“ Partneris/ Tyrimų vadovas

Dalyviai: 46 asmenys

Tai pirmoji apskritojo stalo diskusija vykdyta pagal Erasmus+ programos projekto „Nacionalinės pameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje (WBL-Balt)“. Be kitų veiklų, projekte Lietuvai numatoma parengti galutinį pameistrystės veiksmų planą ir pateikti galutinius pasiūlymus dėl pameistrystės reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo.

Diskusijos tikslas: patobulinti jau parengtą pirminį veiksmų planą pagrindinį dėmesį skiriant pameistrystės valdymui nacionaliniu mastu. Galutinis veiksmų planas remsis šioje ir kitose diskusijose pateiktais siūlymais ir komentariais.

Diskusijos pradžioje moderatorius trumpai pristatė pameistrystės Lietuvoje kontekstą, pameistrystės apibréžimo detales, valdymo sąvoką ir jos sudėtinės dalis. Diskusija vyko pagal pagrindinius keturis klausimus ir atitinkamus pirminio veiksmų plano pasiūlymus, kuriuos dalyviams pateikė moderatorius.

- Tarpinstitucinės bendradarbiavimas:** Kaip užtikrinti, kad atskirų ministerijų (ŠMM, ŪM ir SADM) tarpinstitucinę bendradarbiavimą, pavyzdžiu: koordinuojant savo veiksmus, keičiantis išmoktomis pamokomis ir geraja praktika, užtikrinant vieningą supratimą tarp skirtingu interesų grupių atstovų dėl pameistrystės organizavimo ir plėtros? Kokia jūsų nuomonė dėl šio pasiūlymo – šalies teisėse aktuose (pvz., Profesinio mokymo įstatyme) įteisintas nuolat veikiantis pameistrystės forumas (tarpžinybinė darbo grupė)?

Pirminio veiksmų plano pasiūlymas – šalies teisės aktuose (pvz., Profesinio mokymo įstatyme) įteisintas nuolat veikiantis pameistrystės forumas (tarpžinybinė darbo grupė).

L. Kadys, LR ŪM: bendradarbiavimas ir bendravimas yra besąlygįskai būtinis. Profesinio mokymo taryba (PMT) teikia patarimus ŠMM ministrui, dirba su pasiūlymais, kuriuos teikia įvairios ministerijos. Šiuo metu ji nėra perkrauta ir galėtų vykdyti siūlomą tarpinstitucinio bendradarbiavimo funkciją. Atskiras formatas nereikalingas (siūlomame forume būtų tie patys asmenys). Jei sprendimus priimtų kita struktūra, vis tiek reikytų informuoti PMT. Svarbu išnaudoti bendradarbiavimui ir koordinavimui PMT dėl ribotų išteklių, o ne kurti naujų institucijų pameistrystei. Reikia sustiprinti, pakeisti, papildyti PMT formatą prijungiant pameistrystės koordinavimo funkcijas.

M. Griskevičius, LR ŠMM: trys minėtos ministerijos bendradarbiauja – pasirašytas įsakymas dėl profesinio mokymo plėtros 2014 – 2016 metų veiksmų plano (kuriame numatoma pameistrystės plėtra), pagal kurį atskaitoma kas mėnesį vyriausybėi. Procesas įvertintas teigiamai. Reikalinga atskira darbo grupė, bendradarbiavimas tarp ministerijų dėl materialinės paramos pameistrystei įgyvendinti.

V. Maksytis, LR SADM: prikurta jau daug darbo grupių, kurios neturi didelės reikšmės, nes nėra priorititinės. Siūloma struktūra būtų svarbi, jei jai būtų suteiktas prioritetas Vyriausybėje. Bendradarbiavimas turi būti ne tik tarp vadovų, bet ir specialistų. **Estija:** valdymo grupės, vieną kartą per mėnesį, turi teisę siūlyti politines gaires. Užimtumo srityje pavyzdžiu galėtų būti tarpinstitucinis veiklos planas dėl užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo. Bet kokiui atveju, politinis įsipareigojimas pameistrystei auga – nauja darbo sutarties forma numatoma naujuose Užimtumo įstatymo ir Darbo kodekso projektuose.

Moderatorius: Kelios pastabos. Pirma, pameistrystės klausimas paskęsta profesinio mokymo diskusijoje. Antra, siekiama užtikrinti tokios struktūros tēstinumą (PMT taryba nėra šiuo atveju stabili struktūra). Trečia, reikalinga išugdyti institucinių įprotių keistis informacija tarp ministerijų ir specialistų. Reikėtų ši įprotių informinti – tēstinę, nesikeičiančią struktūrą, kurioje dalyvavimas teisės aktų pagalba būtų privalomas visiems. Galiausiai, ši institucija būtų daugiau politinis nei ekspertinis lygmuo (ekspertinės funkcijos aptariamos kitame klausime).

V. Levickis, LDK: PMT apima pameistrystę savo funkcijomis. Pameistrystės forma Lietuvoje mažai paplitusi, todėl nėra poreikio ją kaip nors išskirti aukščiau kitų.

J. Zabielienė, LR ŠMM: Kalbant apie tarpinstitucinį bendradarbiavimą būtina nepamiršti ir darbdavių, reikia jų atstovų ministerijoje.

L. Gumbrevičienė, LR ŽŪM, Programos „Leader“ ir žemdirbių mokymo metodikos centro atstovė: ŽŪM turėtų dalyvauti tarpinstitucinio bendradarbiavimo darbo grupėje. ŽŪM pameistrystė yra aktuali, ekspertinis dalyvavimas būtų vertingesnis rengiant reglamentuojančius dokumentus bei juos įgyvendinant.

L. Vaitkutė, KPMPC: politiniame lygmenyje būtų tikslinga jei ŠMM paskirtų atstovą, kuris būtų asmeniškai atsakingas už pameistrystės įgyvendinimą.

2. Gairės profesinio mokymo įstaigoms: Kas gali būti ekspertinio-patariamojo pobūdžio struktūra, pirmiausiai atsakinga už: gairių profesinio mokymo įstaigoms kūrimą ir tobulinimą bei susijusias konsultacijas; proceso stebėseną ir vertinimą; tolesnės plėtros planavimą? Ką manote dėl šių alternatyvų:

- c) Pameistrystės plėtros tarybos sukurimas KPMPC. Funkcijų įgyvendinimo lygmuo skirtysi priklausomai nuo funkcijų pobūdžio:
 - Profesinio mokymo įstaigų konsultavimas pameistrystės įgyvendinimo klausimais būtų vykdomas decentralizuotai per suformuotą sertifikuotų konsultantų – praktikų tinklą;
 - Pameistrystės gairių tobulinimas, stebėsenai, vertinimas ir tolesnės plėtros strateginis planavimas būtų vykdomas centralizuotai.
- d) Atskiros darbo grupės Profesinio mokymo tarybos sudėtyje sukurimas;
- e) ŠMM inicijuota nuolatinė darbo grupė;
- f) Kita?

V. Levickis, LDK: KPMPC gali būti pagrindinė struktūra, kuri už savo veiklą šioje srityje galėtų atsiskaityti PMT.

L. Vaitkutė, KPMPC: pritarė idėjai nekurti naujų struktūrų, o orientuotis į jau egzistuojančias struktūras. Pameistrystės teminė apžvalga nustatė, kad nefinansinės paskatos (pvz., gairės, metodika, patarimai) yra dažnai laikomos svarbesnės nei finansinė parama. KPMPC direktorius pritaria siūlymui paskirti vieną ar du etatus naujajame KPMPC projekte „Lietuvos kvalifikacijų sistemos plėtra“, kuris finansuojamas ES. Šie numatyti etatai būtų skirti išimtinai pameistrystės klausimams spręsti. Tačiau tai turėtų būti nuspresta skubiai, nes projektinis pasiūlymas turi būti pateiktas 2016 m. III ketvirtinyje. Šiuo metu pagal formaliojo profesinio mokymo tvarką KPMPC deleguota tarpininkauti tarp PM ir darbdavių, siekiančių bendrai įgyvendinti pameistrystę, tačiau tokią užklausą dar nesulaukė. Centro galimybės yra ribotos, ypač pameistrystės poreikių stebėjimo ir vertinimo srityje, kur priėjimas prie informacijos išlieka ribotas. Siūlo pernelyg nesugriežinti kokybės reikalavimų, siekiant neatstumti įmonių. Įmonių atrankai kol kas jokių reikalavimų nėra sukurta. Anot jos, būtų gerai, jei veikštų tarpžinybinė grupė PMT, su kuria KPMPC galėtų bendradarblauti ir kooperuoti.

M. Griškevičius, LR ŠMM: pritaria decentralizuotam profesinių mokymo įstaigų konsultavimui. Anot jo, svarstyti naudoma komisija šalia KPMPC kaip kad yra Trišalė taryba šalia LDB.

J. Bražinskienė, VJDRMC: pameistrystės plėtros organizavimui turėtų rūpintis KPMPC – reikalingas etatas. Tačiau reikalinga darbo grupė iš profesinio mokymo įstaigų ir pameistrių įdarbinančių įstaigų (darbdavių) dėl koordinavimo ir gairių rengimo, kadangi būtent jie dirba su pameistrystės programomis („jei su tuo negyveni, tą sunku plėtoti“). Konsultantai – pameistrystės vykdymo, tačiau ji nemano, kad jiems būtų reikalinga oficialus sertifikavimas.

D. Kiršanskienė, VSRC: deleguoti koordinavimą vienam asmeniui. Tai turėtų būti etatinis darbuotojas ilgą laiką dirbantis sistemoje, o ne naujai deleguotas atstovas (antraip dideli „jėjimo“ kaštai).

koordinuotų veiklų ir organizuotų darbo grupes pagal skirtingas sritis (pvz., rengiant gaires dalyvaujų politikos formuotojai, tvarkas – profesinio mokymo įstaigų atstovai). Pradžiai reikia darbo grupių, kurios paruoštų pradinį paketą. Pastarajį vėliau būtų galima tobulinti. Reikalinga formaliai darbo grupė (turi būti apmokama, kitaip rezultatų nebus) dėl geresnių rezultatų siekimo, patvirtinta įsakymu. Neformalios darbo grupės nepasiteisino.

L. Kadys, LR ŪM: alternatyvos dėl ad hoc koordinavimo darbo grupių turėtų būti atmettos. Resursai turėtų būti sutelkti į KPMPC, kuris būtų kompetencijų centras paremtas ekspertų tinklu ir aktyviu profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimu (siūlant savo konsultantus).

A. Ramanauskaitė, Karallaus Mindaugo PMC: pritarė KPMPC pasirinkimui. Akcentavo, kad darbdaviams konsultavimas taip pat reikalingas (apie tai kalbėta aptariant trečiąjį klausimą).

