

DARBO PAKETAS 4



**PAMEISTRYSŲ DIEGIMO LIETUVOS
PROFESINIAME RENGIME GAIRĖS, PAGRĮSTOS
PAMEISTRYSŲ PLĖTROS VOKIETIJOJE,
PRANCŪZIJOJE, ANGLIJOJE IR NYDERLANDUOSE
PATIRTIMI**

INSTITUTE
TECHNOLOGY
AND
EDUCATION



INSTITUT
TECHNIK
UND
BILDUNG



Bureau
d'économie
théorique
et appliquée
(BETA)
une rasi

BETA - Cereq Alsace
Centre Régional Associé au Cereq



TALENTIS

unionlearn



KAUNAS
CHAMBER OF COMMERCE,
INDUSTRY AND CRAFTS

Šį projektą finansiškai remia Europos Komisija.
Leidinyje atspindi tik autorių požiūrį, Komisija
neprisima atsakomybės už bet kokį čia esančios
informacijos panaudojimą.



Švietimo ir kultūros GD

Mokymosi visą gyvenimą programa

Europos Sąjungos Mokymosi visą gyvenimą naujovių perkėlimo projektas
„Pameistrystės plėtojimas Lietuvoje remiantis Vokietijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės ir
Nyderlandų patirtimi (DEVAPPRENT)“

DARBO PAKETAS 4

**PAMEISTRYSTĖS DIEGIMO LIETUVOS
PROFESINIAME RENGIME GAIRĖS, PAGRĮSTOS
PAMEISTRYSTĖS PLĖTROS VOKIETIJOJE, PRANCŪZIJOJE,
ANGLIJOJE IR NYDERLANDUOSE PATIRTIMI**

Sudarė:

Vidmantas Tütlys

Vytauto Didžiojo universiteto Profesinio rengimo studijų centras (Lietuva)

Andreas Saniter

Bremeno universiteto Švietimo ir technologijų institutas ITB (Vokietija)

Autoriai:

Vidmantas Tütlys, Vytauto Didžiojo universiteto Profesinio rengimo studijų centras (Lietuva)

Andreas Saniter and Rainer Bremer, Bremeno universiteto Švietimo ir technologijų institutas ITB (Vokietija)

M'Hamed DIF, BETA/Céreq Alsace, Strasbūro universitetas (Prancūzija)

Françoise Le Deist and Jonathan Winterton, ESC Toulouse, Tulūzos verslo mokykla, Tulūzos universitetas (Prancūzija)

Danguolė Šidlauskienė and Rita Baidokaitė, Kauno Prekybos, pramonės ir amatų rūmai (Lietuva)

Jurgita Pranculyte and Gary O'Donnell, Unionlearn (Jungtinė Karalystė)

Louis Spaninks, Talentis BV (Nyderlandai)

TURINYS

1	ĮVADAS.....	7
2	SANTRAUKA	11
2.1	Pameistrystės diegimo ir plėtros Lietuvoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Anglijoje..... ir Nyderlanduose konteksto analizė	11
2.2	Išorinio konteksto keliami iššūkiai ir veiksniai įdiegiant ir plėtojant	12
2.2.1	Socialinių dalininkų ir socialinių partnerių vaidmenys.....	12
2.2.2	Pameistrystės mokymo kokybės valdymas	14
2.2.3	Pameistrystės finansavimas:.....	15
2.2.4	Pameistrystę reglamentuojančių įstatymų ir teisės aktų kūrimas.....	16
2.3	Specialieji pameistrystės diegimo Lietuvoje iššūkiai ir įtakos veiksniai	17
2.3.1	Mokymo pameistrystės forma turinio projektavimas.....	17
2.3.2	Pameistrystės populiarinimas ir mokinių pritraukimas	18
2.3.3	Mokymo pameistrystės forma organizavimas.....	18
2.3.4	Mokymosi rezultatų vertinimas.....	19
2.4	Pameistrystės ilgalaikio plėtojimo Lietuvoje scenarijai.....	21
3	PAMEISTRYSTĖS PLĖTOJIMO KONTEKSTO IR PROCESŲ LIETUVOJE,..... VOKIETIJOJE, PRANCŪZIJOJE, NYDERLANDUOSE IR ANGLIJOJE	23
	PALYGINIMAS IR JO REZULTATŲ ĮTAKA MOKYMUISI IŠ KITŲ ŠALIŲ	
	PATIRTIES.....	
4	PAMEISTRYSTĖS DIEGIMO IR PLĖTOJIMO LIETUVOJE IŠORINIO..... KONTEKSTO IŠŠŪKIAI IR VEIKSNIAI.....	37
4.1	Socialinių dalininkų ir socialinių partnerių vaidmenys.....	37
4.2	Profesinio mokymo pameistrystės forma kokybės valdymas	43
4.3	Pameistrystės finansavimas.....	48
4.4	Pameistrystei reikalingos teisinės bazės plėtojimas	55
5	PAMEISTRYSTĖS DIEGIMO IR PLĖTROS LIETUVOJE IŠŠŪKIAI, SUSIJĘ SU..... PROFESINIO RENGIMO SISTEMA	67
5.1	Mokymo turinio (curriculum) sudarymas pameistrystei.....	67
5.2	Pameistrystės populiarinimas ir mokinių pritraukimas	74
5.3	Mokymo organizavimas	78
5.4	Mokymosi rezultatų vertinimas.....	81



6	PAMEISTRYSTĒS DIEGIMO IR VYSTYMOŠI LIETUVOJE SCENARIJAI	86
6.1	Pakeitimas (išstūmimas).....	86
6.2	Sluoksniavimasis	88
6.3	Lėtas slinkimas	89
6.4	Konversija	90
6.5	Išsekimas	92
7	REFERENCES	99
8	LENTELĖS	104

1 ĮVADAS

Šis dokumentas yra pagrindinis Leonardo da Vinci projekto „Pameistrystės plėtojimas Lietuvoje remiantis Vokietijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės ir Nyderlandų patirtimi“ (DEVAPPRENT Nr. DE/10/LLP-LdV0TOI0147320) rezultatas. Gairės buvo rengiamos panaudojant šiuos ankstesnių projekto tyrimo etapų rezultatus:

1. Pameistrystės plėtojimo Lietuvos profesinio rengimo sistemoje prielaidų analizė.
2. Pameistrystės plėtojimo Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Anglijoje lyginamoji analizė, siekiant apibrėžti perkeliamuosius efektyvios praktikos ir patirties elementus ir jų atitikimą pameistrystės plėtojimui Lietuvoje.

Šios gairės grindžiamos dviem metodologiniais požiūriais – mokymusi iš kitų šalių profesinio rengimo politikos patirties, kuriant originalius profesinio rengimo politikos sprendimus (angl. policy learning) ir procesiniu požiūriu į pameistrystę.

Kalbant apie mokymąsi iš kitų šalių profesinio rengimo politikos patirties, šiame projekte laikomasi nuostatos, kad gerą pameistrystės praktiką galima pademonstruoti pateikiant įvairius profesinio mokymo politikos, jos priemonių, instrumentų ir požiūrių į pameistrystės plėtojamą pavyzdžius, kurie pasitarnaus kaip mokymosi objektai ir bus pritaikyti ieškant originalių sprendimų pameistrystės plėtojimui Lietuvoje. Tai reiškia, kad mokytis galima ne tik iš teigiamų kitų šalių pavyzdžių, bet taip pat ir iš nesėkmingos praktikos bei klaidų, padarytų pameistrystės srityje.

Tokio mokymosi iš pameistrystės praktikos apimtį gali apibrėžti ir apriboti du pagrindiniai veiksniai:

1. Pameistrystės praktikos konteksto palyginamumas, t.y. kokiam kontekste ši pameistrystės praktika buvo plėtojama ir kaip tas kontekstas atitinka Lietuvos kontekstą ir sąlygas. Reikia įvertinti, kiek ir kaip konkrečios pameistrystės praktikos sėkmė ar nesėkmė priklauso nuo skirtingų sąlygų ir vietinio konteksto bruožų. Taip galima nustatyti potencialius konteksto pokyčius, kurie gali daryti teigiamą poveikį pameistrystės plėtojimui Lietuvoje ir išsiaiškinti, kaip galima efektyviai pritaikyti praktines žinias apie įvairias užsienio šalyse naudojamas pameistrystės priemones Lietuvos konteksto sąlygomis. Siūlome atsižvelgti į šiuos pagrindinius Lietuvos konteksto veiksniai:
 - egzistuojančias šalies socioekonominės sąlygas (ekonomikos struktūrą pagal įmonių dydį, pramonės išvystymą, darbo jėgos įgūdžių pasiskirstymą ir kitus parametrus),
 - specifinius esamų pirminio ir tęstinio profesinio rengimo institucinių modelių bruožus (politinę-ekonominę pirminio ir tęstinio profesinio rengimo vystymosi orientaciją, mokymosi prieinamumo režimus),
 - bendradarbiavimo ir sąveikos tarp įvairių profesinio rengimo socialinių dalininkų (vyriausybės, darbdavių, profesinių sąjungų, profesinio mokymo teikėjų) modelius,
 - nacionalinę profesinio mokymo plėtojimo politiką ir strategijas (Lietuvos kvalifikacijų sandaros įgyvendinimą, mokymosi rezultatais pagrįstų standartų įdiegimą, profesinio mokymo modularizavimą).



2. Priemonių ir idėjų, kaip palengvinti efektyvų pameistrystės plėtojimą ir įgyvendinimą Lietuvos profesiniame mokyme, potencialas suteikti pameistrystės diegimui ir plėtrai reikalingas praktines ir metodines žinias. Tai tiesiogiai susiję su priemonių turiniu, jų tikslais ir uždaviniais bei įvairių pameistrystės mokymo organizavimo, teikimo, finansavimo problemų sprendimo efektyvumu, kokybės užtikrinimu, bendradarbiavimu tarp socialinių dalininkų ir su kitais klausimais. Šiose gairėse akcentuosime šiuos profesinio rengimo politikos, susijusios su pameistryste, klausimus:

- Kaip sustiprinti įmonių pajėgumą (ypač smulkaus ir vidutinio verslo įmonių - toliau SVV) priiimti daugiau atsakomybės už pameistrystės organizavimą ir finansavimą?
- Kaip motyvuoti ir palaikyti pameistrystę organizuojančias ir finansuojančias įmones (ypač SVV įmones)? Kaip pameistrystę padaryti patrauklesnę darbdaviams? Kokios įstatymais ir teisės aktais numatomos mokesstinės lengvatos ir kitos panašios priemonės gali palaikyti darbdavių ir profesinių sąjungų motyvaciją dalyvauti teikiant pameistrystės mokymo paslaugas?
- Kokie efektyvūs pameistrystės finansavimo paskirstymo būdai ir modeliai leistų pasiekti geriausius rezultatus esant kuklios apimties finansavimui?
- Kaip efektyviai integruoti pameistrystę ir darbo procesus įmonėse, ypač atsižvelgiant į subrangos praktiką?
- Kaip įgalinti, tobulinti ir išlaikyti efektyvų bendradarbiavimą ir sąveiką tarp pameistrystės plėtojime dalyvaujančių socialinių dalininkų?
- Kaip užtikrinti pameistrystės plėtojimui įmonėse reikalingą pakankamą praktinio mokymo meistrų ir profesijos mokytojų rengimą?
- Kaip išnaudoti esamą pirminio ir tęstinio profesinio mokymo infrastruktūrą pameistrystės plėtojimui (profesines mokyklas ir profesinio rengimo centrus, sektorinius praktinio mokymo centrus, privačius profesinio mokymo teikėjus, buvusius darbo rinkos mokymo centrus)?

Procesu pagrįstas požiūris reikalauja parengti gaires ir rekomendacijas skirtingiems pameistrystės proceso etapams, pradedant pameistrystės rinkodara ir mokinių verbavimu ir baigiant kompetencijų vertinimu bei kvalifikacijos suteikimu. Rekomendacijas taip pat yra svarbu susieti su skirtingais socialinių dalininkų ir šio proceso dalyvių poreikiais.

Šios gairės kuriamos visiems socialiniams dalininkams ir interesų grupėms, kurios dalyvauja ar dalyvaus įgyvendinant ir plėtojant pameistrystę Lietuvos profesinio mokymo sistemoje:

1. Už profesinio mokymo politiką ir teisinį reguliavimą atsakingoms politikos kūrimo ir įgyvendinimo institucijoms:
Lietuvos respublikos Švietimo ir mokslo ministerijai, Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrui. Šioms institucijoms reikia informacijos ir rekomendacijų apie pameistrystės finansavimo politiką ar modelį, institucinę pameistrystės struktūrą (institucijų teises, atsakomybes, sąveiką tarp institucijų), rekomendacijų dėl teisės aktų adaptavimo bei šiuo metu sukurtų arba planuojamų parengti profesinio mokymo politikos instrumentų (sektorius profesinių standartų, profesinio mokymo standartų ir nacionalinių modulinių profesinio mokymo programų) suderinimo su pameistrystės diegimu.
2. Profesinio mokymo teikėjams:
profesinėms mokykloms, regioniniams profesinio mokymo centrams, sektoriniams praktinio mokymo centrams, privatiems profesinio mokymo paslaugų teikėjams, kolegijoms. Šiems dalininkams reikia praktinių žinių ir rekomendacijų apie teorinio ir praktinio mokymo organizavimą (laiką, vietą), žmogiškųjų išteklių valdymą profesinio mokymo institucijose (pameistrystės mokymo veiklose dalyvaujantys profesijos mokytojai), sutarčių su mokiniais ir įmonėmis sudarymą, mokymo turinio projektavimą, mokymo metodų taikymą.
3. Įmonėms ir darbdavių asociacijoms:
profesinį mokymą teikiančioms įmonėms, sektorinėms verslo asociacijoms. Šiems dalininkams reikia praktinių žinių ir rekomendacijų apie efektyvų sąnaudų valdymą ir pameistrystės organizavimą žmogiškųjų išteklių valdymo ir įmonės veiklos plėtros kontekste, praktinių žinių apie efektyvų pameistrystės mokymo ir gamybos proceso integravimą, mokymą/-si darbo vietoje, mokymo/-si kokybės užtikrinimą, praktinio mokymo meistrų atranką ir pritraukimą bei jų kvalifikacijas, idėjų apie pameistrystės mokymo koordinavimą įmonės sektoriuose ir šakose.
4. Socialiniams dalininkams, dalyvaujantiems profesinio mokymo įstaigų absolventų kompetencijų vertinimo procese:
prekybos, pramonės ir amatų rūmams. Šiems dalininkams reikia praktinių žinių ir rekomendacijų apie pameistrystės mokymo forma įgytų kompetencijų vertinimo organizavimą.
5. Profesinėms sąjungoms ir profesinėms organizacijoms:
Šiems dalininkams reikia gairių apie mokinių teisių užtikrinimo ir laikymosi kontrolę, apie paramos mokiniams teikimą ir jų konsultavimą darbo vietose, praktinių žinių apie išorinį pameistrystės kokybės vertinimą.



Parengtas gaires sudaro šios dalys:

1. Pameistrystės plėtojimo konteksto ir procesų Lietuvoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Olandijoje ir Jungtinėje Karalystėje lyginamoji apžvalga, išryškinanti prielaidas mokytis iš užsienio šalių patirties.
2. Nacionalinės pameistrystės diegimo ir plėtojimo politikos rekomendacijos, susijusios su įvairiais išoriniais procesais - socialinių dalininkų įtraukimu ir vaidmenimis, kokybės kontrole, finansavimu ir teisiniu reglamentavimu.
3. Rekomendacijos, kaip plėtoti įvairius pameistrystės procesus įmonėse ir mokymo centruose – kaip projektuoti mokymo turinį, populiarinti pameistrystę ir skatinti mokinius mokinių rinktis šią mokymosi formą, organizuoti mokymą, vertinti mokymosi rezultatus.
4. Pasiūlymai dėl parengtų rekomendacijų sklaidos ir įgyvendinimo trumplaikėje perspektyva.
5. Galimų ilgalaikių pameistrystės plėtojimo Lietuvoje scenarijų apžvalga.

2 SANTRAUKA

Šis dokumentas yra pagrindinis Leonardo da Vinci projekto „Pameistrystės plėtojimas Lietuvoje remiantis Vokietijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės ir Nyderlandų patirtimi“ (DEVAPPRENT Nr. DE/10/LLP-LdV0TOI0147320) rezultatas.

Šios gairės grindžiamos dviem metodologiniais požiūriais – mokymusi iš kitų šalių profesinio rengimo politikos patirties, kuriant originalius profesinio rengimo politikos sprendimus (angl. policy learning) ir procesiniu požiūriu į pameistrystę. Mokymosi iš geros pameistrystės praktikos Vokietijoje, Prancūzijoje, Anglijoje ir Nyderlanduose apimtį apibrėžia ir apriboja pameistrystės praktikų tose šalyse konteksto ir sąlygų palyginamumas su atitinkamu kontekstu ir sąlygomis Lietuvoje. Taip pat yra svarbu atsakyti į klausimą, kiek potencialios priemonės iš kitų šalių bei praktinės žinios ir idėjos gali būti perkeltos į Lietuvos kontekstą, kad palengvinti efektyvų pameistrystės įgyvendinimą ir plėtojimą Lietuvos profesinio mokymo sistemoje.

Procesu pagrįstas požiūris reikalauja parengti gaires ir rekomendacijas skirtingiems pameistrystės proceso etapams, pradedant pameistrystės rinkodara ir mokinių verbavimu ir baigiant kompetencijų vertinimu bei kvalifikacijos suteikimu. Rekomendacijas taip pat yra svarbu susieti su skirtingais socialinių dalininkų ir šio proceso dalyvių poreikiais.

Gairės kuriamos visiems socialiniams dalininkams ir interesų grupėms, kurie dalyvauja ar dalyvaus įgyvendinant ir plėtojant pameistrystę Lietuvos profesinio mokymo sistemoje: profesinio rengimo politikos kūrimo ir įgyvendinimo institucijoms, atsakingoms už profesinio mokymo (įskaitant pameistrystės klausimus) politiką ir reglamentavimą; profesinio mokymo teikėjams, įmonėms ir darbdavių asociacijoms; socialiniams dalininkams, dalyvaujantiems profesinio mokymo absolventų kompetencijų vertinime; profesinėms sąjungoms ir profesinėms organizacijoms.

2.1 Pameistrystės diegimo ir plėtros Lietuvoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Anglijoje ir Nyderlanduose konteksto analizė

Mokymasis iš kitų šalių patirties profesinio rengimo politikos srityje reikalauja gilios atžvalgos į politinių priemonių ir instrumentų kontekstą. Šio reikalavimo taip pat reikėtų laikytis įgyvendinant ir plėtojant pameistrystę Lietuvos profesinio rengimo sistemoje. Todėl pirmajame gairių skyriuje pateikiame trumpą palyginamąją pagrindinių pameistrystės plėtojimo projekto partnerių šalyse konteksto problemų apžvalgą, apsvarstant jų potencialų poveikį mokymuisi iš šių užsienio šalių patirties.

Profesinis mokymas pameistrystės forma yra organiškai susijęs su švietimo, ekonomikos ir socialinės partnerystės sistemomis. Ši aplinkybė praktiškai anuliuoja „mechaniško“ kitų šalių patirčių ir jų elementų „pasiskolinimo“ ir įvairių pameistrystės priemonių bei instrumentų perkėlimo iš kitų šalių į Lietuvą galimybes. Mokantis iš kitų šalių patirties pameistrystės srityje, mokymosi objektų pasirinkimas kuriant ir tobulinant originalius pameistrystės



instrumentus ir priemones priklauso nuo pasirinkto politinio ir socio-ekonominio pameistrystės modelio.

Reikšmingi ekonominių struktūrų skirtumai (pastebimai dideli įmonių dydžio skirtumai), skirtingas pramonės išvystymas, politinių-ekonominių profesinio mokymo orientacijų įvairovė šalyse reikalauja daug racionalaus apskaičiavimo ir apdairumo mokantis iš pameistrystės **valstybinės politikos** priemonių ir instrumentų, taikomų kitose šalyse. Partnerių šalys siūlo galimybes mokytis iš labai skirtingų patirčių, taikyti skirtingus instrumentus ir požiūrius į pameistrystę įmonės ir sektoriaus lygmenimis.

2.2 Išorinio konteksto keliami iššūkiai ir veiksniai įdiegiant ir plėtojant pameistrystę Lietuvoje

Šiame skyriuje pateikiama pagrindinių išorinių iššūkių ir problemų, su kuriomis susiduriama diegiant ir plėtojant pameistrystę Lietuvos profesinio rengimo sistemoje ir kurios susijusios su skirtingais socio-ekonominiais ir instituciniais procesais, darančiais skirtingą poveikį pameistrystės diegimui ir plėtrai, apžvalga. Socialinių dalininkų ir socialinių partnerių vaidmenys, pameistrystės mokymo kokybės kontrolė bei finansavimas ir teisinio pameistrystės reguliavimo instrumentų kūrimas analizuojami remiantis lyginamąja pameistrystės plėtojimo Lietuvoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Anglijoje ir Nyderlanduose analize.

2.2.1 Socialinių dalininkų ir socialinių partnerių vaidmenys

Socialinės partnerystės ir socialinių dalininkų įtraukimo į pameistrystę patirtis, sukaupta kai kuriose šalyse demonstruoja socialinių partnerių potencialą kurti bendradarbiavimo ir partnerystės tinklus ir struktūras, apimančias plačias pameistrystės mokymo sritis, pradedant profesinių standartų, aprašų ir mokymo programų kūrimu ir baigiant finansavimo ir kokybės užtikrinimo klausimais. Veiklų organizavimas šiose srityse įvairiose šalyse iš esmės skiriasi ir šią įvairovę lemia darbo rinkos ir mokymo režimų istorinės raidos skirtumai bei socialinių partnerių bei dalininkų ypatumai.

Kad pameistrystė būtų diegiama ir plėtojama sistemingai, būtina, jog dėmesio centre būtų darbo vieta. Todėl neišvengiamai turime kalbėti apie socialinių partnerių įtraukimą į šį procesą. Tačiau esminis dalykas yra tai, kad darbo rinkos socialiniai dalininkai turi turėti realią atstovavimo galią ir aiškiai išreikštus interesus pameistrystės srityje. Lietuvos kontekstas šiuo aspektu gana problemiškas, nes socialiniams dalininkams dažnai ir trūksta tos atstovavimo galios ir išteklių, o jų interesai pameistrystės srityje nėra tokie akivaizdūs. Ypač profesinių sąjungų silpnumas ir nepakankamai išvystytas socialinis dialogas, ypač įmonės ir darbo vietos lygmenyje, kelia didžiausius iššūkius pameistrystės plėtojimui Lietuvoje.

Tačiau esminis dalykas yra tai, kad (a) socialinių partnerių organizacijos (profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos) vystytų savo vidines galias, būtinas prisiimti pilnateisę atsakomybę ir krūvį plėtojant pameistrystės sistemą; (b) valstybė šį procesą remtų ir įstatymiškai pagrįstą, dažniausiai įstatymų forma, teisiškai įtvirtinant socialinį dialogą pameistrystės sistemoje; ir ,

(c) kad pameistrystės sistema ir platesnis profesinio mokymo režimas būtų pakankamai pagrįstas darbo vieta, ir tai suteiktų galimybes platesniam socialinių partnerių įtraukimui į šį procesą.

Aišku, kad visos šios sąlygos glaudžiai susijusios viena su kita, tačiau egzistuoja rizika, kad sąlygos (b) ir (c) bus neįgyvendintos, jei nebus patenkinta sąlyga (a), bet pažanga (a) srityje nebus padaryta tol, kol nebus įgyvendintos sąlyga (c) ir, tikriausiai, sąlyga (b). Kad šis užburtas ratas būtų prakirstas, galima pasiūlyti daugybę praktinio lygmens priemonių. Socialinių dalininkų pajėgumų auginimas neturėtų būti priklausomas tik nuo valstybinių sprendimų, susijusių su įstatymais ar institucijų struktūromis. Socialinių partnerių organizacijos Lietuvoje turi ryšių su Europos socialinių partnerių organizacijomis ir gali mokytis iš kitų šalių profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų organizacijų tinklų patirties, kaip dalyvauti įvairiose pameistrystės schemose.

Socialinio dialogo plėtojimui pameistrystės srityje rekomenduojame taikyti:

- a) Įvairias priemones vidiniam socialinių partnerių organizacijų (profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų) pajėgumui plėtoti, kad šios galėtų vaidinti pilnateisį vaidmenį diegiant ir tobulinant pameistrystės sistemą:
 - tiesioginis ir aktyvus profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų įtraukimas į šiuo metu įgyvendinamus profesinio mokymo plėtros projektus pameistrystės ir profesinio mokymo srityje, siūlant jiems prisiimti konkrečius įsipareigojimus ir atsakomybę,
 - atrinktų profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų atstovų mokymo projektų iniciavimas, siekiant suteikti jiems reikalingas praktines žinias ir patirtį ir įgalinti aktyviai dalyvauti su pameistrystės diegimu ir plėtojimu susijusiose veiklose,
 - teigiamo pameistrystės įvaizdžio kūrimas ir prestižo kėlimas bei pameistrystės mokymo vykdymo stebėseną įtraukiant darbdavių, darbuotojų ir profesinių sąjungų atstovus.
- b) Valstybei remti socialinių partnerių organizacijas, užtikrinti tinkamą jų veikimui teisinę bazę, įtraukiant socialinį dialogą į pameistrystės sistemą:
 - profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimo pameistrystės organizavimo ir vykdymo srityje teisinio statuso suteikimas, nustatant tokias teises dalininkų bendradarbiavimo normas, kurios suaktyvintų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų dalyvavimą pameistrystės sistemoje,
 - valstybės pagalba koordinuojant socialinių dalininkų ir partnerių derybas ir sutarčių sudarymą pameistrystės srityje,
 - finansinės ir fiskalinės paramos priemonės, skirtos paremti socialinių partnerių organizacijų veiklas įtvirtinant socialinį dialogą pameistrystės sistemoje.



- c) Grįsti įdiegtą pameistrystės sistemą ir galbūt visą profesinį mokymą darbo vieta, akcentuojant plataus socialinių dalininkų ir partnerių dalyvavimo būtinumą:
- stiprinti paramą įmonėms, kuriančioms specialias pameistrystės darbo vietas (teikiant subsidijas, mažinant mokesčius ir atleidžiant nuo mokesčių),
 - gamybos sektoriuje – skatinti vidinės subrangos santykių tarp sektoriaus įmonių teikiamų galimybių išnaudojimą pameistrystei (pavyzdžiui, tarp didelių įmonių ir SVV įmonių).

2.2.2 Pameistrystės mokymo kokybės valdymas

Pameistrystės kokybės valdymas yra vienas iš svarbiausių viso pameistrystės mokymo proceso komponentų. Pameistrystės kokybės valdymas apima mokymų laiko, sąnaudų, apimtį, riziką ir kitų veiksnių valdymą. Šių rekomendacijų tikslas yra padėti plėtoti pameistrystės kokybės valdymo sistemą.

Pameistrystės mokymo kokybę geriausiai apibūdina šie kriterijai:

- lankstumas, skatinantis pokyčius ir mokymo turinio bei formos adaptavimą pagal besikeičiančias ekonomines, įmonės ir besimokančiųjų sąlygas ir poreikius;
- individualumas arba tai, kiek ir kaip pameistrystės mokymo turinys ir organizacinės formos atitinka kiekvieno mokinio poreikius ir lūkesčius;
- praktiškumas, arba mokymo teikimo orientavimas į organizacijos darbo praktiką;
- pameistrystės rengimo edukacinė sėkmė, arba mokymo pajėgumas teikti žinias, gebėjimus ir kompetencijas, kurios užtikrintų sėkmingą mokinių integravimąsi į darbo vietą ir jų tolesnę profesinę karjerą, o taip pat jų savarankišką asmeninį ir profesinį tobulėjimą.

Žvelgiant į pameistrystės diegimą Lietuvos profesinio rengimo sistemoje iš kokybės valdymo perspektyvos, esminis dalykas yra tai, kad pameistrystės diegimo strategija būtų sukurta ir taikoma taip, kad būtų ir ekonomiškai, ir atitiktų tikslą. Kokybės valdymas turėtų apimti viziją, misiją, vertybes ir principus, paskirtį ir siekiamus galutinius tikslus.

Siekdami valdyti pameistrystės kokybę, pameistrystės mokymo organizatoriai turėtų:

- aiškiai apibrėžti, kas yra atsakingas už pameistrystės organizavimą;
- užtikrinti, kad būtų reikalingi išteklių konkretių tikslų pasiekimui;
- numatyti būdus ir priemones, kad visi suinteresuoti socialiniai dalininkai vienodai suprastų pameistrystės vertybes, tikslus ir uždavinius, taip pat pameistrystės atnešamos naudos paskirstymą ir pasidalijimą tarp mokinių, įmonių ir kitų dalininkų;
- numatyti priemonių sistemą visų pameistrystės diegimo ir plėtos procesuose dalyvaujančių socialinių dalininkų – įmonių, profesinio rengimo įstaigų, profesinių sąjungų, profesinių organizacijų ir t.t. patirties ir praktinių žinių pameistrystės srityje kaupimui ir plėtojimui.

Yra ir kitų pameistrystės kokybės ir jos valdymo komponentų. Svarbu, kad pameistrystės diegimo ir plėtros procesas būtų valdomas ir kontroliuojamas remiantis patikima informacija. Todėl pameistrystės mokymo organizatorius turėtų:

- kurti ir palaikyti duomenų sistemą ir metodus, atsižvelgiant į specifines mokymo proceso charakteristikas;
- apibrėžti pasiektų tikslų valdymui ir pastoviam įvertinimui būtinus parametrus;
- taikyti metodus, kurie palengvina reikalingų duomenų suradimą ir panaudojimą.

Svarbu paminėti, kad labai aukštų reikalavimų ir griežtų įsipareigojimų kėlimas įmonėms ir pernelyg biurokratiškos pameistrystės kokybės valdymo sistemų ir struktūrų diegimas gali neigiamai paveikti pameistrystės įdiegimą ir plėtrą. Dėl šių priežasčių pameistrystės kokybės valdymas turėtų apsiriboti tik tokiais procedūromis, kurios daro tiesioginę įtaką mokymo proceso tobulinimui ir atliepia socialinių dalininkų poreikius. Kita svarbi problema yra efektyvus atsakomybės už kokybės valdymą pasidalijimas tarp visų pameistrystėje dalyvaujančių socialinių dalininkų.

2.2.3 Pameistrystės finansavimas:

Šiame skyriuje bendrais bruožais apžvelgsime pameistrystės finansavimo patirties Vokietijoje, Prancūzijoje, Anglijoje ir Nyderlanduose aspektus, iš kurių galima mokytis, kuriant pameistrystės finansavimo priemones ir instrumentus, reikalingus pameistrystės diegimui Lietuvoje..

Pateikiame šias rekomendacijas pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo įdiegimui ir plėtojimui Lietuvoje:

- Venkite visiško pameistrystės finansavimo / kofinansavimo instrumentų, kurie yra efektyvūs kitose šalyse, perkėlimo į Lietuvos kontekstą be jų adaptavimo prie vietinių sąlygų ir reikalavimų.
- Pameistrystės finansavimo / kofinansavimo instrumentus pradėkite kurti palaipsniui, pradėdami nuo žvalgomojo etapo (kuomet analizuojama kitų šalių patirtis), potencialiai naudingų instrumentų ir priemonių konkreitiems pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo atvejams identifikavimo ir jų individualaus išbandymo. Tam tikrais atvejais gali prireikti parengti labiau adaptuotus priemonių paketus, grindžiamus papildančiais vienas kitą instrumentais. Kalbant apie kai kuriuos nustatytus efektyvios praktikos atvejus, siūlome šį procesą organizuoti pasirenkant pavyzdinius finansavimo ir kofinansavimo priemonių paketus:

Atsižvelgiant į potencialių socialinių dalininkų (ypač socialinių partnerių), silpnumą ir ribotą patirtį profesinio mokymo finansavimo ir kofinansavimo srityje, pradiniu pameistrystės diegimo laikotarpiu teks daugiau remtis valstybės biudžeto teikiamu finansavimu. Vėliau, socialiniams dalininkams įgyjant daugiau patirties ir galių, galima siekti pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo klausimus spręsti per trišales pameistrystės finansavimo sutartis, sudaromas tarp įmonių, mokinių ir



valstybės labiau išsivysčiusiuose ir aktyviuose ūkio sektoriuose, kuriuose yra didesnis suinteresuotumas išspręsti darbo jėgos įgūdžių stokos ir įgūdžių neatitikimo problemas (Vokietijos patirtis). To galima pasiekti per valstybės vykdomą skatinimo sistemą, atleidžiant darbdavius nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo už mokinius, ar sumažinant kai kuriuos mokesčius darbdaviams, kurie noriai priima mokinius, kaip yra Prancūzijos atveju. Vėlesniuose etapuose galima išbandyti finansavimo paketą, sudarytą iš specialaus pameistrystės mokesčio surinkimo (kaip dalį nuo kiekvienos kompanijos darbo užmokesčio fondo) iš visų registruotų įmonių (išskyrus vykdančius individualią veiklą), kaip yra Prancūzijoje. Šis instrumentas labiau dera prie jau esamos institucijų struktūros Lietuvoje, kur egzistuoja daugiau ar mažiau centralizuota valstybės valdoma viešojo finansavimo ir pirminio profesinio mokymo finansavimo tvarka.

2.2.4 Pameistrystę reglamentuojančių įstatymų ir teisės aktų kūrimas

Analizuojant Vokietijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės ir Nyderlandų patirtį pameistrystę reglamentuojančių įstatymų ir teisės aktų srityje, galima **pasiūlyti šias rekomendacijas**:

Pameistrystės plėtojimo patirtis Vokietijoje, Prancūzijoje ir Nyderlanduose rodo, kad stiprų ir ilgalaikį pameistrystės plėtojimą geriau užtikrina visapusiški sutartiniais įsipareigojimais ir reglamentuotais susitarimais pagrįsti pameistrystės modeliai, kurie remiasi plačiais kolektyviniais susitarimais ir suinteresuotų socialinių dalininkų derybomis.

Siekiant užtikrinti sklandų pameistrystės valdymą ir kokybę, gali būti naudinga standartizuoti pameistrystės sutarčių turinį ir jį susieti su profesiniais standartais. Įstatymais nustatant pameistrystės trukmę svarbu numatyti galimybę sutrumpinti mokymosi trukmę priklausomai nuo mokinių daromos pažangos.

Specialių pameistrystės programų neįgaliesiems ir kitoms ypatingus poreikius turinčioms besimokančiųjų grupėms vykdymas bei sutarčių sudarymas gali būti naudingas taikant pameistrystę kaip socialinės reintegracijos priemonę. Atsižvelgiant į įvairius skirtingų besimokančiųjų grupių ir socialinių dalininkų tikslus, gali būti naudinga skatinti įvairių tipų pameistrystės sutarčių sudarymą Lietuvoje.

Įstatyminės priemonės, kurios numato mokesčių sumažinimą smulkioms ir vidutinėms įmonėms bei kaimo vietovėse veikiančioms įmonėms gali būti labai naudingos užtikrinant darnų pameistrystės plėtojimą Lietuvos regionuose.

2.3 Specialieji pameistrystės diegimo Lietuvoje iššūkiai ir įtakos veiksniai

Šiame skyriuje apvarstomi specialieji, su profesinio mokymo sistema susiję pameistrystės įdiegimo ir plėtojimo Lietuvoje iššūkiai ir problemos: mokymo pameistrystės forma turinio projektavimas, pameistrystės populiarinimas ir mokinių pritraukimas, mokymo organizavimas ir mokymosi rezultatų vertinimas.

2.3.1 Mokymo pameistrystės forma turinio projektavimas

Vienas iš pagrindinių su mokymo turinio projektavimu susijusių pameistrystės įdiegimo ir plėtojimo **iššūkių** yra pameistrystės suderinamumas su planais įdiegti nacionalines modulines profesinio mokymo programas. Čia esminis klausimas - kaip yra suprantami moduliai ir kuo jie yra laikomi. Ar tai yra mokymo turinio struktūrizavimo ir organizavimo priemonė, ar kvalifikacijų ir mokymosi rezultatų struktūrizavimo instrumentas?

Modulinio pirminio profesinio mokymo sistemos ir nacionalinių modulinio mokymo programų įdiegimas gali paremti ir skatinti pameistrystės plėtojimą, jei diegiant nacionalines modulines mokymo programas bus atsižvelgta į šiuos pameistrystės mokymo proceso reikalavimus:

- mokymosi vienetai (moduliai) grindžiami vidine darbo procesų logika ir tvarka;
- baigus modulius įgyjamos kompetencijos, kurios leidžia vykdyti pakankamai sudėtingus ir svarbius darbo procesus ir pasiekti sudėtingus ir iššūkį keliančius uždavinius (esmines darbinės užduotis), motyvuojančius mokinius mokytis savarankiškai bei intensyviai bendradarbiaujant su kvalifikuotais darbininkais ir meistras;
- turi būti laikomasi didaktinių naujų žinių ir gebėjimų įgijimo principų, ypač mokymosi nuo paprastų užduočių iki sudėtingesnių principo, arba kompetencijos plėtojimo žingsnių principo.

Galimybė suderinti profesinio mokymo turinio modularizavimą su pameistrystės diegimu priklauso nuo profesinio mokymo turinio modularizavimo tikslų ir modulių objektų.

Vienas iš galimų idėjų šaltinių šioje srityje galėtų būti kompetencijų matrica, sukurta VQTS (Profesinių kvalifikacijų perkėlimo sistemos) projekte. (<http://www.vocationalqualification.net>)

Šios kompetencijų matricos ir joje esančių kompetencijų plėtojimo žingsnių pritaikymas rengiant modulines mokymo programas yra gana sudėtingas. Vienas iš galimų sunkumų yra tai, kad toks mokymo turinio projektavimo metodas reikalauja artimesnės skirtingų mokymo programų integracijos tokiose veiklų srityse, kurios šiandien sąlygoja siaurų ir specializuotų kvalifikacijų įgijimą. Žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos tai labai teigiamas ir perspektyvus reikalavimas. Tačiau siekiant tokios artimos integracijos, reikia įveikti mokymo turinio specifiškumą, intensyvios mokymų teikėjų konkurencijos ir t.t. keliamus iššūkius. Nepaisant to, kompetencijų matrica turėtų būti vertinama, kaip vienas iš perspektyviausių metodų, kuriant nacionalines modulinio mokymo programas.



2.3.2 Pameistrystės populiarinimas ir mokinių pritraukimas

Supažindinimas su pameistrystės programa turi vykti pateikiant aiškią ir tiksliai apibrėžtą informaciją potencialiems socialiniams dalininkams, įskaitant jaunos žmones – potencialius mokinius.

Iniciavus pameistrystės plėtojimo ir skatinimo programą, esminė pamoka, kuria reikėtų išmokyti iš kitų šalių patirties, kur profesinio mokymo ir akademinės programos yra nevienodai traktuojamos, yra tai, kad pameistrystės forma vykdomas profesinis mokymas neturi užkirsti kelią toliau siekti aukštojo išsilavinimo.

Pameistrystės mokymo eiga gali būti pagrįsta esamomis profesinio mokymo kvalifikacijomis, pritaikytomis pagal ekonomikos ir darbo vietos poreikius. Visiškai naujos pameistrystės sąrangos kūrimas brangiai kainuotų ir užimtų daug laiko. Be to, naujos pameistrystės programos turi derėti prie jau esančių švietimo ir profesinio mokymo programų, kitaip nebus užtikrintas visų dalyvaujančių šalių bendras supratimas ir atsiras problemų toliau siekiantiems studijuoti aukštojoje mokykloje.

Populiarinant pameistrystę ir parodant jos vertę besimokančiajam, reikia užtikrinti, kad pameistrystės vertė būtų akcentuojama nuo pat pradžių. Pameistrystės populiarinimas turėtų akcentuoti tokius privalumus, kaip šio mokymosi metu įgytų kvalifikacijų lygiavertiškumą su panašioms akademinėms kvalifikacijoms ir aukštą šių kvalifikacijų vertinimą tarp darbdavių. Taip pat reikėtų akcentuoti pameistrystės teikiamą galimybę „uždirbti dar besimokant“, o tai yra reikšminga pridėtinė vertė tiems jauniems žmonėms, kurie ieško būdų kaip greičiau tapti savarankiškais ir būti ekonomiškai nepriklausomais nuo tėvų /globėjų/ valstybės. Reklamuojant pameistrystę ir parodant jos vertę viešojo ir privataus sektorių darbdaviams reikėtų akcentuoti ir tai, kad pameistrystė padeda efektyviai tenkinti sektorių ir įmonių žmonių išteklių poreikius. Taip pat reikėtų akcentuoti, kad su pameistryste atsiranda geresnė galimybė plėtoti įvairius jaunų darbininkų gebėjimus ir asmenines savybes, kad būtų užtikrintas organizacijos poreikius atitinkantis pilnaverčio darbuotojo parengimas, o tolesnis darbas su mokiniu ugdant naujus gebėjimus leis pilnai sugrąžinti organizacijos investicijas. Kelio į aukštąjį mokslą per profesinį mokymą reklamavimas tėvams ar globėjams yra didelis iššūkis, ypač kai šio kelio privalumai visuomenei dar nėra akivaizdūs, nors dabar auga šio kelio privalumų ir teikiamos naudos supratimas. Nors nėra neįmanoma, bet pakankamai sunku pritraukti bendrojo lavinimo mokyklų absolventus savarankiškai pasirinkti tokį kelią be aktyvaus tėvų sutikimo ir paramos. Profesinio mokymo teikėjai turi organizuoti informacines-reklamines kampanijas, kurios užtikrinantų, jog tėvai ir globėjai aiškiai suprastų pameistrystės kelio privalumus ir žinotų apie galimybę gauti paramą.

2.3.3 Mokymo pameistrystės forma organizavimas

Nepriklausomai nuo profesinio mokymo sistemos, yra trys (galimos) mokymosi vietos: klasė, dirbtuvės (sektorius profesinio mokymo centrai - gamykloje, mokykloje arba atskirai), ir darbo vieta. Visose šiose sistemose už teorijos mokymą atsakingas profesijos mokytojas, o už praktinį mokymą, priklausomai nuo darbo pobūdžio (ir vietos) yra atsakingas arba profesijos mokytojas, arba praktinio mokymo meistras. Darbo vieta yra esminė pameistrystei: paprastai

tas žmogus, kuris atsakingas už mokinio priežiūrą ir mokymą darbo vietoje, neturi specialiųjų pedagoginių gebėjimų (ir jam nemokama už mokymą) - tai kvalifikuotas darbininkas, kuris pamoko ir instruktuoja besimokantįjį. Pagrindiniai sėkmę užtikrinantys veiksniai šiuo atveju yra:

- kvalifikuoto darbininko interesas/motyvacija;
- tinkamas balansas tarp mokinio mokymui ir darbo užduotims atlikti skiriamo laiko (pvz., parengiamieji darbai);
- geras mokinio ir kvalifikuoto darbuotojo pasirengimas bei kompetentinga pameistrystės laikotarpio priežiūra, kurią atlieka mokymą vykdančias mokytojas/meistras.

Atsižvelgiant į Lietuvos sąlygas, atrodo nerealu sukurti nuodugnią kvalifikuotų darbininkų mokymo ir motyvavimo sistemą, kad jie taptų praktinio mokymo meistrais ar užtikrinti šioje srityje pastovų bendradarbiavimą tarp didelių ir mažų įmonių. Kita vertus, iš viršaus į apačią einantis metodas, kai darbininkai paskiriami praktinio mokymo meistrais įmonės vadovų taip pat nepasiteisina; tai dažniausiai baigiasi nemotyvuota priežiūra ir, dėl to, nemotyvuotų mokinių parengimu. Tačiau, kai pameistrystės programa reklamuojama skaidriai ir akivaizdžiai kalbant su profesijos mokytojais, kandidatais į praktinio mokymo meistrus, personalo vadybininkais/darbdaviais ir potencialiais mokiniais, galima nesunkiai rasti motyvuotų savanorių.

Minėti veiksniai suponuoja šias rekomendacijas pameistrystės mokymo organizavimui:

1. Atidžiai ir rūpestingai atrinkite kvalifikuotus darbininkus darbui praktinio mokymo meistrais pameistrystės programoje.
2. Aiškiai pasakykite jiems, kad mokynys – ne tik našta įmonei, bet ir parama.
3. Parenkite profesijos mokytojus/ praktinio mokymo meistrus atlikti įvairius vaidmenis. Jų darbas pameistrystės laikotarpiu bus ne teikti žinias ar gebėjimus, bet prižiūrėti mokymosi procesą.
4. Galiausiai - nepainiokite pameistrystės su mokymu darbo vietoje. Kiekvienas pameistrystės laikotarpis yra 2-3 metų trukmės pirminio profesinio rengimo programos dalis, o ne rengimas tam tikrai darbo vietai. Tai turi būti aišku visiems šiame procese dalyvaujantiems ir į tai ypač turi atsižvelgti atsakingi mokytojai ir praktinio mokymo meistrai.

2.3.4 Mokymosi rezultatų vertinimas

Kadangi Lietuvoje einama link vienetais grindžiamų kvalifikacijų ir profesinių standartų, reikėtų išsiaiškinti pagrindinį su mokymosi rezultatų vertinimu susijusį klausimą: ar kvalifikacijos vienetai sudarantys mokymosi rezultatai bus vertinami per visą mokymosi laikotarpį, su tarpiniu ir galutiniu vertinimu, ar kvalifikacijos vienetus sudarantys mokymosi rezultatai bus vertinami atskirai?



Labai rekomenduojame laikytis pirmosios alternatyvos dėl keletu priežasčių:

- Finansų ir žmogiškųjų išteklių: kadangi vienos kvalifikacijos įgijimą sudaro 10-20 vienetų, reikės labai daug laiko ir lėšų, kad besimokantieji būtų įvertinti už kiekvieną pamoką/dalį – turint omenyje kvalifikuotų vertintojų stoką Lietuvoje bei ribotas finansavimo galimybes, ir laiką, ir pinigus galima išleisti naudingiau.
- Biurokratijos: kaip rodo Anglijos patirtis, papildomas dokumentų pildymas gali būti labai varginantis dalykas, be to, visų testų vykdymui ir priežiūrai bus reikalingi papildomi darbuotojai.
- Holistinio (visuminio) vertinimo: profesinis mokymas sudarytas ne iš daugiau ar mažiau atskirų dalykų, kas yra būdinga bendrajam lavinimui – profesiniame mokyme pamokos paprastai glaudžiai susijusios ir dažnai besimokantieji iš tikrųjų supranta pirmą pamoką, kai pradeda nagrinėti 10-ją pamoką.
- Pedagogikos: mokymasis yra tobulėjimas, o ne vykdymas. Ypač pirminiame profesiniame rengime besimokantieji plėtoja žinias, gebėjimus ir kompetencijas individualiu tempu, nustatydami ir įvairiai akcentuodami atskirus elementus skirtinguose etapuose – tam reikalinga motyvacija ir pasitikėjimas savimi visus tris mokymosi metus.

Kitas labai svarbus klausimas yra tinkamas balansas tarp vertinimo standartizavimo ir individualizavimo. Akivaizdu, kad reikia laikytis tam tikrų pagrindinių standartų. Darbdavys turi pasitikėti kiekvienu, kuris turi kvalifikaciją ir yra įgijęs tam tikro lygmens žinių, gebėjimų ir kompetencijų. Kita vertus, žvelgiant iš pedagogikos perspektyvos, individualizuotas vertinimas labiau tinka: profesijos ekspertas, vien tik stebėdamas kandidato darbą ir praveddamas pokalbį su kandidatu gali geriau, negu bet kuris standartizuotas testas įvertinti, ar kandidatui seksis darbo rinkoje ar ne. Be to, dėl smulkaus ir vidutinio verslo įmonių specializacijos pameistrystės mokymosi rezultatai gali skirtis: mokantis vienoje įmonėje vienos nagrinėjamos pamokos/modulio poveikis gali būti didesnis, negu mokantis kitoje įmonėje.

Atsižvelgiant į šiuos įvadinius pasvarstymus, rekomenduojame mokytis iš dviejų dalių vertinimo scenarijaus, orientuoto į ilgalaikį tobulėjimą, taikomo šiuo metu Vokietijoje. Pirmą vertinimo dalį atliekama praėjus 18 mėnesių nuo mokymosi pradžios, antra – mokymo laikotarpio pabaigoje, Lietuvoje tai būtų po 36 mėnesių. Kad pasiektume pusiausvyrą tarp darbo užduočių standartizavimo ir individualizavimo, darbo užduotys abiejose dalyse turėtų būti identiškos visiems mokiniams (pvz., „pagaminti prietaisą“ arba „sutaisyti sistemą“), bet sistema, kurią jie taiso, ar prietaisas, kurį gamina, turėtų būti specifiniai, būdingi tam tikrai įmonei – taip bus sutaupyti pinigai (medžiagos, įrankiai ir t.t. yra vietoje, o pagamintas produktas po to gali būti parduotas). Mokinys gali netgi dirbti keletą dienų įmonėje ir kaip kvalifikuotas darbininkas pagaminti produktą, o vertinimo metu turi paaiškinti, ką daro, kodėl taip daro ir kaip gamina produktą.

Egzaminų komisijoje, atsižvelgiant į kvalifikuotų vertintojų trūkumą, turėtų būti bent du nariai: nepriklausomas profesinio mokymo ekspertas (kadangi Lietuvoje kvalifikuotų

praktinio mokymo meistrų nėra, galbūt tai galėtų būti pramonės, prekybos ir amatų rūmų parinktas profesijos mokytojas) ir kvalifikuotas darbininkas (pameistrystės mentorius).

2.4 Pameistrystės ilgalaikio plėtojimo Lietuvoje scenarijai

Atsižvelgiant į esamas sąlygas pameistrystės įdiegimui ir plėtojimui bei kitų šalių patirtį šioje srityje (Vokietijoje, Prancūzijoje, Anglijoje, Olandijoje), remiantis Streeck ir Thelen siūlomais institucinės kaitos modeliais, galima pasiūlyti įvairius ilgalaikės pameistrystės plėtojimo Lietuvoje scenarijus.

Kalbant apie galimus profesinio mokymo sistemos tobulinimo kelius, galima išskirti šiuos pameistrystės Lietuvoje įdiegimo ir plėtojimo scenarijus:

1. Pameistrystės, kaip atskiro pirminio profesinio mokymo sistemos kelio ar sektoriaus plėtojimas – šiuo atveju pameistrystės mokymo programas išskirtinai teikia tik įmonės pagal sudarytas sutartis.
2. Dvigubo – dualinio – pameistrystės kelio pasirinkimas, kai pirminio profesinio mokymo mokyklos aktyviai dalyvauja teikiant teorines žinias.

Pirmame scenarijuje skirtumas tarp pameistrystės ir mokykla pagrįsto profesinio rengimo gali būti išreikštas skirtinga mokymo teikimo vieta, skirtingomis mokymo valdymo ir reglamentavimo formomis, skirtingais finansavimo ir kofinansavimo modeliais ir būdais. Toks į rinką orientuotas pameistrystės kelias galėtų atsirasti ir būti plėtojamas kaip konkurencinė alternatyva mokykliniam pirminiam profesiniam rengimui. Jis gali sąlygoti nevienodą pameistrystės plėtojimo įvairiuose sektoriuose tempą ir laipsnį - toks pameistrystės vykdymas gali sėkmingai vystytis tik tuose sektoriuose, kur įmonės turi pakankamai finansinių išteklių ir kur susiduriama su dideliu kvalifikuotų darbininkų trūkumu. Taip yra todėl, kad mokyklinis pirminis profesinis rengimas neparengia tokių specialistų arba dėl egzistuojančio atotrūkio tarp profesinio mokymo teikiamų žinių ir gebėjimų ir įmonių poreikių. Šis pameistrystės plėtojimo kelias praturtintų profesinių kvalifikacijų teikimą ir išplėstų mokymo paslaugų pasiūlą rinkoje įdiegiant žiniomis ir įgūdžiais pagrįstas kvalifikacijas per įmonėse organizuojamą profesinį mokymą. Tuo pat metu iškiltų poreikis ieškoti, kaip integruoti šias naujas įmonėse teikiamas kvalifikacijas į jau egzistuojančią nacionalinę kvalifikacijų sistemą, sukuriant mokymo turinio perimamumo ir palyginimo tarp pameistrystės programose ir profesinėje mokykloje įgytų kompetencijų mechanizmus. Tai taip pat galėtų atverti naujas galimybes įmonėms tenkinti kvalifikuotos darbo jėgos poreikius ir potencialiai padidintų įmonių susidomėjimą ir motyvaciją pasinaudoti pameistryste, kaip žmogiškųjų išteklių vystymo instrumentu. Norint diegti šį scenarijų, reikia liberalios įstatyminės bazės, kad būtų galima lengvai sudaryti mokymo sutartis, numatyti plačias įmonių ir mokinių teises, kad mokiniai ir darbdaviai galėtų laisvai nusistatyti savo įsipareigojimus. Taip pat reikėtų imtis veiksnių, kad būtų sustiprinti ir plėtojami sektoriaus įmonių asociacijų, profesinių sąjungų ir profesinių organizacijų pajėgumai mokymo ir žmogiškųjų išteklių tobulinimo srityse, teikiant praktines žinias profesinio mokymo organizavimo, metodų parinkimo ir mokymo formų įmonėse klausimais, integruojant teorinį ir profesinį mokymą ir



t.t. Įmonės susidurs su iššūkiais, ieškodamos ir pritraukdamos potencialius mokinius dėl žemo profesinio mokymo įvaizdžio ir stiprios jaunimo orientacijos sieti savo karjerą su studijomis aukštajame moksle. Šis procesas gali pareikalauti didelių įmonių ir darbdavių organizacijų pastangų skatinant jaunimą rinktis pameistrystės kelią ir siekiant tam jų šeimų pritarimo.

Antrasis scenarijus numato įmonių atsakomybę tampant pameistrystės mokymo teikėjais ir sudarant sutartis su pirminio profesinio mokymo įstaigomis dėl teorinio mokymo. Šiuo atveju mokymo finansavimo išlaidas tektų dalintis valstybei ir įmonėms: valstybė finansuotų teorinio mokymo teikimą mokyklose, įmonės finansuotų praktinio mokymo teikimą darbo vietoje. Sėkmingai įgyvendintas, toks kelias galėtų tapti pagrindiniu profesinio mokymo teikimo keliu šalyje, o šis scenarijus galėtų žymiai pagerinti profesinio mokymo kokybę ir teikiamų žinių, įgūdžių ir kompetencijų atitikimą įmonių poreikiams. Tai pagerintų absolventų įsidarbinamumą ir bendrą profesinio mokymo įvaizdį visuomenėje. Tai taip pat žymiai prisidėtų prie didėjančio Lietuvos ekonomikos ir žmogiškųjų išteklių patrauklumo užsienio investitoriams ir sukurtų naujas darbo vietas, kurioms reikia kvalifikuotų darbininkų. Šio pameistrystės kelio įgyvendinimas reikalauja skaidrios įstatyminės bazės, kad būtų galima sudaryti pameistrystės sutartis; įstatymai turi aiškiai reglamentuoti įmonių ir valstybinių profesinio mokymo įstaigų teises ir atsakomybę organizuojant ir teikiant mokymą, remiantis socialinių dalininkų derybomis. Įvairios fiskalinės priemonės – atleidimas nuo mokesčių ir įvairios mokestinės nuolaidos pameistrystės mokymą vykdančioms įmonėms taip pat turėtų paskatinti darbdavių interesą prisiimti atsakomybę už profesinį mokymą pameistrystės forma.

3 PAMEISTRYSTĖS PLĖTOJIMO KONTEKSTO IR PROCESŲ LIETUVOJE, VOKIETIJOJE, PRANCŪZIJOJE, NYDERLANDUOSE IR ANGLIJOJE Palyginimas ir jo rezultatų įtaka mokymuisi iš kitų šalių patirties

Lyginant įvairių šalių profesinio rengimo politiką būtina atsižvelgti į politikos priemonių ir instrumentų kontekstą. Ši taisyklė galioja ir tuomet, kai analizuojame kitų šalių pameistrystės politikas ir praktikas, siekiant pritaikyti jų patirtį įgyvendinant ir plėtojant pameistrystę Lietuvos pirminio profesinio rengimo sistemoje. Todėl šiame skyriuje pateiksime trumpą lyginamąją pameistrystės plėtojimo projekto partnerių šalyse konteksto apžvalgą, išryškindami galimas konteksto implikacijas mokymuisi iš kitų šalių patirties.

Istorinė pameistrystė raida ir jos keliamos prielaidos pameistrystės plėtrai

LIETUVA

Dominuojanti agrarinio pobūdžio ekonomika iki XX amžiaus vidurio ir vėlyva industrializacija centralizuotos planinės ekonomikos sąlygomis negalėjo sukurti tvirtų modernios industrinės pameistrystės tradicijų, pameistrystės, kaip integralios profesinio rengimo sistemos dalies supratimo, pameistrystės plėtrai svarbių vertybių ir praktinio žinojimo formavimosi. Todėl pameistrystės įgyvendinimas Lietuvoje didžia dalimi prasideda nuo pagrindinių ir fundamentalių pameistrystės elementų įtvirtinimo.

VOKIETIJA

Tvirtos pameistrystės tradicijos ir vertybės buvo daugiau ar mažiau nuosekliai ir „organiškai“ plėtojamoms įvairiais istoriniais laikotarpiais: institucinis ir ekonominis pameistrystės modelis viduramžių amatų gildijų sistemoje transformavosi pagal atsirandančios industrinės ekonomikos reikalavimus žmogiškiems ištekliams, įkuriant institucines bendradarbiavimo struktūras, užtikrinant finansavimo instrumentus, mokymo organizavimą ir t.t. Pameistrystė buvo vienas iš svarbiausių dualinio profesinio mokymo modelio plėtojimo pagrindų.

PRANCŪZIJA

Kaip ir kitose Vakarų Europos šalyse, Prancūzijoje pameistrystės tradicijos susiformavo plėtojant amatus viduramžiais ir tęsėsi vėlesniais industrinio vystymosi laikotarpiais. Vienas iš išskirtinių pameistrystės plėtojimo kelio bruožų Prancūzijoje yra stipri valstybinio reguliavimo galia. Aktyvus valstybės dalyvavimas reguliuojant ir reglamentuojant pameistrystės procesus pažymėtas istorinės reikšmės teisės aktais, pavydžiui gildijų kūrimo



teisės atėmimu 1791m., panaikinusiu nuo viduramžių veikusias amatininkų gildijas, 1851 m. vasario 22 d. aktu, kuriuo buvo nustatyta, kad pameistriai įpareigojami pasirašyti sutartis su meistras, Astier 1919 m. liepos 25 d. aktu, suteikiančiu vietinei valdžiai atsakomybę už privalomų profesinio rengimo kursų organizavimą pramonės įmonėse dirbančiam jaunimui nuo 14 iki 17 amžiaus. Tokiu būdu pameistrystė tapo labai svarbiu šalies ekonominės ir socialinės politikos instrumentu.

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

Vienas iš išskirtinių pameistrystės plėtojimo Anglijoje bruožų yra trumpalaikių ir ilgalaikių pameistrystės tikslų pasidalijimo laipsnis tarp skirtingų socialinių dalininkų: nuo profesinių žinių ir gebėjimų teikimo reguliavimo, kurį atlieka amatų gildijos, iki laisvo šių žinių ir gebėjimų teikimo pagal verslininkų poreikius pramoninės revoliucijos pradžioje. Skirtingai nuo pameistrystės plėtojimo Prancūzijoje, valstybės reguliavimo vaidmuo Anglijoje tradiciškai yra silpnesnis ir darbdaviai, profesinės sąjungos bei profesinio rengimo teikėjai yra daug savarankiškesni priimant įvairius sprendimus. Plėtojant ir organizuojant pameistrystę labai svarbų vaidmenį vaidina įvairios tarpinės institucijos, atstovaujamos darbdavių, profesinių organizacijų ir pačių darbuotojų, tokios kaip JK pramonės mokymo tarybos (Industrial Training Boards), Sektorių gebėjimų plėtojimo tarybos (Sector Skills Councils) ir t.t.

NYDERLANDAI

Pameistrystės plėtotei Nyderlanduose didelį poveikį padarė ankstyva šalies industrializacija. Pavyzdžiui, jau XVI-XVII amžiuose Amsterdame kai kurių amatininkų rengimui buvo keliami aukštesni reikalavimai žinių ir įgūdžių teikimui ir įgytų žinių bei įgūdžių vertinimui, lyginant su kitų amatininkų rengimu. Pavyzdžiui, kepėjų, dailidžių, mūrinių, krepšių pynėjų, siuvėjų, audėjų, batsiuvių, kalvių, knygų leidėjų, dažytojų gildijos nustatė privalomą trijų metų mokymosi laikotarpį, kuris baigdavosi egzaminu. Rengiant kitų profesijų amatininkus, labiau susijusius su prekybos, transporto ar paslaugų sritimis, daugeliu atveju trūko aiškiai apibrėžtų reikalavimų mokymui ir čia daugiau dėmesio buvo kreipiama praktinei kandidatų patirčiai (Geschiedenis van Amsterdam Centrum van de Wereld 1578-1650, 2004). Ankstyvoji industrializacija ir merkantilizmas leido sukaupti daug įvairių žinių, kurių sklaidą skatino pokyčiai darbo organizavimo ir mokymo srityse. Pavyzdžiui, Nyderlandų laivyno pranašumą XVII amžiaus pasaulinėje prekyboje didžia dalimi lėmė tuo laikotarpiu modernių laivų statybos pramonės technologijų taikymas ir tai, kad buvo daug laivininkystės ekspertų, įgudusių laivų statybos darbininkų bei meistrų. Kitas svarbus privalumas buvo jūrininkų darbo organizavimas, labai detalčiai nustatant jų pareigybes ir atsakomybes laive, kas leido samdyti ir išmokyti jūreivystės net ir nepatyrusius žmones (Braudel, 1984). Kaip ir Vokietijoje, pameistrystė Nyderlanduose tapo modernios profesinio mokymo sistemos pagrindu.

Konteksto implikacijos mokymuisi iš kitų šalių patirties

Vokietijoje, Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose taikomos pameistrystės priemonės ir instrumentai buvo suprojektuoti ir sukurti nuoseklios pameistrystės istorinės raidos sąlygomis. Dėl šios priežasties jų efektyvumą palaiko įsitvirtinusios tradicijos, vertybės ir tvirtas bei nusistovėjęs kultūrinis požiūris į pameistrystę. Todėl profesinis mokymas pameistrystės forma yra organiškai įsiliejęs į šių šalių švietimo, ekonomikos ir socialinės plėtros sistemas kartu su atitinkamomis institucinėmis, įstatyminėmis ir bendradarbiavimo struktūromis. Šios aplinkybės praktiškai atmeta ‚mechaniško‘ šių šalių praktikų ar instrumentų pameistrystės srityje skolinimo ir perkėlimo į Lietuvą galimybę. Kalbant apie mokymąsi iš šių šalių patirties, mokymosi objektų pasirinkimas kuriant ir tobulinant originalius pameistrystės instrumentus ir priemones priklauso nuo pasirinkto politinio ir socio-ekonominio pameistrystės modelio. Pavyzdžiui, pasirinkus liberalų kelią, kur valstybės reguliavimas yra silpnas, o platesnės teisės bei atsakomybė deleguota įmonėms ir deryboms tarp įmonių ir pameistrių, įdomesnė ir patrauklesnė yra Anglijos patirtis. Tačiau jeigu siekiama integruoti profesinį mokymą pameistrystės forma su mokykla pagrįstu pirminiu profesiniu mokymu, aktyviai įtraukiant sektoriaus socialinius dalininkus ir vyriausybines institucijas, Vokietijos ir Prancūzijos patirtis gali suteikti daugiau įdomių ir naudingų idėjų.



**Esamos socialinės-ekonominės sąlygos:
ekonomikos struktūra pagal įmonių dydį**

LIETUVA

Reikėtų paminėti labai didelį smulkaus ir vidutinio verslo įmonių dominavimą Lietuvos ekonomikoje ir darbo rinkoje. Dauguma darbo vietų priklauso įmonėms, kuriose dirba 250 ar mažiau dirbančiųjų.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2003 m. Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse dirbo 99,4% visų dirbančių žmonių, kurie sudarė 69,7% visos darbo jėgos.

2012 m. pradžia

Bendras įdarbintų gyventojų skaičius 806359

Bendras įmonių skaičius iš viso 62889

Įmonės pagal dydį (darbuotojų skaičių)

Procentais

1–4 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	79479	9,86%	1–49 darbuotojai	
	Įmonių skaičius	35145	55,88%	Darbuotojų skaičius	394034,00
5–9 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	90008	11,16%	Įmonių skaičius	60316
	Įmonių skaičius	13772	21,90%	Darbuotojų procentas	48,87%
10–19 darbuotojų	Darbuotojų skaičius	94193	11,68%	Įmonių procentas	95,91%
	Įmonių skaičius	7041	11,20%		
20–49 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	130354	16,17%	50–249 darbuotojai	
	Įmonių skaičius	4358	6,93%	Darbuotojų skaičius	214198
50–99 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	105547	13,09%	Įmonių skaičius	2270
	Įmonių skaičius	1523	2,42%	Darbuotojų procentas	26,56%
100–149 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	57176	7,09%	Įmonių procentas	3,61%
	Įmonių skaičius	473	0,75%		
150–249 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	51475	6,38%	250–1000 ir daugiau	
	Įmonių skaičius	274	0,44%	Darbuotojų skaičius	198127
250–499 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	72453	8,99%	Įmonių skaičius	303
	Įmonių skaičius	205	0,33%	Darbuotojų procentas	24,57%
500–999 darbuotojai	Darbuotojų skaičius	43403	5,38%	Įmonių procentas	0,48%
	Įmonių skaičius	66	0,10%		
1 000 ir daugiau darbuotojų	Darbuotojų skaičius	82271	10,20%		
	Įmonių skaičius	32	0,05%		

Lentelė Nr. 1: Darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas Lietuvos įmonėse. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, <http://www.stat.gov.lt>

2012 metų pradžioje smulkios įmonės (iki 50 darbuotojų) sudarė 96% visų įmonių skaičiaus ir jos buvo įdarbinta 49% visų dirbančiųjų gyventojų. Apie 26% dirbančiųjų gyventojų buvo įdarbinta smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse, kuriose dirba nuo 50 iki 249 dirbančiųjų.

VOKIETIJA

Stambių įmonių dalis Vokietijos ekonomikoje ir darbo rinkos struktūroje yra didesnė už ES vidurkį, nors šioje šalyje veikia ir apie 3,6 milijono smulkaus ir vidutinio verslo įmonių, sudarančių 99,7 procento visų įmonių. Apie 70-80 procentų visų dirbančių gyventojų dirba smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse.