U. Žukauskaitė, Nacionalinis socialinės Integracijos Institutas/ Inovatorių slėnls Antalieptėje: meistrai ne tik įmonėse, bet ir amatininkai, nevyriausybinės organizacijos, socialiniai verslai. Jie taip pat turi būti įtraukti į procesą. Turime plačiai interpretuoti darbdavio sąvoką.

V. Levickis, LDK: darbdavio sąvoka apibrėžta teisės aktuose. Atkreipė dėmesį, kad pirmiausiai turime atsakyti į klausimą, ar reikia pameistrystés. Pastaroji, kaip profesinio mokymo forma, neturėtų būti išskirtinai akcentuojama. Nemato skirtumo tarp pameistrystés ir praktikos.

L. Gumbrevičienė, LR ŽŪM, Programos „Leader“ ir žemdirbų mokymo metodikos centro atstovė: turėtų būti kūrimas praktikos vietų tinklas, suvienijant įvairias profesijas. Tinklo kūrimas turėtų būti koordinuojamas ir reglamentuojamas. Pameistrystés-praktikos vietas darbdaviui turėtų būti kompensuojamos– atsirastų motyvacija dalyvauti.

Tomas Sinica, LVK: pameistrystés procesas dažnai suvokiamas kaip panacėja, tačiau jo realus poreikis nėra visiškai aiškus. Įvardijo du pagrindinius naudos gavėjus – pameistrius ir juos priimančias įmones. Gairės turėtų būti abstrakčios ir įmonės turėtų dalyvauti jų kūrime, kad abi pusės galėtų pasisemti kuo daugiau naudos. Reikalingas aiškus, paprastas mechanizmas atsakant į klausimą, kokią naudą tai duos naudos gavėjui. Reikalinga kaštų ir naudos analizė, nes pameistrystė yra brangiausia profesinio mokymo forma. Todėl turi būti įvertinta, ar ji yra ir efektyviausias forma.

G. Dervlinis, Visagino TVPMC: pameistrystė yra labai reikalinga. Profesinis mokymas padeda įgyti reikalingas kompetencijas, kurias padėti ugdyti turi ir darbdaviai. Trūksta dokumentų bazės pameistrystés reglamentavimui. Reikalinga aiški įstatyminė bazė, reglamentuojanti santykius tarp mokančiojo, samdančiojo ir besimokančiojo. Konsultavimo funkcijų priskyrimas KPMPC labai padėtų susivokti šioje netikrumo kupinoje aplinkoje.

V. Levickis, LDK: Pameistrysté turi teisę egzistuoti. Tačiau perdėtas dėmesys šiai mokymo formai nėra suprantamas. Darbdavių poziciją lemia darbo rinkos, darbuotojų trūkumo veiksnių: reikalingi darbuotojai, nesvarbu, kokia mokymo forma jie yra paruošti. Įmonės pačios paruošla darbuotojus savo viduje. Pameistrystés mokymosi formą mato, kaip sėkmingą, sprendžiant socialinėje atskirlyje esančių asmenų problemas ir tėstiniu mokymo srityje. Tačiau pirminiame profesiniame mokymo tegu vyksta atskirų mokymo formų konkurencija.

V. Zubras, Alytaus PRC: klausė ar iš tikruju būtina išskirti dvi gairių grupes – darbdaviams ir profesinio mokymo įstaigoms. Siūlė rengti vienas profesinio mokymo teikėjams.

J. Cesevičius, Ukmurgės technologijų ir verslo mokykla: pameistrystei veikti reikalingos suinteresuotos pusės: mokykla, mokinys, darbdavys. Valdžios atstovai pusę metų dirbo su regiono bendrojo lavinimo įstaigų mokiniais dėl jų profesinio orientavimo – iš 70 preliminariai sutikusiųjų mokyti profesinio mokymo įstaigoje įstojo 2. Pagrindinės priežastys – emigracija ir konkurencija su aukštuoju mokslu. Darbdavys patiria riziką: technika dažnai labai brangi, todėl moksleivai neturintys gerų įgūdžių gali pakenkti darbdaviui (mažesnė tikimybė iš jų prisiimti pameistrius). Valstybė turi sudaryti sąlygas (pvz., kompensuoti meistrams dalį jų atlygio), o visa kita turi veikti laisvos rinkos sąlygomis.

J. Zabielienė, LR ŠMM: Valdyme turi būti visos suinteresuotos šalys (mokymo įstaigos, darbdaviai, politikai). Ekspertinė Institucija turi būti KPMPC, nes jie turi įdirbti: turinys, tēstinis darbas su ministerijomis.

E. Pelakauskienė, Lietuvos profesinio mokymo įstaigų asociacija: PMT néra nei vieno atstovo iš profesinio mokymo įstaigų. Pameistrystė tėra tik viena iš formų. Profesinio mokymo įstaigos turi suvokti šios formos specifiką (ne visos tai demonstruoja).

3. Tarpininkavimo tarp profesinio mokymo įstaigų ir darbdavlių⁸: Pageldautinos 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. Kas jas galėtų teikti? Kokia IT platforma galėtų būti naudojama (pvz., aukštųjų mokyklų studentų stažuotėms skirta duomenų bazė www.gerapraktika.lt)? Ką manote dėl šių alternatyvų:

- Sukoncentruoti visas funkcijas vienoje struktūroje, pavyzdžiu, KPMPC;
- Perduoti šias funkcijas darbdavių atstovams (pvz., Pramonės, prekybos ir amatų rūmams) ir teikti tarpininkavimo paslaugas regioniniu pagrindu.

V. Levickis, LDK: „dualinio“ profesinio mokymo sistemoje (pvz., AT, DE) šias funkcijas vykdė darbdaviai, nes turi lengviausią priėjimą prie įmonių ir jų pasitikėjimą. Metodiškai galėtų konsultuoti KPMPC. Tačiau funkcijos turėtų būti aiškiai atskirtos, kad įmonėms būtų aišku, su kuo komunikuoti. IT platforma (pvz., gerapraktika.lt) yra reikalinga, norint sujungti abi suinteresuotas dalis – mokinys ir darbdavys.

Tomas Slinca, LVK: aktyvioms įmonėms informacijos nereikia, tačiau tokią yra vienetai. Dauguma darbdavių nėra suinteresuoti informacijos ieškojimu, juos informacija turi pasiekti iš išorės. Darbdavii atstovai šią informaciją galėtų geriausiai paskleisti. Internetinė platforma masiniam įmonių informavimui vykdyti yra tinkamas sprendimas. Tačiau būtina atidžiai apgalvoti jos funkcionalumą, prieigos taškus ir administruojimo teises.

L. Gumbrevičienė, LR ŽŪM, Programos „Leader“ ir žemdirbių mokymo metodikos centro atstovė: jau yra vietinė sistema, veikianti šešerių metus – žaliojo diplomo ūkių atranka (ūkiuose sėlyginai kvalifikuoti žmonės, apmokyti dirbtį su moksleiviais), kuriuose ŽŪM srities studentai gali atlirkti praktiką. Sistema veikia, atranka vyksta, tačiau yra problemų – praktikos laikas per trumpas (tik vienas mėnuo) ir ūkiai nepriima moksleivių.

J. Bražinskienė, VJDRMC: VJDRMC kartu su Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmais bei KPMPC kartu pateikė parašą dėl informavimo ir konsultacijų pameistrystės srityje. Šiuo projektu būtų siekiama teikti informaciją smulkioms ir vidutinėms įmonėms apie pameistrystę, skatinti jas bendradarbiauti keičiantis geraja pameistrystės įgyvendinimo praktika, ieškant informacijos. Informacija ir konsultacijos būtų teikiamos visoje šalies teritorijoje akcentuojant regioninį aspektą. Paraška dar laukia sprendimo dėl finansavimo.

J. Valčiūnaitė, LDK: pameistrystės metodas dar nėra tiek išbandytas, kad būtų pakankamai gerų pavyzdžių, kuriais remiantis, būtų galima rengti gaires. Tod siūlo rengti gaires tik tada, kai yra geros praktikos pavyzdžių. Pradžioje reikalinga nustatyti bendrus kokybės užtikrinimo kriterijus, kuriais remiantis būtų galima pradėti įgyvendinti pameistrystę. Mokiniai taip pat turėtų būti vertinami prieš pradedant pameistrystę. Tik vėliau, išbėgėjus procesams ir atsiradus praktikai, formuoti gaires ir metodus, kurie sudarytų galutinę informacinę bazę. Visi įgyvendinimo būdai yra diskutuotini. Pavyzdys, EK Erasmus + mobilumo programa – pirmiausiai iškėlė kriterijus ir pareiškėjai patys atrado savo įgyvendinimo būdus.

L. Valtkutė, KPMPC: CEDEFOP tematinė pameistrystės apžvalga rekomendavo neformuoti griežtų kriterijų kokybei užtikrinti, nes tai gali atstumti pameistrystę ketinančias išbandyti įmones. Tik jau dabar aišku, kad reikčiai gairių. Jas galėtų rengti grupė praktikų.

⁸ Mokinį informavimą ir konsultavimą slūgintina vykdyti profesinio mokymo įstaigoms, kurios, esant reikalui, konsultuotųsi su KPMPC.

D. Klršanskienė, VSRC: pirmiausiai reikštū išsiaiškinti ko trūksta, kokių neaiškumų kyla ir tik po to rengti gaires. Cia taip pat kyla finansavimo problema – kas finansuočių darbdavių atstovus, jei šie teiktų minėtas tarpininkavimo paslaugas? Kiltų panaši situacija, kaip su kompetencijų vertinimu. Šiuo atveju KPMPC būtų lengviau rasti reikiamas lėšas.

V. Levickis, LDK: kadangi pameistrystė šiuo metu yra nepopuliari profesinio mokymo forma ir kur kas brangesnė, nei mokyklinė, reikalingas didelis dėmesys kultūros formavimui, gerajai praktikai skleisti. Turi būti mąstoma, kaip užtikrinti tvarumą po to, kai pasibaigs pinigai. Tolesnis žingsnis – darbdavių prisiėjimas finansuojant pameistrystę ir savo struktūrų kūrimas ją plėtojant.

J. Valčiūnaitė, LDK: jeigu pameistrystė yra strateginė Vyriausybės kryptis, tai ji turėtų gauti tiesioginių adekvatų finansavimą.

Tomas Sinica, LVK: darbdavys prisiėtė prie pameistrystės finansavimo tik tada, kai jis ugdytis potencialų darbuotojų – darbdaviai neskirs pinigų kiekvienam pameistriui.

L. Vaitkutė, KPMPC: darbdavių organizacijos šiuo atveju būtų patraukliausias pasirinkimas, tačiau turėtų būti aiškus finansavimo modelis. Mažai tikėtina, kad KPMPC galėtų efektyviai tarpininkauti tarp PM ir įmonių, ieškančių pameistrių. Visgi sudėtinga užtikrinti pasitikėjimą KPMPC tarp darbdavilių.