“Vokietijos pramonės sektorių didžia dalimi sudaro smulkaus ir vidutinio verslo įmonės, taip vadinamos Mittelstand. Kaip aiškina Siebert, svarbiausios įmonės šioje grupėje yra apsijungusios vienos technologinės idėjos pagrindu ir turi gerą savo srities technologijų ekspertinį išmanymą (...). Privati verslininko nuosavybė šiose įmonėse paprastai yra labai reikšminga, todėl galima teigti, kad čia „varomoji įmonės jėga yra savininkas-verslininkas“ (Müller, 2007: 9)

PRANCŪZIJA

Šiuo metu Prancūzijos ekonomikoje taip pat dominuoja smulkaus ir vidutinio verslo įmonės, kuriose dirba 63% visos dirbančios darbo jėgos. Pastaraisiais metais smulkaus ir vidutinio verslo įmonės padidino įdarbinimo galimybes 35%. Smulkaus ir vidutinio verslo įmonių koncentracija Prancūzijos ekonomikoje atspindi ES vidurkį, o didelių įmonių koncentracija yra šiek tiek aukščiau ES vidurkio. Labai mažos įmonės (TPE) sudaro 97% visų įmonių Prancūzijoje ir įdarbina 37% visų dirbančių gyventojų (pagaminama 28% pridėamos vertės); smulkaus ir vidutinio verslo įmonės (20 - 249 dirbantieji) sudaro 3% visų kompanijų ir įdarbina 27% viso dirbančių gyventojų (pagaminama 25% pridėamos vertės); tuo tarpu didelės įmonės (daugiau nei 250 dirbančiųjų) sudaro tik 0,2% visų įmonių, bet jose dirba 36% viso dirbančių gyventojų (pagaminama 47% pridėamos vertės).

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

Vertinant pagal europinius standartus, Jungtinę Karalystę galima vadinti stambių įmonių ekonomika, taikant bendrai priimtą apibrėžimą, kad įmonė, kurioje dirba 250 ar daugiau darbuotojų, yra laikoma stambia. Statistiniai duomenys rodo, kad 2003 m. didelėse įmonėse (turinčiose nuo 250 dirbančiųjų) dirbo didžiausia šalies dirbančiųjų dalis tarp ES valstybių, t.y. didelėse įmonėse dirbo 41 procentas darbuotojų, kai ES vidurkis yra vos aukštesnis negu 31 procentas (Brinkley, 2008).

NYDERLANDAI

2010 m. statistiniais duomenimis, apie 99,6% iš visų 864,000 Nyderlandų kompanijų buvo priskiriamos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms. 2008 m. verslo sektorių (išskyrus finansus) smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse (537000) dirbo 67,2% visų dirbančiųjų. Tai rodo, kad yra palyginti daugiau didelės apimties įmonių ir kad jos įdarbina didesnę dalį šalies darbo jėgos palyginti su ES-27 vidurkiu.

Žvilgsnis į stambaus ir smulkaus ir vidutinio verslo įmonių pasiskirstymą sektoriuose atskleidžia, kad dauguma smulkaus ir vidutinio verslo įmonių aktyviai veikia didmeninės ir



mažmeninės prekybos sektoriuose (32% smulkaus ir vidutinio verslo įmonių) bei paslaugų verslo sektoriuje (apie 31%). Stambiosios įmonės įmonės palyginti aktyviai veikia gamybos sektoriuje (apie 31%). Smulkaus ir vidutinio verslo įmonių atveju įmonių pasiskirstymas pagal sektorius Nyderlanduose, Vokietijoje ir ES yra panašus. Vokietijoje ir ES daugiau stambiųjų įmonių veikia gamybos sektoriuje (abiem atvejais beveik 50%) negu Nyderlanduose (Roth, 2011).

Implikacijos mokymuisi iš kitų šalių patirties plėtojant pameistrystę

Šis palyginimas rodo, kad smulkios ir vidutinės įmonės sudaro didžiausią įmonių dalį visose šalyse, o stambiosios įmonės įdarbina daug didesnę dalį dirbančių gyventojų Vokietijoje, Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose, negu Lietuvoje. Išskyla sudėtingas klausimas, kaip pritaikyti praktines žinias apie pameistrystės plėtojimo priemones ir instrumentus, pritaikytus stambaus verslo įmonių sąlygoms ir pajėgumams smulkaus ir vidutinio verslo įmonių kontekste. Kita vertus, projekto partnerių šalys gali pasiūlyti daug įvairios pameistrystės plėtros patirties, žinių ir instrumentų smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse, ar smulkaus ir vidutinio verslo įmonių dominuojančiuose sektoriuose (pvz., viešbučių verslas), taip pat ir specifinių nacionalinių politikos priemonių ir instrumentų, kurie padeda plėtoti pameistrystę smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse.

Esamos socialinės-ekonominės sąlygos: *industrializacijos lygis ir bruožai*

LIETUVA

Lietuva gali būti apibūdinama, kaip vėlyvos industrializacijos šalis (antroji XX amžiaus pusė). Ekonomikos restruktūrizavimas po 1990-jų taip pat reiškė didelių dar sovietmečiu įkurtų pramonės įmonių žlugimą ar restruktūrizavimą. Naujai įkurtos pramonės įmonės labiau koncentruojasi vidutinių ir aukštų technologijų sektoriuose. Šiuo metu pramonės įmonėse dirba tik apie 15% visos įdarbintos darbo jėgos (2011 metų antrojo ketvirčio duomenys, Statistika, Lietuva). Pramonė koncentruota maisto ir gaivinamųjų gėrimų, medžio darbų, tekstilės, chemijos pramonės, mechanizmų ir įrengimų sektoriuose. Gana svarbus bruožas ir pramoninio vystymosi veiksnys tam tikruose sektoriuose (metalo darbų, mechanizmų gamybos) yra darbo pagal subrangos sutartis su Vakarų Europos įmonėmis mastas. Tačiau dėl didėjančio darbo užmokesčio subrangos mastas Lietuvos pramonėje mažėja ir pagal subrangos sutartis atliekami darbai užleidžia vietą sudėtingesniems ir aukštesnę pridėtinę vertę turintiems užsakymams.

VOKIETIJA

Vokietijos ekonomikos pagrindas yra stipriai išplėtotą pramonę. Vokietijos technologijomis grindžiama pramonė pagamina beveik 90 % šalies eksporto apimties, kurio didelę dalį sudaro investicinės prekės. 59 % eksporto vykdo keturi pramonės sektoriai - mašinų statybos, automobilių, chemijos pramonės ir elektrotechninių produktų sektoriai. Tik 10 % eksporto apimčių sudaro paslaugos. Šalies pramonės raida tradiciškai priklauso nuo inžinierinės praktinės patirties ir inovatyvaus darbo atlikimo, verslumo gebėjimų, žmonių organizacinių gebėjimų ir darbininkų įgūdžių.

„2002 m. stebimas sąlyginis pramonės ar gamybos (verarbeitendes Gewerbe) nuosmukis nuo 38,1 % užimtumo 1970-aisiais iki 22,4 % 2002-aisiais. Platesnis gamybos sektoriaus ar pramonės produkcijos aprašymas (produzierendes Gewerbe) rodo, kad užimtumas tokiose srityse kaip angliakasyba, energetika ir statyba krito nuo 47,9 % ar 12,5 milijonų 1960-aisiais iki 27,8 % arba 10,8 milijonų 2002-aisiais, o užimtumas paslaugų sektoriuje padidėjo nuo 38,4 iki 69,7 %. Galima pastebėti nuolatinį perėjimą nuo pramoninės ekonomikos, pirma, į paslaugų ekonomiką ir vėliau į informacinėmis technologijomis ar žinomis grindžiamą ekonomiką“ (Siebert, 2005).

Politine prasme viena iš industrializacijos pasekmių – iškilęs darbininkų (neturtingųjų) išsilavinimo kėlimo klausimas: pramonės vystymosi nuo XIX a. vidurio laikotarpiu valdžia bijojo revoliucinio esamo pramonės darbuotojų susitelkimo poveikio, o profesinės sąjungos buvo susidomėjusios profesiniu mokymu, nes buvo tikimasi, jog tai suteiks daugiau socialinės lygybės. Ekonominė prasme dualinio profesinio mokymo sistemos plėtra Vokietijoje paprasčiausiai remiasi faktu, kad būtina suteikti jauniems ir neturintiems dirbantiesiems



tam tikrą išsilavinimą (Bildung), panašiai kaip tai buvo daroma tradicinės amatų pameistrystės laikais. Įstatymai reikalavo pramonės įmonės „kopijuoti“ prekybos ir amatų srityje sukauptą pameistrystės praktiką ir taip sukurti pagrindą pramonei pameistrystei.

PRANCŪZIJA

Užimtumo pramonėje mažėjimas XX amžiaus pabaigoje Prancūzijoje buvo susijęs su reikšmingu produktyvumo šiame sektoriuje augimu ir darbo vietų perkėlimu į pigesnės darbo jėgos šalis pagal subrangą. Šis restruktūrizavimas lėmė svarbų darbo jėgos persiskirstymą pagal gebėjimų lygmenis, kuomet augo aukštos kvalifikacijos darbuotojų užimtumas ir mažėjo žemos kvalifikacijos ir jokios kvalifikacijos nereikalaujančių darbų pasiūla:

„Masinis darbo vietų sumažėjimas (-30% tarp 1978 ir 2002, t.y. – 1,6 milijonai darbo vietų) yra loginė augančių pajamų dėl pramonės gamybos našumo pasekmė. Tačiau yra ir kitas lemiamas veiksnys, komplikuojantis ir apsunkinantis analizę bei neleidžiantis nuodugnai įvertinti realios pramonės įtakos užimtumui: plačiai paplitusi ir vis tebesiplečianti tarptautinė subranga paskutiniame dvidešimtojo amžiaus dešimtmetyje. Šio reiškinio paplitimo rezultatas – pridėtinės vertės dalies ir darbo vietų perkėlimas iš pramonės į paslaugų sektorių. Ženklių darbo vietų pramonėje sumažėjimą dėl išaugusio gamybos našumo taip pat galėjo nulemti kokybinis darbo vietų pramonės srityje pasiskirstymas. Šiuo požiūriu gali būti įdomūs du tiesiogiai su išaugusiu gamybos našumu susiję reiškiniai: profesinių kvalifikacijų perimamumo ir bendro darbo jėgos gebėjimų lygmens išaugimas. Dešimties profesijų grupių analizė (darbų nomenklatūra apimanti INSEE profesijų kodeksą ir socio-profesines kategorijas bei ANPE3 veiklų katalogą) laikotarpiu nuo 1982 m. ir 2002 m. išryškino išaugusį gebėjimų lygmenį pramonėje: galima pastebėti, kad apdirbamojoje pramonėje (Prancūzijos pramonės sistemos, restruktūrizuotos dešimtajame dešimtmetyje, šerdis), kvalifikuotų darbininkų skaičius padidėjo daugiau nei 30% - tai darbo jėga, kurią sudaro darbininkus prižiūrintis personalas, technikai ekspertai ir inžinieriai. Ir atvirkščiai, nekvalifikuoti darbininkai visose pramonės šakose ir kvalifikuoti darbininkai intensyviausio darbo reikalaujančiuose sektoriuose (mechanikos, tekstilės, medienos) yra tarp tų profesijos grupių, kurios prarado didžiausią darbo vietų skaičių per analizuojamą laikotarpį“ (Le Blanc, 2005).

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

Pramonės nuosmukis, prasidėjęs devintajame XX a. dešimtmetyje, pakeitė pramonės struktūrą ir profilį. Iki 2007 m. gamybos indėlis į bendrąjį vidaus produktą nukrito iki 12,4 procentų. Gamybos srityje dirba tik 2,6 milijonų žmonių, palyginus su beveik septyniais milijonais aštuntojo dešimtmečio pabaigoje.

„Leiboristų politikai teigia, kad ledi Tečer (Thatcher) noras matyti, kaip uždaromos didelės pramonės įmonės, tokie kaip plieno gamyklos, sąlygojo nesubalansuotą britų ekonomiką.“ (Fleming, 2009)

Platesnis paslaugų sektorius dabar sudaro 75 procentų ekonominės veiklos. Pramonės nuosmukis paskatino ženklų darbo našumo padidėjimą ir posūkį į aukštesnės pridėdamosios vertės duodančių produktų gamybą.

„JK vis dar yra didžiausia pasaulio gamintoja ir lyderiaujanti aukštosiomis technologijomis pagrįstų prekių eksportuotoja.“ (Fleming, 2009)

NYDERLANDAI

Pramonės nuosmukis Nyderlanduose taip pat susijęs su technologijų vystymusi ir išaugusiu produktyvumu. Šie pokyčiai padarė įtaką pramonės darbo jėgos restruktūrizavimui, sumažindami nekvalifikuotos ir mažai kvalifikuotos darbo jėgos poreikį:

Gamybai augant pastaraisiais dešimtmečiais, užimtumas pramonės srityje nuolat mažėja. Ekstensyvus automatizavimas, skaitmeninės technologijos, robotų įdiegimas reiškia, kad vis daugiau ir daugiau darbo atliks mažesnis žmonių skaičius. 2009-aisiais ir 2010-aisiais darbo vietų skaičiaus pramonėje sumažėjimą sustiprino nuolatiniai pertekliniai gamybos pajėgumai. Nors specialistų skaičius kai kuriose pramonės šakose ir taip nedidelis, paklausos smukimas verčia kompanijas dar labiau mažinti personalo skaičių. Kompanijos jau pradėjo apkarpyti lankstųjį savo darbo jėgos komponentą 2007-ųjų pabaigoje. Iki 2009 m. rugsėjo laikinai darbuotojų išdirbtų darbo valandų skaičius pramonėje vidutiniškai buvo ketvirčiu mažesnis nei prieš metus. (Dantuma, 2010)

Nyderlandų pramonę stipriai paveikė dabartinė pasaulio ekonomikos recesija:

Giliausia recesija nuo Antrojo pasaulinio karo Nyderlandų pramonei turėjo globalinį poveikį su visais iš to išplaukiančiais padariniais. Transportui ir logistikai užimant pirmaujančias pozicijas, pramonė vainikavo labiausiai nukentėjusių sektorių sąrašą 2009-aisiais. Nenuostabu, kad šie du cikliški ir labai į tarptautiškumą orientuoti sektoriai atlaikė didžiausius ekonominės audros smūgius. Pramonė patyrė didžiausią nei joks kitas sektorius bankrutavusių įmonių skaičiaus padidėjimą. Rekordinis skaičius pramonės įmonių bankrutavo pirmoje 2009 m. pusėje. Leidėjai ir spaustuvių kompanijos, metalo pramonės kompanijos ir mašinų statytojai patyrė didžiausius smūgius. (Dantuma, 2010)

Implikacijos mokymuisi iš kitų šalių patirties plėtojant pameistrystę:

Industrializavimo lygmuo ir gamybos bruožai yra svarbūs pameistrystės plėtojimo veiksniai. Gamybos sektorius tradiciškai buvo svarbiausias pameistrystės praktikos vietų tiekėjas ir mokinių ‚darbdavys‘ daugelyje šalių. Tačiau projekto partnerių šalyse apstu įrodymų, kad pameistrystės plėtojimo ateitis didžia dalimi priklausys nuo paslaugų sektoriaus. Pameistrystė pramoninės sektoriuje privalo persiorientuoti į aukštos kvalifikacijos darbuotojų rengimą. Šie bendri bruožai sudaro galimybes mokytis iš partnerių šalių patirties organizuojant pameistrystę ir ją adaptuojant prie kintančių technologinių ir organizacinių sąlygų pramonės ir paslaugų sektoriuose.



Esamos socioekonominės sąlygos: *darbo jėgos gebėjimų paskirstymas*

LIETUVA

Kaip rodo pastarųjų metų Lietuvos Statistikos departamento duomenys (2011 m. II ketvirtis), apie 493 900 dirbančiųjų priklauso aukštos kvalifikacijos darbuotojų kategorijai (35,8%), 776 600 yra vidutinės kvalifikacijos dirbantieji (56,3%) ir 108 000 laikomi nekvalifikuotais (7,9%). Apskritai nekvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos darbininkų skaičius mažėja (nuo 160 600 2006-iais iki 112 100 2010-iais ir 108 000 2011-iais). Auganti darbo jėgos su aukštesniu išsilavinimu proporcija kelia kvalifikacijų pertekliaus problemas. Įgūdžių pasiskirstymui taip pat daro įtaką intensyvi darbo jėgos migracija.

VOKIETIJA

Statistiniai duomenys pateikia įrodymų, kad didžiausią dirbančių gyventojų skaičių Vokietijoje sudaro kvalifikuoti darbuotojai (54,2%).

Nekvalifikuotiems darbininkams būdingas nedarbo lygis Vokietijoje yra aukštesnis, nei kitose didžiosiose šalyse – o užimtumo lygis žemos kvalifikacijos darbuotojų grupėje yra atitinkamai žemiau vidurkio. (Hagemann, Rukwid, 2007).

PRANCŪZIJA

Statistiniai duomenys rodo, kad pagal darbo jėgos gebėjimus Prancūzijoje dominuoja vidutinės kvalifikacijos darbuotojai: 2009 m. nekvalifikuoti darbininkai sudarė 6,1%, vidutinės kvalifikacijos dirbantieji – 76,5% ir aukštos kvalifikacijos dirbantieji – 16,6% (INSEE, 2010)

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

JK darbo jėgos gebėjimai ženkliai pagerėjo pastaraisiais metais reformų dėka. Žmonių su 4-ojo lygmens ir aukštesne kvalifikacija proporcija pakilo nuo 21 procentų 1994-iais iki 29 procentų 2005-iais. Neturinčių kvalifikacijos žmonių proporcija sumažėjo nuo 22 procentų 1994-iais iki 13 procentų 2005-iais. Pameistrystės forma besimokančių mokinių skaičius JK išaugo nuo 76 000 1997-iais iki 256 000 2005-iais. Šiandien apie 42 procentų jaunų 18-30 metų amžiaus žmonių mokosi aukštojo mokslo institucijose, tai daugiau negu buvo bet kada anksčiau.

OECD atliktuose 30 šalių palyginimuose JK užima 17-tą vietą pagal žemos kvalifikacijos darbo jėgos proporcijas, 20-tą vietą – pagal vidutinės kvalifikacijos darbo jėgos proporcijas ir 11-tą vietą – pagal aukštos kvalifikacijos kvalifikacijos darbo jėgos proporcijas. 7 milijonai suaugusiųjų neturi funkcinų skaičiavimo gebėjimų ir dar 5 milijonai neturi funkcinio

raštingumo gebėjimų. Apie 17 milijonų suaugusiųjų neturi I-ojo lygmens mokėjimo skaičiuoti įgūdžių (atitinka pagrindinio išsilavinimo lygmenį). Žmonių su žema kvalifikacija arba visai neturinčių kvalifikacijos proporcija JK daugiau nei dvigubai didesnė, palyginti su Švedija, Japonija ir Kanada. (Leitch Review of Skills, 2005).

NYDERLANDAI

Pastaruosiu metu žemo išsilavinimo darbuotojų skaičius sumažėjo, o dirbančiųjų su viduriniu ir aukštesniu išsilavinimu dalis ženkliai išaugo. Galime daryti išvadą, kad kaip ir kitose pažangiose pramoninėse visuomenėse, taip ir Nyderlanduose darbo jėga gali būti vertinama kaip turinti labai aukšto lygmens kvalifikacijas. Vidurinio lygmens—,technikų‘ ir ,specialistų‘ — darbo jėga sudaro svarbią darbo jėgos struktūros dalį. Kaip ne kartą akcentavo socialiniai istorikai, Nyderlandų visuomenė ilgą laiką charakterizuojama kaip turinti didelę vidurinio lygmens išsilavinusių klasę, didelę Nyderlandų ,vidurinės klasės‘ (middenstand) apimtis – jos geografinės padėties rezultatas, ir tai iškėlė ją į pirmąją vietą tarp prekyba užsiimančių šalių. (Batenburg, de Witte, 1999).

Implikacijos mokymuisi iš kitų šalių patirties plėtojant pameistrystę

Statistiniai duomenys pateikia įrodymų, kad darbo jėgos pasiskirstymas pagal gebėjimų lygmenis yra gana panašus visose partnerių šalyse, galbūt išimtis būtų tik JK, kurioje yra didesnė dalis žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotos darbo jėgos. Kita vertus, tokia situacija sukuria palankias sąlygas mokytis iš kitų šalių pameistrystės plėtojimo srityje, nes pameistrystės plėtojimo priemonės, kurias siūlo projekte dalyvaujančios šalys, gali būti laikomos svarbiais veiksniais, darančiais įtaką kvalifikuotos (vidutiniškai kvalifikuotos) darbo jėgos tobulinimui. Šios priemonės buvo sukurtos bei įgyvendintos atsižvelgiant į darbo jėgos gebėjimų pasiskirstymo šiose šalyse situaciją. Kita vertus, reikia atsižvelgti ir į specifinius veiksnius, kurie išskiria darbo jėgos gebėjimų pasiskirstymo plėtojimą Lietuvoje nuo situacijos kitose analizuojamose šalyse - darbo jėgos emigraciją ir per dideles kvalifikuotų žmonių skaičiaus problemas bei palyginti didelį neatitikimą tarp darbo jėgos pasiūlos (įgūdžių profilių prasme) ir darbo rinkos poreikių. Todėl reikia atkreipti ypatingą dėmesį į tokias pameistrystės priemones ir instrumentus, kurie galėtų padėti susitvarkyti su šiais veiksniais.



Specific features of existing institutional models of VET and skills development: *political-economical orientation of VET and skills development*

LIETUVA

Lietuvos pirminio ir tęstinio profesinio mokymo politikai būdinga dualinė politinė ir ekonominė orientacija:

- Siekiama padidinti profesinio mokymo teikimo lankstumą ir ekonominį efektyvumą bei geriau atliepti darbdavių poreikius. Pameistrystės įdiegimas kartu su kompetencijomis grindžiamų profesinių standartų įdiegimu bei profesinio mokymo modularizacija yra instrumentai šiam tikslui pasiekti.
- Palaikomas ir skatinamas profesinio mokymo prieinamumas kaip priemonė prieš nedarbą ir socialinę poliarizaciją. Pagrindinės priemonės – institucinio profesinio mokymo įstaigų tinklo optimizavimas, valstybinis profesinio mokymo finansavimas ir profesinio mokymo kokybės gerinimas.

VOKIETIJA

Pirminis ir tęstinis profesinis mokymas yra tampriai susiję su ekonomikos poreikiais ir aktyviu socialinių partnerių dalyvavimu. Teisinis profesinio mokymo reguliavimas vykdomas decentralizuotu būdu ir yra federalinės valdžios jurisdikcijoje. Konstitucijoje teigiama, kad visa profesinio mokykymo įstaigų sistema priklauso federalinės valdžios kontrolei.

Profesinis mokymas, įskaitant pameistrystę, grindžiamas individo pajėgumų ir potencialo stiprinimo plačiai apibrėžtame profesijos lauke principu. Kvalifikacijos, suprojektuotos socialinių dalininkų (darbdavių ir profesinių sąjungų), suteikiamos pabaigus reglamentuotas ir pripažintas mokymo programas, susidedančias iš profesinių žinių bei kompetencijų ir bendrojo bei pilietinio ugdymo. Tokiu būdu asmuo ugdomas ir profesinėje srityje, ir kaip platesnės visuomenės pilietis. (Brockman et al, 2010).

PRANCŪZIJA

Politinė- ekonominė pirminio ir tęstinio profesinio mokymo orientacija Prancūzijoje gali būti apibūdinama šiais bruožais:

- Stiprus valstybės koordinavimas.
- Aktyvus socialinių dalininkų ir socialinių partnerių dalyvavimas, ypač profesinio mokymo įstatymų rengimo srityje, finansavimo ir profesinių standartų kūrimo srityse.

Socialinės darnos ir rinkos ekonomikos plėtojimo tikslų integraciją užtikrina didelė profesinio mokymo formų ir priemonių įvairovė, atitinkanti ekonominės plėtros poreikius, skatinanti

jaunimo ir pažeidžiamų grupių įsidarbinamumą bei padedanti siekti užimtumo kokybės ir stabilumo.

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

Vienas iš pagrindinių pirminio ir tęstinio profesinio mokymo politinės-ekonominės orientacijos veiksnių JK yra voliuntaristinis Vyriausybės požiūris į profesinį mokymą. Toks voliuntarizmas sąlygoja liberalų ir fragmentišką įstatyminį profesinio mokymo reglamentavimą, darantį neigiamą įtaką ir taip žemam profesinio mokymo statusui visuomenėje (įskaitant pameistrystę):

Dabartinį žemą pameistrystės statusą, standartų bei galimų mokymo vietų trūkumą galima paaiškinti įstatyminės struktūros bei darbdavių įsipareigojimo stoka, kuri sąlygojo minimalių pameistrystės standartų nustatymą aštuntajame dešimtmetyje panaikinus statutines Pramonės mokymo tarybų (ITBs). (Brockman et al, 2010).

Mažėjantis užimtumo santykių stabilumas, darbo rinkos dereguliavimas ir ribotas socialinio dialogo koordinavimas sektoriaus ir nacionaliniu lygmenimis kuria rimtas kliūtis pameistrystės plėtojimui:

Auganti įdarbinimo agentūrų paslaugų naudojimo, laikinai įdarbinamų darbuotojų ir privačia praktika besiverčiančių darbuotojų praktika reiškia, kad darbuotojo statusas jau nebūtinai identifikuojamas su individualia pastovia darbo sutartimi ir kad yra vis sunkiau integruoti mokinius ir besimokančiuosius į darbo jėgos gretas bei suteikti jiems būtiną mentoriaus pagalbą (Clarke, Cremers, and Janssen 2007).

NYDERLANDAI

Nyderlandų profesinio mokymo plėtroje nuo 1969 metų yra pastebimi du pagrindiniai siekiai: mokymo efektyvumo paieška ir kova už profesinio mokymo prieinamumą žemą išsilavinimo lygį turinčiam jaunimui. Profesinio mokymo plėtojimui būdingas stiprus sektorinis pobūdis:

Sektorinė politika yra pagrįsta įgyvendinima sektoriaus kvalifikacijų struktūra, kurioje darbo rinkos reikalavimai paverčiami edukacinėmis trajektorijomis. (Nieuwenhuis, Shapiro, 2004).

Kaip ir kitose partnerių šalyse profesinio mokymo politika yra orientuota į visuomenės socialinių ir ekonominių poreikių tenkinimą:

Pagrindinė problema yra parengti ir skatinti jaunuolius ir suaugusiuosius mokytis visą gyvenimą, atsižvelgiant į greitai kintančius ekonomikos poreikius. Socialiniai poreikiai yra tenkinami bendru pagrindinių kvalifikacijų teikimu (padedant asmenims pasirengti dalyvauti ekonominėje veikloje) (Nieuwenhuis, Shapiro, 2004).

Valstybinis profesinio mokymo reguliavimas derinamas su profesinio mokymo teikėjų autonomija:

Tradicinių institucijų galia Nyderlanduose vis dar yra gana stipri ir jungia mokyklą ir darbą pramonės paradigmoje per darbo jėgos prognozavimą ir užsakymus. Tačiau atrodo, kad



švietimo ministerija Nyderlanduose nėra stipriai įsikibusi savo pozicijų ir suteikė profesinio mokymo įstaigoms daugiau teisių – paskutiniame politiniame dokumente teigiama, kad mokymo turinį parenka mokyklos taryba ir tik mažą pagrindinės mokymo programos dalį politiškai apsprendžia valstybė. (Nieuwenhuis, Shapiro, 2004).

Implikacijos mokymuisi iš kitų šalių patirties plėtojant pameistrystę

Žvelgiant iš profesinio mokymo politinės ekonominės orientacijos palyginamumo perspektyvos, Prancūzija galėtų pateikti įdomius ir aktualius pavyzdžius, kaip plėtoti pameistrystės politiką Lietuvoje dėl akivaizdžių profesinio mokymo valstybinės politikos metodų panašumų ir stiprios koordinuojančios valstybės įtakos. Žvelgiant iš šiuolaikinės liberalios (ar neo-liberalios) švietimo politikos orientacijos Lietuvoje, Jungtinės Karalystės ir iki tam tikro laipsnio Nyderlandų pavyzdžiai ir praktika taip pat galėtų būti įdomūs Lietuvai. Vokietijos profesinio mokymo politika gana stipriai skiriasi nuo Lietuvos situacijos dėl stiprios federalinės valdžios institucijų įtakos ir gerai įtvirtintų ir išplėtotų socialinės partnerystės struktūrų sektoriuose ir regionuose.

4 PAMEISTRYSTĖS DIEGIMO IR PLĖTOJIMO LIETUVOJE IŠORINIO KONTEKSTO IŠŠŪKIAI IR VEIKSNIAI

Šiame skyriuje yra aptariami pagrindiniai pameistrystės diegimo Lietuvos profesinio rengimo sistemoje išoriniai iššūkiai ir veiksniai. Šie veiksniai yra susiję su socio-ekonominiais ir instituciniais reiškiniais, darančiais tiesioginę įtaką pameistrystės diegimui ir plėtojimui. Analizuojant pameistrystės plėtojimo analizę Lietuvoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Anglijoje, galima išskirti keturis veiksnius: socialinių dalininkų ir socialinių partnerių vaidmenį, pameistrystės mokymo kokybės kontrolę, pameistrystės finansavimą ir įstatyminio reglamentavimo palaikymą.

4.1 Socialinių dalininkų ir socialinių partnerių vaidmenys

Socialiniai dalininkai, ir ypač socialiniai partneriai turi būti įtraukti į pameistrystės sistemos plėtojimą Lietuvoje. Darbdaviai ir profesinės sąjungos veikia gamybos proceso centre, kur koncentruojasi mokymo ir mokymosi veiklos. Darbdaviai nustato ir komunikuoja darbo rinkos poreikius, kuriuos reikia priimti domėn kuriant mokymo programas. Profesinės sąjungos taip pat vadina tam tikrą vaidmenį ginant mokinių interesus, kad būtų užtikrintas atitinkamas profesinis rengimas ir kad jie nebūtų išnaudojami kaip pigi darbo jėga.

Socialinės partnerystės ir socialinių dalininkų įtraukimo į pameistrystę patirtis, sukaupta kai kuriose šalyse demonstruoja socialinių partnerių potencialą kurti bendradarbiavimo ir partnerystės tinklus ir struktūras, apimančias plačias pameistrystės mokymo sritis, pradedant profesinių standartų, aprašų ir mokymo programų kūrimu ir baigiant finansavimo ir kokybės užtikrinimo klausimais. Veiklų organizavimas šiose srityse įvairiose šalyse iš esmės skiriasi; įvairovę lemia darbo rinkos ir mokymo sistemų istorinės raidos skirtumai ir socialinių partnerių bei dalininkų ypatumai.

Egzistuoja dideli skirtumai tarp tokių šalių, kaip Vokietija ir Nyderlandai, kuriose dominuoja kolektyviniai susitarimai sektoriuose, Prancūzijoje, kur labai jaučiama stipri valstybės įtaka koordinuojant socialinių partnerių dalyvavimą pameistrystės srityje, ir Anglijos, kurioje vyrauja liberalesnis, rinka pagrįstas požiūris į socialinių partnerių įsitraukimą, todėl kolektyvinės sutartys ir trišaliai susitarimai pameistrystės sistemose yra ne tiek svarbūs.

Ankstesni darbai (Winterton, 2007) rodo, kad profesinio mokymo srities socialinio dialogo modeliams didelę įtaką daro profesinio mokymo sistemos reglamentavimo pobūdis ir kiti dominuojantys veiksniai, pavyzdžiui, ar mokymas yra grindžiamas mokykla, ar darbo vieta. Tokie kontekstiniai veiksniai skatina, arba slopina socialinių dalininkų dalyvavimą mokymo procese. Valstybės reglamentuojamos sistemos skatina aiškiai apibrėžtą ir tolygų socialinių partnerių dalyvavimą, o rinka pagrįstos sistemos labiau siejamos su netolygiu ir nereguliuojamu socialinių dalininkų įsitraukimu į mokymo procesus. Socialinis dialogas mokykliniu mokymu grindžiamose profesinio mokymo sistemose neišvengiamai mažiau išplėtotas negu darbo vietomis grindžiamose sistemose, nes mokykla pagrįstas profesinis



mokymas yra daugiau ar mažiau atskirtas nuo tos erdvės, kurioje socialiniai partneriai turi daugiausiai kompetencijos. Nėra vieno kurio nors metodo, kuris galėtų būti laikomas vieninteliu tinkamu socialinio dialogo modeliu profesinio mokymo srityje, jau nekalbant patį profesinio mokymo modelį, visi modeliai turi savų privalumų. Valstybės reguliuojamas į darbo vietą orientuotas profesinio mokymo modelis siūlo geresnius sprendimus, kaip geriau prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių negu valstybės reguliuojamas į mokyklą orientuotas modelis, o rinkos valdomas į darbo vietą orientuotas modelis yra palankesnis lankstesniam ir labiau reaguojančiam į rinkos poreikius mokymui.

Aišku, kad diegiant ir plėtojant pameistrystę svarbu orientotis į darbo vietą ir tam reikia aktyvaus socialinių partnerių įsitraukimo į mokymą. Tačiau svarbu, kad darbo rinkos socialiniai dalininkai turėtų tikrą atstovavimo galią ir aiškiai išreikštus interesus pameistrystės srityje. Tokiame kontekste Lietuvoje susiduriama su nemažomis problemomis, nes socialiniams dalininkams dažnai trūksta atstovavimo galios ir išteklių, o jų interesai pameistrystės srityje nėra aiškiai išreikšti. Galima konstatuoti, kad profesinių sąjungų silpnumas ir nepakankamai išplėtotas socialinio dialogo pobūdis, ypač įmonės ir darbo vietos lygmenimis kelia didžiausius iššūkius pameistrystės plėtojimui Lietuvoje.