D. Klršanskienė, VSRC: KPMPC turėtų būti koordinavimo „galva“, kad PM galėtų sklandžiai bendradarbiauti su darbdaviais vykdant pameistrystės programas. Konsultuoti darbdavius turėtų profesinio mokymo įstaigos.

J. Valčiūnaitė, LDK: sunkiai įsivaizduoja, kad įmonės kreiptusi į KPMPC. Įmonės neturi pakankamai informacijos apie įvairias profesinio mokymo įstaigas ir jų siūlomas mokymo programas. AIKOS sistema pernelyg sudėtinga. Mokymo rezultatai turėtų būti įvardijami paprasta kalba. LDK per tris savaites pasikalbėjo su maždaug 400 profesinio mokymo absolventų – iš jų apie 70 % negalėjo tiksliai įvardinti savo kvalifikacijos ir pagrindinių kompetencijų. Tai rodo komunikacijos svarbą ir informacijos asimetrijos šalinimo poreikį.

M. Stankevičiūtė, NVO avilys: trūksta aiškaus grafiko, paaiškinančio ryšius tarp mokinijų, darbdavių, profesinio mokymo įstaigų ir papildomos grandies (pvz., NVO, sprendžiant niekur nedirbančio ir nesimokančio jaunimo (taip pat žinomi kaip „NEETs“) problemas, vykdant jų socialinį paruošimą).

V. Millnavičienė, Jonavos politechnikos mokykla: profesinių mokyklų absolventams trūksta „gyvenimo“ kompetencijų, jie įgauna tik profesinį išsilavinimą. Jie nėra paruošti kalbėti profesinio mokymo terminologija.

4. **Sektorinių praktinio mokymo centrų valdmuo:** Kaip tobulinti centry valdymą, kad, pavyzdžiu, centruose esanti įranga būtų panaudojama intensyviau, stiprėtų mokymo paslaugų pardavimo ir vartotojų pritraukimo gebėjimai, būtų užtikrinamos tinkamos mokytojų technologinės kompetencijos? Galimi sprendimai:
 - Praktinio mokymo įmonėse „spragų“ užpildymas;
 - Įmonių profesijos meistrų laikinas įdarbinimas;
 - Mokinijų įtraukimas į pajamas nešančią gamybą ir paslaugas.

Buvo trumpai pristatyti Valstybės kontrolės 2016 m. publikuoto dalies sektorinių praktinio mokymo centrų auditu rezultatai.

M. Griškevičius, LR ŠMM: Viso šiuo metu veikia 42 centralai. Valstybės kontrolės auditu metu buvo analizuojami ne visi centralai. Daugelis jų ženkliai patobulėjo. Pavyzdžiu, neseniai buvo patvirtinti profesinio mokymo įstaigų etatinų pareigybų normatyvai, pagal kuriuos kiekviename centre numatytas vadovas, kuris sieks pritraukti kuo daugiau klientų, bendradarbiauti su kitomis profesinio mokymo įstaigomis ir darbdaviais ir pan. Naujuoju 2014-2020 m. laikotarpiu ES paramų numatoma panaudoti ne tik praktinio mokymo infrastruktūrai toliau vystyti, bet ir profesijos mokytojų pirminiams ir tėstimams mokymui. Centras turėtų tapti ne tik praktinio mokymo laboratorija, bet ir kompetencijų

centras, kuris teiktų kompetencijų vertinimo, mokytojų atestacijos, profesijos meistrų mokymo, įmonių užsakomyjų tyrimų vykdymo ir tarptautinių projektų įgyvendinimo paslaugas.

S. Dauparas, Joniškio ŽŪM: vertinant pajamų generavimą, tikrai ne visi centralai yra pažangūs. Pavyzdžiu, melioracijos mokymų srityje mokiniai atlieka melioracijos darbus centru priklausančioje teritorijoje vietoj to, kad už sutartą užmokesčių teiktų šias paslaugas rinkai.

V. Levickis, LDK: Apvažiavo visus sektorinius praktinio mokymo centrus. Centrų įrangos įdarbinimas turėtų būti bendras interesas. Įrangos nepanaudojimas yra ne tik centro problema. Dažnai trūksta logistinio planavimo, kaip tikslingai ją panaudoti – pavyzdžiu, kas į centrą atveš mokinius, kas už tai sumokės? Centralai dažnai turi naujesnę įrangą nei verslas. Todėl reikytų tuo pasinaudoti. Visgi įranga įsigytą mokymo tikslais, todėl dėl savo ribotų funkcinių galimybių gamybai gali sunkiai būti pritaikoma. Jei produkciją centre gamina profesijos mokytojas ar meistras – tai gali iškreipti konkurenciją rinkoje. Kai kurios įmonės ruošia savo darbuotojus centruose. Gerąsias patirtis reikėtų viešinti, kad informacija būti lengvai pasiekiamą ir aiški. Dažnas centras tiesiog bijo generuoti: egzistuoja daug mitų dėl pajamų generavimą reglamentuojančių teisés aktų ir neaiškumų dėl mokymo medžiagų finansavimo, kuriuose turi būti apskaitytas ne tik lėšų poreikis įrangos palaikymui, bet ir amortizacijai.

M. Stankevičiūtė, NVO avilys: centras – ar kalbame tik apie įrangą, ar ir apie žmones? Jei apie pastaruosius, tai centrų ateitis – kompetencijų vertinimas.

J. Valčiūnaitė, LDK: centramas turi būti labai tikslai išaiškintos jų pajamų generavimo galimybės. Pagal teisés aktus centralai negali generuoti pajamų minkštuoose procesuose su ES struktūrinės paramos pagalba įsigytą įrangą penkerius metus po jos įsigijimo. Tačiau jei centras įgyvendina naujus minkštusiosius procesus, t.y. kitus procesus nei tie, kurie buvo numatyti projekte, pagal kurį buvo įsigytą įrangą, - tuomet galima.

M. Griskevičius, LR ŠMM: mato aiškų paradoksą: viena vertus, centralai negali pardavinėti savo gaminamos produkcijos (pvz., bandelių, kėdžių) dėl draudimo turėti pelnq, kita vertus – jei centralai pigiai pardavinės šią produkciją – konkuruos su verslu, taip iškreipdamai rinką.

J. Valčiūnaitė, LDK: Europos Komisijos teisés aktuose akcentuojamas bet kokių ES lėšomis įsigytos infrastruktūros ir įrangos komercionalizavimas.

1.2. Apskritojo stalo diskusijos „Pameistrystės finansavimas“ santrauka

Renginio data ir vieta: 2016 m. spalio 13 d. 13:00 – 17:00, LR Švietimo ir mokslo ministerija, Kolegijų salė

Moderatorius: Simonas Gaušas, UAB „Visionary Analytics“ Partneris/ Tyrimų vadovas

Dalyviai: 11 asmenų

Tai antroji apskritojo stalo diskusija vykdyta pagal Erasmus+ programos projekto „Nacionalinės pameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje (WBL-Balt)“. Be kitų veiklų, projekte Lietuvai numatoma parengti galutinį pameistrystės veiksmų planą ir pateikti galutinius pasiūlymus dėl pameistrystės reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo.

Diskusijos tikslas: patobulinti jau parengtą pirminį veiksmų planą pagrindinį dėmesį skiriant pameistrystės finansavimui. Galutinis veiksmų planas remsis šioje ir kitose diskusijose pateiktais siūlymais bei komentarais.

Diskusijos pradžioje moderatorius trumpai pristatė pameistrystės programų organizavimo Lietuvoje kontekstą, pameistrystės apibrėžimo detales, finansavimo sąvoką ir jos sudėties dalis. Diskusija vyko pagal šiuos pagrindinius keturis klausimus:

1. Kaip optimaliai pasinaudoti ES parama siekiant kuo spartesnės pameistrystės plėtros šalyje?
2. Kaip įvertinti papildomo finansavimo poreikį profesiniam mokymui pameistrystės mokymosi forma vykdyti?
3. Ar reikalinga pameistrystės mokymosi formos kaštų – naudos analizė?

4. Kaip paskatinti PMĮ verslumą?

Diskusija palietė visus klausimus išskyrus profesinių mokymo įstaigų verslumą, kuriam diskusijos metu skirta mažiau dėmesio (dėl laiko stokos). Kiekvieno klausimo atveju moderatorius pateikė siūlymus, grįstus pirmiu veiksmu planu bei kitų ES šalių narių patirtimi, bei kėlė susijusius klausimus.

Pagrindinės įžvalgos:

- Iki galo nesutariama dėl to, kaip **apibrėžti pamėistrystę**. LR ūkio ministerijos (ŪM) atstovas siekė, kad pamėistrystės apibrėžimas apimtų ir tėstinių formalų ar net tėstinių neformalų mokymą. Tuo tikslu siūlyti du variantai:
 - Griežtoji pamėistrystė (formalios programos, ilgalaikis mokymas pakopomis mokymo įstaigoje ir įmonėje, suteikiama visuotinai pripažinta kvalifikacija, individualus mokymosi planas, darbo sutartis ir atlygis u- darbą, t.y. pamėistrystė, kaip ją supranta tokios institucijos kaip Europos profesinio mokymo plėtotės centras, CEDEFOP);
 - Mažiau griežta pamėistrystė (kaip ši suprantama Darbo Kodekse ar Profesinio mokymo įstatyme, kur nurodomas tik reikalavimas sudaryti darbo ir profesinio mokymo sutartis).
- Pateikt i ir tematinėje apžvalgoje jau identifikuoti pamėistrystės variantai – pamėistrystės-tipo programos ir pamėistrystės programos. Visgi LR švietimo ir mokslo ministerijos (ŠMM) atstovas pabrėžė, kad valstybė nereglamentuoja neformaliojo mokymosi formą ir nereikėtų kalbėti apie neformalių pamėistrystę. Be to, pasak ŠMM atstovės, neformalaus mokymosi atveju panašia į pamėistrystės forma besimokantysis gauna mažiau naudos ir jaučiasi mažiau saugūs nei formalų pamėistrystės programų atveju;
- Diskutuota **ką finansuoti 2014-2020 m. laikotarpli**. Iki šiol išlieka netikumas planuojant pamėistrystės finansavimą. Pagrindinė to priežastis – Socialinis modelis ir Jame numatomi, su pamėistryste susiję pakeitimai. Buvo išsakytos skirtingos nuomonės dėl to, ką finansuoti šiame programavimo laikotarpyje:
 - ŪM atstovas akcentavo skirtingus ministerijų uždavinius: LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) uždavinys įdarbinti bedarbius; ŪM – palengvinti sąlygas verslui, o ŠMM – ruošti jaunimą darbui. Pasak jo formalios programos nepatrauklios dėl ilgos jų trukmės. Pagal ŪM priemonę „Pamėistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“ (kuriai numatyta 11 mln. EUR ES paramos lėšų) bus remiamos dvi pagrindinės veiklos (abiem atvejais bus kompensuojama tik iki 50 proc. visų darbdavio išlaidų⁹):
 1. Įmonių darbuotojų mokymams pamėistrystės forma, skirtiems kvalifikacijai arba jos daliai įgyti. Bus įtraukiama kuo daugiau formaliojo tėstinių profesinio mokymo programų (ketina įtraukti 210 programų), ilgų programų modulių ir neformaliojo profesinio mokymo programų (kurios gali būti pripažintos kaip atitinkamo lygio kvalifikacija arba jos dalis). Jei darbdavys teikia paraišką kartu su licencijuota profesinio mokymo įstaiga (toliau – PMĮ) bus skiriami papildomi balai. Pasak atstovo, realiai be PMĮ šios veiklos nebus galima įgyvendinti. Pirmilio profesinio mokymo programos čia nepatenka;
 2. Įmonių darbuotojų mokymai darbo vietoje, skirti kvalifikacijai tobulinti. PMĮ galimos kaip partneris, bet papildomų balų už tai nebus duodama. Įgytos kvalifikacijos pripažinimas būtinas, bet ji nebus prilyginama formaliai kvalifikacijai ar jos daliai. Neformaliojo mokymo programų kokybę ir suteiktą kvalifikaciją kontroliuos (pripažindamos arba ne) darbdavių asociacijos.
 - SADM atstovė pabrėžė, kad asmenys, įspėti apie atleidimą, šiame laikotarpyje nebus remiami. Taip siekiama išvengti piktnaudžiavimo, kuomet paramą gaudavo asmenys, kuriems ji nereikalinga;
 - ŠMM atstovė akcentavo, kad jei praktinių mokymas yra vykdomas ne PMĮ, tai ministerija neturi teisės atiduoti praktinio mokymo lėšų darbdavui. Pasak ŪM atstovo, šios dienos teisės aktai leidžia ŪM padengti įmonės kaštus, o ŠMM – PMĮ kaštus. Visgi ŠMM atstovas tikino, kad reikia keisti profesinio mokymo įstatymą taip panaikinant profesinio mokymo skaidymą į pirmių ir tėstinių profesinių mokymų. Pasak jo, mūsų bėda – „pramoninis“ švietimas (t.y. švietimas pagal užsakymą) ir tai, kad nuolat diskutuojama dėl sąvokų.

⁹ Intensyvumas gali būti padidintas 10 proc. punktų, jei pagalba teiklama vildutinėms įmonėms; 20 proc. punktų, jei pagalba teiklama labai mažoms ir mažoms įmonėms ir 10 proc. punktų, jei mokymas sutelkiamas nelgaliesiems darbuotojams.

skirtumus tarp paklausos (kuomet finansuojami pavieniai poreikiai) ir pasiūlos (kuomet stiprinama sistema) finansavimo. ŪM atstovas sutiko, kad reikalingas paklausos ir pasiūlos finansavimo derinys.

- Visgi diskusijos metu nebuvo sutarta nei ką konkrečiai finansuoti, nei kaip.

- Dalyvių klausimai:**

- SADM atstovė teiravosi, kada tas bus startas su pameistrystės programomis. Egzistuoja pameistrystės tiekėjų registro poreikis, nes darbdaviai nežino kam skambinti dėl pameistrystės. Pasak ŠMM atstovo, už tai bus atsakingas KPMPC metodikos skyrius, kuris užsiims metodiniu vadovavimu. Be to, netrukus bus pradėtas informavimo apie profesinį mokymą ir jo populiarinimo projektas, kuriame bus teikiama informacija tiek darbdaviams, tiek potencialiems mokiniams apie profesinio mokymo (o taip pat ir pameistrystės galimybes) šalyje.

1.3. Apskritojo stalo diskusijos „Pameistrystės programų organizavimas“ santrauka

Renginio data ir vieta: 2016 m. spalio 27 d. 13:30 – 16:30, LR Švietimo ir mokslo ministerija, Kolegijų salė

Moderatorius: Simonas Gaušas, UAB „Visionary Analytics“ Partneris/ Tyrimų vadovas

Dalyviai: 15 asmenų

Tai trečioji apskritojo stalo diskusija vykdyta pagal Erasmus+ programos projekto „Nacionalinės pameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje (WBL-pameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Baltijos šalyse)“. Be kitų veiklų, projekte Lietuvai numatoma parengti galutinį pameistrystės veiksmų planą ir Baltijos šalyse pateikti galutinius pasiūlymus dėl pameistrystės reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo.

Diskusijos tikslas: patobulinti jau parengtą pirminį veiksmų planą pagrindinį dėmesį skiriant pameistrystės programų organizavimui. Galutinis veiksmų planas remsis šioje ir kitose diskusijose pateiktais siūlymais bei komentariais.

Diskusijos pradžioje moderatorius trumpai pristatė pameistrystės finansavimo Lietuvoje kontekstą. Ir plėtros kryptis ir pameistrystės organizavimo bruožus. Diskusija vyko pagal šiuos pagrindinius keturis klausimus:

1. Kuo skiriasi pirminio profesinio mokymo programos organizavimas mokykline ir pameistrystės forma?
2. Kaip kokybiškiau organizuoti pirminio profesinio mokymo pameistrystės programas?
3. Kaip paskatinti modulinų programų įgyvendinimą pameistrystės forma?
4. Kokie pameistrystės tipo pirminio profesinio mokymo programų organizavimo būdai yra galimi šalyje?

Diskusija paliečia visus klausimus. Kiekvieno klausimo atveju moderatorius pateikė siūlymus, grįstus pirminiu veiksmų planu bei kitų ES šalių narių patirtimi, ir kėlė susijusius klausimus.

Pagrindinės įžvalgos:

- **Kuo skiriasi** pirminio profesinio mokymo programos organizavimas mokykline ir pameistrystės forma? Diskusijos moderatorius išskyrė šiuos skirtumus: praktinio mokymo įmonėse kokybės kontrolė; mokymosi rezultatų užtikrinimas; mokinų sąmoningumas bei informuotumas. Dalyviai pasiūlė šiuos papildomus skirtumus:
 - o PMĮ turi daugiau dėmesio skirti įmonėms su jomis tariantis, ko jos norėtu ir pagal šių norus (jei i kur įmanoma) adaptuoti mokymo programas. Tos programos gali būti ir eksperimentinės (pvz., pastatų restauratoriaus mokymo programa);
 - o PMĮ taip pat turi daugiau dėmesio skirti mokiniams. Pavyzdžiui, Kauno statybos ir paslaugų mokymo centre buvo vykdomas eksperimentas, kuomet 2016 m. rugėjį stebėta, kaip pastatų restauratoriaus mokymo programos mokiniai įgyja praktinius gebėjimus istorinio paveldo objekte. Iš 25 mokinų buvo atrinkta 13, kurie tapo pameistriniai – buvo sudaryta trišalė sutartis ir jiems priskirtas gamybos meistras įmonėje. Pasak V. Zubro, PMĮ labai svarbu matyti mokinį, ypač jei šis susiduria su sunkumais (pvz., buvo priskirtas grupei asmenų, kurie

- niekur nesimoko ir niekur nedirba). PMJ turi dėti pastangas, kad tameistriai tinkamai suprastų, kur jie atėjo ir kad jie turi galimybę įgyti kvalifikaciją.
- Pačios įmonės yra aktyvesnės ir labiau siekiančios bendradarbiavoti. Pavyzdžiu, Ukmurgėje šešios metalo apdirbimo įmonės bendradarbiavo su Ukmurgės technologijų ir verslo mokykla rengiant metalo apdirbimo staklininko programą tameistrystės forma. UAB Stansefabrikken sukūrė tameistrių supažindinimo su įmonės veikla programą, moka profesijos meistrui priedą prie atlyginimų už tameistrių mokymą, priklausomai nuo šio mokymo rezultatų (šeje tikrinami brėžinio skaitymo, matavimo ir kitais testais baro/gamyklos padalinio meistrui, kuriam yra tiesiogiai pavaldūs profesijos meistrai –mokytojai). Pasak įmonės atstovo, įmonė dirba su PMJ ne tik tam, kad gauti kelis tameistrius, bet irapti patrauklesne kitiems, būsimiems mokiniams;
 - Egzistuoja didelė tikimybė, kad asmeniui nebus suteiktos visos praktinio mokymo metu numatytos kompetencijos ir PMJ turės tameistrį siustyti į kitą įmonę arba užpildyti kompetencijų spragas savo ar kitos PMJ mokymo bazėje. Taip yra dėl įmonių specializacijos – pasak įmonės atstovo, „kas tinka viskam, tai netinka niekam“. Tačiau, kaip pažymėjo Ukmurgės technologijų ir verslo mokyklos atstovas A. Minkštinas, mokyklinės formos baigiamojoje praktikoje, kaip ir tameistrystėje, mokinys ne visada gali gauti tai, kas mokymo programoje yra. Visgi tameistrystė atveju mokymo programas dalis įmonėje yra didesnė;
 - Didesnė tameistrių motyvacija ir jų sąmoningumas. Tameistrų motyvuojama gaunamas atlyginimas, supratimas, kad gali teoriją taikyti praktikoje, profesijos meistro dėmesys. Pažangios įmonės, praktikuojančios tameistrystę (pvz., UAB Stansefabrikken), taiko tameistriams įvairias motyvavimo sistemas. Jose tameistriai dalyvauja kartu su kitais darbuotojais. Baigus mokymosi programą tameistrys turi visas galimybes pasiekti aukščiausią kategoriją šioje įmonėje;
 - Gali pasitaikyti daugiau nesutarimų su įmonėmis nei mokyklinėje formoje, dėl tameistrio mokymo įstaigoje praleidžiamo laiko. Ne visos įmonės lengvai išleidžia tameistrius atgal į mokymo įstaigą. Jei tameistrystės iniciatorius ne įmonė, šios problemos gali būti aštresnės (įmonės mažiau suinteresuotos, kad asmuo mokymo įstaigoje įgys platesnes kompetencijas). Pavyzdžiu, Visagino technologijos ir verslo profesinio mokymo centro atveju, UAB Intersurgical buvo programos iniciatorė, todėl ji geranoriškai moka tameistriams atlyginimą ir už tą laiką, kurį šie praleidžia mokymo įstaigoje;
 - PMJ patiria didesnius kaštus programos organizavimui. Pavyzdžiu, atskiras žmogus turi administruoti programą (fiksuoти skiriamą laiką, pildyti dienynus, asmeniškai konsultuoti meistrus ir t.t.);
 - Tieki PMJ, tieki LR švietimo ir mokslo ministerija turi būti lankstesni vykdant tameistrystės programas. Pavyzdžiu, pasak LR švietimo ir mokslo ministerijos atstovės jei tik yra poreikis, PMJ turi priimti bet kuriuos asmenis ir bet kada. Pavyzdžiu, jis minėjo atvejį, kuomet mokymo programos vykdomos daugiau metų, bet siauresnėje srityje (taip yra Vokietijoje, Francūzijoje);
 - Tameistriui gali reikėti daugiau laiko skirti susipažinti su įmone, ypač tuo atveju, jeigu tameistrys nėra anksčiau dirbęs ir/ ar turi menkas bendrąsių kompetencijas. Be to, kai kuriuose sektoriuose ilgesnis įvadas įmonėje gali būti privalomas dėl sektorius specifiko (pvz., brangių ar sudėtingų įrengimų).
 - Kaip **kokybiškiu** organizuoti pirmonio profesinio mokymo tameistrystės programas? Diskusijos moderatorius išskyrė šias galimybes: a) Profesijos mokytojo ir profesijos meistro bendradarbiavimas (užtikrinant kokybišką mokymąsi PMJ ir įmonėje) apimant atsakomybes, apmokėjimo už darbą pokyčius, kvalifikacijos tobulinimą, sektoriniai praktinio mokymo centrų vaidmenį, PMJ ir/ ar įmonės administracijos paramą; b) tameistrystės organizavimo gairės; c) mokinų grupių lankstumas (pvz., mažesnės mokinų grupės); d) e-sprendimai (e-dienynai, tameistrių atsiliepimai interneto svetainėje); e) mokymo įmonės kokybės kontrolė (PMJ ir ŠMM švietimo kokybės ir regioninės politikos departamento vaidmuo); f) būsimiems tameistriams sudaromos sąlygos susipažinti su įmone ir jos veikla; g) mokymo vykdymas pakopomis atsižvelgiant į sektorius specifiką; h) biudžetinių ir viešų PMJ sąlygos vykdyti tameistrystę yra vienodos; i) stiprūs PMJ marketingo/ pardavimo skyriai. Dalyviai išskyrė šias galimybes:
 - Gerai su darbdaviu suderinti mokymo programą ir mokymo planą su grafiku. Tinkamai suderinus išaiškėja: ar reikia pratęsti programą, ar reikia kitos; kokios teorijos ir praktikos proporcijos reikalingos; kiek praktinio mokymo turi būti organizuojama įmonėje, kiek PMJ;