Tarptautinės darbo organizacijos (angl. International Labour Organisation – ILO) duomenimis, 2007 m. profesinių sąjungų tankumas Lietuvoje buvo apie 10%, ir nors šis skaičius žemesnis nei JK (28%), Vokietijoje (19.9%) ir Nyderlanduose (20.5%), jis aukštesnis negu profesinių sąjungų tankumas Prancūzijoje (7.9%). Nors profesinių sąjungų tankumas anksčiau minėtose šalyse prisideda prie to, kad socialiniai partneriai aktyviai veikia pameistrystės sistemoje, akivaizdu, kad jis nėra vienintelis veiksnys, nes nepaisant žemo Prancūzijos profesinių sąjungų tankumo, socialiniai partneriai šioje šalyje yra itin aktyvūs ir yra sistemingiau įtraukiami į pameistrystės plėtojimo veiklas nei JK atveju, nors ten profesinių sąjungų tankumas didesnis. Analizuojant šio akivaizdaus paradokso priežastis, vertėtų atkreipti dėmesį į kolektyvinių darbo sutarčių sudarymo apimtis. Vėl pasitelksime ILO duomenis, kurie rodo, kad pagal kolektyvinės darbo sutartis didžiausia dirbančiųjų dalis dirba Prancūzijoje (97.7%), po to - Nyderlanduose (81%, nors šis skaičius kelia tam tikrų abejonių). Vokietijoje kolektyvines sutartis sudaro 48% dirbančių gyventojų, o JK, kur didesnis profesinių sąjungų tankumas, šis procentas yra tik 34%. Pagal kolektyvines sutartis dirbančiųjų darbuotojų dalies rodikliai labai skiriasi nuo profesinių sąjungų tankumo ir atspindi įstatymų, saistančių visus konkrečius sektoriaus darbdavius laikytis susitarimų, galias, nepaisant to, kiek įmonių darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms ir kokių mastu įmonės dalyvauja jų atstovaujamosiose asociacijose. Prancūzijos pavyzdys tai geriausiai patvirtina. Nyderlanduose ir Vokietijoje vyrauja panaši tvarka, todėl kolektyvinių sutarčių sudarymas apima daug daugiau dirbančiųjų, negu jų dalyvauja profesinėse sąjungose. JK yra voliuntaristinė darbo teisės sistema, tačiau ji leidžia darbdaviams sudaryti kolektyvines sutartis savarankiškai (arba išvengti jas sudaryti, jeigu jų darbuotojai nėra pakankamai organizuoti), todėl kolektyvinių susitarimų apimtis čia tik keliais procentais didesnė už profesinių sąjungų tankumą. Šiuo atžvilgiu Lietuvoje kolektyvinių sutarčių sudarymo apimtis visiškai atitinka profesinių sąjungų tankumą, nes ILO ataskaitoje abu veiksniai pažymėti vienodai - 10%.

Galima kelti klausimą, koku mastu Lietuvos Vyriausybė ketina skatinti kolektyvinių darbo sutarčių sudarymą, galbūt priimdama tam tikras darbo sutarčių išplėtimo procedūras, arba įstatymais įtvirtindama socialinių partnerių vaidmenį. Diskusijos dėmesio centre yra profesinės sąjungos, bet šie argumentai lygiai taip pat tinka ir darbdavių asociacijoms, kurioms taip pat trūksta tvirto pagrindo. Žemas profesinių sąjungų tankumas neišvengiamai kelia jų atstovavimo legitimumo klausimą, kaip tai pastoviai atsitinka Prancūzijoje, bet tai neturi būti kliūtis socialinių partnerių įtraukimui į profesinį rengimą ir pameistrystės plėtrą.

Tačiau esminis dalykas yra tai, kad (a) socialinių partnerių organizacijos (profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos) vystytų savo vidines galias, būtinas priimti pilnateisę atsakomybę ir krūvį plėtojant pameistrystės sistemą; (b) valstybė šį procesą remtų ir įstatymiškai pagrįstą, dažniausiai įstatymų forma, teisiškai įtvirtinant socialinį dialogą pameistrystės sistemoje; ir , (c) kad pameistrystės sistema ir platesnis profesinio mokymo režimas būtų pakankamai pagrįstas darbo vieta, ir tai suteiktų galimybes platesniam socialinių partnerių įtraukimui į šį procesą.

Aišku, kad visos šios sąlygos glaudžiai susijusios viena su kita, tačiau egzistuoja rizika, kad sąlygos (b) ir (c) bus neįgyvendintos, jei nebus patenkinta sąlyga (a), bet pažanga (a) srityje nebus padaryta tol, kol nebus įgyvendintos sąlyga (c) ir, tikriausiai, sąlyga (b). Kad šis užburtas ratas būtų prakirstas, galima pasiūlyti daugybę praktinio lygmens priemonių. Socialinių dalininkų pajėgumų auginimas neturėtų būti priklausomas tik nuo valstybinių sprendimų įstatyminių ir struktūrinių aspektų klausimais. Socialinių partnerių organizacijos Lietuvoje turi ryšių su Europos socialinių partnerių organizacijomis ir gali mokytis iš kitų šalių profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų organizacijų tinklų patirties, kaip dalyvauti įvairiose pameistrystės schemose.

Šia prasme aišku, kad skirtingi socialinių partnerių įtraukimo aspektai projekto partnerių šalyse gali pasitarnauti kaip tam tikros principinės gairės. Prancūzija siūlo nacionalinio ir regioninio socialinio dialogo modelį, kuris gali būti aktualus šaliai, kuriai būdinga tokia pat žema profesinių sąjungų narystė. Vokietija siūlo stipriai socialine partneryste ir aukštu pasitikėjimo lygmeniu tarp visų socialinių dalininkų pagrįstą sektorinį modelį; šis modelis yra įleidęs šaknis kol kas geriausioje pameistrystės sistemoje pasaulyje. Anglijos patirtis demonstruoja socialinių partnerių įsitraukimo potencialą darbo rinkos kontekste, kuriame panaikintas valstybės reguliavimas ir kur profesinės sąjungos tapo pagrindiniais mokymosi darbo vietoje skatintojais, ginančiais pameistrystės integralumą.



Kokios konkrečios priemonės gali būti pasiūlytos plėtojant socialinį dialogą profesinio mokymo sistemoje ir, būtent, pameistrystės srityje?

A. Socialinių partnerių organizacijų (profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų) pajėgumų plėtojimo priemonės, padedančios šioms organizacijoms vaidinti pilnakraujus vaidmenis plėtojant pameistrystės sistemą:

1. Tiesioginis ir aktyvus profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų dalyvavimas šiuo metu įgyvendinamuose profesinio mokymo tobulinimo projektuose, susijusiuose su pameistryste ir profesiniu mokymu, siūlant konkrečius įsipareigojimus ir atsakomybes. Pavyzdžiui, darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos gali būti kviečiamos tapti socialiniais dalininkais naujai įkurtuose sektorių profesinio mokymo centruose.
2. Atrinktų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų narių mokymo projektų inicijavimas suteikiant jiems reikalingų praktinių žinių ir patirties bei įgalinant juos aktyviai dalyvauti įvairiose su pameistrystės plėtojimu susijusiose veiklose, tokiose kaip darbo vietų pameistrystės rengimui organizavimas, pameistrystės integravimas į gamybos proceso organizavimą, pedagoginės ir informacinės paramos mokiniams teikimas, pameistrystės mokymo taikymas žmogiškųjų išteklių plėtojimo strategijose įmonėse.

Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos taip pat gali deleguoti savo kandidatus dirbti potencialiais praktinio mokymo meistras ir šiems atrinktiems kandidams gali būti teikiami specialūs mokymo kursai, padedantys įgyti reikiamas pedagogines kompetencijas. Tokie projektai gali būti inicijuoti teikiant paraiškas Europos struktūrinių fondų arba nacionalinių profesinio mokymo plėtros projektų finansinei paramai. Kitas pasirinkimas gali būti tarptautinių judumo projektų skatinimas per ES mokymosi visą gyvenimą programą, kurių metu profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai būtų supažindinami su pameistrystės organizavimo patirtimi socialinių partnerių organizacijose kitose šalyse. Šios veiklos galėtų apimti studijų vizitus ar trumpalaikes stažuotes.

3. Teigiamo pameistrystės ir mokinių priežiūros įvaizdžio kūrimas ir prestižo kėlimas darbdavių, dirbančiųjų ir profesinių sąjungų atstovų akyse.

Pameistrystės plėtojimo patirtis projekto partnerių šalyse rodo, kad teigiamas pameistrystės įvaizdis ir prestižas socialinių partnerių akyse tampa stipriu motyvuojančiu veiksniu, skatinančiu socialinius partnerius įsitraukti į šią veiklą ir dalyvauti plėtojant pameistrystę. Įmonių ir darbdavių organizacijų dalyvavimas pameistrystėje galėtų būti panaudojamas jų, kaip socialiai atsakingų socialinių dalininkų, patrauklių ir prestižinių darbdavių, įvaizdžio stiprinimui.

B. Valstybės parama ir socialinių partnerių organizacijų veiklos įteisinimas įstatymais įtvirtinant socialinį dialogą pameistrystės sistemoje:

1. Įstatyminių reglamentų įvedimas ir teisinio statuso suteikimas socialiniam dialogui yra būtini veiksmai, kad profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos aktyviau dalyvautų pameistrystės sistemoje:

Pameistrystės sistemą reglamenuojanti įstatyminė struktūra turėtų įgalinti socialinių partnerių organizacijų savarankiškumą ir sprendimų priėmimą pameistrystės sistemoje, išvengiant biurokратиškumo, ekstensyvaus reguliavimo bei jų veiklos kontroliavimo. Tam, kad socialinių partnerių organizacijos būtų motyvuotos dalyvauti diegiant pameistrystę, būtų naudinga joms numatyti platesnes teises ir laisves įsijungti ir išeiti iš pameistrystės sistemos. Reikalavimai dalininkams, norintiems dalyvauti pameistrystės schemose pradiniam pameistrystės plėtojimo etape turėtų akcentuoti tik esminius išankstinius reikalavimus, kad būtų garantuotas minimalus socialinių partnerių dalyvavimo pameistrystės sistemoje kokybės užtikrinimas. Iškyla klausimas, ar socialinių partnerių patirtis profesiniame rengime turėtų būti vienas iš reikalavimų. Galbūt racionaliau būtų laikyti šią patirtį privalumu, bet ne būtina sąlyga? Pagrindiniai reikalavimai, leidžiantys dalyvauti pameistrystės sistemoje galėtų būti finansiniai ir organizaciniai pajėgumai įvykdyti prisiimtus dalyvavimo įsipareigojimus bei reikalingų žmogiškųjų išteklių turėjimas. Žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos, didėjant socialinių partnerių įsitraukimui į šią veiklą ir dalyvavimui pameistrystės sistemoje, priėmimo dalyvauti šioje sistemoje reikalavimai galėtų tapti griežtesni.

2. Valstybės vykdomas tarpininkavimas ir koordinuojant veikla sudarant susitarimus tarp socialinių partnerių organizacijų.

Valstybinės institucijos (vyriausybės agentūros) galėtų veikti kaip informacijos ir konsultavimo teikėjai, siūlyti nepriklausomą arbitražą derybų ir ginčų metu, padėti įveikti įvairias kliūtis ir problemas, susijusias su pasitikėjimo trūkumu ir galimais konfliktais tarp socialinių partnerių, padėti rasti racionalius pasiūlymus ir išspręsti įvairius nesutarimus įvairiais su įsipareigojimų ir atsakomybės pasiskirstymu susijusiais klausimais, sprendžiant naudos iš dalyvavimo pameistrystės sistemoje pasidalijimo klausimus.

3. Finansinės ir fiskalinės paramos priemonės, skirtos paremti socialinių partnerių organizacijų veiklą ir įtvirtinti socialinį dialogą pameistrystės sistemoje.

Galima numatyti įvairių atleidimo nuo mokesčių priemonių kompleksą darbdaviams, kurie dalyvauja pameistrystės sistemoje bei tiesioginės finansinės paramos priemonės profesinėms sąjungoms (pvz., dalines subsidijas prie atlyginimo profesinių sąjungų nariams, kurie aktyviai įsitraukę į pameistrystės sistemos veiklas).



C. Įdiegtos pameistrystės sistemos ir profesinio mokymo grindimas darbo vietomis, kad būtų sudarytos galimybės intensyviai socialinių partnerių dalyvavimui:

1. Įmonių skatinimas ir parama joms kuriant specialias pameistrystės darbo vietas (per subsidijas, mokesčių sumažinimą ir atleidimą nuo mokesčių):

Toks skatinimas galėtų būti labai naudingas, jei jis didintų bendrą įmonių sąmoningumą ir paskatintų jų susidomėjimą pameistryste palaipsniui plėtojant tokios pameistrystės vietų kūrimą. Tokio plėtojimo pradžia turėtų būti sektoriuose ir įmonėse, kurios susiduria su rimtomis kvalifikuotų darbininkų trūkumo problemomis, ieško inovatyvių šios problemos sprendimų ir turi daugiausia patirties vykdant profesinį mokymą, arba turi aktyvius sektoriaus socialinius dalininkus (darbdavių organizacijas, profesines sąjungas), dalyvaujančius vystant profesinį mokymą ir žmogiškuosius išteklius. Tokias sąlygas šiandien daugiau ar mažiau atitinka inžinerinės pramonės, statybos ir mažmeninės prekybos sektoriai. Šie sektoriai galėtų būti geriausiai pasiruošę priimti ir plėtoti mokymą pameistrystės forma ir po to perduoti sukauptą patirtį bei praktinį žinojimą į kitus sektorius. Tačiau tokių įmonių skatinimas ir parama joms kuriant naujas darbo vietas pameistrystei per subsidijas ar atleidimą nuo mokesčių turėtų būti tik laikinos priemonės ir taikomi atsargiai, stengiantis išvengti nepageidaujamų šalutinių poveikių darbo rinkai ir profesinio mokymo sistemai. Reikia rasti būdų, kuriais valstybė galėtų paremti ir skatinti bei daryti teigiamą įtaką socialinių partnerių organizacijų bendradarbiavimui ir įsitraukimui į tokių pameistrystės darbo vietų kofinansavimą ir įrengimą. Įvairių bendradarbiavimu pagrįstų mokymo fondų patirtis Prancūzijoje ir Vokietijoje čia gali būti labai naudinga. Daugiašalių fondų pameistrystės darbo vietoms finansuoti kūrimas gali prasidėti nuo valstybės indėlio ir viešojo finansavimo, progresyviai mažinant valstybės indėlį ir didinant įmonių bei sektoriaus organizacijų indėlį, veikiant lygiagrečiai su augančia iš pameistrystės gaunama ekonomine grąža.

2. Gamybos sektoriuje gali būti reikšmingas įmonių bendradarbiavimo pagal subrangos sutartis teikiamo potencialo išnaudojimas (pavyzdžiui, subrangos sutartys tarp didelių įmonių ir smulkaus bei vidutinio verslo įmonių):

Svarbu plėtoti įvairias socialinių partnerių organizacijų bendradarbiavimo formas ir būdus diegiant pameistrystę. Žvelgiant iš profesinio mokymo darbo vietoje perspektyvos, bendradarbiavimas tarp skirtingų įmonių (ypač tarp didelių įmonių ir smulkaus bei vidutinio verslo įmonių) yra labai svarbus ir aktualus veiksnys. Visų pirma, toks bendradarbiavimas tarp didesnių įmonių ir smulkaus bei vidutinio verslo įmonių, pagrįstas ilgalaikėmis sutartimis su subrangovu, atveria ekonomines, organizacines ir technologines galimybes pameistrystės įdiegimui ir plėtojimui smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse, nes:

- suteikia tvirtą pagrindą bendradarbiavimui tarp didelių įmonių ir smulkaus bei vidutinio verslo įmonių, kur jos gali bendradarbiauti ir dalintis investicijomis žmogiškųjų išteklių vystymui (įskaitant mokymą pameistrystės forma) ir naudotis gaunamais rezultatais;

- ilgalaikės sutartys su subrangovu sukuria daugiau ar mažiau pastovius pajamų šaltinius ir sąlygoja pastovų kvalifikuotos darbo jėgos poreikį smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse, dėl to jos tampa labiau suinteresuotos pameistrystės plėtojimu;
- kai kuriais atvejais (bet ne visada) pasirašant subrangos sutartis tarp didelių įmonių ir smulkaus bei vidutinio verslo įmonių užmezgti santykiai reiškia, kad bus dalijamasi ir perkeliama technologinė praktinė patirtimi tarp šių įmonių, praturtinant gamybos veiklas darbo uždaviniais, turinčiais didesnį potencialą mokymuisi

Kaip subrangos sutarčių pasirašymo santykiai tarp įmonių gali būti panaudoti pameistrystės įdiegimui ir plėtojimui Lietuvoje? Šiuolaikinė subrangos sutarčių pasirašymo tarp didelių ir mažų įmonių plėtros tendencija skatina orientavimąsi į kokybę ir gamybą su aukštesne pridėjamąja verte, kas savo ruožtu skatina poreikį aukštesnio lygmens žinioms, gebėjimams ir kvalifikacijoms. Toks subrangos sutarčių pasirašymas natūraliai kuria palankias sąlygas pameistrystės organizavimui, pavyzdžiui, tokiu būdu sutartį pasirašanti įmonė gali būti labai suinteresuota tapti viena iš pameistrystės organizavimo SVVĮ narių (pavyzdžiui, siūlyti iš savo įmonės praktikos vadovus, profesinio rengimo meistrus ir t.t.).

4.2 Profesinio mokymo pameistrystės forma kokybės valdymas

Aptariant pameistrystės įdiegimo ir plėtojimo Lietuvoje kokybės klausimus galima išskirti šias pagrindines problemas:

- Trūksta sistemingų, išbandytų kokybės valdymo mechanizmų ir instrumentų, kurie gali būti taikomi pameistrystei. Esamos pirminio profesinio mokymo institucijose taikomos kokybės valdymo priemonės gana fragmentiškos ir nenuoseklios. Be to, šios priemonės labiau nukreiptos į mokyklinį profesinį mokymą.
- Silpna kokybės kultūra profesinio mokymo institucijose, kuriose kokybės valdymas suprantamas tik kaip formalus įvairių įstatyminių reikalavimų patenkinimas.

Šie su kokybės kontrole profesiniame rengime susiję veiksniai ir sąlygos gali būti naudingi įdiegiant ir plėtojant pameistrystę:

- Tikimasi, kad pameistrystės įdiegimas ženkliai pagerins profesinio mokymo kokybę, tiesiogiai įtraukiant įmones į mokymo procesą ir suteikiant joms realias galimybes kontroliuoti įgūdžių teikimą ir plėtojimą, kad įgyjamos kompetencijos atitiktų darbo rinkos poreikius. Tokie lūkesčiai gali skatinti atitinkamą į kokybę orientuotą socialinių dalininkų požiūrį į pameistrystę.
- Jau yra įgyta tam tikros patirties, sukurti praktinio mokymo kokybės kontrolės instrumentai, patvirtinti praktinio mokymo darbo vietas teikiančių įmonių ir jų vertinimo, kurį vykdo Pramonės, prekybos ir amatų rūmai, procedūrų registrai. Šie instrumentai gali būti toliau tobulinami ir naudojami pameistrystės kokybės užtikrinimui.



Pameistrystės įdiegimui ir plėtotei trukdo šie su profesinio mokymo kokybės valdymu susiję veiksniai ir prielaidos:

- Didelė rizika yra orientavimasis į greitą pelno gavimą, būdingas daugeliui įmonių. Tokio požiūrio dominavimas sąlygoja verslininkų nuomonę, kad pameistrystė gali būti trumpalaikės ekonominės naudos šaltinis, nes mokinius galima panaudoti darbui arba už jų priėmimą gauti valstybės finansinę paramą, tokią kaip atleidimas nuo mokesčių. Abiem atvejais įmonės suinteresuotumas pameistrystės kokybe ir jos gerinimu labai sumažėja.
- Palyginti mažai įmonių inicijavo ir praktikuoja kokybės gerinimo kultūrą. Pavyzdžiui, 2004 m. buvo 498 pramonės įmonės, kurios įgyvendina sertifikuotas kokybės valdymo sistemas pagal ISO 9000 standartą ir tai sudarė tik 5,7% visų įmonių (Lietuvos eksporto plėtros potencialo didinimas, skatinant inovacijas ir kitus konkurencingumą lemiančius veiksnius, 2006). Žinoma, galima daryti prielaidą, kad įmonių su įgyvendinta kokybės valdymo sistema ateityje daugės dėl besiplečiančio produktų eksporto į ES šalis ir intensyvesnės įmonių integracijos į įvairius tarptautinius bendradarbiavimo tinklus.

Kokybės valdymas gali būti vienas iš svarbiausių pameistrystės diegimo Lietuvoje proceso komponentų. Kokybės valdymo tobulumas reiškia mokymąsi valdyti laiką, sąnaudas, apimtį, riziką ir kitus veiksnius. Šių rekomendacijų tikslas – padėti kuriant ir diegiant pameistrystės kokybės valdymo sistemą.

Pameistrystės kontekste sąvoka „kokybė“ vartojama apibrėžti mokymo paslaugų, kurias teikia mokymo organizatoriai, charakteristikas, pagal kurias teikiamos paslaugos gali pasiekti išskeltus tikslus arba patenkinti klientų poreikius. Šiuo atžvilgiu pameistrystės mokymo kokybę geriausiai galėtų apspręsti šie kriterijai:

- Lankstumas, padedantis adaptuoti mokymo turinį ir formas pagal besikeičiančias ekonomikos, įmonės ir besimokančiųjų sąlygas ir poreikius:
Pagrindiniai lankstumo rodikliai: a) pameistrystės organizavimo ir finansavimo bei kofinansavimo formų ir tipų įvairovė priklausomai nuo specifinių įmonių ir besimokančiojo bruožų ir poreikių; b) pameistrystės programų turinio, organizavimo ir finansavimo formų, taikomų mokymo metodų, reagavimo į besikeičiančius gebėjimus ir mokymo poreikius įmonėse pokyčių greitis ir operatyvumas; c) turimų ir taikomų pameistrystės priemonių ir instrumentų (finansavimo režimų, mokymo programų, organizavimo formų, mokymo metodų ir t.t.) pakeičiamumas arba papildomumas.
- Pameistrystės mokymo turinio ir organizavimo formų individualizavimo lygis - kiek mokymo turinys ir organizavimo formos atitinka mokinio poreikius ir lūkesčius?
Pagrindiniai individualizavimo rodikliai: a) mokinių pasitenkinimas mokymusi ir motyvacija mokytis (juos galima nustatyti taikant interviu ir anketas); b) mokinių įtraukimo į pameistrystės programų rengimą svarba ir mastas; c) taikomų mokymo formų ir metodų įvairovė bei mokytojų bei mokinių galimybė juos pasirinkti; d) praktinio mokymo meistrų skaičius įmonėje.

- Praktiškumas, arba orientavimasis į darbo proceso praktiką organizuojant ir vykdant mokymą pameistrystės forma.

Čia pagrindinis rodiklis yra pameistrystės darbo vietų integravimas į gamybos procesą arba paslaugų tiekimą (Kaip mokiniai dalyvauja realiame gamybos arba paslaugų teikimo procese?).

- Mokymo pameistrystės forma sėkmė ir potencialas teikiant žinias ir įgūdžius ir užtikrinant sėkmingą mokinių integraciją į darbo vietas ir jų tolesnę karjerą, suteikiant galimybes jų tolesniam asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui.

Pagrindiniai rodikliai: a) mokinių įsidarbinamumo procentas su mokymosi sritimi susijusiose darbo vietose; b) dirbančiųjų ir pabaigusiujų mokymą pameistrystės forma dalyvavimas tolesnio tęstinio profesinio mokymosi veiklose (kiek pabaigusiujų pameistrystės programas dalyvauja tęstinio profesinio rengimo priemonėse, mokosi darbo vietoje).

Mokymo pameistrystės forma kokybės elementus sąlygoja vaisingas ir sėkmingas bendradarbiavimas tarp mokymo organizatoriaus, darbdavio, už teorinį mokymą atsakingų institucijų ir asmenų, besimokančiųjų ir kitų interesų grupių.

Pameistrystės kokybės valdymo požiūriu, svarbiausia diegiant pameistrystę yra taikyti ekonomišką ir tiksłą atitinkančią strategiją. Kokybės valdymo strategija turėtų apimti viziją, misiją, vertybes ir principus, artimuosius ir tolimuosius tikslus. Taip pat turėtų būti atsižvelgta į klientų ir suinteresuotų grupių poreikius.

Mokymas pameistrystės forma turi savo fundamentalias vertybes. Be to, apibrėžtos vertybės taip pat turėtų būtų taikomos praktikoje. Pameistrystei būdingos vertybės yra trišalės ir jas sudaro šie veiksniai:

- Orientavimasis į klientą - besimokantįjį (grįžtamasis ryšys su mokiniais, darbas su jų pasiūlymais ir nusiskundimais).
- Orientavimasis į bendradarbiavimą (pameistrystės proceso dalyvių abipusė pagarba vienas kitam).
- Veikimo kokybė (pagrindinis pameistrystės procesų kokybės išlaikymo tikslas yra sėkmingas mokymo/-si procesas, leidžiantis įgyti kvalifikaciją).

Misija – tai mokymo pameistrystės forma organizatoriaus užduotis. Pagrindinė užduotis yra organizuoti pirminį ir tęstinį profesinį rengimą pagal mokinių, suaugusiųjų ir veiklos pasaulio keliamus poreikius ir reikalavimus, toliau skatinant mokinių ir dirbančiųjų kompetencijų ir konkurencingumo plėtojimą. Be to, misija apibūdina pameistrystės mokymo organizatoriaus užduotis ir mokymo tikslą. Misija įgyvendinama strategijos pagalba.

Pameistrystės vizija – tai mokymo pameistrystės forma ateities vaizdas, kuris gali padėti plėtojant ir stiprinant sąveiką tarp šio ugdymo proceso dalyvių ir siekiant patenkinti mokinių, verslo ir visuomenės poreikius.

Sisteminė analizė padeda pameistrystės organizatoriui suvokti savo stiprybes ir silpnybes atsakant į funkcinės aplinkos keliamus iššūkius. Išorinės operacinės aplinkos ir vidinės



operacinės aplinkos analizė nagrinėja vidinį pasirengimą mokymui pameistrystės forma (stiprybes ir silpnybes), akcentuojant tokius dalykus kaip efektyvumas, veiksmingumas, ekonominiai ištekliai, struktūra, personalo skaičius ir kompetencijos. Be to, sisteminė analizė objektyviai sutelkia pastangas į pameistrystės mokymo gerinimo būdus.

Kitas esminis komponentas – kokybės politika – reiškia, kad personalui ir klientams komunikuojami pagrindiniai aukštų standartų principai. Mokymo pameistrystės forma kokybės politika yra praktinė ir išmatuojama mokymo kokybės tikslų ir siekimo veiksmų plano išraiška. Toks veiksmų planas atskleidžia praktinius žingsnius: užduotis, atsakomybes, laiko išplanavimą ir parametrus, pagal kuriuos bus siekiama iškeltų tikslų.

Pameistrystės mokymo kokybės valdymas įmanomas tuomet, kai yra pilnai veikianti operacinė mokymo kokybės duomenų sistema ir kokybės vertinimas yra nuolatinis procesas. Vertinimas sutelkiamas į mokymo pameistrystės forma strategijos ir veiksmų planų, kurie parengti pagal strategiją, įgyvendinimą. Kokybės valdymas numato kokybės gerinimo rezultatų monitoringą ir palyginimą su kitų gautais rezultatais.

Pameistrystės kokybės valdymas apibrėžia realią mokymo vystymo kryptį ir parengia pagrindą iškeltų tikslų pasiekimui.

Kokybės valdymas turėtų veikti nuo pat mokymo pameistrystės forma pradžios, apsibrėžus mokymo kokybės kriterijus. Todėl pameistrystės mokymo organizatoriai turėtų:

- aiškiai apibrėžti, kas atsakingas už mokymo kokybės valdymą;
- užtikrinti, kad būtų aprūpinta ištekliais, reikalingais nustatytiems tikslams pasiekti;
- numatyti būdus ir priemones, kaip pasiekti bendrą pameistrystės vertybių, tikslų ir uždavinių supratimą tarp visų šiame procese dalyvaujančių socialinių dalininkų bei mechanizmus, kuriais bus vykdoma pameistrystės teikiamos naudos sklaida ir pasidalijimas informacija tarp mokinių, įmonių ir kitų socialinių dalininkų;
- numatyti sistemingas priemones patirties ir praktinių žinių pameistrystės srityje kaupimui ir plėtojimui tarp visų dalyvaujančių socialinių dalininkų - įmonių, profesinio mokymo teikėjų, profesinių sąjungų, profesinių organizacijų ir t.t.

Būtina apibrėžti pameistrystės mokymo procese dalyvaujančio personalo kokybės kriterijus. Šiuo atžvilgiu mokymo organizatorius:

- parengia personalo strategiją, kurioje atsižvelgia į specialias pameistrystės mokymo charakteristikas;
- kasmet atlieka personalo auditą.

Tada reikia apibrėžti kokybės kriterijus materialiams ištekliais. Mokymų organizatorius:

- parengia investavimo strategiją, kurioje atsižvelgiama į specialias pameistrystės charakteristikas;
- skiria pakankamai ekonominių išteklių, kad būtų užtikrintas nuolatinis pameistrystės mokymo plėtojimas.

Yra ir kitų su pameistrystės kokybės vertinimu susijusių komponentų. Svarbu tai, kad mokymo procesas būtų valdomas ir kontroliuojamas remiantis patikimais faktais. Taigi, mokymo organizatorius turėtų:

- plėtoti ir palaikyti strategijai reikalingą duomenų sistemą ir metodus bei atsižvelgti į specialias pameistrystės mokymo charakteristikas;
- apibrėžti mokymo kokybės stebėsenai ir reguliariam pasiektų tikslų įvertinimui būtinus parametrus;
- taikyti metodus, kurie įgalina palyginamų duomenų surinkimą ir analizę.

Tačiau svarbu atsiminti, kad įmonėms primetant sudėtingas ir pernelyg biurokatiškas pameistrystės kokybės valdymo sistemas, gali nukentėti pats pameistrystės įdiegimas ir plėtra. Pirma, tai sumažina pameistrystės patrauklumą darbdaviams, nes ši mokymo forma tuomet atima per daug laiko ir daug kainuoja. Antra, net jei darbdaviai prisiima tokią kokybės kontrolės „naštą“ organizuojant ir vykdant pameistrystę, dar neaišku, ar realus tokio įsipareigojimo vykdymas ir kokybės užtikrinimas neapsiribos vien formaliomis atžymomis apie įvykdymą tam tikruose langeliuose, kas neapsaugo nuo nesėkmių ateityje ir neužtikrina pameistrystės priemonių ir praktikos pagerinimo. Dėl šių priežasčių pameistrystės kokybės užtikrinimas turėtų apsiriboti procedūromis, kurios daro tiesioginę įtaką mokymo proceso gerinimui ir socialinių dalininkų poreikių tenkinimui. Kitas svarbus klausimas yra efektyvus atsakomybės už kokybės kontrolės priemones pasidalinimas tarp visų pameistrystėje dalyvaujančių socialinių dalininkų. Pavyzdžiui, profesinių sąjungų užimama padėtis ir funkcijos leidžia vykdyti įvairias pameistrystės kokybės užtikrinimo veiklas, nes tai atitinka jų funkcijas ginti mokinių darbo teises bei interesą stiprinti būsimą kolektyvinių darbo jėgos interesų gynimą.

Baigiant reikėtų pabrėžti, kad turi būti parengti pameistrystės bendradarbiavimo tinklų kokybės kriterijai. Mokymų organizatorius turėtų:

- iškelti bendradarbiavimo tarp mokymo organizatorių ir dalyvių tikslus;
- užtikrinti, kad dalyvaujančios šalys įsipareigotų parengti mokymosi rezultatų vertinimo planą ir skatintų mokinius dalyvauti vertinime laikant egzaminus darbo vietoje;
- sukurti sistemą, kuri skatina pameistrystės mokymo proceso dalyvius gerinti mokymo darbo vietoje kokybę ir teorinį mokymą mokykloje.

Įvairūs grafikai, matricos ir analizės paprastai naudojamos kaip kokybės valdymo ir kontroliavimo techninės priemonės. Taip pat tam taikomi įvairūs palyginimai ir išorinių šalių atliekamas kokybės auditas.

Pameistrystės mokymo proceso kokybės vertinimas remiasi interpretacine analize, kaip mokymo rezultatai atitinka iš anksto nustatytus tikslus. Vertinimo tikslas gali būti mokymo procesui iškelti tikslai. Praktiškai įvertinimas dėmesį telkia į pameistrystės mokymo rezultatų vartotojus, į pameistrystės procese dalyvaujantį personalą, patį mokymo procesą ir pasiektus rezultatus – įgytas žinias ir įgūdžius bei ekonominį mokymo proceso efektyvumą. Tai reiškia,



kad mokymo organizatorius turi sukurti savo vertinimo sistemą. Išorinis auditas gali būti taikomas kaip parama mokymo organizatoriui, nes jis suteikia įsivertinimui įvairios naudos:

- pateikia tikslų organizatoriaus gebėjimų atitikti reikalavimus įvertinimą,
- padeda nustatyti sritis, kuriose organizatorius turi imtis veiksmų, kad atitiktų reikalavimus,
- nurodo būdus, kaip pagerinti operacinį pameistrystės mokymo procesų efektyvumą ir veiksmingumą.