- Vertinimas turi būti atliekamas tiek PMĮ, tiek įmonėje – profesijos mokytojas ir profesijos meistras turi vertinti pameistrių pagal temas ir pamokas. Galutiniam vertinimui svarbu turėti formas ir nustatyti kokią procentinę galutinio pažymio dalį rašo PMĮ, kokią įmonė ir kokią mokinys;
 - Išplėsti el. parašo galimybes, kad profesijos meistras galėtų, pavyzdžiu, pasirašyti galutinio vertinimo dokumentą e-dienyne nevykdamas į PMĮ ar pastarosios atstovui nevykstant į įmonę. Tai ypač aktualu tais atvejais, kai yra nemažas atstumas tarp PMĮ ir praktikos įmonės;
 - Reikalingi šablonai įvairiems dokumentams, pavyzdžiu: sutartims; vertinimams, mokymosi apskaitos dokumentams; mokymo planams ir jų korekcijoms ir t.t.
 - Būtina atskira finansavimo metodika, kuri pritaikyta pameistrystės programoms. Taip bus atsakyta į daugybę su programos organizavimu susijusių klausimų (pvz., kaip viduryje programos pereiti nuo mokyklinės į pameistrystės formą; kaip tinkamai paskirstyti lėšas);
 - Reikia geriau suprasti, ko reikia versliui. UAB Stansefabrikken atstovas V. Vilimas siūlė „eiti ir daryti“ nesistengiant numatyti visų problemų iš anksto, o sprendžiant jas pakeliui. Pasak jo, papildomas finansavimas profesijos meistrui padėtų, nes meistrą atlaisvintų nuo darbo visiškai (įprastai profesijos meistras gauna planą ir jei gauna mokyti pameistrių, to pano nevykdo);
 - Pameistrystės forma tinkamiausia tik toms įmonėms ir tiems mokiniams, kurie rodo iniciatyvą;
 - LR ūkio ministerijos priemonė „Kompetencijų vaučeris“ gali paskatinti pameistrystės plėtrą, kadangi ji skatins bendradarbiauti PMĮ su įmonėmis. Ši priemonė gali paskatinti įmonių interesą PMĮ pasiūla, ypač pameistrystės programomis. Todėl šią priemonę reikytų sieti su pameistrystės populiarinimu;
 - Išplėtoti mechanizmus, remiantis kuriais būtų galima PMĮ nutraukti sutartį su įmonė ir ar mokiniu dėl pagrįstų priežasčių;
 - Reikalingos pameistrystės organizavimo gairės. Pavyzdžiu, viena PMĮ kélė klausimą – pameistrystės programa vykdoma pagal trišalę ir darbo sutartis, tačiau jeigu pastaroji nutraukiama, kaip daryti su trišale – nutraukti ar surasti pameistriui kitą įmonę?
 - Didesnį dėmesį pameistrystės programose kreipti ir į pameistrio darbo efektyvumo klausimą – ne tik mokyti, kaip tinkamai daryti užduotį, bet kaip ją kokybiškai atlikti por trumpiausią įmanomą laiką.
- Kaip paskatinti modulinų programų įgyvendinimą pameistrystės forma?
 - Šiuo metu nėra iki galio aišku, ką daryti tuo atveju, jeigu pameistrystės įmonė negali pasiūlyti darbo (pvz., pastatų restauravimo įmonėje ilgą laiką nėra objekto) – reikia keisti sutartį ar imtis kita žingsnių?
 - Visos mokymo programos turi kodus. Keltas klausimas, ar turėtų pameistrystės modulinę programa turėti atskirą kodą su savo laisvėmis ir dalykais? Dauguma dalyvių sutarė, kad tokis sprendimas gali būti logiškas įtinkamai pagrindus. Pavyzdžiu, mokyklinių formų būtybė numatoma daugiau darbo su mokiniių grupe valandų, o pameistrystei – konsultacinių valandų darbui su pavieniais pameistriais ir įmonės atstovais;
 - Iki šiol buvo parengtos modulinės programos mokyklinių profesinio mokymo formai. Klausimas, ar galima tokias pritaikyti pameistrystei? Dauguma dalyvių sutarė, kad neverta turėti skirtinges programas pagal profesinio mokymo formas, o vadovautis tomis pačiomis programomis adaptuojant jų turinį.
- Kokie pameistrystės tipo **pirminio profesinio mokymo programų organizavimo būdai** yra galimi šalyje? Moderatorius pasiūlė šiuos būdus: a) stojama į programą tik po bandomojo laikotarpio įmonėje; b) programos didžioji dalis vykdoma sektoriniame praktinio mokymo centre; ir c) programa vykdoma keliose įmonėse (tam pačiam pameistriui). Dalyviai pasiūlė kelis papildomus būdus/ pasirinkimus:
 - Jeigu pameistrys nutraukia darbo sutartį, jis gali pereiti mokyti pagal profesinio mokymo mokyklinę formą trišalės sutarties pagrindu;
 - Pameistrystė mokiniams, kurie mokosi pagal trejų metų profesinio mokymo programas su viduriniuoju išsilavinimu. Paskutiniais metais šie mokiniai, jiems su(si)radus tinkamai darbdavę, galėtų mokyti pagal pameistrystės mokymo formą.
- **Kiti pastebėjimai:**
 - Buvo sutarta, kad būtina suteikti daugiau aiškumo pameistrystės finansavimo klausimui. Dalyviai siūlė įvairias pameistrystės finansavimo galimybes, pavyzdžiu:

- Kompensacija darbdaviui už tą laiką, kai jis išleidžia pameistrį į PM;
- Paskirstyti 2 proc. iš socialinio draudimo įmokų biudžeto pameistrystės įmonėms. Tačiau, pasak LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovės, draudiminių lėšų (užimtumo fono) nenorima painioti su aktyviomis darbo rinkomis priemonėmis.
- Pagrindinis priėmimas į pameistrystės ir kitas profesinio mokymo programas visgi vykdomas kiekvienų metų rugsėjo 1 d. Negalima numatyti visiškos laisvės į programas priimti bet kuriuo metu.

1.4. Apskritojo stalo diskusija „Pameistrystės įgyvendinimo veiksmų planas“

Renginio data ir vieta: 2016 m. lapkričio 8 d. 13:00 – 17:00, LR Švietimo ir mokslo ministerija, Kolegijų salė

Moderatorius: Simona Gaušas, UAB „Visionary Analytics“ Partneris/ Tyrimų vadovas

Dalyviai: 11 asmenų

Tai ketvirtoji apskritojo stalo diskusija vykdyta pagal Erasmus+ programos projektą „Nacionalinės pameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje (WBL-Balt)“. Be kitų veiklų, projekte Lietuvai numatoma parengti galutinį pameistrystės veiksmų planą ir pateikti galutinius pasiūlymus dėl pameistrystės reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo.

Diskusijos tikslas: patobulinti jau parengtą pirmąjį veiksmų planą pagrindinį dėmesį skirlant veiksmų planui. Galutinis veiksmų planas remsis šioje ir kitose diskusijose pateiktais siūlymais bei komentariais.

Diskusijos metu moderatorius pristatė pameistrystės įgyvendinimo veiksmų plano principus, pagrindinius etapus (žingsnius), kiekvieno etapo detales ir grafiką. Dalyvių buvo klausama šių klausimų:

1. Pateiktų idėjų vertinimas;
2. Alternatyvūs pasiūlymai;
3. Veiksmų plano įgyvendinimo sąlygos (veiksnių, į kuriuos svarbu atkreipti dėmesį);
4. Povaikis švictimo sistomai;
5. Jūsų klausimai.

Diskusija palietė visus veiksmų plano etapus. Žemiau pateikiamas pagrindinės diskusijos ižvalgas:

- **Veiksmų plano principai:**
 - Darbdavių atstovai akcentavo siekį panaudoti ES paramą pameistrystės sistemos tvarumui užtikrinti (kad pameistrystė nesibaigtų tuomet, kai baigiasi ES projektai). Todėl visų pirmiai jie išreiškė sisteminių paskatų, kurios nesiremia finansiniais instrumentais (pvz., PMĮ direktorių atlyginimų dalis, priklausanti nuo to, kaip įstaiga vykdo pameistrystės programas) poreikių. Taip pat jie išreiškė norą, kad ministerijos nekurtų atskirų pameistrystės sistemų. Norima su tuo susijusių konkrečių teisės aktų korekcijų;
 - Komentuotas principas turėti kiekybinį tikslą – svarbu pagrasti realiu tyrimais nustatytu poreikiu. Be to, pasak darbdavių atstovo, kur kas svarbiau kurti sisteminės priežiūros poreikiu. Tarp jų: didinti profesinio mokymo prestižą; mažinti konkurenciją tarp pameistrystei plėtotis. Tarp jų: didinti profesinio mokymo prestižą; mažinti konkurenciją tarp gimnazijų ir PMĮ (kad gimnazijos ir savivaldybės sistemingai nenukreiptų mokinį vien tik į aukštąjį mokslą, o valdytų srautus remiantis objektyviai nustatytais mokinį poreikiais);
 - „Pameistrystės iniciatorius“ gali būti klaidinantis terminas. Reikia patieškoti alternatyvų – pvz., pameistrystę renkasi bet kuris proceso dalyvis (PMĮ, pameistrys ar įmonė);
 - Darbdavių atstovai pabrėžė, kad LR ūkio ministerijos priemonei „Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje“ nėra gairių kaip vykdyti pameistrystę;
 - Pasak įmonės atstovės, reikia teisingai pristatyti įmonėms pameistrystę – kas tai yra ir kodėl jos reikia.
- **0 etapas: vizija, planas ir komunikacija:**
 - Dalyviai kėlė klausimą, kas valdys ir koordinuos visą pameistrystės įgyvendinimo procesą. Pagrindinė koordinuojanti institucija bus LR švietimo ir mokslo ministerija kartu su

- užtikrinti finansinė parama. Siekiant, kad įmonės vykdytų savo įsipareigojimus, parama turi būti siejama su rezultatais ir jų kokybe;
- Visgi, pasak darbdavių atstovo, yra du mokymo fondo pasirinkimai – visuotinis mokymo fondas (įmonės moka nori jos to ar nenori nepaisant to, ar jos priima pameistrius, ar ne) arba savanoriškas mokymo fondas (kuriame įmonės moka stojamajį mokesčių tik tuomet, kai priima pameistrį, pvz., Ispanijos atveju). Pastarojo tipo mokymo fondas yra įmanomas kai kuriuose šalies sektoriuose (t.y. įmonėse su pažangia personalo politika). Visgi kai kuriuose šalies sektoriuose (t.y. įmonėse su pažangia personalo politika). Visgi darbdavių atstovas skeptiškai žūri į pinigų mokėjimą įmonėms – daugelis didelių įmonių turi savo mokymo įmones ir nepageidauja papildomos paramos.
 - **Kur mes link einame (vizija):**
 - Pasak darbdavių atstovų, tokia vizija yra būtina. Tiek dalyviai klausė, aple kokią viziją kalbama – tiek pameistrystės ar visos profesinio mokymo sistemos?
 - PMĮ atstovas pastebi tendenciją, kad tarp įstojušių mokinii vien didesnė dalis yra dirbantys asmenys. Pagrindinė priežastis – mokiniai negali pragyventi mokydamiesi pagal mokyklinę formą. Pasak darbdavių, klausimas ar tokiu atveju pameistrystės forma yra tinkama – mokymosi forma neturėtų būti pritemptama socialinėms problemoms (pvz., nedarbui) spręsti.

1.5. Apskritojo stalo diskusija „Pameistrystės vizija ir veiksmų koordinavimas įgyvendinant Veiksmų planą“

Renginio data ir vieta: 2016 m. lapkričio 11 d. 10:00 – 13:00, LR Švietimo ir mokslo ministerija, Kolegijų salė

Moderatorius: Simonas Gaušas, UAB „Visionary Analytics“ Partneris/ Tyrimų vadovas

Dalyviai: 11 asmenų

Tai penktoji apskritojo stalo diskusija 2016 metais, vykdyta pagal Erasmus+ programos projektą „Nacionalinės pameistrystės organizacijos: mokymosi darbo vietoje įgyvendinimas Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje (WBL-Balt)“. Be kitų veiklų, projekte Lietuvai numatoma parengti galutinių pameistrystės ir Estijoje veiksmų planų ir pateikti galutinius pasiūlymus dėl pameistrystės reguliavimo, valdymo ir darbdavių įtraukimo.

Diskusijos tikslas: patikslinti pameistrystės viziją Lietuvai ir aptarti veiksmų plano įgyvendinimo veiksmus. Galutinis veiksmų planas remsis šioje ir kitose diskusijose patenktais siūlymais bei komentarais.

Diskusijos metu moderatorius pristatė šiuos elementus:

1. Svarbiausias pameistrystės vizijos sritis: skiriameji bruožai; vieta švietimo ir mokymo sistemoje; valdymas; bendradarbiavimas tarp mokymosi vietų; įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms; finansavimas ir išlaidų pasidalinimo mechanizmai; ir kokybės užtikrinimas;
2. Esminius veiksmų plano įgyvendinimo aspektus apimant: detalius veiksmus ir jų planavimą laike bei skirtinį iniciatyvų suderinamumą tarpusavyje. Likusių aspektų – veiksmų plano įgyvendinimo sąlygų ir išmoktų pamokų – nebuvo spėta aptarti.

Žemiau pateikiamas pagrindinės diskusijos ižvalgos:

- **Pameistrystės vizija šiose srityse:**
 - Skiriameji bruožai, vieta švietimo ir mokymo sistemoje:
 - Dauguma dalyvių nesutiko skirti pameistrystės ir pameistrystės-tipo programas – pameistrystės dalyviams gali būti dar labiau nebeaišku. Pasak LR švietimo ir mokslo ministerijos (ŠMM) atstovo, turime apsispresti ar taikyti griežtają ar paprastesnę (kaip, pvz., dualinis Vokietijoje) pameistrystę. Mokyklinė forma pirmai specialybei (asmenims su pagrindiniu ar vidurinio išsilavinimu, ketvirto lygio programoms) įgyti (asmenims su pagrindiniu ar vidurinio išsilavinimu, ketvirto lygio programoms) įgyti yra geriausia – Lietuvoje mes nesame priaugę pameistrystei, išimties nebent tarptautinės kompanijos. Pasak jo, reikytų kelti kartelę aukštai ir siekti įgyvendinti pameistrystę mažesnėmis apimtimis, bet geriau (t.y. pameistrystę griežtaja prasme). Tačiau apibrėžimo, kurį pateikia Profesinio mokymo įstatymas pakanka, detales belieka susireglamentuoti po įstatyminiiais teisės aktais;

- Plėtojamas modulinis profesinis mokymas. Todėl vienas esminių pameistrystės bruožų – ilgalaikis mokymas – tampa mažiau aktualus;
 - Palankiai sutikta idėja apsibrėžti tikslines pameistrystės grupes. Tačiau pastebėta, kad paminėtos ne visos grupės ir be išvardintų dar svarbos šios: mokiniai (pvz., įstoję į profesinio mokymo programas po bendojo lavinimo); nekvalifikuoti darbuotojai (ne tik be vidurinio, bet ir be bendruų kompetencijų); kvalifikuoti, bet nedirbantys asmenys. Pasak ŠMM atstovo, efektyviausia pameistrystė būtų pradėti su rizikos grupėmis (kaip, pavyzdžiu, neįgalieji) ir nekvalifikuotais darbuotojais;
 - Pasak darbdavių atstovo, tikėtina, kad įmonės pačios finansuos programas tik kvalifikuotų darbuotojų atveju, likusios yra atskirų ministerijų objektas;
 - Akcentuota, kad pameistrystė nėra pramoninis mokymo būdas (pvz., komplektuoja grupes po 25 mokinius, reglamentuoja, kada asmuo turi įstoti ir kada baigti ir t.t.). Turi būti orientuojamasi į asmenį;
 - Neformaliojo švietimo formas renkasi asmuo ir jos nereglementuojamos. Tačiau sutarta, kad yra svarbu nevadinti neformaliųjų programų pameistryste jei šios neatitinka šio tipo programom keliamų reikalavimų. Pasak darbdavių atstovo, aktualus kompetencijų pripažinimo klausimas – mes turime suprasti, kad tas žmogus, kuris įgijo staliaus kvalifikaciją pameistrystės forma, turi panašias kompetencijas, kaip asmuo, įgijęs šią specialybę mokykline forma. Kilo diskusija, kada galima laikyti, kad sektorinių asociacijų suteikiamas kompetencijų pripažinimas yra tinkamas. Sutarta, kad vertinimo komisija turi susidėti iš kvalifikuotų PMĮ ir verslo atstovų. Verslui kompetencijų vertinimams turi būti garbė ir jis turi tam numatyti kvalifikuotus, šioje srityje dirbančius atstovus;
 - Vienas aptartų klausimų – kaip panaikinti konkurenciją tarp profesinio mokymo ir aukštojo mokslo. Galimybes suteikia: profesinis orientavimas, griežtesni reikalavimai į universitetus. Kitos galimybės – sujungti tėstinių ir pirminių profesinių mokymų, svarstyti galimybę uždaryti suaugusiųjų mokyklas savivaldybėse, sutartys tarp mokymo įstaigų dėl studentų galimybės eksperimentuoti su PMĮ esančia iranga arba galimybė papildomai įgyti kitą, susijusią specialybę arba profesijos mokytojams mokyti atskirus studijų modulius ar net visq programą. Visgi dėl aukštostos aukštojioms mokykloms suteiktos autonomijos dėl išvardintų ar kitų galimybių gali susitarti tik pačios mokymo įstaigos.
- **Valdymo sričiai esminių komentarių nebuvo;**
 - **Bendradarbiavimas tarp mokymosi vletų:**
 - Bent dalis dalyvių sutiko, kad gali būti tikslinga pameistrystės programom suteikti atskirus kodus, nes tai galėtų palengvinti apskaitą;
 - Darbdavių atstovas klausė ar marketingas yra bendras šalies, ar kiekvienos PMĮ klausimas. Tai profesinio mokymo populiarinimo klausimas ir jų šalies mastu būtų tikslinga integruoti su profesiniu orientavimu ir populiarinimo iniciatyvomis. Visgi PMĮ atstovai tikino, kad reikia stiprinti ir kiekvienos PMĮ marketingo resursus, nes nuo to priklauso šių verslumas. Svarbu, pasak darbdavių atstovo, diegiant marketingo iniciatyvas neužmiršti profesinio mokymo kokybės. Svarbu, kad marketingas būtų siejamas su karjera, nes jaunimas neturi karjeros planavimo gebėjimų.
 - **Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms:**
 - Darbdavių atstovai komentavo, kad tėvų ir jaunimo panašios organizacijos susiduria su riboto atstovavimo problema. Be to, nei viena iš minėtų organizacijų nekalba apie profesinį mokymą. Be minėtų, nevyriausybinės organizacijos (pvz., „Kam to reikia“ iniciatyva) padeda orientuoti tikslines grupes, todėl jas būtina traukti į komunikacijos procesą;
 - Pasak darbdavių atstovo, profesinio mokymo pajėgumas nėra mažesnis nei aukštųjų mokyklų, todėl svarbu parodyti, ką sistema turi. Daug vilčių sieja su profesiniu orientavimu – reikia jaunimui parodyti PMĮ prieš jam pasirenkančių kur stoti. Anot neseniai atlikto VU tyrimo, 70 proc. studentų specialybę rinkosi ne patys (stojo ten, kur rekomendavo tėvai ir/ar kur stojo jų draugai). Išin sunku pakelsti sistemą, kai tėvai moka pinigus už valky mokslą (todėl galutinis sprendimas dažnai būna jų);
 - Pasak PMĮ atstovo, regionuose bendojo lavinimo mokyklos sudaro visas įmanomas priežastis, kad jų mokiniai nepamatytų sektorinių praktinio mokymo

PRIEDAS 2 – Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizė ir rekomendacijos

2.1. Europos profesinio mokymo plėtros centro studijos išvados ir rekomendacijos

2.1.1. Pameistrystės situacijos Lietuvoje analizės išvados

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

- 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 tēstinio (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 galo suvokia savo įsipareigojimų apimtis ir jų detales. 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.