Todėl rekomenduojama, kad mokymo organizatorius:

- parengtų vertinimo strategiją ar planą atsižvelgdamas į specifines pameistrystės mokymo charakteristikas;
- atitinkamai pagal parametrus reguliariai įvertintų pameistrystės mokymo strategijų įgyvendinimą;
- apibrėžtų vertinimo tikslus ir parametrus;
- analizuotų pameistrystės mokymo rezultatus galutinių tikslų atžvilgiu, duomenų palyginimo ir gerosios praktikos atžvilgiu

4.3 Pameistrystės finansavimas

Šiame skyriuje apžvelgsime galimybes mokytis iš Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje taikomos finansavimo praktikos ir instrumentų kuriant pameistrystės finansavimo modelį ir sistemą Lietuvoje.

Lyginant pameistrystės finansavimo metodų pavyzdžius ir praktikas projekto partnerių šalyse (Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir JK) gali būti išskirti šie panašumai ir skirtumai:

- Visi analizuoti partnerių šalių naudojami pameistrystės finansavimo metodai yra dviejų pagrindinių kategorijų: pameistrystės organizavimo darbo vietoje finansavimas, kurį sudaro mokiniams mokamas darbo užmokestis (įskaitant daugeliu atveju valstybės/regioninės valdžios subsidijas, atleidimą nuo mokesčių/socialinės apsaugos indėlių aktyviai dalyvaujantiems šiame procese darbdaviams), ir mokykla pagrįsto pameistrystės organizavimo finansavimas (mokymo, praktinio mokymo meistrų ir mokymo rezultatų vertinimo sąnaudos).
- Visi finansavimo susitarimai iš esmės vykdomi ir įgyvendinami dvejais pagrindiniais lygmenimis: valstybės lygmeniu, regiono, sektoriaus ir įmonės lygmeniu:

Valstybės lygmeniu veikia įprasti finansavimo sutarčių paketai dėl mokykloje vykdomo pameistrystės teorinio mokymo dalies finansavimo, siekiant dviejų tarpusavyje susijusių prioritetinių pagrindinių tikslų: (a) – didinti pameistrystės prieinamumą; (b) – užtikrinti aukštą teikiamos pameistrystės kokybę, atitinkančią užimtumo reikalavimus darbo rinkoje. Tačiau šių finansavimo sutarčių paketų turinys

įvairiose šalyse skiriasi : trišalės sutartys Vokietijoje, pameistrystės mokesčių rinkimas iš įmonių Prancūzijoje ir Nyderlanduose, mokymosi ne darbo vietose finansavimas per vyriausybės fondų agentūras Anglijoje, darbdavių patiriamų mokymo sąnaudų finansavimas Nyderlanduose, atleidimas nuo socialinio draudimo mokesčių mokėjimo darbdaviams, kurie aktyviai pritraukia besimokančiuosius į pameistrystės mokymą Prancūzijoje.

Regioniniu, sektoriaus ir kompanijos lygmenimis, finansavimo ir kofinansavimo sutartys paprastai sudaromos darbo vietoje ir ne darbo vietoje vykdomose pameistrystės dalyse. Šio lygmens socialiniai dalininkai yra įmonės, darbdavių organizacijos, sektoriaus lygmens fondai, tarnybos (įskaitant pramonės, prekybos ir amatų rūmus) ir regioninės, arba vietinės valdžios institucijos. Iš analizuotų efektyvių šio lygmens finansavimo praktikų pavyzdžių galima išskirti darbdavių atlyginimus dirbantiems mokiniams (Vokietija, Prancūzija, Nyderlandai ir Anglija), sektoriaus tyrimų ir plėtros fondus (O+O fondai) Nyderlanduose, sektorines sutartis pameistrystei finansuoti Vokietijos chemijos ir mašinų gamybos pramonės sektoriuose bei Prancūzijos regioninius pameistrystės ir tęstinio profesinio mokymo finansavimo fondus. Visos šios finansavimo praktikos reikalauja gerai išplėtotų ir veiksmingų pameistrystės dalininkų bendradarbiavimo tinklų.

Taip pat, remiantis kitų šalių patirtimi, galima išskirti veiksnius, kurie skatina arba trukdo įvesti įvairias pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo priemones.

Iš trukdančių veiksnių galima paminėti:

- Valstybinio finansavimo dominavimą ir koncentraciją mokykliniame pirminio profesinio mokymo modelyje.
- Neišvystytus ir nepakankamai aktyvius bendradarbiavimo tarp visų pameistrystės dalininkų ryšius valstybės, sektorių ir regionų lygmenimis bei šių dalininkų galimybių ir patirties finansuoti/kofinansuoti pameistrystę stoką.
- Nepakankamą kofinansavimo iš privačių šaltinių reikšmės ir būtinybės aukštos kokybės pameistrystės išvystymui supratimą tarp darbdavių.
- Efektyvių ir ilgalaikių pirminio profesinio mokymo kofinansavimo iš privačių ir valstybinių šaltinių mechanizmų ir instrumentų nebuvimą.
- Įvairių teisinių ir mokesčių lengvatų ir nuolaidų pameistrystės būdu mokymą vykdančioms įmonėms trūkumą ar nebuvimą esamoje teisės ir mokesčių sistemoje, kas neskatina įmonių prisiimti atsakomybės už pirminio profesinio mokymo kofinansavimą.
- Įmonių ekonominį ir finansinį silpnumą, ypač smulkaus ir vidutinio verslo sektoriuje.
- Darbdavių organizacijų ir verslo atstovaujamųjų struktūrų finansinį silpnumą ir nepakankamą ekonominį-finansinį savarankiškumą – daugeliu atvejų šios struktūros



turi labai mažą biudžetą, kurio pakanka tik pagrindinėms funkcijoms ir koordinuojančioms veikloms finansuoti.

- Labai ribotas gyventojų finansinės ir ekonominės galimybės prisidėti prie pameistrystės finansavimo.
- Didelį darbo jėgos emigracijos mastą, padidinantį riziką, kad įmonių investicijos į pameistrystę gali joms neduoti grąžos per pakankamą ir stabilią kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą.

Iš skatinančių naudotis kitų šalių patirtimi veiksmų galima paminėti šiuos:

- Pagrindiniai pameistrystės diegimo Lietuvoje tikslai daugiau ar mažiau atitinka pameistrystės tikslus kitose projekto partnerių šalyse, ypač siekis padidinti pameistrystės prieinamumą ir užtikrinti aukštą mokymo kokybę, siekiant patenkinti darbo rinkos poreikius.
- Neseniai įvesta teisinė galimybė profesinio mokymo įstaigoms tapti viešosiomis įstaigomis, kaip dalininkus įtraukiant verslo įmones. Esama pavyzdžių, kuomet tokių viešųjų įstaigų įdiegimas, kaip dalininkams dalyvaujant įmonėms reikšmingai padidina šių įmonių teikiamą paramą ir kofinansavimą.
- Didėjančios užsienio investicijų į Lietuvos verslą ir užsienio įmonių filialų steigimo Lietuvoje apimtys. Užsienio įmonės gali būti daug atviresnės iniciatyvoms dalyvauti kofinansuojant pameistrystę.
- Kintantis vietinio kapitalo įmonių požiūris dėl investavimo į pameistrystę, kurį lemia kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo problema dėl intensyvios darbo jėgos emigracijos, verčianti įmones ieškoti įvairių galimybių, kaip kompensuoti žmonių išteklių trūkumą ir nuostolius.
- Patikimai veikianti valstybinė profesinio mokymo finansavimo sistema leidžia išmėginti labiau centralizuotus pameistrystės finansavimo mechanizmus, pavyzdžiui, įvesti specialų pameistrystės mokesčių, mokamą visų užregistruotų verslo įmonių, kaip yra Prancūzijoje.

Galima pasiūlyti šias rekomendacijas dėl pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo instrumentų diegimo:

- Reikėtų vengti visiško perkeliamų pameistrystės finansavimo ar kofinansavimo instrumentų perėmimo iš kitų partnerių šalių ir neadaptuoto diegimo Lietuvos sąlygomis. Šie perkeliama pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo mechanizmai ir instrumentai yra išsiskiriantys jų šalių kontekste ir priklauso nuo tose šalyse susiklosčiusių tradicijų. Todėl jų perkėlimo ir pritaikymo galimybės turi būti vertinamos kiekvienu atveju individualiai, atsižvelgiant į jų tinkamumą ir priimtinumą (skatinančius arba trukdančius veiksnius) įvairiose ūkio šakose, sektoriuose, regionuose.
- Vykdamas palaipsnių pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo priemonių ir instrumentų išbandymą ir diegimą, kiekviena priemonė ar instrumentas turi būti išbandomi atskirai, tačiau, kai kuriais atvejais gali prireikti sudaryti įvairius instrumentų ar priemonių paketus, susidedančius iš kelių viena kitą papildančių priemonių. Atsižvelgiant į identifikuotus efektyvių finansavimo ir kofinansavimo priemonių atvejus, galima pasiūlyti tokius šių kompleksinių priemonių variantus:

Atsižvelgiant į tai, kad potencialių pameistrystės socialinių dalininkų patirtis ir finansinės galimybės prisidėti prie mokymo finansavimo yra silpnos ir labai ribotos, pameistrystės įdiegimo pradžioje tektų labiau kliauti pameistrystės finansavimu iš valstybės biudžeto. Tačiau esamą ir potencialų valstybės finansavimą šiuo laikotarpiu reikėtų optimizuoti taip, kad finansavimas būtų skiriamas derinant “apmokėjimo už kvalifikaciją” principą (kuomet finansuojamos tik tos pameistrystės sutartys, kurių išdavoje yra suteikiama profesinė kvalifikacija) ir “apmokėjimo už rezultatus” principą (kuomet finansavimas skiriamas tik sėkmingai įvykdžius pameistrystės sutartį), panašiai, kaip tai yra daroma Anglijoje. Toks pameistrystės valstybinio finansavimo skirstymas yra reikšmingas tuo, kad jis skatina pameistrystę vykdančių įmonių ir dalininkų konkurenciją ir padeda siekti aukštesnės kokybės. Toks valstybinio pameistrystės finansavimo būdas gali būti vertinamas kaip reikšminga paskata ir parama pameistrystės diegimui ir jos veikimo pradžia. Viena iš esminių tokio finansavimo mechanizmo taikymo problemų yra kokybės užtikrinimas, todėl naudojant šį mechanizmą reikėtų sistemingai vertinti mokymo kokybę, taikant kokybinio ir kiekybinio kokybės vertinimo metodus, instrumentus ir priemones. Tai yra būtina, kad būtų galima išvengti pameistrystės kokybės smukimo ir užkirsti kelią situacijai, kuomet pameistrystė įmonėms taptų tik vienu iš papildomų pajamų šaltinių, leidžiančių nesirūpinti ilgalaikėmis investicijomis į žmonių išteklių vystymą. Siekiant užtikrinti pameistrystės kokybę yra reikalingi atitinkami profesiniai standartai ar kvalifikacijų aprašai visoms teikiamoms kvalifikacijoms, kuriais privalėtų vadovautis visos pameistrystę vykdančios įmonės ir mokymo centrai. Be to, šiuo pradiniu pameistrystės diegimo etapu reikėtų skirti daug pastangų sektorinių dalininkų (šakinių darbdavių organizacijų) kompetencijai pameistrystės srityje ir ieškoti galimybių juos pamažu įtraukti į pameistrystės finansavimą. To galima siekti taikant įvairias mokestines



lengvatas įmonėms priimančioms mokinius ir socialinio draudimo mokesčių sumažinimus mokiniams, palaikant aktyvų dialogą su sektorinėmis organizacijomis, nuolat aiškinant verslo prisidėjimo prie pameistrystės finansavimo reikšmę ilgalaikiam jos gyvavimui ir teikiamą naudą įmonių žmonių išteklių plėtrai.

Tolesniu pameistrystės plėtros etapu galima numatyti įgyvendinti trišalius pameistrystės finansavimo susitarimus, į kuriuos būtų aktyviau įtraukiami sektorių dalininkai (mokantis iš Vokietijos patirties). Čia reikšminga sąlyga yra augantis sektorių dalininkų suinteresuotumas siekti geresnio darbo jėgos atitikimo įmonių poreikiams. Šiuo etapu taip pat yra reikšmingos valstybės paskatos taikant įvairias mokestines lengvatas įmonėms priimančioms mokinius, socialinio draudimo mokesčių sumažinimą mokiniams (kaip tai yra daroma Prancūzijoje).

Dar vėliau galima galvoti apie mėginimus įdiegti pameistrystės finansavimo paketą, pagrįstą lėšomis, gaunamomis iš specialaus pameistrystės mokesčio, mokamo nuo kiekvienos įmonės darbo užmokesčio fondo (tai neturi būti taikoma dirbantiems pagal individualios veiklos pažymėjimus), kaip tai yra daroma Prancūzijoje. Šis instrumentas labiau atitinka esamą Lietuvos profesinio rengimo sistemos finansavimo institucinę sąrangą, pagrįstą centralizuotu valstybiniu finansavimu. Galima šio instrumento diegimo Lietuvos sąlygomis problema yra įmonių pasipriešinimas tokio mokesčio įvedimui, kurį lemia kvalifikuotos darbo jėgos emigracija. Dėl šios priežasties įmonės gali reikalauti iš valstybės imtis teisinio reguliavimo priemonių, kad apriboti kvalifikuotos darbo jėgos emigracijos srautus (net jeigu tai prieštarauja Europos iniciatyvoms skatinti darbo jėgos mobilumą). Tokio teisinio migracijos reguliavimo galima išvengti leidžiant įmonėms, vykdančioms pameistrystę laisvanoriškai ir individualiai taikyti darbo sutarčių sąlygą, kuri įpareigotų įdarbintą mokinį įmonės pageidavimu pasilikti dirbti įmonėje tam tikrą laiką po mokymosi pabaigos.

Praktinės rekomendacijos dėl dalininkų prisidėjimo prie pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo

Toliau pateiksime keletą praktinių rekomendacijų, kaip galima paskirstyti pameistrystės dalininkų finansavimo ir kofinansavimo įsipareigojimus ir kaip valstybei sukaupti finansinius išteklius pameistrystės finansavimui iš valstybės biudžeto. Siūlomos schemas yra pritaikytos dviems laikotarpiams ir pasižymi skirtingomis valstybės finansavimo ir įmonių skiriamų lėšų proporcijomis. Šias praktines rekomendacijas prieš jų taikymą reikėtų išbandyti ir atitinkamai pakoreguoti pagal poreikius.

1. Schemas taikymo laikotarpis: pirmieji 3 metai po pameistrystės įvedimo.

Pameistrystės mokymo sritys	Dalininkai ir jų atsakomybė už finansavimą		
	Valstybė	Darbdaviai/ įmonės	Sektorinės darbdavių ir profesinės organizacijos
Teorinis mokymas (profesinėse mokyklose ir mokymo centruose)	Visos profesinių mokyklų ir mokymo centrų patiriamos išlaidos – pedagoginio personalo darbo užmokestis, patalpų eksploatavimo sąnaudos, medžiagų ir įrengimų naudojimo, mokytojų tęstinio mokymosi sąnaudos yra apmokamos iš valstybės biudžeto.	Darbdaviai ir sektorinės organizacijos gali prisidėti savanoriškai paremdami jų iniciatyva vykdomas įvairias pagalbines priemones, pavyzdžiui, organizuodami mokymo seminarus profesijos mokytojams ar praktinio mokymo meistrams.	
Praktinis mokymas, vykdomas profesinių mokyklų ir mokymo centrų dirbtuvėse	Visos profesinių mokyklų ir mokymo centrų patiriamos išlaidos – pedagoginio personalo darbo užmokestis, patalpų eksploatavimo sąnaudos, medžiagų ir įrengimų naudojimo, mokytojų tęstinio mokymosi sąnaudos yra apmokamos iš valstybės biudžeto.	Darbdaviai ir sektorinės organizacijos gali prisidėti: teikiant paramą įsigijant medžiagas ir įrengimus; organizuodami mokymo kursus profesijos mokytojams ir praktinio mokymo meistrams.	
Mokymas darbo vietose įmonėse	Finansavimas iš valstybės biudžeto: Darbdavių atleidimas nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo už priimtus mokinius. Darbdavių atleidimas nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo už praktinio mokymo meistrus. Įmonių atleidimas mokėti pajamų mokesčius nuo mokinių ir praktinio mokymo meistrų darbo užmokesčio. Darbdavių sąnaudos dėl pameistrystės yra traktuojamos kaip gamybos sąnaudos ir nėra apmokestinamos pajamų mokesčiu.	Darbdavių įnašas į finansavimą: Darbo užmokestis mokiniams. Darbo užmokestis praktinio mokymo meistrams. Mokymui naudojamos medžiagos. Įrengimų ir patalpų eksploatavimo sąnaudų apmokėjimas.	Sektorinės organizacijos gali prisidėti: Padengiant praktinio mokymo meistrų tęstinio mokymo sąnaudas. Organizuojant ir finansuojant pameistrystės kokybės užtikrinimo priemones.

Lentelė Nr. 2: Socialinių dalininkų atsakomybė už pameistrystės finansavimą pirmuosius trejus metus po pameistrystės įdiegimo



2. Schemos taikymo laikotarpis: laikotarpis po pirmųjų 3 pameistrystės įdiegimo metų.

Pameistrystės mokymo sritys	Dalininkai ir jų atsakomybė už finansavimą		
	Valstybė	Darbdaviai/ įmonės	Sektorinės darbdavių ir profesinės organizacijos
Teorinis mokymas (profesinėse mokyklose ir mokymo centruose).	Visos profesinių mokyklų ir mokymo centrų patiriamos išlaidos – pedagoginio personalo darbo užmokestis, patalpų eksploatavimo sąnaudos, medžiagų ir įrengimų naudojimo, mokytojų tęstinio mokymosi sąnaudos yra apmokamos iš valstybės biudžeto.	Darbdaviai ir sektorinės organizacijos gali prisidėti savanoriškai paremdami jų iniciatyva vykdomas įvairias pagalbines priemones, pavyzdžiui, organizuodami mokymo seminarus profesijos mokytojams ar praktinio mokymo meistrams.	
Praktinis mokymas, vykdomas profesinių mokyklų ir mokymo centrų dirbtuvėse	Visos profesinių mokyklų ir mokymo centrų patiriamos išlaidos – pedagoginio personalo darbo užmokestis, patalpų eksploatavimo sąnaudos, medžiagų ir įrengimų naudojimo, mokytojų tęstinio mokymosi sąnaudos yra apmokamos iš valstybės biudžeto.	Darbdaviai ir sektorinės organizacijos gali prisidėti: teikiant paramą įsigijant medžiagas ir įrengimus; organizuodami mokymo kursus profesijos mokytojams ir praktinio mokymo meistrams.	
Mokymas darbo vietose įmonėse	Galima numatyti mokesčių lengvatas įmonėms, priimančioms daugiau mokinių ir įdarbinančioms daugiau praktinio mokymo meistrų, negu tam tikra nustatyta norma.	Įmonių prisidėjimas: Darbo užmokestis mokiniams, įskaitant visus susijusius mokesčius. Darbo užmokestis praktinio mokymo meistrams, įskaitant visus susijusius mokesčius. Mokymui naudojamos medžiagos. Įrengimų ir patalpų eksploatavimo sąnaudų apmokėjimas.	Sektorinių dalininkų prisidėjimas: Padengiant praktinio mokymo meistrų tęstinio mokymo sąnaudas. Organizuojant ir finansuojant pameistrystės kokybės užtikrinimo priemones.

Lentelė Nr. 3: Socialinių dalininkų atsakomybė už pameistrystės finansavimą po pirmųjų trejų metų po pameistrystės įdiegimo

Rekomendacijos dėl pameistrystės finansavimui reikalingų valstybės biudžeto lėšų sukaupimo

- Galima įvesti pameistrystės mokesťį, kurį mokėtų visos užregistruotos įmonės nuo darbuotojų darbo užmokesčio fondo. Galima taikyti įvairaus dydžio mokesčius – sumažintus pameistrystės mokesčius galima taikyti toms įmonėms, kurios investuoja į pameistrystę priimdamos mokinius ir įdarbindamos praktinio mokymo meistrus. Galima numatyti ir atleidimą nuo šio mokesčio savarankiškai dirbantiems asmenims ir įmonėms, kurios jau dalyvauja įvairiose alternatyvinėse pameistrystės finansavimo schemose, pavyzdžiui, trišaliuose fonduose.
- Trišalius pameistrystės fondus galima steigti sektoriuose ir regionuose, o juos valdyti gali sektoriniai dalininkai, prižiūrint valstybės institucijoms. Šiuos trišalius fondus gali sudaryti valstybės biudžeto skiriamas finansavimas (50%) ir įnašai iš darbdavių bei sektorinių darbdavių organizacijų (50%). Tokia pameistrystės finansavimo schema galėtų veikti kaip alternatyva arba papildoma priemonė greta pameistrystės mokesčio ir gali būti taikoma tuose sektoriuose ar regionuose, kurie pasižymi ypatingais (didesniais) pameistrystės finansavimo poreikiais.
- Taikant alternatyvinius, papildomus pameistrystės finansavimo ar kofinansavimo mechanizmus yra itin svarbu išvengti šiose priemonėse dalyvaujančių dalkininkų finansavimo įsipareigojimų persidengimo.
- Įdiegus pameistrystę galima panaudoti Europos Socialinio Fondo teikiamas paramos schemas kofinansuojant pameistrystę šalies, regionų ar sektorių lygmenimis, ypač tais atvejais, kuomet vykdomos specialios pameistrystės priemonės ir schemos, skirtos atskirties ir panašių grupių jaunimui.

4.4 Pameistrystei reikalingos teisinės bazės plėtojimas

Pirmasis teisės aktas, kuris įteisino pameistrystę Lietuvoje yra 2007 m. Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas. Šis įstatymas įdiegia pameistrystę, kaip teisėtą pirminio profesinio mokymo formą, tačiau neužtikrina detalaus pameistrystės proceso teisinio reguliavimo. Šiame įstatyme pameistrystė yra apibrėžiama, kaip profesinis mokymas, vykstantis darbo vietoje, kuomet atsakomybė už mokymo organizavimą yra perkeliama darbdaviui, tuo pat numatant dvi galimas mokymo vietas: *(praktinis) profesinis mokymas vyksta darbo vietoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, ūkyje ar pas individualų meistrą; teorinis mokymas gali būti vykdomas pirminio profesinio mokymo įstaigose ar kitose mokyklose.*

Šiame įstatyme nėra pateikiama detalių instrukcijų ir reikalavimų pameistrystės organizavimo teisiniam reguliavimui, nes šią funkciją turi atlikti poįstatyminiai teisės aktai. Pavyzdžiui, įstatyme numatoma, kad mokinių mokymasis pameistrystės forma turi būti vykdomas vadovaujantis profesinio rengimo programos reikalavimais ir įmonių, įstaigų, organizacijų bei ūkių nustatytais mokinių įdarbinimo taisyklėmis, tačiau nėra nurodyta, kaip suderinti profesinio mokymo programos reikalavimus su darbdavių reikalavimais.



Vietinio lygmens pameistrystės organizavimo teisinį pagrindą sudaro sutartys tarp mokinių, įmonių ir formalųjų profesinį mokymą teikiančių įstaigų. Nustatyta sutarčių sudarymo tvarka numato profesinį mokymą pameistrystės forma vykdančios institucijos teisinę atsakomybę už pameistrystės organizavimą ir vykdymą bei teisinę vyriausybinių institucijų įgyvendinamą pameistrystės vykdymo priežiūrą, vykdomą per visų formaliojo profesinio mokymo teikėjų licenzijavimą, kurį vykdo Švietimo ir mokslo ministerija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Reikalavimus profesinio mokymo sutarčių sudarymui ir registravimui nustato 2010 m. balandžio 13 d. švietimo ir mokslo bei socialinių reikalų ir darbo ministrų įsakymas Nr. V-512/A1-142. Šis dokumentas ir jo redakcijos apibrėžia sutartį sudarančių šalių įsipareigojimus. Profesinio mokymo pameistrystės forma organizatoriaus įsipareigojimai yra šie:

- sudaryti sutartį su mokiniu dėl profesinio mokymo pameistrystės forma organizavimo, nustatant sutarties galiojimo laikotarpį;
- užtikrinti sąlygas mokiniui mokytis darbo vietoje pagal parengtą ir suderintą mokymo planą ir mokymo programos reikalavimus;
- užtikrinti, kad paskirtų darbo užduočių vykdymas padėtų mokiniui įgyti mokymosi rezultatus, numatytus mokymo programoje, arba modulyje;
- vertinti mokinių mokymosi rezultatus kartu su pirminio profesinio mokymo įstaigos, teikiančios teorinį mokymą atstovais;
- užtikrinti, kad mokinio darbo vieta atitiktų darbų saugos, sveikatos apsaugos, higienos ir priešgaisrinės apsaugos reikalavimus;
- supažindinti mokinį su dokumentais, kurie nustato vidinę mokymo pameistrystės forma organizavimo tvarką darbo vietose;
- skirti kompetetingą praktinio mokymo meistrą mokinio mokymui darbo vietoje;
- užtikrinti mokymo laikotarpiu pakankamą laiką teorijos mokymuisi mokykloje.

Mokiniui nustatyta atsakomybė mokytis pagal mokymo plano, programos ar modulio nustatytus reikalavimus, dirbti mokymą pameistrystės forma vykdančios įmonės darbo vietose pagal darbo sutartyje nustatytą laikotarpį ir darbo sąlygas, laikytis darbo sutarties sąlygų ir vykdyti nustatytus įsipareigojimus, laikytis darbų saugos, priešgaisrinės apsaugos ir higienos taisyklių bei pameistrystės organizatoriaus nustatytos vidinės tvarkos.

Pirminio profesinio mokymo įstaiga (profesinė mokykla ar mokymo centras) yra įpareigota:

- sudaryti sąlygas mokiniui mokytis pagal mokymo planą, programą arba modulį,
- užtikrinti, kad mokymosi vietos atitiktų darbų saugos, sveikatos apsaugos, higienos, priešgaisrinės apsaugos reikalavimus,
- supažindinti mokinį su mokymo programa ir tvarka bei pristatyti dokumentus, kurie nustato vidinę mokymosi tvarką profesinio mokymo įstaigoje,

- vertinti mokinio mokymosi rezultatus kartu su pameistrystę organizuojančia įmone, užtikrinant vertinimo objektyvumą bei išduoti mokymosi rezultatų pasiekimą patvirtinančius dokumentus,
- konsultuoti mokinius mokymosi ir mokymosi rezultatų vertinimo klausimais.

Šis įsakymas taip pat numato, kad į pameistrystės organizavimo sutartį gali būti įtraukiamos papildomos sąlygos, suderintos tarp sutarties šalių ir neprieštaraujančios Lietuvos Respublikos civiliniam kodeksui, Švietimo įstatymui, Profesinio mokymo įstatymui ir kitiems teisės aktams. Šios papildomos sutarties sąlygos negali pabloginti mokinio situacijos, lyginant su jo statusu, nustatytu Lietuvos Respublikos įstatymais.

Toks įsipareigojimų paskirstymas tarp dalininkų yra skaidrus ir būdingas dualiniam pameistrystės tipui. Vienintelis didesnis skirtumas nuo dualinio pameistrystės modelio yra mokymo finansavimo modelis, nes pagal esamus teisės aktus valstybės biudžetas išlieka pagrindiniu pirminio profesinio mokymo finansavimo šaltiniu. Deja, Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas (2007) nenumato konkrečių pameistrystės kofinansavimo mechanizmų, nustatančių įmonių ir kitų mokymą organizuojančių dalininkų atsakomybes už mokymo finansavimą.

Kiti pameistrystės diegimui ir plėtrai svarbūs teisės aktai yra *Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir tvirtinimo tvarkos aprašas*, patvirtintas Švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-1435 2010 m. rugpjūčio 27 d. ir šių Giarių rengimo metu svarstomas *Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašas*.

Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir tvirtinimo tvarkos aprašas nustato šiuos dalykus, susijusius su pameistrystės diegimu:

1. Profesinis mokymas turi būti vykdomas pagal vienodas visoms mokymo įstaigoms mokymo programas (įskaitant pameistrystės vykdymą). Profesinio mokymo programa yra pagrindinis dokumentas mokymo proceso, materialiujų ir metodinių išteklių, reikalingo pedagoginio personalo planavimui. Ji nurodo mokymosi rezultatus, reikalavimus mokytojams ir mokymui reikalingiems materialiesiems bei metodiniams ištekliams. Tai reiškia, kad mokymo pameistrystės forma ir turinys turi iš esmės sutapti su “mokyklinio” mokymo profesinio mokymo įstaigoje turiniu. *Tai yra labai svarbi prielaida siekiant užtikrinti perimamumą tarp mokymo pameistrystės forma, mokyklinio profesinio mokymo ir aukštųjų profesinių studijų kolegijose.*
2. Ši tvarka numato dviejų tipų profesinio mokymo programas: modulines profesinio mokymo programas ir trumpąsias profesinio mokymo programas. Mokymas pagal modulines mokymo programas leidžia įgyti kvalifikaciją, o trumpųjų profesinio mokymo programų paskirtis yra suteikti kompetencijas, reikalingas atskirų užduočių ar funkcijų vykdymui reguliuojamose profesijose. Modulines profesinio mokymo programas yra sudaromos remiantis atitinkamuose profesiniuose ar profesinio rengimo standartuose nurodytomis kompetencijomis ir susideda iš privalomų bei pasirenkamų modulių, nustatant, kad programą gali sudaryti mažiausiai du moduliai (tokiu atveju programą gali sudaryti du privalomi moduliai, arba vienas privalomas ir vienas



pasirenkamas modulis). *Minimali praktinio mokymo apimtis yra 60 procentų visos profesinio mokymo apimties.* Ši tvarka nenustato konkrečių formalių reikalavimų, kaip modulinį mokymą taikyti mokymo pameistrystės forma atveju. Todėl gali būti keliami klausimai, ar skirtingiems tos pačios mokymo programos moduliams galima taikyti skirtingas mokymo formas (mokyklinį mokymą arba pameistrystę) ir, jeigu tai yra įmanoma, kaip tai padaryti.

3. Modulių profesinio mokymo programų rengimas ir pakeitimai organizuojami centralizuotai. Šiuos procesus organizuoja Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, tačiau juos gali inicijuoti ir vykdyti įvairūs dalininkai: Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, profesinio mokymo įstaigos (įskaitant ir pameistrystės forma mokymą teikiančias organizacijas), Lietuvos Respublikos ir ES šalių piliečiai, juridiniai asmenys ir t.t. Rengiant ir keičiant modulines profesinio mokymo programas privalo dalyvauti ekspertai, atstovaujantys profesinio mokymo įstaigas ir darbdavius. Šią ekspertų grupę turi sudaryti mažiausiai trys asmenys, turintys kvalifikacijas ir patirtį programos srityje. Trumpųjų profesinio mokymo programų rengimą ir keitimą gali inicijuoti ir vykdyti profesinio mokymo įstaigos, Lietuvos Respublikos ir ES šalių piliečiai, juridiniai asmenys ir t.t. Šios profesinio mokymo programos yra rengiamos vadovaujantis reikalavimais, nustatytais atitinkamų ministerijų ir vyriausybinių įstaigų. Tokia tvarka iš esmės sudaro galimybes mokymo pameistrystės forma teikėjams inicijuoti modulių ir trumpųjų profesinio mokymo programų rengimą ir pakeitimus. Tokia tvarka gali būti palanki ir naudinga pameistrystės diegimo pradiniu laikotarpiu, kuomet įmonėms trūksta žinių ir supratimo apie mokymo programų rengimą ir mokymo procesą, dėl ko nebus išvengta įvairių klaidų ir parengtų pameistrystės mokymo programų pakeitimų bei pataisymų. Tačiau pernelyg paplitusi ir gausi pameistrystės mokymo programų keitimų ir taisymų praktika gali sukelti šių programų kokybės nuosmukį, sumažinti jų patrauklumą mokiniams ir susilpninti jų potencialą suteikti solidžias žinias ir įgūdžius, reikalingus ilgalaikiam užimtumui ir profesiniam augimui. Todėl čia reikėtų numatyti pameistrystės mokymo programų ir modulių pakeitimų ir taisymų stebėsenos ir reguliavimo mechanizmus.

Siūlomas *Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašas* nustato šiuos dalykus, susijusius su pameistrystės diegimu:

1. Formaliojo profesinio mokymo programų, kurios gali būti vykdomos pameistrystės forma sąrašą kasmet parengia ir koreguoja Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, vadovaudamasis sektorinių profesinių komitetų, atsakingų už profesinių standartų rengimą, siūlymais. Šis programų sąrašas yra viešinamas Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro tinklapyje. Tai sustiprina pameistrystės reguliavimo centralizaciją ir sumažina mokymą pameistrystės forma vykdančių institucijų sprendimo priėmimo savarankiškumą mokymo turinio srityje. Toks centralizuotas reguliavimas gali padėti valdyti mokymo pameistrystės forma kokybę, jeigu mokymo

programų, vykdomų pameistrystės forma atranka bus grindžiama gilia ir išsamia jų turinio, teikiamų žinių ir gebėjimų charakteristikų ir jų teikimo būdų analize. Tai taip pat gali apriboti pameistrystės plėtrą, jeigu programų atranka bus grindžiama tik esamais darbo rinkos poreikiais ir įmonių pasirengimu organizuoti mokymą.

2. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras yra atsakingas už išorinį profesinį mokymą vykdančių įstaigų (tame tarpe ir už mokymą pameistrystės forma vykdančių įstaigų) formaliojo profesinio mokymo programų įgyvendinimo vertinimą.
3. Profesinį mokymą vykdanči įstaiga turi parengti mokymo planą, nurodant profesinio mokymo programą, modulius arba dalykus, mokymosi tvarką, trukmę ir teorinio bei praktinio mokymo planą. Šis mokymo planas gali būti nuoseklus ir nenuoseklus tipo. Nenuoseklusis mokymo planas taikomas pameistrystei. Jis leidžia išdėstyti mokymo modulius kitokia tvarka, negu numatoma profesinio mokymo programoje. Tokį mokymo planą rengia mokymą vykdanči įstaiga, kartu su mokiniu ir teorinį mokymą vykdančia mokymo įstaiga. Mokymo plane galima numatyti atskirų formaliojo profesinio mokymo modulių mokymąsi arba visos modulinės mokymo programos mokymąsi su tam tikromis pertraukomis. Bendra mokymosi pertraukų trukmė negali viršyti bendros mokymosi trukmės, numatytos profesinio mokymo programoje. Mokymo planą raštu patvirtina pameistrystę vykdanči įstaiga ir mokinys. Šie nenuosekliojo mokymo plano bruožai suteikia mokymą pameistrystės forma vykdančioms institucijoms galimybę savarankiškai nustatyti mokymo modulių sekos išdėstymą ir pozicionavimą, atsižvelgiant į mokinių poreikius ir galimybes.
4. Bendri mokinių įsipareigojimai yra apibrėžti švietimo ir profesinio mokymo įstatymuose bei mokymo sutartyse. Besimokančiųjų teisės ir pareigos taip pat turi būti nurodomos vidinėse mokymą vykdančių įstaigų tvarkose (vidinė darbo tvarka, elgesio taisyklės ir t.t.).
5. Savaitinis mokinių, jaunesnių negu 18 metų mokymosi krūvis negali viršyti 36 akademinų valandų, o mokinių nuo 18 metų amžiaus maksimalus mokymosi krūvis yra 40 akademinų valandų per savaitę. Mokymo pagal pameistrystės sutartis vykdytojas mokiniams iki 16 m. amžiaus privalo užtikrinti sąlygas greta profesinio mokymosi mokyti pagal bendrojo lavinimo programą.
6. Už mokymo organizavimą atsakingas asmuo profesinį mokymą vykdančioje įstaigoje (taip pat ir pameistrystę vykdančioje įmonėje) turi turėti aukštąjį išsilavinimą pedagogikos ar kitoje srityje. Tokie asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą ir kvalifikaciją ne pedagogikos srityje, įstatymo numatyta tvarka turi baigti specialius kursus suteikiančius būtinų psichologinių ir pedagoginių žinių.
7. Mokymą pameistrystės forma ši tvarka siūlo vykdyti taip:
Profesinį mokymą pameistrystės forma gali vykdyti įmonės, įstaigos, organizacijos, ūkininkai ir kiti fiziniai bei juridiniai asmenys, turintys licenziją vykdyti formalųjį profesinį mokymą pagal atitinkamą licenziją. Šią licenziją išduoda Švietimo ir mokslo ministerija vyriausybės nustatyta tvarka.



- Mokant jaunesnius negu 16 metų mokinius pameistrystės forma, įmonė taip pat turi sudaryti sutartį su bendrojo lavinimo įstaiga dėl bendrojo lavinimo užsiėmimų vykdymo.
- Pameistrystės vykdytojas yra atsakingas už mokinių priėmimo planavimą ir vykdymą: pameistrystę vykdanči įstaiga turi parengti ir patvirtinti vidines mokinių priėmimo mokyti taisykles, įvertinant turimas technines galimybes, pameistrystei skirti galimų darbo vietų skaičių, profesinio mokymo programos reikalavimus ir bendruosius priėmimo kriterijus, patvirtintus švietimo ir mokslo ministro.
- Pameistrystės sąnaudos, patiriamos mokymo teikėjo, yra kompensuojamos Švietimo ir mokslo ministerijos iš valstybės biudžeto pagal 2008 m. gruodžio 8 d. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimą Nr. 1320 ‘Pagal formaliojo profesinio mokymo programas vykdomo profesinio mokymo išlaidų, tenkančių vieno studento mokymui skaičiavimo metodikos patvirtinimas’. Švietimo ir mokslo ministerija ir pameistrystę vykdanči įstaiga pasirašo sutartį dėl finansavimo teikimo ir panaudos.
- Pameistrystę vykdanči įstaiga privalo Švietimo ir mokslo ministerijai paprašius suteikti visą reikalingą informaciją apie mokymo vykdymą. Pameistrystę vykdanči įstaiga taip pat pateikia Švietimo ir mokslo ministerijai dokumentus, įrodančius išipareigojimų vykdymą ir lėšų panaudojimą, pavyzdžiui ataskaitas apie gauto finansavimo panaudojimą arba standartinės formos ataskaitas apie pameistrystės vykdymą.

Analizuojant šio dokumento nuostatas, pažymėtina, kad:

- *juo sekama užtikrinti pameistrystės teisinį ir finansinį prieinamumą mokiniams, siekiantiems įgyti pirmąją kvalifikaciją;*
- *jis yra orientuotas į praktinio mokymo darbo vietoje integravimą su solidžiu teorinių žinių suteikimu (orientacija į dualinę pameistrystės formą).*

Kiti teisės aktai numato įvairias procedūras, susijusias su pameistrystės teikimo kokybės užtikrinimu. Galima išskirti du tokius dokumentus:

- 2009 m. sausio 8 d. LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. ISAK-38 dėl pasirengimo vykdyti formaliojo profesinio mokymo programas vertinimo aprašo patvirtinimo.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 822 dėl formaliojo profesinio mokymo licenzijavimo taisyklių patvirtinimo 2011 m. liepos 7 d. pakeitimas Nr. 833.

Pasirengimo vykdyti formaliojo profesinio mokymo programas vertinimo apraše numatoma, kad kandidatai, norintys vykdyti formalųjį profesinį mokymą (įskaitant ir pameistrystę) privalo pateikti Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrui mokymo programos paraišką, dokumentus, patvirtinančius, kad kandidatas turi mokymui reikalingas patalpas ir materialinius išteklius ir leidimą vykdyti formaliojo profesinio mokymo veiklas, išduotą vietinio visuomenės sveikatos priežiūros skyriaus, kurio yra reikalaujama tik tais atvejais, kai profesinis mokymas vykdomas stacionarioje vietoje.

Centras patikrina gautus dokumentus per 10 dienų nuo jų gavimo ir priima sprendimą dėl vertinimo vykdymo, jeigu pateikti visi reikalingi ir tinkami dokumentai.

Vertinimą vykdo komisija, kurią sudaro Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro direktorius. Vertinimas vykdomas taikant Centro direktoriaus patvirtintus metodus. Komisiją sudaro trys ekspertai, turintys patirtį arba kvalifikacijas vertinamos mokymo programos srityje. Vertinimas vyksta dviem etapais: pirminis vertinimas yra skirtas nustatyti kandidato pasirengimui vykdyti pirminio profesinio mokymo programą ir yra vykdomas analizuojant pateiktus dokumentus, o galutinis vertinimas yra vykdomas lankantis kandidato įstaigoje. Po šio vizito komisija parengia vertinimo aktą, pristato jį kandidatui ir pateikia Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrui.

Kandidato pasirengimas vykdyti pirminio profesinio mokymo programą yra vertinamas taikant šiuos kriterijus:

- profesijos mokytojų arba kandidatų į profesijos mokytojus kvalifikacijų atitikimas mokymo programos ir Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo keliamiems reikalavimams;
- mokymo vietų (teoriniam ir praktiniam mokymui) skaičiaus atitikimas numatomam mokinių skaičiui bei šių mokymo vietų atitikimas mokymo programos ir teisės aktų keliamiems reikalavimams;
- teoriniam ir praktiniam mokymui numatytų materialinių ir metodinių išteklių kiekio atitikimas numatomam mokinių skaičiui ir programos reikalavimams.

Kandidato pasirengimas vykdyti mokymo programą yra patvirtinamas tik tuomet, jeigu vertinimas pagal visus nurodytus kriterijus yra teigiamas. Vertinimo išlaidas padengia kandidatas pagal Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro direktoriaus nustatytą apmokėjimo tvarką.



Vertinant potencialius pameistrystės mokymo teikėjus, vertinimo kriterijai turėtų būti kiek kitokie ir glaudžiau susiję su specifiniais ekonominių veiklų ir verslo organizavimo konkrečiuose sektoriuose bruožais ir reikalavimais. Galime pasiūlyti naudoti šiuos kriterijų rodiklius:

Kriterijus: pedagoginio personalo kvalifikacija

Rodikliai:

- a) Yra mažiausiai vienas praktinio mokymo meistras trims mokiniams.
- b) Praktinio mokymo meistrai turi profesinę kvalifikaciją ir pedagoginę kvalifikaciją, patvirtintas atitinkamų kompetetingų įstaigų išduotų dokumentų.

Kriterijus: darbo vietų, skirtų mokymui, buvimas

Rodikliai:

- a) Darbo vietų, skirtų mokymui, skaičiaus atitikimas planuojamam mokinių skaičiui.
- b) Darbo vietos funkcinių ir technologinių charakteristikų atitikimas profesinės veiklos, kuriai rengiami mokiniai, turiniui. Darbo vietas galėtų įvertinti ekspertų komisija, kurią sudarytų profesinės veiklos ekspertai (pavyzdžiui, darbdavių ar profesinės organizacijos atstovai), pramonės, prekybos ir amatų rūmų atstovas, profesijos mokytojas, analogiškoje darbo vietoje dirbantis darbuotojas, darbų saugos ir/arba higienos inžinierius. Tokia komisija galėtų vertinti šias darbo vietos charakteristikas:
 - Darbo vietos atitikimas konkrečios profesinės veiklos reikalavimams (atsižvelgiant į gaminamus gaminius ar teikiamas paslaugas).
 - Darbo vietos technologijos ir įrengimų atitikimas esamam sektoriaus šakos technologinio išsivystymo lygiui.
 - Darbo vietos atitikimas darbų saugos ir higienos reikalavimams.

Kriterijus: kiti turimi materialiniai ir metodiniai ištekliai

Rodikliai:

- a) Darbo vietos aprūpinimas mokymui reikalingomis medžiagomis:
 - Pakankamas mokymui reikalingų medžiagų kiekis
 - Turimų medžiagų kokybės ir jų saugojimo atitikimas gamybos/paslaugų teikimo standartams ir norminiams reikalavimams, darbų saugos reikalavimams.
- b) Darbo vietos aprūpinimas mokymui reikalingais įrankiais, instrumentais ir pagalbine infrastruktūra:
 - Reikiamų įrankių ir instrumentų pakankamumas.

- Turimų įrankių ir instrumentų kokybės atitikimas gamybos ir paslaugų teikimo standartams ir norminiams reikalavimams bei darbų saugos reikalavimams.
- Pagalbinių darbo priemonių ir išteklių pakankamumas ir kokybė: darbo drabužiai, apsauginės priemonės, geriamas vanduo, šildymas, vėdinimas ir pan.

c) Aprūpinimas metodiniais ištekliais ir jų kokybė:

- Pakankamas mokymui reikalingų vizualinės informacijos priemonių kiekis ir kokybė (pvz., kompiuterinės demonstracinės ir simuliacinės programos, plakatai ir pan.).
- Mokymui darbo vietoje reikalingų duomenų šaltinių pakankamumas ir kokybė (kompiuterinės duomenų bazės, katalogai, žinynai, vadovai, instrukcijos, žodynai ir pan.)

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 822 dėl formaliojo profesinio mokymo licenzijavimo taisyklių patvirtinimo 2011 m. liepos 7 d. pakeitimas Nr. 833.

Šios taisyklės nustato formaliojo profesinio mokymo teikėjų (įskaitant vykdančius profesinį mokymą pameistrystės forma) licenzijavimo tvarką.

Nustatomi šie pagrindiniai reikalavimai juridiniams ir fiziniams asmenims, siekiantiems vykdyti formalųjį profesinį mokymą (įskaitant vykdančius profesinį mokymą pameistrystės forma):

- Įstaigoje turi dirbti profesijos mokytojai arba kandidatai į profesijos mokytojus, kurių kvalifikacijos turi atitikti formaliojo profesinio mokymo programų ir Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo keliamus reikalavimus (tai taikoma ir profesinį mokymą vykdančioms fiziniams asmenims).
- Teoriniam ir praktiniam mokymui reikalingų mokymosi ir darbo vietų skaičius, materialinių ir metodinių išteklių kiekis turi būti pakankamas numatytam mokinių skaičiui ir atitikti mokymo programų bei teisės aktų keliamus sveikatos apsaugos, darbų saugos ir kt. reikalavimus.
- Aprūpinimas mokymui naudojamomis patalpomis, įrengimais ir materialiniais ištekliais.

Licenzijas išduoda švietimo ir mokslo ministras, gavus ir įvertinus kandidatų paraiškas ir kandidato pasirengimo vykdyti formaliojo profesinio mokymo programas vertinimo išvadas.

Švietimo ir mokslo ministras gali priimti sprendimą atšaukti licenzijos galiojimą vienos, kelių ar visų profesinio mokymo įstaigos mokymo programų vykdymui, jeigu:

- profesijos mokytojų kvalifikacijos neatitinka formaliojo profesinio mokymo programų ir Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo keliamų reikalavimų;
- teoriniam ir praktiniam mokymui reikalingų mokymosi ir darbo vietų skaičius, materialinių ir metodinių išteklių kiekis nepakankamas numatytam mokinių skaičiui ir neatitinka mokymo programų bei teisės aktų keliamų sveikatos apsaugos, darbų saugos ir kt. reikalavimų;



- mokymo proceso organizavimas, mokinių priėmimas, kvalifikacijos pažymėjimų išdavimas ir apskaita vykdomi pažeidžiant teisės aktų nustatytus reikalavimus;
- licenzijos gavėjas nesilaiko licenzijavimo taisyklių nustatytų sąlygų.

Pirmasis planinis profesinio mokymo programų vykdančių institucijų vertinimas yra vykdomas pirmaisiais metais po naujos mokymo programos įgyvendinimo pradžios. Nustačius pažeidimus ir neatitiktis, profesinio mokymo vykdytojui suteikiamas mažiausiai 30 kalendorinių dienų laikotarpis jas ištaisyti ir tik tuomet priimamas sprendimas dėl licenzijos vykdyti mokymo programą atšaukimo arba suspendavimo.

Licenzijos suspendavimo atveju profesinį mokymą vykdanči įstaiga ar asmuo gali toliau vykdyti mokymą ne ilgiau kaip metus, iki mokslo metų pabaigos ir užbaigti vykdyti mokymo programas, kurių mokymo trukmė yra mažesnė negu metai. Suspendavimo laikotarpiu neleidžiama priimti naujų mokinių į suspenduotas mokymo programas.

Licenzijuotų profesinio mokymo teikėjų stebėseną organizuoja ir vykdo Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. Ši institucija atlieka reguliarius ir neeilinius licenzijas turinčių teikėjų tikrinimus. Reguliarūs tikrinimai atliekami ne anksčiau kaip praėjus šešioms mėnesiams po licenzijos išdavimo, išskyrus tuos atvejus, kai yra didelė rizika dėl įvairių pažeidimų tikimybės.

Apklausti profesinio mokymo įstaigų ir darbdavių atstovai pateikė šias rekomendacijas esamos pameistrystės teisinės bazės gerinimui:

1. Pameistrystę reguliuojančius teisės aktus reikėtų papildyti tokiais teisės aktais, kurie suteiktų pameistrystės forma mokančioms įmonėms ir įstaigoms įvairias nuolaidas ir lengvatas, kad padidinti jų motyvaciją. *Vienas iš svarbiausių siūlomų taisykių yra susijęs su praktinio mokymo įmonėse sąnaudų teisiniu traktavimu. Dabartiniai teisės aktai ir mokesstinė politika neskatina darbdavių investuoti į pameistrystę, nes pagal šiuos teisės aktus įmonių patiriamos praktinio mokymo sąnaudos nėra traktuojamos kaip tiesioginės veiklos išlaidos ir nuo jų skaičiuojamas pajamų mokestis.*
2. Priimant pameistrystę reguliuojančius teisės aktus, reikėtų labiau atsižvelgti į realias įvairių dalininkų galimybes prisiimti atsakomybę už mokymą pameistrystės forma, tam, kad išvengti primesti tokių atsakomybių, kurių įgyvendinimo jie užtikrinti negali. Pavyzdžiui, apklausti darbdavių atstovai nurodė, kad verslui nėra priimtini tokie įstatymai ir teisės aktai, kurie itin griežtai reguliuoja mokymo pameistrystės forma procesą ir numato tokias atsakomybes darbdaviams, kurios neatitinka jų kompetencijos. Šiuo požiūriu būtina užtikrinti, kad atsakomybių už pameistrystės organizavimą ir vykdymą paskirstymas tarp įmonių ir profesinio mokymo įstaigų nuolat atitiktų jų kompetencijas ir turimus išteklius. Todėl atsakomybė dėl sutarčių su profesinio mokymo įstaigomis ir įmonėmis sudarymo gali būti deleguojama Pramonės, prekybos ir amatų rūmams.

Analizuojant galimybes mokytis iš Vokietijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės ir Nyderlandų patirties kuriant ir plėtojant pameistrystės teisinę bazę, galima pateikti šias rekomendacijas:

1. Vokietijos, Prancūzijos ir Nyderlandų patirtis rodo, kad stiprią ir ilgalaikę pameistrystės plėtrą geriau užtikrina išsamūs sutarčių ir reguliavimo taisyklių modeliai, pagrįsti suinteresuotų socialinių dalininkų kolektyvinėmis derybomis ir susitarimais. Tokio sutarčių ir reguliavimo taisyklių modelio sukūrimą Lietuvoje galima vertinti kaip ilgalaikį tikslą, kurio galima siekti palaipsniui, taikant įvairius taktinius sprendimus pagal esamos situacijos keliamus reikalavimus. Pavyzdžiui, diegiant tokius sutarčių ir reguliavimo taisyklių mechanizmus, galima numatyti papildomą pagalbą ir paramą silpnesniems ir mažiau pasirengusiems socialiniams dalininkams, arba jų atsakomybes laikinai deleguoti stipresniems ir labiau pasirengusiems dalininkams, kurie gali priimti atsakomybę už sutartinių įsipareigojimų vykdymą. Profesinėms sąjungoms galima teikti papildomą pagalbą, pavyzdžiui, apmokant jų atstovus, o kai jų dalyvavimo socialiniame dialoge pameistrystės klausimais funkcijas galima laikinai perduoti Vyriausybei (pavyzdžiui, atsakomybę už pameistrystės kokybės tikrinimą ir pameistrystės prieinamumo stebėseną). Silpnesnes įmones pameistrystės srityje gali pakeisti, arba joms padėti sektoriniai praktinio mokymo centrai.
2. Pameistrystės sutarčių turinio standartizavimas ir jo susiejimas su profesiniais standartais gali būti naudingas siekiant užtikrinti efektyvų pameistrystės organizavimo valdymą ir aukštą mokymo kokybę. Planai sukurti nacionalinę profesinių standartų sistemą Lietuvoje gali tapti labai reikšminga prielaida šiai iniciatyvai realizuoti.
3. Mokymo pameistrystės forma trukmės diferenciacija įstatymuose ir teisės aktuose, numatant galimybes sumažinti mokymo trukmę, priklausomai nuo mokinių daromo progreso, gali reikšmingai sumažinti pameistrystės sąnaudas.
4. Specialių pameistrystės programų ir sutarčių užtikrinimas specialiųjų poreikių asmenims. Tokios pameistrystės prieinamumo didinimo priemonės gali būti naudingos, siekiant išnaudoti pameistrystę socialinės ir profesinės integracijos tikslais. Įvertinant palyginti žemą dabartinį neigaliųjų socialinės ir profesinės reintegracijos efektyvumą, pameistrystės sutartys gali tapti patraulia alternatyva tokių asmenų mokykliniam mokymui.
5. Pameistrystės sutarčių tipų įvairovės skatinimas, priklausomai nuo šių sutarčių tikslų ir tikslinių grupių. Toks žingsnis gali būti naudingas ir svarbus, įvertinant potencialių pameistrystės tikslinių grupių įvairovę Lietuvoje: baigusieji pagrindines mokyklas (po 10 klasių), vidurinių mokyklų absolventai, jaunimas, iškritęs iš pagrindinių ir vidurinių mokyklų, jauni bendarbiai ir t.t. Nyderlandų dualinių pameistrystės sutarčių patirtis (tradicinė pameistrystė, integruojanti mokymosi sutartį ir darbo sutartį bei naujoviška pameistrystė, kur sudaroma tik mokymosi sutartis) gali būti įdomi ir patraukli diegiant pameistrystę Lietuvoje, kadangi šiuo metu palyginti nedaug



Lietuvos įmonių gali vykdyti “tradicinę pameistrystę” ir palyginti daug įmonių yra susipažinusios su praktikomis, artimomis naujoviškai pameistrystei, kuomet profesinės mokyklos siunčia mokinius į trumpalaikes praktikas įmonėse. Vienas didžiausių iššūkių čia yra užtikrinti perimamumą tarp dviejų pameistrystės tipų.

6. Numatyti įstatymais sumažinti mokesčius mokymą pameistrystės forma vykdančioms smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms bei verslo įmonėms kaimo vietovėse ir mažuose miesteliuose. Tokia priemonė gali būti labai svarbi siekiant užtikrinti tolygią pameistrystės plėtrą Lietuvos regionuose, nes įmonių galimybės prisiimti mokymo funkcijas yra labai skirtingos, ypač smulkaus ir vidutinio verslo įmonių bei verslo įmonių, esančių periferijoje.

5 PAMEISTRYSTĖS DIEGIMO IR PLĖTROS LIETUVOJE IŠŠŪKIAI, SUSIJĘ SU PROFESINIO RENGIMO SISTEMA

Šiame skyriuje yra apžvelgiami ir aptariami svarbiausi pameistrystės diegimo ir plėtros Lietuvos profesinio rengimo sistemoje veiksniai ir iššūkiai, susiję su specifinėmis profesinio rengimo sistemos charakteristikomis. Remdamiesi pameistrystės plėtros Lietuvoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Anglijoje analize išskyrėme šiuos pagrindinius su profesinio rengimo sistemos charakteristikomis susijusius pameistrystės diegimo ir plėtojimo veiksnius:

- pameistrystės mokymo turinio (curriculum) sudarymas,
- pameistrystės populiarinimas ir mokinių pritraukimas,
- mokymo organizavimas ir mokymosi rezultatų vertinimas.

Čia pateikiama šių veiksnių apžvalga.

5.1 Mokymo turinio (curriculum) sudarymas pameistrystei

Diegiant ir plėtojant pameistrystę Lietuvos profesinio rengimo sistemoje vienas iš svarbiausių potencialių iššūkių mokymo turinio (curriculum) sudarymo srityje yra pameistrystės diegimo suderinimas su planuojamu nacionalinių modulinių programų (modulinio profesinio mokymo sistemos) kūrimu. Čia iškyla esminis klausimas, kaip moduliai yra suprantami ir traktuojami – ar tik kaip mokymo turinio organizavimo ir tvarkymo priemonės, ar kaip instrumentai tvarkyti kvalifikacijas ir mokymosi rezultatus?

Teikiant siūlymus dėl šios problemos sprendimo rekomenduojama atsižvelgti į šiuos sprendimui palankius veiksnius:

- Veikiančius kompetencijomis pagrįstus profesinio mokymo standartus ir mokymo programas. Šiuo metu profesinio mokymo įstaigos pačios rengia mokymo programas, vadovaujantis patvirtintais profesinio mokymo standartais.
- Sukurta institucijų struktūra profesinio mokymo standartų rengimui: ūkio šakų ekspertų grupės, kurias sudaro darbdavių, profesinių sąjungų ir profesinio mokymo įstaigų atstovai.

Tai pat svarbu atsižvelgti į veiksnius, kurie apriboja anksčiau minėtų problemų sprendimo galimybes. Iš tokių veiksnių galima išskirti nepakankamai aktyvų ir motyvuotą darbdavių ir profesinių sąjungų atstovų dalyvavimą rengiant profesinio mokymo standartus ir mokymo programas bei atitinkamų mokymo turinio projektavimo žinių ir patirties trūkumą.



Standartizuotų modulinio mokymo programų kūrimas

Numatoma, kad Lietuvos profesinio rengimo sistemoje įvedus standartizuotas profesinio modulinio mokymo programas įvyks reikšmingi kvalifikacijų ir mokymo programų teikimo pokyčiai (KPMPC, 2002 - 2011):

1. Esamus profesinio mokymo standartus pakeis profesiniai standartai, kurie apibrėš kompetencijas, jų ribas, tačiau nenumatys mokymo tikslų ir kompetencijų vertinimo reikalavimų.
2. Bus įdiegtos nacionalinės modulinio mokymo programos, kurios leis įgyti profesinę kvalifikaciją baigus įvairius mokymo modulius, teikiamus skirtingų profesinio mokymo įstaigų. Tai leis įgyvendinti profesinio mokymo kreditų užskaitymą ir perkėlimą šalies lygmeniu. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras pradėjo įgyvendinti projektą "Kvalifikacijų formavimas ir modulinio profesinio mokymo sistemos sukūrimas". Šiame projekte kvalifikacijų formavimas yra derinamas su standartizuotų modulinio profesinio mokymo programų sudarymu. Jame numatoma parengti sektorinių profesinių standartų sudarymo metodiką, parengti profesinius standartus penkiuose sektoriuose ir apmokyti apie 100 standartų rengimo ekspertų. Modulinio profesinio mokymo sistema bus kuriama dviem etapais. Pirmuoju etapu bus sukurtas modulinės profesinio mokymo sistemos modelis ir parengtas modulinio profesinio mokymo programų rengimo planas. Antruoju etapu dabartinės dalykinės pirminio profesinio mokymo programos vadovaujantis parengtu modeliu bus performuotos į standartizuotas modulinės mokymo programas. Numatoma parengti 40 modulinio mokymo programų, kurios apimtų mažiausiai 25 ūkio posektorius.

Koks gali būti šios priemonės poveikis pameistrystės plėtrai Lietuvoje?

Modulinio mokymo sistemos ir nacionaliniu lygmeniu standartizuotų modulinio pirminio profesinio mokymo programų įvedimas gali padėti plėtoti pameistrystei, jeigu įvedant modulinės programos bus atsižvelgiama į šiuos pameistrystės mokymo proceso keliamus reikalavimus:

- Mokymosi vienetai (moduliai) turi būti grindžiami vidine darbo proceso logika ir tvarka. Šios logikos ir tvarkos reikia laikytis sudarant, struktūruojant ir išdėstant modulyje darbo ir mokymosi užduotis bei tvarkant modulinei mokymo programai priklausančius modulius ir nustatant jų tarpusavio ryšius.
- Mokymosi modulyje rezultatas turi būti įgyta kompetencija, leidžianti veikti veiklos procese atliekant konkretų darbo uždavinį. Šis uždavinys turi būti pakankamai sudėtingas ir kelti iššūkius, kurie skatintų mokinių mokytis savarankiškai ir intensyviai bendradarbiauti su praktinio mokymo meistrais.
- Turi būti laikomasi didaktinių pameistrystės ir praktinio mokymo principų, pavyzdžiui pradėjus mokytis(-s) nuo paprastesnių dalykų pamažu pereiti prie sudėtingesnių. Taip pat svarbu laikytis mokymo(-si) nuoseklumo, kurio reikalauja pati veikla, iš pradžių įgyjant

tas kompetencijas kurios reikalingos pradėti savarankiškai vykdyti veiklos užduotis ir tik po to pereinant prie tokių kompetencijų ar užduočių, kurios yra labiau specializuotos ir sudėtingesnės. Tokio paties nuoseklumo reikia laikytis ir rengiant modulius (nuoseklus žinių ir mokėjimų įgyjimas mokantis atskirame modulyje) bei projektuojant visą modulinio mokymo programą (nuoseklus kompetencijų įgyjimas mokantis visuose programos moduluose).

Profesinio mokymo programų modularizavimo suderinamumas su pameistrystės diegimu priklauso nuo dviejų pagrindinių veiksnių – mokymo programos modularizavimo tikslų ir modulio objekto:

Profesinio mokymo programos modularizavimo tikslas gali būti pertvarkyti žinių, mokėjimų ir kompetencijų aprašų struktūrą, siekiant įvertinti jų atitikimą darbo vietų poreikiams. Šiuo atveju skaidant kvalifikacijas į vienetus, o mokymo programas – į modulius pirmiausiai siekiama informacinių tikslų (padidinti curriculum skaidrumą ir suprantamumą besimokantiesiems ir darbdaviams, parodyti curriculum turinio atitikimą darbo vietų poreikiams ir pan.), tačiau mokymo programos modularizavimas nepakeičia nusistovėjusios mokymosi ir kompetencijų vertinimo tvarkos. Mokiniai, kaip ir anksčiau, mokosi visus modulius pagal parengtą modulinę programą ir sistemingai įgyja numatytas žinias ir mokėjimus. Tokią modularizaciją galima lengvai suderinti su pameistrystės diegimu, nes toks modularizavimas padidina modulių turinio atitikimą kintantiems darbo vietų ir procesų reikalavimams ir suteikia besimokantiesiems ir mokymo meistrams aiškias gaires, kaip organizuoti ir valdyti mokymo/-si procesą paskirstant darbo ir mokymosi užduotis ir stebėti mokymo/-si progresą. Modulių sudarymas ir išdėstymas vadovaujantis darbo proceso logika gali labai padidinti mokymosi proceso aiškumą ir palengvinti jo valdymą. Tai taip pat gali padėti efektyviau planuoti praktinį mokymą, integruojant jį su neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimu. Pagrindinis modulių objektas yra darbo proceso uždaviniai, jų technologinės, organizacinės, komunikacinės ir metodinės charakteristikos, kurias organiškai integruoja darbo proceso loginė tvarka.

Visiškai kitoks profesinio mokymo programų modularizavimo tikslas yra mokymo turinio ir proceso pertvarkymas, išskaidant jį į atskiras santykinai savarankiškas dalis ir suteikiant pačiam besimokančiajam teisę jas pasirinkti, arba ne. Šis tikslas yra glaudžiai susijęs su į besimokantįjį orientuotu mokymu ir mokymusi, kai mokymasis tampa labai priklausomas nuo besimokančiųjų individualių galimybių ir pasirinkimų bei mažiau priklausomas nuo darbo proceso arba žinojimo disciplinų reikalavimų. Dėl daugelio priežasčių toks mokymo turinio modularizavimas nėra suderinamas su pameistrystės diegimu ir vystymu. Tokio mokymo/-si proceso metu mokiniai gali mokytis modulius įvairia seka ir tvarka, kuri nebūtinai atitinka darbo proceso logikos reikalavimus. Todėl pagrindiniu modulio objektu labai dažnai tampa atskira veiklos užduotis, pasižyminti labai ribotos apimties technologinėmis, organizacinėmis ir bendrosiomis charakteristikomis. Tokio modularizavimo rezultatas dažnai yra siaurai specializuotas (teiloristinis) profesinių žinių ir mokėjimų suteikimas ir įgyjimas, nes galimybės įgyti platesnius, išsamesnius ir labiau intergruotus žinių ir mokėjimų derinius labai priklauso nuo besimokančiojo ir mokymo tiekėjų ketinimų, motyvų ir galimybių.



Vertinant dabartines profesinio mokymo turinio projektavimo praktikas pastebima, kad šiuo metu naudojami profesinio mokymo standartai iš esmės holistiškai atspindi darbo procesus. Visų pirma, šiuose standartuose kompetencijos yra išvedamos iš pagrindinių veiklos sričių.

Kaip pavyzdį galima pateikti pagrindinių veiklos sričių ir kompetencijų sąrašą iš *elektros įrenginių elektromechaniko* profesinio mokymo standarto:

Veiklos sritys	Kompetencijos
Elektros įrenginių montavimo darbai	Mokėti saugiai dirbti. Gebėti atlikti elektros įrenginių montavimo darbus. Mokėti skaityti elektros schemas. Gebėti matuoti elektrinius ir neelektrinius dydžius. Mokėti montuoti apšvietimo įrenginius.
Žemosios įtampos įrenginių montavimas ir eksploatavimas	Mokėti montuoti ir eksploatuoti jėgos įrenginius. Gebėti eksploatuoti apšvietimo įrenginius. Mokėti montuoti ir eksploatuoti elektros pavaras
Aukštosios įtampos skirstomųjų įrenginių montavimas ir eksploatavimas	Mokėti montuoti ir eksploatuoti aukštosios įtampos skirstomuosius įrenginius. Mokėti montuoti ir eksploatuoti transformatorių pastočių įrenginius.
Elektros energijos perdavimo įrenginių montavimas ir eksploatavimas	Mokėti montuoti ir eksploatuoti elektros tiekimo oro linijas. Mokėti montuoti kabelines linijas. Mokėti eksploatuoti relinės apsaugos ir automatikos įrenginius.
Elektronikos įrenginių eksploatavimas	Mokėti eksploatuoti elektronikos įrenginius
Informacinės technologijos	Gebėti naudotis Microsoft Office programomis (<i>Word, Excel</i>).
Šaltkalvystės darbai	Mokėti atlikti pagrindines šaltkalvio operacijas. Gebėti sujungti medžiagas.

Lentelė Nr.4: Elektros įrenginių elektromechaniko veiklos sritys ir kompetencijos. Šaltinis: Elektros įrenginių elektromechaniko profesinio rengimo standartas. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Vilnius. <http://www.kpmc.lt>

Šiuose standartuose veiklos sritys yra nustatomos remiantis pagrindiniais kvalifikuoto darbo objektais. Pateikto pavyzdžio atveju tai yra įvairūs techniniai įrenginiai ir technologijos. Toks aiškus ir tikslus mokymo turinio orientavimasis į kvalifikuoto darbo objektus yra labai reikšmingas pameistrystei, nes kvalifikuoto darbo objektai atspindi svarbiausius darbo proceso rezultatus. Šių rezultatų siekimas pamažu veda link veiklos tikslo įgyvendinimo ir kartu link kompetencijų, reikalingų konkrečios profesinės veiklos darbo procesui, įvaldymo. Be to, orientavimasis į kvalifikuoto darbo objektus reikalauja stiprių mokymo proceso sąsajų su darbo proceso ir darbo vietos keliamais reikalavimais. Profesinio mokymo standartuose kompetencijos yra išskaidytos į mokymo tikslus, kurie yra paprastesni ir labiau homogeniški, aprašyti kaip žinios ir praktiniai mokėjimai. Kaip pavyzdį galima pateikti vienos

kompetencijos mokymo tikslų sąrašą iš elektros įrenginių elektromechaniko profesinio mokymo standarto:

Profesinė kompetencija	Mokymo tikslai
Mokėti montuoti ir eksploatuoti jėgos įrenginius.	<p>Mokėti parinkti laidus ir kabelius.</p> <p>Mokėti parinkti montavimo gaminius ir jų tvirtinimo detales.</p> <p>Gebėti parinkti ir montuoti elektrinius jėgos įrenginius bei elektros energijos apskaitos priemones.</p> <p>Išmanyti žemosios įtampos komutacinių įrenginių konstrukciją, veikimo principą.</p> <p>Gebėti parinkti žemosios įtampos apsaugos elektros įrenginius.</p> <p>Mokėti atlikti profilaktinius jėgos įrenginių darbus.</p> <p>Gebėti remontuoti jėgos įrenginius.</p> <p>Išmanyti apsauginio įžeminimo ir įnulinimo paskirtį bei konstrukciją.</p>

Lentelė Nr. 5: Elektros įrenginių elektromechaniko profesinio mokymo tikslai. Šaltinis: Elektros įrenginių elektromechaniko profesinio rengimo standartas. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Vilnius. <http://www.kpmc.lt>

Mokymo tikslų aprašymas apima teorines žinias, praktines žinias ir mokėjimus. Mokymo tikslai suteikia aiškią informaciją mokymo programų rengėjams, mokytojams ir vertintojams, kokios žinios ir mokėjimai sudaro kiekvieną kompetenciją. Mokymo tikslai yra aprašyti atsižvelgiant į veiklos uždavinių atlikimo kontekstą. Tai yra naudinga aplinkybė pameistrystės plėtojimui. Remiantis tuo, vienu iš profesinio mokymo programų modularizacijos variantų galėtų būti modulių sudarymas kompetencijų pagrindu, kuomet kiekvienas modulis veda į visuminį kompetencijos įgijimą. Vienas iš galimų profesinio mokymo standartuose taikomo kompetencijų skirstymo pagal veiklos sritis trūkumų yra tai, kad toks skirstymas aiškiai neatspindi įvairių darbo proceso sudėtingumo lygmenų. Todėl standartas nesuteikia aiškios informacijos, kuri leistų stebėti besimokančiųjų meistriškumo augimą ir kompetencijų vystymo procesą, o tai yra labai svarbu organizuojant ir įgyvendinant pameistrystę.

Šiuo atveju tinkama alternatyva mokymo turinio projektavimui galėtų būti kompetencijų matrica, parengta tarptautiniame projekte “Profesinių kvalifikacijų perkėlimo ir užskaitymo sistema” (Vocational Qualifications Transfer System – VQTS). Šis instrumentas yra pagrįstas horizontaliu pagrindinių darbo procesų diferencijavimu, kai kiekvienas darbo procesas yra išskaidomas į *kompetencijų sritis*, kurios susideda iš įvairių kompetencijų, būtinų atlikti tam tikram veiklos uždaviniui. *Kompetencijų sričių* skaičius vienoje veiklos srityje gali būti įvairus, priklausomai nuo veiklos sudėtingumo. Kiekvienai kompetencijų sričiai yra nustatomos kompetencijų ugdymo pakopos, kurių skaičius gali būti skirtingas priklausomai nuo kompetencijų sritį atitinkančio veiklos uždavinio sudėtingumo. Todėl *‘VQTS modelis yra pagrįstas kompetencijos aprašo išskaidymu pagal vystymosi, arba augimo logiką (kompetencijų ugdymo arba įgijimo modelis), todėl remiantis šiuo modeliu galima apibūdinti kompetencijų įgijimą’* (Luomi-Messerer, 2006).



Kompetencijų ugdymo pakopos yra išdėstytos atsižvelgiant į darbo proceso charakteristikas ir tai suteikia reikšmingus parametrus pameistrystės organizavimui ir vykdymui:

Dimensijos, apibūdinančios kompetencijų ugdymo pakopas (Luomi-Messerer and Markowitsch, 2006)	Pameistrystės organizavimo ir vykdymo parametrai
<i>Mokėjimas savarankiškai atlikti darbo užduotis: parodo pagalbos ir mokymo būtinybės laipsnį.</i>	Ši dimensija padeda įvertinti mokiniams reikalingos meistrų pagalbos apimtį. Kiekviena kompetencijų ugdymo pakopa gali reikalauti skirtingos meistrų pagalbos ir jos apimtį, priklausomai nuo veiklos uždavinių charakteristikų. Tačiau savarankiškumo dirbant ugdymas reikalauja nuolatinio bendravimo tarp mokinių ir meistrų, o mokymo ir pagalbos apimtys priklauso nuo turimų žinių, praktinių mokėjimų ir patirties lygio, šių žinių, mokėjimų ir patirties universalumo, galimybių pritaikyti šias žinias sprendžiant įvairius veiklos uždavinius (čia gali būti labai naudinga meistrų parama) ir kitų veiksmų.
<i>Mokėjimas spręsti tam tikro sudėtingumo uždavinius: pavyzdžiui, "pagaminti paprastas prizmės formos detales" yra paprasčiau, negu "pagaminti mazgus su hidraulikos, pneumatikos ir elektronikos elementais".</i>	Ši dimensija padeda nustatyti veiklos uždavinių seką planuojant darbo ir mokymosi procesą pameistrystės atveju. Paprastai laikomasi didaktinio principo - nuo paprastų prie sudėtingų uždavinių. Tačiau galima pasiūlyti ir dar vieną principą – pradėti mokytis nuo esminių darbo proceso uždavinių, kuriais remiasi visas darbo procesas ir toliau eiti link labiau specializuotų, papildančių uždavinių sprendimo. Deja, dažnai galima susidurti su prieštaravimais tarp šių principų, nes uždavinio reikšmingumas veiklos procesui ne visuomet sutampa su jo sudėtingumo lygmeniu (gali būti sudėtingas ir tuo pat metu grindžiantis uždavinys, arba paprastas ir papildantis, šalutinis).
<i>Mokėjimas veikti dinamiškai kintančiose situacijose: pavyzdžiui, ar pradiniai problemos/sistemos parametrai yra kintantys, ar pastovūs?</i>	Ši dimensija pagrindžia būtinybę "įvesti" besimokančiuosius į realias darbo vietas ir darbo situacijas ir leidžia numatyti šio "įvedimo" etapus. Pradedama nuo mokymo/-si dirbant palyginti stabiliose veiklos situacijose ir sprendžiant problemas imituojamose darbo vietose (dirbtuvėse) ir palaipsniui besimokantieji "įvedami" į realius darbo procesus taip, kad tolygiai intensyvėtų darbo problemų ir uždavinių kaita.
<i>Mokėjimas veikti neaiškioje aplinkoje: parodo (matuoja) mokėjimą veikti neaiškiose situacijose, kurių kintamieji nėra aiškūs ir numatomi nuo jų atsiradimo pradžios.</i>	Ši dimensija apibrėžia reikalavimus ir būtinybę analizuoti ir suprasti kintantį darbo procesą sprendžiant veiklos uždavinius realioje darbo aplinkoje. Mokymasis darbo proceso kontekste turėtų būti refleksyvus, mokiniai turėtų išmokyti refektuoti ir analizuoti darbo procesą. Į tai reikia atsižvelgti nustatant ir rengiant mokymosi ir darbo uždavinius ir užduotis, valdant mokymo procesą, rengiant ir konsultuojant mokymo meistrus.

Lentelė Nr. 6: Pameistrystės organizavimo ir vykdymo parametrai, apibrėžiami kompetencijų vystymo pakopų dimensijų

Analizuojant galimybes panaudoti VQTS projekte sukurtą kompetencijų matricą modulinį mokymo programų adaptavimui pagal pameistrystės keliamus reikalavimus, vienas iš esminių klausimų yra: koks šios kompetencijų matricos elementas galėtų tapti mokymo modulio pagrindu? Vienas iš tokių potencialių elementų yra kompetencijų ugdymo pakopa, kuri pasižymi šiomis palankiomis moduliniui mokymui savybėmis:

1. Kiekviena kompetencijų ugdymo pakopa yra apibrėžta ir sudaryta atsižvelgiant į visuminį darbo proceso turinį, įskaitant kvalifikuoto darbo objektus, naudojamas priemones ir įrankius, kvalifikuoto darbo atlikimo metodus ir organizavimo būdus, technologinius reikalavimus. Kompetencijų ugdymo pakopas sudaro artimai susijusių darbo užduočių, reikalaujančių panašaus lygmens žinių ir mokėjimų ir apibrėžtų artimai susijusiais technologiniais ir organizaciniais darbo reikalavimais, deriniai. Ši kompetencijų ugdymo pakopos savybė sukuria potencialą mokymuisi, leidžia sistemškai įgyti žinias ir mokėjimus.
2. Žvelgiant iš moduliarizavimo tikslų perspektyvos, kompetencijų ugdymo pakopos yra įdomios tuo, kad vieną pakopą sudarančių žinių ir mokėjimų derinių įgyjimas įgalina savarankiškai atlikti tam tikros srities veiklos uždavinį.

Įvertinant šias dvi savybes, kompetencijų ugdymo pakopą galima laikyti tinkamu pagrindu pameistrystės poreikius atitinkančiam mokymo moduliui.

Žvelgiant į galimus iššūkius ir sunkumus kompetencijų matricos ir kompetencijų ugdymo pakopų pritaikymui kuriant modulines profesinio mokymo problemas, galima išskirti tai, kad šių instrumentų pritaikymas mokymo turinio projektavimui reikalauja integruoti siaurai specializuotas kvalifikacijas teikiančias mokymo programas, susijusias su tomis pačiomis profesinėmis veiklomis arba veiklos sritimis. Žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos šie iššūkiai yra labai pozityvūs, nes skatina pažangius pokyčius. Tačiau siekiant tokios mokymo programų integracijos, susiduriama su sunkumais ir problemomis dėl mokymo programų ypatumų, intensyvios mokymo įstaigų tarpusavio konkurencijos ir bendradarbiavimo stokos. Vis dėlto, reikėtų rimtai įvertinti galimybes panaudoti kompetencijų matricą kuriant pameistrystei pritaikytas modulinio mokymo programas.

Žvelgiant į mokymo turinio projektavimo patirtį, metodus ir instrumentus Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Anglijoje, galima išskirti šiuos dalykus, kuriais galima pasinaudoti projektuojant pameistrystės profesinio mokymo turinį Lietuvoje:

1. Mokymo turinio projektavimo Vokietijoje patirtyje galima rasti žinių ir idėjų apie į darbo procesą orientuotą mokymo turinio projektavimą, kuris geriausiai užtikrina pameistrystės kokybę. Į darbo procesą orientuoto mokymo turinio projektavimo metodologija yra labai perspektyvi, nes ilgalaikė perspektyva padeda pasiekti aukštos kokybės mokymą. Tačiau šios metodologijos taikymas projektuojant mokymo turinį reikalauja didelių investicijų mokymo programų sudarymo ir mokymo organizavimo srityse.
2. Bendradarbiavimo tarp įmonių ir pameistrystės mokymo centrų (CFA) Prancūzijoje patirtis moko, kad toks bendradarbiavimas tarp įmonių ir mokymo įstaigų gali padėti siekti optimalaus teorinių žinių ir praktinių mokėjimų teikimo suderinamumo ir papildomumo, net jeigu įmonės turi labai skirtingas galimybes ir potencialą vykdyti mokymo veiklas. Mokymas/-is pameistrystės mokymo centruose gali kompensuoti žinių ir mokėjimų spragas, atsirandančias dėl mokymosi darbo vietose trūkumų. Ši



idėja yra labai reikšminga, atsižvelgiant į tai, kad įmonių turimos galimybės užtikrinti kokybišką mokymą/si darbo vietose yra labai skirtingos.

3. Pameistrystės aukštojo mokslo studijose programos idėja ir tokių pameistrystės programų Anglijoje patirtis taip pat įdomi, atsižvelgiant į augantį susidomėjimą profesinėmis studijomis ir didėjančią aukštosiose profesinėse mokyklose teikiamų kvalifikacijų paklausą darbo rinkoje.

5.2 Pameistrystės populiarinimas ir mokinių pritraukimas

Pagrindiniai pameistrystės populiarinimo ir mokinių pritraukimo iššūkiai yra susiję su tuo, kad pameistrystė yra naujas profesinio rengimo tipas. Todėl gali būti gana sudėtinga įtikinti besimokančiuosius ir visuomenę pameistrystės teikiamomis perspektyvomis. Tai priklauso nuo to, kaip pameistrystė derės su esamais pirminio ir tęstinio profesinio rengimo būdais ir keliais.

Pameistrystės žinomumo didinimas

Bet kokia nauja mokymo programa gali būti vertinama kaip patraukli ir vertinga vien dėl savo naujumo, tačiau vie tik šis naujumo veiksnys negali užtikrinti sėkmės populiarinant pameistrystę. Į pameistrystės diegimą įsitraukus suinteresuotiems dalininkams, šio proceso sėkme turi uoliai rūpintis pagrindiniai socialiniai dalininkai. Tokiais dalininkais gali būti valstybinės įstaigos, Pramonės, prekybos ir amatų rūmai, profesinio rengimo įstaigos, arba įvairūs šių institucijų deriniai.

Pameistrystės mokymo programų populiarinimas turi būti grindžiamas aiškia ir išamia informacija, skirta potencialiems pameistrystės dalininkams ir mokiniams. Šie pranešimai turi akcentuoti esminius pameistrystės teikiamus privalumus.

Mokymosi perimamumas

Vienas iš reikšmingiausių pameistrystės privalumų, kurį reikėtų akcentuoti šalyse, kuriose profesinio mokymo įvaizdis ir patrauklumas yra daug menkesnis, negu aukštojo mokslo studijų yra tai, kad mokymasis pameistrystės mokymo programose neužkerta kelio tolesnėms studijoms aukštosiose mokyklose. Todėl pameistrystės mokymo turinys ir mokymo organizavimas turi būti sudaryti taip, kad pameistrystės teikiamos kvalifikacijos ir išsimokslinimas būtų pripažįstami, kaip tenkinantys aukštųjų mokyklų keliamus reikalavimus stojantiesiems studijuoti, o pameistrystė būtų patraukli tiems jauniems žmonėms, kurie siekia įgyti ne tik darbo rinkoje vertingą profesinę kvalifikaciją, bet ir puoselėja ketinimus vėliau studijuoti aukštojo mokslo įstaigose. Pameistrystės diegimas gali būti vykdomas esamų mokyklinio mokymo profesinio mokymo programų pagrindu, jas adaptuojant prie darbo vietų poreikių. Visiškai naujos pameistrystės sistemos kūrimas gali būti pernelyg brangus ir daug laiko reikalaujantis procesas. Taip pat naujos pameistrystės programos turi sklandžiai integruotis su esamomis švietimo ir profesinio rengimo programomis, nes kitu atveju tai gali

sukelti dalininkų ir besimokančiųjų nepasitikėjimą pameistryste ir su tuo susijusias mokymosi perimamumo problemas.

Pameistrystės populiarinimas tarp pagrindinių mokymo programų dalyvių

1. Potencialūs mokiniai

Populiarinti pameistrystę tarp besimokančiųjų ypač svarbu pačioje pameistrystės diegimo pradžioje. Šis populiarinimas turi būti grindžiamas pameistrystės privalumų besimokantiesiems akcentavimu.

- a) Pameistrystės teikiamos kvalifikacijos formaliai yra lygiavertės ‘mokykliniu’ būdu įgytoms kvalifikacijoms, tačiau jų vertė ir įvaizdis darbo rinkoje yra didesni, dėl ko šios kvalifikacijos teikia geresnes įsidarbinimo galimybes.
- b) Pameistrystės diegimą vykdančios institucijos ir pameistrystę vykdančios įmonės gali akcentuoti dar vieną pameistrystės teikiamą privalumą – galimybę mokymosi metu užsidirbti, užsitikrinant pragyvenimo šaltinį ir ekonominį savarankiškumą. Tai gali būti itin patrauklu jaunimui iš skurdesnių visuomenės sluoksnių. Šis pameistrystės teikiamos naudos jaunimui aspektas itin akcentuojamas populiarinant pameistrystę Jungtinėje Karalystėje, kur jo efektyvumas pritraukiant besimokančiuosius dar labiau didėja augant aukštojo mokslo studijų kainoms.
- c) Pameistrystė gali būti pristatoma kaip netradicinis, bet socialiai ir ekonomiškai saugus kelias į aukštojo mokslo studijas tiems besimokantiesiems, kurie dėl įvairių priežasčių esamu gyvenimo momentu negali ar nenori studijuoti, tačiau neišsizada ketinimų studijuoti ateityje. Taip gali būti dėl ekonominės situacijos, padėties darbo rinkoje, arba dėl asmeninio nepasirengimo.
- d) Ekonominis savarankiškumas mokymosi metu ir nepriklausomybė nuo išlaikymo iš tėvų, globėjų ir valstybės gali tapti labai reikšmingu motyvuojančiu veiksmu rinktis pameistrystę ir prisidėti prie besimokančiųjų savivertės ugdymosi.

2. Darbdaviai

Pameistrystė turi būti populiarinama tarp privataus ir viešojo sektoriaus darbdavių, akcentuojant jų gaunamą naudą apsirūpinant žmonių ištekliais.

- a) Darbdaviams didžiausia pameistrystės teikiama nauda yra galimybė efektyviai, palyginti ekonomiškai ir operatyviai patenkinti kvalifikacijų ir kompetencijų poreikius.
- b) Pameistrystės mokymo metu darbdaviams atsiranda galimybė mokyti ne tik mokinius, bet ir greta dirbančius kitus darbuotojus, tuo užtikrinant nuolatinį jaunos darbo jėgos adaptavimą pagal organizacijos ir darbo vietos poreikių kaitą. Jauni darbuotojai toliau gali dirbti kartu su pameistriais, kaupiant reikalingą patirtį ir didinant savo darbo našumą.
- c) Pameistrystė užtikrina nuolatinį darbo jėgos kvalifikacijų ir kompetencijų atitikimą esamiems ir būsimiems įmonių poreikiams. Mokymosi darbo vietoje ir už jos ribų



derinimas užtikrina, kad įgytos žinios ir mokėjimai būtų lengvai pritaikomi darbo vietose.

3. Tėvai

Populiarinti pameistrystę tarp tėvų ir globėjų labai sudėtinga, ypač jeigu pameistrystė yra nauja ir neišbandyta profesinio rengimo forma, lyginant su gerai suprantamomis ir standartizuotomis studijomis aukštosiose mokyklose. Šalyse, kuriose pameistrystė yra inicijuojama arba pakartotinai diegiama, neblogai pasiteisino šios mokymo formos populiarinimas per bendrojo lavinimo mokyklas, tačiau toks populiarinimas reikalauja nemažai laiko, turi būti pagrįstas labai aiškia ir konkrečia informacija ir atitikti vyriausybės vykdomos profesinio rengimo politikos prioritetus. Labai sunku pritraukti naujus mokinius, jeigu yra ignoruojamas tėvų paramos ir patarimo jaunimui veiksnys.

4. Profesinio mokymo įstaigos

- a) Profesinio mokymo įstaigų vaidmuo skleidžiant informaciją apie pameistrystę yra labai svarbus. Profesinio mokymo įstaigos gali labai daug prisidėti prie pameistrystės populiarinimo aiškindamos jaunimui ir visuomenei šią profesinio mokymo formą. Aiškinant apie pameistrystę ypač reikėtų akcentuoti profesinio mokymo įstaigų teikiamą paramą besimokantiejiems.
- b) Svarbu perduoti žinią apie pameistrystės teikiamas galimybes besimokantiejiems toliau siekti aukštojo išsilavinimo. Tam reikėtų parengti aiškius profesinio augimo ir išsimokslinimo vystymosi modelius, į jų rengimą įtraukiant ir besimokančiuosius.

Už pameistrystės populiarinimą atsakingi dalininkai ir jų atsakomybė

1. Vyriausybė /valstybė/valstybinės įstaigos.

Vyriausybės vykdoma pameistrystės populiarinimo kampanija turi siekti skleisti informaciją apie pameistrystės privalumus įvairioms visuomenės grupėms. To galima siekti per įvairias reklamines kampanijas masinės informacijos priemonėmis, skirtas potencialiems mokiniams ir darbdaviams. Taip pat galima inicijuoti įvairias specialias programas, pagal kurias verslo bendruomenė gautų papildomą paramą, skirtą dalyvavimui pameistrystės programoje. Tai galėtų būti tiesioginė finansinė parama, mokesčių lengvatos, diferencijuoti pagalbos priemonių paketai pameistrystės plėtrai atskiruose ekonomikos sektoriuose.

2. Profesinio mokymo įstaigos taip pat turi būti aiškiai suinteresuotos pameistrystės plėtros sėkme, nes pameistrystės populiarumo augimas padidintų jaunimo susidomėjimą profesiniu mokymusi ir prisidėtų prie profesinio mokymo įstaigų mokinių skaičiaus augimo, padedant profesinio mokymo įstaigoms konkuruoti su aukštosiomis mokyklomis. Profesinio mokymo įstaigų dalyvavimas teikiant teorinį mokymą pameistrystės programose gali tiesiogiai prisidėti prie šių įstaigų įvaizdžio gerinimo.

3. Pameistrystės plėtojimui reikalinga ši procesą koordinuojanti ir prižiūrinti institucija. Tokia institucija galėtų būti veikianti organizacija, kurioje gerai suprantami darbdavių

ir sektorių poreikiai kompetencijoms ir kvalifikacijoms ir kuri turi patirtį bendradarbiaujant su profesinio mokymo įstaigomis. Tokia organizacija turėtų būti stabilios, nusistovėjusios struktūros ir turėti organizacinius ir žmonių išteklius, reikalingus pameistrystės plėtojimui. Galimas tokios organizacijos pavyzdys yra Pramonės, prekybos ir amatų rūmai. Tokios jau veikiančios organizacijos pagrindu kuriamos institucijos poreikį pagrindžia kitų šalių patirtis, kai sukurtos naujos nepriklausomos pameistrystės plėtojimo ir priežiūros organizacijos buvo neekonomiškos ir stokojo ryšių su svarbiausiais pameistrystės dalininkais, pavyzdžiui, su darbdaviais.

Ieškant šios problemos sprendimų rekomenduotina įvertinti šiuos veiksniai, kurie gali padėti ją išspręsti:

- Kintantys darbo rinkos poreikiai, kurie pamažu didina jaunimo susidomėjimą tomis profesinėmis kvalifikacijomis, kurios sudaro geresnes galimybes įsidarbinti (taip pat ir darbininkiškoms kvalifikacijoms). Šiuo požiūriu pameistrystė gali pasiūlyti jaunimui patrauklų žinių ir mokėjimų paketą, kurį sudaro ir bendrojo lavinimo žinios, leidžiančios toliau siekti aukštojo išsilavinimo, ir profesinei veiklai reikalingos žinios bei mokėjimai, užtikrinantys geresnes įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes.
- Didėjantis įmonių ir sektorių verslo įmonių asociacijų susidomėjimas plėtoti pameistrystę pagrįstą profesinį mokymą ir karjeros planavimą. Pameistrystės plėtojimas sektoriuose atveria platesnes karjeros galimybes ir tai didina pačių ekonomikos sektorių ir įmonių patrauklumą jaunimui.

Taip pat reiktų įvertinti šiuos veiksniai, kurie nepalankūs profesinio mokymo plėtrai:

- Vis dar palyginti žemas profesinio mokymo įvaizdis visuomenėje. Šį įvaizdį pameistrystė gali pagerinti savo privalumais, visų pirma, teikiama galimybe mokiniams užsidirbti mokymosi metu. Tai, bei pameistrystės teikiami privalumai lengviau įsidarbinti labai padidina pameistrystės patrauklumą augančio jaunimo nedarbo kontekste.
- Intensyvėjanti konkurencija dėl besimokančiųjų pritraukimo tarp profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigų nepalankiomis demografinės raidos sąlygomis. Šioje srityje pameistrystė taip pat pasižymi labai reikšmingais pranašumais ir patraukliomis savybėmis, todėl galima tikėtis, kad susidomėjimas pameistryste turėtų išlikti ir blogėjant demografinėms sąlygoms.
- Jaunimo emigracija. Patrauklios pameistrystės programos, atveriančios geras įsidarbinimo ir karjeros šalies darbo rinkoje perspektyvas taip pat gali tapti efektyvia priemone, padedančia mažinti jaunimo emigracijos srautus. Nemažai jaunimo emigruoja pirmiausiai dėl to, kad jaunimas nemato (ir neturi) patrauklių išsilavinimo ir įsidarbinimo galimybių savo gimtojoje šalyje. Pameistrystė galėtų tapti viena iš priemonių (tačiau jokia būdu ne vienintele priemone), kuri sukurtų galimybes jaunimui realizuoti savo potencialą Lietuvoje.



5.3 Mokymo organizavimas

Galima išskirti šias svarbiausias mokymo organizavimo problemas, susijusias su pameistrystės įdiegimu:

- Praktinio mokymo meistrų įmonėse nebuvimas.
- Pameistrystės organizavimo įmonėse ir mokymo integravimo su gamybos procesu patirties stoka.

Ieškant šios problemos sprendimų rekomenduotina įvertinti šiuos veiksniai, kurie gali padėti ją išspręsti:

- Sektorinių praktinio mokymo centrų steigimas.
- Kai kurios didelės įmonės turi pameistrystės vykdymo patirties, nes pameistrystę taiko kaip priemonę kompensuoti kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą (laivų statybos, krovinių pervežimo įmonės).
- Egzistuoja bendradarbiavimo ryšiai tarp įmonių ir profesinio mokymo įstaigų organizuojant mokinių praktikas.

Taip pat reiktų įvertinti šiuos veiksniai, kurie nepalankūs pameistrystės organizavimui:

- Smulkaus ir vidutinio verslo dominavimas visuose ekonomikos sektoriuose.
- Stiprus verslo orientavimasis į trumpalaikius rezultatus dėl kainomis pagrįstų konkuravimo strategijų.
- Yra palyginti nedaug technologiškai išsivysčiusių įmonių, kuriose būtų aukštos kokybės mokymai užtikrinančios darbo vietos (ypač periferiniuose regionuose).
- Silpni bendradarbiavimo ryšiai tarp stambaus verslo ir smulkių vidutinių įmonių.

Visų tipų profesinio rengimo sistemose yra trys galimos mokymosi vietos:

- mokyklos klasė,
- mokomosios dirbtuvės, veikiančios mokyklose, įmonėse, arba atskirai (pavyzdžiui, sektoriai praktinio mokymo centrai),
- darbo vietos.

Visose profesinio rengimo sistemose profesijos mokytojai yra atsakingi už teorinį mokymą. Už praktinį mokymą mokomosiose dirbtuvėse, priklausomai nuo darbo krūvio ir mokomųjų dirbtuvių dislokacijos, atsako arba profesijos mokytojas, arba praktinio mokymo meistras. Darbo vieta yra esminė mokymosi vieta pameistrystės atveju. Daugeliu atvejų mokymuisi darbo vietoje vadovauja ne specialiai apmokytas ir už mokymą atsakingas meistras, bet kvalifikuotas ir patyręs darbuotojas, kuris greta kitų savo tiesioginių darbų taip pat moko pameistrį ir jam padeda.

Svarbiausi tokio pameistrystės organizavimo sėkmės veiksniai yra:

- kvalifikuoto darbuotojo interesas ir motyvacija mokytis,
- tinkamas ir pakankamas laiko, skiriamo mokymui ir darbo užduočių atlikimui balansas, ir,
- geras mokinio ir kvalifikuoto darbuotojo pasirengimas ir kompetetinga pameistrystės priežiūra, kurią turėtų atlikti profesijos mokytojas.

Kaip nurodo Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija OECD (2009):

“Mokinius ir pameistrius pramonės įmonėse mokantiems ir prižiūrintiems meistrams būtinas specialus pasirengimas. Pramonėje pameistrystės organizavimas pasižymi specifinėmis problemomis. Įmonėse dirbantys mokinių ir pameistrių praktinio mokymo meistrai dažnai neturi specialaus pedagoginio pasirengimo, nors įvairių tyrimų rezultatai atskleidžia tokio pasirengimo naudą. Todėl būtina užtikrinti tokį pedagoginį ir profesinį praktinio mokymo meistrų, dirbančių su mokiniais ir pameistriais pasirengimą, kad jis atitiktų mokymosi konkrečioje darbo vietoje keliamus reikalavimus.”

Atsižvelgiant į čia jau aptartas pameistrystės plėtojimo Lietuvoje sąlygas, nėra realu greitai įdiegti išvystytą praktinio mokymo meistrų rengimo iš kvalifikuotų darbuotojų sistemą arba išplėtoti šioje srityje stabilų bendradarbiavimą tarp smulkaus ir vidutinio verslo bei stambių įmonių. Kita vertus, centralizuotas ir “iš viršaus” primetamas darbuotojų paskyrimas praktinio mokymo meistrais labai dažnai nepasiteisina, kadangi taikant tokią praktiką, atsiranda daug nemotyvuotų praktinio mokymo meistrų ir tai neigiamai veikia mokinių mokymosi motyvaciją. Kuomet pameistrystė yra diegiama ir propaguojama skaidriai ir per tiesioginį dialogą, kuriame dalyvauja profesijos mokytojai, kandidatai į praktinio mokymo meistrus, įmonių vadovai ir potencialūs mokiniai, motyvuotus savanorius būti praktinio mokymo meistrais surasti daug lengviau. Ne mažiau svarbu ir tai, kad įmonių vadovai suprastų ir matytų pameistrystės teikiamą pridėtinę vertę verslui. Kadangi daugelis Lietuvos įmonių dėl objektyvių priežasčių yra labiau orientuotos į trumpalaikius verslo rezultatus, ilgalaikės pameistrystės teikiamos naudos argumentas - “kvalifikuota darbo jėga ateičiai, ateinančių darbo jėgos kartų rengimas” yra aiškiai nepakankamas. Tokioje situacijoje yra reikalingi labai konkretūs, tačiau neformalūs susitarimai dėl mokymosi tikslų ir mokinio atliekamų darbo užduočių teikiamos naudos mokymuisi. Šioje srityje būtinas pameistrystės dalininkų tarpusavio pasitikėjimas. Kadangi pasitikėjimas negali būti įdiegtas ad hoc principu, o tik išaugti palengva, pameistrystės diegimo pradžioje praktinį mokymą darbo vietose turėtų kuruoti profesijos mokytojai. Jie turi stebėti praktinį mokymą ieškodami atsakymų šiuos klausimus: Ar mokymo metu išskyla kokie nors organizaciniai bei metodiniai neaiškumai? Ar yra realus mokinių ekonominio išnaudojimo pavojus? Ar meistras ir mokinys gali susikalbėti? Be to, mokiniams yra būtinas pasirengimas darbo užduotims vykdyti. Teorinės žinios apie medžiagas, įrankius, procesus ir kitus dalykus turi būti suteiktos ir įtvirtintos klasėje ir mokomosiose dirbtuvėse prieš pradėdant pameistrystę įmonėje.



Įvertinant palankius pameistrystės organizavimui veiksnius, galima pasiūlyti šias rekomendacijas:

- Atidžiai atrinkite kvalifikuotus darbuotojus, ieškant kandidatų į praktinio mokymo meistrus.
Tokie darbuotojai turi turėti patirtį konkrečioje srityje, apimančioje pameistrystės programą, arba jos dalį (pvz., modulį), turi būti profesiskai motyvuoti būti mokymo meistrais (t.y. didžiuotis tuo, kad gali perduoti turimas žinias ir mokėjimus jaunimui) ir teikti savo kandidatūrą savanoriškai. Iš pradžių gali pasirodyti gana sudėtinga tokius darbuotojus surasti, tačiau patirtis rodo, kad kiekviename sektoriuje ir beveik kiekvienoje įmonėje galima surasti mokymui “gimusių, bet neatrastų talentų”.
- Akcentuokite, kad mokinys nėra tik našta įmonei, bet ir reikšminga pagalba.
Skaičiuojant pameistrystės trukmę, svarbu į ją įtraukti ne tik mokymosi laiką, bet ir papildomą laiką, skirtą žinių ir mokėjimų įtvirtinimui bei praktikavimui. Pradiniu mokymosi etapu, kol mokiniai įgija reikalingas žinias ir mokėjimus ir išmoksta juos pritaikyti konkrečioje darbo vietoje, jų mokymas kainuoja daugiau. Tačiau augant jų patirčiai jie gali vis daugiau prisidėti prie įmonės ar jos padalinio gaminamos pridėtinės vertės kūrimo.
- Apmokykite profesijos mokytojus vykdyti naujus uždavinius.
Profesijos mokytojų darbas pameistrystės mokymo metu yra ne tiesioginis žinių ir mokėjimų perteikimas, bet mokymo proceso priežiūra ir valdymas. Profesijos mokytojas turi padėti mokiniui ir praktinio mokymo meistrai išsiaiškinti, kokias profesines žinias ir mokėjimus mokinys jau turi, ką jam/jai reikia išmokti praktinio mokymo metu. Profesijos mokytojas taip pat turi padėti praktinio mokymo meistrai suteikiant reikalingą informaciją ir konsultacijas dėl mokymo metodų, praktinio mokymo proceso priežiūros ir pagalbos mokiniui teikimo. Profesijos mokytojas taip pat aktyviai padeda išsiaiškinti įvairias problemas ir neaiškumus, susijusius su mokymosi rezultatais ir mokymosi bei darbo laiko balansu.
- Galiausiai, nepainiokite pameistrystės su darbuotojų tęstiniu mokymu darbo vietoje.
Praktinis mokymas pameistrystės forma yra dalis 2-3 metus trunkančios pirminio profesinio mokymo programos, todėl mokymas turi būti orientuotas į mokymo programos, o ne į darbo vietos keliamus tikslus. Tą turi gerai suprasti visi pameistrystės proceso dalyviai ir ypač - atsakingi mokytojai bei praktinio mokymo meistrai. Būtina suprasti, kad pameistrystės praktinio mokymo metu įgyti mokymosi rezultatai yra toliau taikomi, kai mokinys sugrįžta į klasę ir mokosi toliau, reflektuodamas savo praktinę patirtį.