CEDEFOP studija parodė, 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:

- **Viesta švietimo ir mokymo sistemoje:** įstatymuose neregulamentuojamas pameistro statusas, kas apskunkina 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 tēstinumo apmokant profesijos meistrus ir profesijos mokytojus tiek organizuoti pameistrystės procesą, tiek specifinių dalykinio-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;
- **Atitinktis darbo rinkos poreikiams:** nėra sistemingai stebimi ir vertinami pameistrystės plėtros pasiekimai ir rezultatai, neatliktas pameistrystės poveikio vertinimas.

2.1.2. Vizija ir rekomendacijos dėl atskirų analizės sričių

CEDEFOP studioje 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 analitiniam modeliye.

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

Analizės sritis	Palankios sąlygos	Iššūkliai
1. Skiriamieji bruožai; vieta švietimo ir mokymo sistemoje	<ul style="list-style-type: none">Telsės aktų patalbos pagerinio sąlygas pameistrystei;Aktivios darbo rinkos politikos priemonės, aplinančios mokymąsi pameistrystės būdu, yra susietos ir atitinka profesinį	<ul style="list-style-type: none">Pameistrystės apibūdīmas ir Socialinio modelio pataisos (ypač dvejopio pameistro – mokinio ir darbuotojo – statuso išaiškinimo klausimais);Aliski sistemos vizija, planavimas (klekybinių tikslų) ir reikiami ištekliai;Pameistrystės įgyvendinimo koordinavimas;

Analižės sritys	Palankios sąlygos	Iššūkliai
	mokymą reglamentuojančių teisės aktų nuostatas.	<ul style="list-style-type: none"> Aiškūs keliai tarp profesinio ir aukštojo mokslo.
2. Valdymas	<ul style="list-style-type: none"> Aktivus ŠMM, ŪM ir SADM bendradarblavimas. 	<ul style="list-style-type: none"> Pastaugos telkėjų ir vartotojų konsultavimas „vieno langello“ principu; Profesinių sąjungų, tėvų ir jaunimo organizacijų valdmuo plėtojant pameistrystę; Adekvatūs darbdavlių organizacijų gebėjimai ir resursai.
3. Mokymosi turinys ir mokymosi rezultatai	<ul style="list-style-type: none"> Nauji profesinialū standartai (bent kai kuriems sektoriams)¹⁰; Įteisintamos ir išbandomos modulinės programos, nustatyta jų rengimo ir patvirtinimo tvarka; Baigiamajų mokymosi rezultatų vertinimą atlieka išorinės organizacijos. 	<ul style="list-style-type: none"> Balandas tarp įmonėi/ sektorui specifinių ir bendrų kompetencijų; Modulinės programų organizavimas pameistrystės forma; Neformalai ar savivietės būdu įgytų kompetencijų pripažinimas; Mokinlių ir mokytojų malnai; Specifinių kursų (pvz., higienos, prėsgaisrinės saugos) integracija; Profesinio mokymo įstaigų specializacija (pvz., profesijos, sektorius ar regiono pagrindu); Sertifikatas, detalizuojantis pameistrų įgytus praktinius gebėjimus ir stiprybes; Mokymo turinio atnaujinimas, realių darbo sąlygų simuliacijos; Detalus ir asmeniulai adaptuotas mokymosi planas; Gretos profesinių standartų atnaujinimo procedūros; Aktivus įmonių dalyvavimas praktiniu mokymo rezultatu vertinime.
4. Bendradarblavimas tarp mokymosi vietų	<ul style="list-style-type: none"> Parengtos pameistrystės įgyvendinimo galrės įmonėms ir mokymo įstaigoms¹¹; Nuo seno puoselėjama įmonių ir profesinio mokymo įstaigų bendradarblavimo tradicija bei įvairių bendradarblavimo būdai. Daugeliu mokytojų ir įmonėse dirbančiu praktiniu mokymo vadovu turi šio bendradarblavimo patirties; Tam tikros patirties įgyta ir įgyvendinant ESF finansuojamus projektus; Atidaryti visi 42 sektorinių praktinių mokymo centrų. 	<ul style="list-style-type: none"> Sektorinių praktinių mokymo centrų valdmuo vykdant pameistrystę; Patogus mokymosi darbo vietoje flksavimas e-forma; Pameistrystės mokinlių grupių lankstumas (pvz., mažesnės mokinlių grupės); Mokymo įstaigos vykdo pameistrystės įmonių kokybės kontrolę; Įmonės sudaro sąlygas pameistriams įgyti visus reikiamus praktinius gebėjimus; Būsimieji pameistrams sudaromas sąlygos susipažinti su įmone ir jos veikla; Mokymo vykdymas pakopomis įmonėje ir mokymo įstaigoje atsižvelgiant į sektorius specifiku; Stiprus profesinio mokymo įstaigų marketingo/ pardavimo skyriai; Bludžetinių ir viešų mokymo įstaigų sąlygos vykdyti pameistrystę yra vienodos. Eksperimentavimas su skirtingomis organizavimo formomis.
5. Įmonių dalyvavimas ir parama įmonėms	[gyvendinamų darbdavlių] ir rinkimo priemonės (sektorinių susitarimų; dalininkai).	<ul style="list-style-type: none"> Pameistrystės komunikacijos strategija; Mokymo įstaigos yra udekviučiai pasirengusios vykdyti pameistrystę su SVV įmonėmis; Stiprus pameistrų bendreių gebėjimai; Geras pameistrystės kaštų/ naudos santykis įmonėms; Mokymo įstaigos padeda įmonėms: profesijos meistrams sutelkia pedagogines kompetencijas; aktyviai stebi pameistrų mokymosi įmonėje pažanga; Pameistrystės organizavimo formoje išspręsti visi su komercinėmis paslaaptimi susiję klausimai; Apdovanojami geriausi pameistrystės vykdytojai.
6. Reikiškavimai ir parama profesijos mokytojams ir profesijos meistrams	<ul style="list-style-type: none"> Ankstynių projektių rezultatai (mokymo metodikos ir apmokyti profesijos mokytojai ir profesijos meistrų). 	<ul style="list-style-type: none"> Passinaudojama ankstynių projektių rezultatais (mokymo metodikos ir apmokyti profesijos mokytojai ir profesijos meistrų); Adekvatūs resursai profesijos mokytojų ir profesijos meistrų motyvuotam bendradarblavimui; Profesijos meistrų pedagoginių kompetencijų ir profesijos mokytojų technologinių kompetencijų tobulinimas.
7. Finansavimas ir išlaidų pasidalinimo mechanizmai	<ul style="list-style-type: none"> Ženkli ES parama profesiniams mokymui 2014 – 2020 m. 	<ul style="list-style-type: none"> Finansinės paskatos pameistrystės pasiūlai ir paklausai skatinant; Finansinės paskatos paklausai pirmiai išbandomos pilotiniu pagrindu ir koncentruojamas į mažas įmones; Išplėtoti nefinansinės paramos būdai; Dominuoja netlesloginė (kompenzavimas), o ne tiesioginė (subsidijs) finansinė parama; Vertindami sąnaudas darbdavai atsižvelgia į visą pameistro kuriamą naudą; Parama pameistrams harmonizuojama remiantis objektyviais kriterijais;

¹⁰ Energetikos; apgyvendinimo ir maitinimo; statybos; informacinių technologijų ir komunikacijų; transporto pastaugų ir saugojimo; medienos gaminių ir baldų gamybos; tekstilių, aprangos ir odos dirbinių gamybos; svelkatos priežiūros, grožio ir sveikatingumo pastaugų; žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės ir maisto produktų gamybos; inžinerinių pramonės gaminių gamybos.

¹¹ Projekto „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ rezultatas.

Analizės sritys	Patankios sąlygos	Išsūkiai
8. Kokybės užtikrinimas	<ul style="list-style-type: none"> • 2014 m. atlikti programų Įgyvendinimo kokybės vertinimai, įgyvendinti ES projektai išorinio vertinimo srityje. Tačiau jų rezultatai yra bendri, nesiejami su pameistrystės įgyvendinimu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Finansinė parama yra paremta sisteminę stebėseną, o jos rezultatyvumas ir poveikis – sisteminai vertinami; • Specialios draudimo schemas didina toleranciją rizikai. • Egzistuoja įmonių akreditacijos ir atsilieplinės sistemos; • Mokymo įstaigos vertinamos pagal kokybiinius kriterijus (pvz., pameistrių įsūkinių); • Finansinė parama profesinio mokymo įstaigoms ir įmonėms siejama su rezultaty kokybe; • Adekvatūs resursai programų, vykdomy pamelstrystės organizavimo forma, išoriniam kokybės vertinimui atlikti; • Nuolat vykdomas programų, vykdomy pamelstrystės organizavimo forma, vartotojų nuomonės apklausos; • Bendra profesijos mokytojo ir meistro atsakomybė vertinant pamelstrystę.
9. Pameistrystės darbo ir mokymosi sąlygos	<ul style="list-style-type: none"> • Įgyvendinti ES projektai profesinio orientavimo ir konsultavimo srityje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Telsės aktuose aplibrėžtas pamelstyro statusas; • Gairės pameistriams kalbėti dalyvauti pameistrystėje; • Darbdavliai įdarbina pameistrius savo įmonėse; • Velksminga profesinio orientavimo ir konsultavimo sistema; • Profesinio mokymo įstaigos aktyviai ieško ir informuoja potencialius mokinius; • Telsės aktuose numatytais maksimalus galimas laikas, kurį pameistrys išpareigoja dirbtai įmonėje tuo atveju, kai pameistrystė mokymo kaštus dengia darbdavys; • Mokymasis darbo vietoje prasideda jau pirmaisiais programos metais; • Jaunimo organizacijos aktyviai reklamuoją profesinį mokymą ir pameistrystę; • Egzistuoja sprendimai, kai įmonė negali sutelkti visų numatytyų praktinėlių kompetencijų; • Stojimo metu vertinama ir mokinį motyvacija dirbtai pasirinktoje profesijoje/ sektoriuje.
10. Atitinktis darbo rinkos poreikiams	<ul style="list-style-type: none"> • Kuriamas specialistų kvalifikacijų žemėlapis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemingai nacionaliniu mastu stebimas pamelstrijų įsūkinių ir karjera; • Pilotinių projektų koncertuojami sektoriuose su didžiausiomis darbo jėgos gebėjimų pasiūlos ir paklausos neatitinkimis; • Atliekami esamų ir naujų priemonių poveikio vertinimai.

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

2.1.3. Rekomendacijos dėl tolesnių veiksmų

CEDEFOP studijoje pateikiamos rekomendacijos dėl konkrečių veiksmų plėtojant ir įgyvendinant pameistrystę Lietuvoje. Pagrindinės idėjos apibendrinamas 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 aiški tikslą kiek pameistrių sieklama apmokyti iki nustatyto termino;
- Pirminiame profesiniame mokyme pameistrystė iš pradžių įgyvendinama kaip mažos apimties nacionalinis pilotinis projektas tiks keliose pasirinktose profesijose ir ar sektoriuose, kur yra žymiausi/ aktualiausi darbo rinkos poreikių. Ilgalaikiui, valstybė ir socialinių partnerių gali išplėsti šios mokymosi formos taikymą kitiem sektoriams. Tai gali apimti šiuos veiksmus:
 - Identifikuoti profesijas/ sektorius su labiausiai pagrįstais darbo rinkos poreikiais ir įmonių galmybėmis vykdysti pameistrystę (pvz., kviesti sektorius, su kuriais iki šiol pasirašytos bendradarbiavimo sutartys arba komunalinių paslaugų sektorius kaip vandens tiekimas, energetika, atitinkamas savivaldybių įmones regionuose);
 - Ilgalaiku alternatyva būtų vykdysti pameistrystę naujose profesijose, kuriose šiuo metu nėra vykdomas profesinės mokymas;
 - Numatyti kiekybinį tikslą;
 - Parinkti/ paskirti mokymo įstaigas, prioritetą skiriant įstaigoms, turinčioms ilgalaikei ir intensyvių bendradarbiavimo su darbdaviais patirtį ir sektoriuams praktinio mokymo centrums;
 - Numatyti tikslinį šio pilotinio projekto finansavimą ar, nesant galimybės, perskirstyti finansinius išteklius esamame biudžete. Idealiu atveju – sutarti dėl naujo finansinio modello, kuris leistų valstybei ir verslui pasidalinti kaštus;
 - Sutelkti prioritetą vienerių ar dvejų metų trukmės po vidurinio profesinio mokymo programoms (dėl nepilnamečių įdarbinimo bei darbo sąlygu kliūčių ir darbdavlių prioriteto trumpesnėms programoms);
 - Parengti mokymo planus su alškia 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.

2.2. Pameistrystės pilotinis įgyvendinimas darbo rinkos mokymo centruose

Šiame skyriuje pateikiamas projekto „Profesinius 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 jmonių ir vykdėta virš 50 tėstinių profesinio mokymo programų. Projekto pagrindinis rezultatas – pameistrystės organizavimo gairės profesinio mokymo įstaigoms ir gairės įmonėms¹². Šiame skyriuje remiamasi projektinėmis 2015 m. gruodžio 1 dienos gairių versijomis.

2.2.1. 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);
- Įteisinti modulinės profesinio mokymo programas.

Įmonėms siūloma:

- Užtikrinti pameistrų 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 pamolistrystę;
- Prisiimti viso mokymo kokybės užtikrinimo funkciją pameistrystės vykdymo procese;
- Glaudžiai bendradarbiauti su įmonėmis, išsiaiškinti jų specifiškumą;
- Įtraukti įmones rengiant pameistrystės mokymo formai tinkančias mokymo programas, užtikrinti jų atitinktį 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;
- Profesių, kurių mokymui būtinas mokymo įstaigos ir įmonės bendradarbiavimas, populiarinimas bei mokinii profesiniis orientavimas ir karjeros kuravimas. Prioritetas - profesijos, kurios susijusios su itin aukštu technologijų lygiu, technikos specifiškumu.

2.2.2. Kitos projekto metu išmoktos pamokos

Projekto metu buvo išskirti šie papildomi pameistrystės bruožai:

1. Vykdant 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;

¹² Šiame dokumente remiamasi 2015 m. gruodžio 1 d. galījų projektais.

3. Pasirašoma trišalė profesinio mokymo tameistrystės forma sutartis tarp tameistrystės 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 tameistro darbas yra mokymasis – tameistrys taip pat atlieka kitas priskirtas funkcijas, nesusijusias su mokymosi, ir taip kuria pridėtinę vertę darbdaviui. Darbas įmonėje yra užskaitomas kaip mokymasis su sąlyga, jei tameistro darbo vieta susijusi su ta sritimi, kurioje jis siekia įgūdžių ar kvalifikacijos. Todėl mokymo trukmė gali būti ilgesnė. Už darbo vietoje įsisavintus 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 tolygus kompetencijų ir gebėjimų konkrečiam darbui ar darbų sričiai įgijimas;
8. Pameistriui sėkmingai išlaikius baigiamajį žinių patikrinimą, jam išduodamas kvalifikaciją patvirtinantis dokumentas;
9. Pameistriui įgijus kvalifikaciją, įmonė gali sudaryti naują darbo sutartį, atspindinčią aukštėsnę asmens kvalifikaciją.

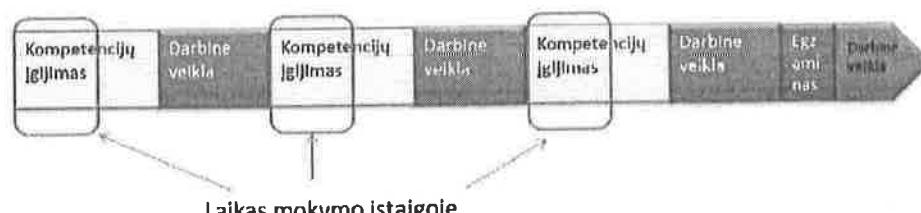
1 pav. Mokyklinės mokymo formos ir tameistrystės mokymo formos skirtumai

Mokyklinė mokymo forma



Tameistrystė

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



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

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

Intarpas 2: Šalių teisės ir papildomos pareigos trišalėse tameistrystės sutartyse

- **Įmonės teisės:**
 - Paruošti darbuotojų, atitinkantių įmonės poreklus, bendradarbiaujant su Pameistrystės telkėju;
 - Gauti informaciją iš Pameistrystės telkėjo ir/arba Pameistro, būtinq šios sutarties vykdymui.
 - Dirbtį įgyvendinant šią Sutartį su Pameistrystės telkėju ir Pameistriu remiantis bendradarbiavimo principu.
- **Įmonės pareigos:**
 - Telkti Pameistrystės telkėjui informaciją, susijusią su Pameistriu, Mokymo planu bei kitais klausimais, susijusiais su šios Sutarties vykdymu;
 - Pameistrystės projekto patikros atveju leisti patikrinti išoriniams stebėtojams kaip vyksta Praktinių mokymas įmonėje;
 - Teikėjui sudaryti sąlygas bendrauti su Meistru ir Pameistriu, siekiant mokymo kokybės;
 - Užtikrinti, kad šios sutarties galiojimo laikotarpiu galiotų įmonės su Pameistriu sudaryta darbo sutartis;
 - Įmonė prijvelo nedelsiant informuoti Pameistrystės Telkėją apie visus pakeitimus, susijusius su darbo sutartimi;
 - Įmonė prijvelo nedelsiant informuoti Pameistrystės Telkėją apie Pameistro nebuvo lėmę darbe, nurodant priežastis;

- Jmonei vienašališkai nutraukus Sutartį be pateisinamos priežasties, Pameistrystės teikėjas turi teisę iš Jmonės reikalauti kompensuoti Mokymo teikėjo patirtas išlaidas, atsiradusias iš šios Sutarties vykdymo.
- **Mokymo įstalgos telsės:**
 - Savo nuožiūra pasirinkti mokymo metodus ir formas.
 - Gauti informaciją iš Jmonės ir/arba Pameistro, būtiną šios sutarties vykdymui.
 - Dirbtį įgyvendinant šią sutartį su Jmone ir Pameistriu remiantis bendradarbiavimo principu.
- **Mokymo įstalgos poreigos:**
 - 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 Jmonės ir Pameistro poreikius. Mokymo planas gali kisti pagal Jmonėje vykstančius procesus, darbų krūvį ir kitas aplinkybes;
 - Mokymą organizuoti ir vykdyti pagal Mokymo planą ir tvarkaraštį;
 - Esant poreikliui, siūlti Pameistrių praktiniam mokymui į kitą Jmonę ar organizaciją, kuriai nėra šios sutarties šalis;
 - Užtikrinti kokybišką teorinį ir/arba praktinį mokymą;
 - Pameistrių supažindinti su Pameistrystės teikėjo vidaus tvarkos bei darbų saugos taisyklėmis;
 - Sudaryti saugias teorinio ir/arba praktinio mokymo sąlygas;
 - Ugdyti Pameistro savybes, reikalingas profesinei veiklai;
 - Bendradarblauti su Jmone sprendžiant klausimus ar problemas, susijusias su Jmonėje vykdomu praktiniu mokymu;
 - Užtikrinti Pameistro mokymosi pasiekimų nešališką įvertinimą ir Pameistriui, sėkmingesni 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 poreigos:**
 - Sistemingai ir stropiai mokytis dalyvaujant teorinio mokymo užsiėmimuose, vykdant praktines užduotis, atliekant realius darbus;
 - Pameistriui vienašališkai nutraukus Sutartį be pateisinamos priežasties, Pameistrystės teikėjas turi teisę iš Pameistro reikalauti kompensuoti Mokymo teikėjo patirtas išlaidas, atsiradusias iš šios Sutarties vykdymo.

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

Projekto metu parengtose qairėse pateikti šie pagrindiniai siūlymai:

1. Pameistrystės reguliavimo pagrindas – sąlygų paslaugų teikėjui ir gavėjui nustatymas. Teisinis reguliavimas turi būti nuoseklus, be prieštaravimų;
2. Pameistrystei būtinės pastovus finansavimas. Apklaustos Jmonės¹³ siūlė šiuos pameistrystės finansavimo būdus (prioriteto tvarka):
 - a. Parama mokymuisi (pvz., siučiant Jmonei 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 programas ir su jomis susijusios išlaidos finansuojamos iš valstybės lėšų.
3. Pameistriams ir Jmonėms turi būti aišku, kokią sutartį pasirašyti ir kokios jų teisės bei pareigos;
4. Profesinio mokymo įstaigos, prieš pasirašydamas trišalę sutartį su pameistriu ir Jmone, turi labai aktyviai bendrauti su Jmone ir pameistriu, išsiaiškinti ir kiek Jmanoma sutartimi suderinti visus svarbiausius jų poreikius.

¹³ Žr. <http://pameistryste.lt/atsilieplincii/>.