5.4 Mokymosi rezultatų vertinimas

Galima išskirti šias pameistrystės diegimo problemas, susijusias su mokymosi rezultatų vertinimu:

- Nepakanka dalininkų ir institucijų, galinčių kompetetingai vykdyti mokymosi rezultatų vertinimo veiklas. Pameistrystės įdiegimas ir plėtra reikalauja lankstesnio ir mažiau centralizuoto mokymosi rezultatų vertinimo organizavimo, negu tai daroma šiandien, kai vertinimą vykdo tik Pramonės, prekybos ir amatų rūmai.
- Nėra koncepcijos ir metodikos, kaip integruoti mokymosi rezultatų, įgytų teorinio mokymo/si metu ir praktinio mokymos/si įmonėje metu, vertinimą.
- Reikalingas pameistrystės metu įgytų mokymosi rezultatų vertinimo finansavimo mechanizmas.

Ieškant šių problemų sprendimo rekomenduotina įvertinti šiuos veiksnius, kurie gali padėti ją išspręsti:

- Profesinio mokymo absolventų baigiamųjų egzaminų organizavimo ir vykdymo patirtis, sukaupta Pramonės, prekybos ir amatų rūmų.
- Sukurta centralizuota standartizuotų kompetencijų vertinimo instrumentų sistema pirminiam profesiniam mokymui (teorinėms žinioms vertinti sukurti standartizuoti vertinimo testai). Tačiau tai gali būti vertinama ir kaip pameistrystės plėtrai trukdantis vertinimo veiksnys.
- Įmonių atstovų turima kompetencijų vertinimo patirtis, sukaupta dalyvaujant baigiamųjų egzaminų komisijose.

Taip pat reiktų įvertinti šiuos veiksnius, kurie yra nepalankūs anksčiau paminėtų problemų sprendimui:

- Daugelis darbo rinkos socialinių dalininkų (ūkio šakų organizacijos, profesinės organizacijos), išskyrus Pramonės, prekybos ir amatų rūmus stokoja kompetencijų vertinimo žinių ir patirties.
- Sukurta centralizuota standartizuotų kompetencijų vertinimo instrumentų sistema pirminiam profesiniam mokymui (teorinėms žinioms vertinti sukurti standartizuoti vertinimo testai) gali būti vertinama, kaip pameistrystės plėtrai trukdantis vertinimo veiksnys.

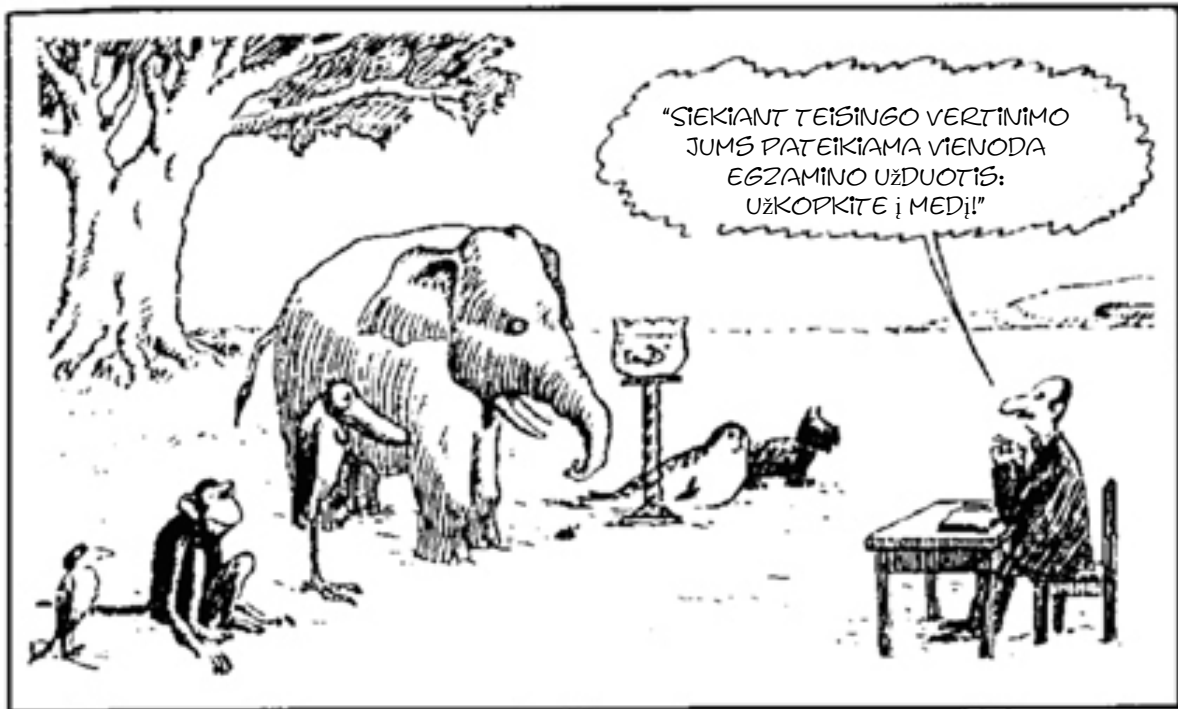
Kadangi Lietuvoje nuspręsta rengti iš vienetų (modulių) sudarytus profesinius standartus ir mokymo programas, būtina išsiaiškinti vieną iš pagrindinių klausimų, susijusių su kompetencijų vertinimu. Ar kvalifikacijų vienetai (moduliai) yra skirti tik kvalifikacijų turiniui tvarkyti, o kompetencijų vertinimas yra visuminis ir susideda iš tarpinio bei galutinio vertinimo? Ar kompetencijos kiekviename kvalifikacijos vienete (modulyje) yra vertinamos atskirai?



Primygtinai rekomenduojame pirmąją alternatyvą dėl šių priežasčių:

- Finansai ir darbo sąnaudos: kadangi viena kvalifikacija paprastai susideda iš 10-20 vienetų (modulių), kompetencijas vertinant kiekvienam moduliui atskirai labai išaugo bendros laiko ir lėšų sąnaudos. Tai gali kelti rimtų problemų, ypač įvertinant kvalifikuotų vertintojų stoką ir pakankamai kuklų vertinimui skirtą biudžetą, kurį būtų galima panaudoti daug efektyviau.
- Biurokратиškumas: “moduliarizuoto” vertinimo patirtis Jungtinėje Karalystėje rodo, kad toks vertinimas labai padidina biurokratinio darbo apimtį, o tai apsunkina vertintojų veiklą ir reikalauja papildomų žmonių išteklių gausybės egzaminų ir vertinimų priežiūrai.
- Visuminis (holistinis) profesinio mokymo turinys: profesinio mokymo turinio negalima suskaidyti į visiškai savarankiškus ir atskirus dalykus (kaip bendrojo lavinimo srityje). Moduliais išreikštų kvalifikacijų vienetų turinys yra glaudžiai tarpusavyje susijęs. Todėl besimokantieji labai dažnai iki galo įsisavina vieno kvalifikacijos vieneto apibrėžtas žinias ir mokėjimus tik tuomet, kai mokosi ir dirba su kitam vienetui ir moduliui priklausančiais uždaviniais.
- Pedagoginės priežastys – mokymasis yra visų pirma ugdymo proceso dalis, o ne užduotis, kurią reikia atlikti. Pirminio profesinio mokymo programose besimokantieji įgyja žinias, mokėjimus, kompetencijas, profesinę identifikaciją, motyvaciją dirbti ir pasitikėjimą savimi visos mokymosi programos trukmės metu, jie mokosi “skirtingais greičiais” ir mokymosi metu įvairiai paskirsto savo pastangas ir dėmesį skirtingiems mokymosi proceso etapams ir elementams.

Kitas svarbus reikalavimas yra nustatyti teisingą balansą tarp vertinimo standartizavimo ir individualizavimo. Be abejonės, vertinant turi būti išlaikyti esminiai standartiniai reikalavimai, kurie užtikrina darbdaviams, kad kiekvienas kvalifikacijos pažymėjimą gavęs asmuo įgijo tam tikro lygmens žinias ir mokėjimus. Tačiau žvelgiant iš pedagoginės perspektyvos galima išvystyti daug individualizuoto vertinimo privalumų: profesinės veiklos ekspertas, stebėdamas vertinamo kandidato darbą ir su juo kalbėdamasis gali daug geriau įvertinti kandidato perspektyvas darbo rinkoje ir galimybes konkrečiose veiklos srityse negu geriausias standartizuotas testas. Be to, dėl siauros smulkaus ir vidutinio verslo įmonių veiklos specializacijos pameistrystės metu šiose įmonėse įgytos kompetencijos gali būti labai skirtingos: vienoje įmonėje didesnis dėmesys skirtas vienoms kompetencijoms, kitoje - kitoms. Todėl vertinant svarbu įvertinti individualias, vietines ir su įmonės specifika susijusias sąlygas. (Pavyzdžiui, jei žemiau paveikslėlyje pateiktoje situacijoje vertinimo užduotis būtų nukirsti medį, geriausius rezultatus pademonstruotų genys.).



Pav. Nr. 1: Karikatūra apie vertinimo standartizaciją (Vokietija).

Atsižvelgiant į pateiktas pastabas, rekomenduojame ilgalaike perspektyva sukurti vertinimo stilių, panašų (bet jokia būdu ne nukopijuotą ir identišką) į šiuo metu taikomą 2 pakopų vertinimą Vokietijoje. Tokio vertinimo pavyzdys yra pateiktas 7-oje lentelėje. Pirmasis vertinimo etapas vykdomas praėjus 18 mėnesių nuo pameistrystės kurso pradžios, antrasis etapas vykdomas pabaigus visą mokymo kursą, arba po 36 mėnesių nuo mokymosi pradžios. Siekiant pusiausvyros tarp standartizavimo ir užduočių individualizavimo, vertinimo užduočių pobūdis abiejuose etapuose turi būti vienodas visiems besimokantiejiems, o užduočių turinys - skirtingas. Pavyzdžiui, užduotys galėtų būti “pagaminti prietaisą”, arba “pataisyti sistemą”, tačiau gaminami prietaisai ar taisomos sistemos gali skirtis priklausomai nuo įmonės, kurioje mokinys mokosi. Toks užduočių sudarymas leidžia sutaupyti lėšų, reikalingų medžiagų ir įrangos pirkimui, be to kai kuriais atvejais mokinių pagamintą produkciją galima realizuoti rinkoje kartu su kitais įmonės gaminiais. Mokinys, atlikdamas vertinimo užduotį netgi gali dirbti kaip kvalifikuotas darbuotojas savo darbo vietoje ir gaminti savo gaminį, o vertinimo metu paaiškinti, ką jis gamina, kaip gamina ir kodėl gamina vienu ar kitu būdu.



Įrengimų ir sistemų elektriko galutinio vertinimo egzamino schema Pagal 24.7.2007 įstatymą			
Galutinis vertinimas (1-asis etapas) Įverčio reikšmė galutiniam vertinimui: 40%		Galutinis vertinimas (2-asis etapas) Įverčio reikšmė galutiniam vertinimui: 60 %	
Sudėtingas darbo uždavinys		Vertinimo sritys	
- Darbo uždavinys derinamas su atsakinėjimu žodžiu darbo situacijoje (paaiškinimai, komentarai, atsakymas į vertintojo klausimus)	- Egzaminas raštu	- Praktinė užduotis – išpildyti (įvykdyti) kliento užsakymą.	- Sistemų projektavimas - Sistemos ir jos veikimo analizė - Ekonomika ir socialiniai mokslai
Įverčio santykinė reikšmė: 50 %	Įverčio santykinė reikšmė: 50 %	Įverčio santykinė reikšmė: 50 %	Įverčio santykinė reikšmė: 50 %
Vykdymo trukmė: 6:30	Vykdymo trukmė: 1:30	Vykdymo trukmė: 14:00	Vykdymo trukmė: 4:15
- Projektavimas	- Dalis A (50%) 23 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti	- Parengimas Vykdymo trukmė: 8:00	- Sistemos projektavimas Vykdymo trukmė: 1:45
- Vykdymas	- Dalis B (50%) 8 atviros užduotys	- Veikimas Vykdymo trukmė: 6:00	Įverčio santykinė reikšmė 40%
- Tikrinimas		Etapai: - Informacijos kaupimas - Projektavimas - Veikimas - Tikrinimas	Dalis A (50%) 28 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti
- Techninė diskusija darbo vietoje trukmė: 0:10		Vertinimą sudaro: - Pagaminto produkto (paslaugos) vertinimas - Gamybos metu vykusios techninės diskusijos vertinimas - Egzamino komisijos stebėjimo rezultatai	Dalis B (50%) 8 atviros užduo
		- Techninė diskusija darbo vietoje, trukmė 0:20	- Pagamintos sistemos ir jos veikimo analizė. Vykdymo trukmė: 1:45 Įverčio santykinė reikšmė 40%.
			Dalis A (50%) 28 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti.
			Dalis B (50%) 8 atviros užduotys
			- Pagamintos sistemos ir jos veikimo analizė. Vykdymo trukmė: 1:45 Įverčio santykinė reikšmė 40%.
			Dalis A (50%) 28 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti.
			Dalis B (50%) 8 atviros užduotys

Lentelė Nr. 7: Įrengimų ir sistemų elektriko galutinio vertinimo egzamino schema (Vokietija), šaltinis

Čia gali iškilti klausimas dėl egzamino komisijos sudėties ir sudarymo. Įvertinant tai, kad dažnai susiduriama su kvalifikuotų vertintojų trūkumu, siūlome, kad egzaminų tarybą turėtų sudaryti bent 2 nariai: nepriklausomas ekspertas iš mokymo įstaigos (praktinio mokymo mokytojas, arba Pramonės, prekybos ir amatų rūmų parinktas profesijos mokytojas) ir kvalifikuotas specialistas (praktinio mokymo meistras arba mentorius). Šie vertintojai yra tinkamiausi atlikto praktinio darbo ir mokymosi proceso bei rezultatų vertinimui. Jeigu šie vertinimo komisijos nariai parenkami atsakingai (žr. skyrelį 5.3.), jų vykdomas vertinimas bus sąžiningas ir prisidės prie pasitikėjimo tarp vertinamųjų ir vertintojų augimo.

Vienas iš svarbiausių šios siūlomos kompetencijų vertinimo schemos privalumų yra rėmimasis holistiniu (visuminiu) požiūriu į veiklą ir mokymąsi. Toks vertinimas leidžia akivaizdžiai nustatyti vertinamojo/-osios kompetetingumą konkrečiose srityse ir kartu jo/jos sugebėjimą derinti bei taikyti žinias ir gebėjimus iš įvairių sričių ir kvalifikacijos vienetų.

Didžiausias šios vertinimo schemos trūkumas yra nemažos vertinimo sąnaudos. 1 kandidato kompetencijoms įvertinti reikia bent 2 vertintojų ir 2 vertinimo etapų, kurių kiekvienas trunka visą dieną. Tačiau čia reikėtų pastebėti, kad vertintojai neprivalo “prižiūrėti” mokinio visą užduoties vykdymo laiką – pakaktų aplankyti mokinį darbo vietoje kelis kartus, kol jis atlieka užduotį. Todėl vertinimo metu komisijoje dalyvaujantis darbuotojas gali dirbti savo įprastinį darbą, mokytojas gali tikrinti ir taisyti egzamino raštu atsakymus. Galima taikyti standartizuotus testus su pasirenkamais atsakymų variantais, tačiau testo klausimų turinys turi būti glaudžiai susijęs su konkrečia atliekama praktine užduotimi.

Išbandant DEVAPPRENT projektą, galima mėginti įgyvendinti tik dalį šios vertinimo sistemos. Kadangi antrajame vertinimo etape daugiausiai dėmesio skiriama veiklos proceso žinioms ir reikalingiems gebėjimams, šis vertinimo etapas yra pastebimesnis, jis vyksta mokymo kurso pabaigoje, mes rekomenduojame išbandyti vertinimą šiame etape, tačiau laikantis 1 –ojo etapo reikalavimų. Tokio vertinimo įverčio dalis bendram vertinimui turėtų būti apie 20% (apima 3 mėnesius pameistrystės mokymosi ir 3 mėnesius teorinio pasirengimo per 36 mėnesių kursą).



6 PAMEISTRYSTĖS DIEGIMO IR VYSTYMOŠI LIETUVOJE SCENARIJAI

Atsižvelgiant į esamas pameistrystės diegimo ir plėtos prielaidas ir kitų šalių (Vokietijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės, Nyderlandų) patirtį šioje srityje galime išskirti tam tikrus pameistrystės diegimo ir plėtos Lietuvoje scenarijus. Streeck ir Thelen (2009) išskiria penkis institucinės kaitos tipus, kurie gali būti naudingi modeliuojant pameistrystės plėtos Lietuvoje scenarijus: pakeitimas (išstūmimas), sluoksniavimasis, lėtas slinkimas, konversija ir išsekimas. Mes analizuosime šiuos tipus, darant prielaidą, kad nei vienas iš šių tipų negali tapti vieninteliu pagrindu scenarijų plėtojimui – skirtingos plėtos scenarijui būdingos institucinės kaitos dimensijos gali pasižymėti įvairių išskirtų kaitos tipų bruožais.

6.1 Pakeitimas (išstūmimas)

Veikimo mechanizmai:

- *Atsiradus ir pasklidus naujiems modeliams imamos kvestionuoti esamos ir buvusios organizacinės formos ir praktikos.* Pameistrystės atsiradimo Lietuvoje negalima priskirti šiam atvejui, nes žvelgiant istoriškai pameistrystė nėra visiškai naujas profesinio rengimo modelis, o pameistrystės įdiegimą dalininkai vertina kaip galimybę pagerinti esamą profesinio rengimo sistemą, nekvestionuojant esamos mokyklinės profesinio rengimo formos egzistavimo.
- *Stipri politinių veiksnių ir kaitą inicijuojančių politinių sprendimų įtaka.* Šis kaitos bruožas buvo gana stipriai išreikštas profesinio rengimo reformoje, vykusioje nuo nepriklausomybės atstatymo pradžios. Vienas iš svarbiausių reformos tikslų buvo perorientuoti esamą profesinio rengimo sistemą iš planinės centralizuotos ekonomikos į rinkos ekonomikos poreikius, ieškant įvairių naujų formų, tipų ir priemonių šiam tikslui pasiekti. Dabartiniu metu, nors pameistrystės įdiegimą į profesinio rengimo sistemą remia ir palaiko vyriausybė, o pameistrystė yra įteisinta esamuose teisės aktuose, tačiau politinė parama pameistrystės diegimui nėra tokia nuosekli ir stipri, kaip Prancūzijoje ar Vokietijoje, kur parama pameistrystei kyla iš plačių socialinių dalininkų tarpusavio konsultacijų ir derybų.
- *Esama institucinių junginių ir struktūrų įvairovė sukuria erdvę įvairiems institucinių konfigūracijų pokyčiams ir pasenusių, tradicinių institucinių darinių pakeitimui juos diskredituojant arba nustumiant į šalį naujų institucijų naudai.* Lietuvos pirminio ir tęstinio profesinio rengimo sistemoje egzistuojančių institucinių darinių įvairovė nėra pakankama, kad automatiškai sukurtų erdvę pameistrystės institucinio modelio vystymuisi. Šiuo metu nėra pakankamai išvystytų alternatyvų dominuojančiam mokykliniam profesinio mokymo modeliui. Pirminio profesinio mokymo įstaigų mokinių praktikų vykdymo įmonėse patirtis yra pernelyg fragmentiška ir nesisteminga, kad iš jos galėtų formuotis alternatyvos mokyklinei profesinio mokymo formai. Tą patį galima pasakyti ir apie įmonių patirtį plėtojant darbuotojų tęstinį profesinį mokymą.

- *Alternatyvių, kartais anksčiau naudotų institucinių formų atradimas, jų įdiegimas ir taikymas laipsniškai skatina vis gausesnį įvairių veikėjų ir dalininkų perėjimą į naują sistemą ar naujus institucinius junginius.* Galima rasti atskirus atvejus, kai tam tikros pameistrystės formos yra atrandamos iš naujo, įdiegiamos ir taikomos atskiruose sektoriuose, kurie turi stiprias istorines pameistrystės plėtros tradicijas. Tokių pameistrystės atvejų galima rasti tradicinių amatų srityje arba kai kuriais atvejais, kuomet vėl prisimenamos jau išnykusios ir užmirštos profesinės veiklos. Kaip pavyzdį galima pateikti nendrinų stogų stogdengių veiklą, kuri vėl Lietuvoje atsirado tarp kitų profesinių veiklų praėjus daugiau kaip pusei amžiaus nuo šios profesijos išnykimo (Nazelskis, Tūtlys, 2011). Nendrinė stogų danga buvo populiari tarpukario Lietuvos laikotarpiu, tačiau sovietmečiu šią stogų dengimo technologiją pakeitė standartizuotos šiferinės, skardinės arba bitumo dangos. Tačiau viena įmonė rado savo verslo nišą pasiūlydama rinkai nendrinius stogus vasarnamiams. Kadangi Lietuvoje nebuvo šios profesinės veiklos specialistų, reikalingos profesinės žinios ir gebėjimai buvo perimti iš partnerių užsienyje – Lietuvos įmonės atstatai vyko mokytis šių technologijų į Nyderlandus. Dėl nedidelio šios iš naujo atrastos profesinės veiklos specialistų poreikio nauji darbuotojai apmokomi pameistrystės būdu pačioje įmonėje. Tačiau tokie pameistrystės taikymo atvejai yra gana fragmentiški ir paskiri, kad jų pagrindu pameistrystė galėtų plėtotis kaip alternatyvinis institucinis darinys šiuo metu veikiančiam mokykliniam profesinio mokymo modeliui. Kitas galimas užmirštų pameistrystės institucijų atgaivinimo atvejis yra idėja rekonstruoti ir pritaikyti sovietmečiu taikytą pameistrystės modelį, kuomet buvo skiriamas didelis dėmesys profesinio mokymo įstaigų mokinių praktiniam mokymui įmonėse tam panaudojant centralizuotai reguliuojamus profesinio mokymo įstaigų ir planinės ekonomikos įmonių bendradarbiavimo tinklus. Tačiau toks požiūris neįvertina vieno esminio veiksnio – anksčiau minėti instituciniai bendradarbiavimo mechanizmai priklauso skirtingam ekonominiam kontekstui (centralizuotai planinei ekonomikai), todėl jų rekonstrukcija rinkos ekonomikos sąlygomis yra iš esmės neįmanoma.
- *Vidinė kaita atrandant iš naujo ir reaktyvuojant ‘užslopintas istorines alternatyvas’.* Nors pameistrystę žvelgiant istoriškai galima vertinti kaip vieną iš pagrindinių profesinio rengimo formų laikotarpiu iki sovietmečio ir mokyklinio profesinio mokymo įtvirtinimo šiuo laikotarpiu, vargu ar ikisovietinę pameistrystę galima traktuoti kaip atgaivinamą ‘užslopintą istorinę alternatyvą’. Esama socioekonominė situacija, visuomenės modelis ir struktūra, kaip ir pirminio bei tęstinio profesinio rengimo tikslai yra pernelyg nutolę nuo praeities agrarinės ekonomikos modelio ir su juo susijusių pameistrystės modelių.
- *Vietinių institucijų ir praktikų pakeitimas užsieninėmis jas importuojant ir naudojant užsienio institucijų ir praktikų atstovams vietoje.* Pameistrystės priemonių ir modelių importavimas iš užsienio šalių ir jų diegimas “politikos skolinimosi” būdu neišvengiamai patirs daug iššūkių ir problemų dėl “eksportuojančios” ir “importuojančios” šalių socialinio-ekonominio ir kultūrinio kontekstų skirtumų, kurie



reiškia ir skirtingus pameistrystės priemonių ir modelių veikimo būdus ir poveikius šiuose kontekstuose. Šis klausimas plačiai apsvarstytas ankstesniuose gairių skyriuose.

Kaitos reikalavimai ir prielaidos:

- svarbu, kad suinteresuoti agentai aktyviai palaikytų kaitą;
- vidiniai pokyčiai parengia pagrindą kintančių išorinių sąlygų įtakai ir užsienio praktikų adaptavimui vietiniame kontekste.

Šio pobūdžio prielaidos pameistrystės diegimui pakeitimo būdu yra labai fragmentiškos ir silpnos. Pameistrystė ir kitos su jas susijusios mokymo formos (pavyzdžiui, darbuotojų tęstinis profesinis mokymas įmonėse, profesinio mokymo įstaigų mokinių praktikos įmonėse organizavimas ir pan.) nėra itin plačiai paplitusios ir stipriai išplėtos praktikos.

Galima padaryti išvadą, kad pakeitimo mechanizmai gali suvaidinti tik nežymų vaidmenį pameistrystės plėtros Lietuvoje scenarijuose.

6.2 Sluoksniavimasis

Veikimo mechanizmai:

- *Augančio grįžtamojo ryšio ir užsidarymo (užsisklendimo) radikaliems pokyčiams poveikis, dėl ko sunku pakeisti subrendusias ir išvystytas sistemas.* Šis mechanizmas gerai atitinka esamą pirminio profesinio mokymo situaciją Lietuvoje. Mokyklinė pirminio profesinio mokymo sistema su savo infrastruktūra, mokymo įstaigų tinklu, žmonių ištekliais, mokymo organizavimo ir teikimo praktikomis ir metodais gali būti vertinama kaip brandi ir išvystyta sistema, kurios radikalus pakeitimas kitomis sistemomis nėra įmanomas ir racionalus.
- *Diferencijuoto augimo mechanizmas – nors jau veikiančios sistemos yra nesugriaunamos, greitesnis naujų sistemų augimas gali sukelti giluminius pokyčius, pavyzdžiui sumažinant arba nukreipiant kitur politinę paramą jau veikiančioms sistemoms.* Su tam tikromis išlygomis tai taikytina įvairioms politinėms iniciatyvoms, susijusioms su profesinio mokymo reforma Lietuvoje – daugeliu šių iniciatyvų siekiama įdiegti naujus profesinio mokymo teikimo mechanizmus ar darinius, kuriais mėginama padaryti gilius esamos profesinio mokymo sistemos pokyčius. Pavyzdžiui, siekiant padidinti profesinio mokymo lankstumą ir pagerinti jo atitikimą darbo rinkos poreikiams yra diegiamos įvairios priemonės ir instrumentai, prie kurių galima priskirti viešųjų įstaigų status suteikimą profesinio mokymo įstaigoms, sudarant galimybę darbdaviams tapti pilnateisiais profesinio mokymo įstaigų dalininkais. 2007 m. Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymu įteisinta pameistrystė. Tačiau esamos šių iniciatyvų vystymosi tendencijos kol kas neparodo jų reikšmingesnio įsitvirtinimo ir plėtros, nekaltant apie jų potencialą inicijuoti giluminius profesinio mokymo sistemos pokyčius.

- *Greta įsitvirtinusių ir veikiančių institucijų ir sistemų yra siūlomos įvairios jų alternatyvos, kurios gali būti pristatomos kaip esamų institucijų tobulinimo ir koregavimo priemonės, palaipsniui sukeltiant esamos padėties šalininkų kontramobilizaciją ir fundamentaliai pakeičiant esamą institucijų raidos trajektoriją. Šis mechanizmas gali būti taikomas apibūdinti profesinio rengimo politikos kūrėjų intencijas įdiegti pameistrystę, kaip alternatyvią profesinio mokymo formą. Pagrindinis “politinis” ilgalaikis pameistrystės įvedimo tikslas yra pagerinti mokyklinį profesinio rengimo modelį išplečiant mokymo pasiūlos įvairovę, paskatinant darbdavių įsitraukimą į mokymo teikimą ir išnaudojant kitus pameistrystės teikiamus privalumus. Kol kas lieka atviras klausimas kiek pameistrystės įdiegimas į esamą mokyklinę profesinio mokymo sistemą gali daryti įtaką fundamentaliems šios sistemos pokyčiams.*

Kaitos reikalavimai ir prielaidos: aktyvi parama esamų institucinių darinių pokyčiams, papildymams ir pakeitimams.

Sunku prognozuoti, kaip pameistrystės diegimą ir su ja susijusias priemones parems įvairūs dalininkai ir suinteresuotos šalys. Pagrindiniais rėmėjais galėtų būti įmonės (dėl didėjančių sunkumų ieškant kvalifikuotos darbo jėgos ir konkuruojant dėl jos Europos Sąjungos darbo rinkoje) ir mokiniai (dėl pameistrystės teikiamų privalumų įsidarbinimui).

Galima padaryti išvadą, kad aptarti institucinės kaitos sluoksniavimosi mechanizmai gali daryti reikšmingą įtaką pameistrystės diegimo ir vystymo Lietuvos profesinio rengimo sistemoje scenarijams.

6.3 Lėtas slinkimas

Veikimo mechanizmai:

- *Veikiančių institucijų nebuvimas arba jų silpnumas (šių institucijų pertvarkymas, jų veiklos krypties pakeitimas, fundamentalus veiklos apimtys ir mąstų perkalibravimas reaguojant į ekonominės ir politinės aplinkos pokyčius) sukelia jų irimą ir išsisklaidymą. Esamos sistemos priešinasi išorinės aplinkos pokyčiams ir negali prie jų prisitaikyti, dėl ko atsiranda atotrūkis tarp šių sistemų ir realybės, kurioje šios sistemos veikia. Nors Vyriausybė ir profesinio rengimo įstaigos patyrė nemažai kritikos iš darbdavių ir kitų socialinių dalininkų dėl vykdytų profesinio mokymo reformų nepakankamumo ar nenuoseklumo, dėl nepakankamo profesinio mokymo orientavimo į rinkos ekonomikos poreikius, šių reformų metu įdiegtos priemonės (kompetencijomis pagrįsti profesinio mokymo standartai, profesinio mokymo įstaigų tinkle optimizavimas, viešųjų įstaigų statuso įgijimo galimybių suteikimas profesinio mokymo įstaigoms, investicijos į profesinio rengimo infrastruktūros ir praktinio mokymo įrangos modernizavimą ir t.t.) leido profesinio mokymo sistemai žymia dalimi prisitaikyti prie socialinės ekonominės kaitos konteksto. Todėl šiuo metu nėra jokių reikšmingų požymių, kad mokyklinė profesinio mokymo sistema nesugebėjo prisitaikyti ir išsilaikyti kintančiomis sąlygomis, kad ją turėtų būtina pakeisti pameistrystės įmonėse praktika.*



- *Spragos taisyklėse ir normose, leidžiančios veikėjams atsisakyti savo ankstesnių įsipareigojimų vykdymo* Šis reiškinys yra gana būdingas vadinamosioms pereinamosioms ekonomikoms ir visuomenėms, kuriose nėra tvirtai sukurtų tarpusavio pasitikėjimo ryšių tarp socialinių dalininkų, valstybės valdžios ir interesų grupių, t.y. tarp tų, kurie kuria “žaidimo” taisykles ir kurie jomis vadovaujasi. Profesinis rengimas ir pameistrystė nėra išimtis. Esama profesinio mokymo įstaigų mokinių praktinio mokymo įmonėse patirtis arba tęstinio profesinio mokymo teikimo įmonių darbuotojams praktika rodo, kad šiuose procesuose dalyvaujantys dalininkai ir veikėjai nevensia oportunistinės elgsenos. Įmonės nevensia eksploatuoti studentų praktinio mokymo metu, o tęstinio mokymo paslaugomis besinaudojantys darbuotojai yra linkę išvengti įvairių įsipareigojimų, apribojančių jų profesinį mobilumą ir t.t.

Kaitos reikalavimai ir prielaidos:

- *Tikslingas veikiančių institucijų atsisakymas prisitaikyti prie kintančios aplinkos.* Nors profesinio mokymo reformos ir pokyčiai šioje srityje paskatino įvairias įtampas, konfliktus bei tam tikrą institucijų ir dalininkų pasipriešinimą pokyčiams, tačiau nėra jokių pastebimų ženklų, kad profesinio mokymo įstaigos ar dalininkai tikslingai atsisakytų prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Todėl galima daryti išvadą, kad *lėto slinkimo mechanizmo* įtaka pameistrystės plėtros Lietuvoje scenarijams yra labai ribota.

6.4 Konversija

Veikimo mechanizmai:

- *Institucijos yra perorientuojamos naujiems tikslams, funkcijoms arba uždaviniams, vykdant įvairias politines priemones, kuriomis reaguojama į naujus aplinkos keliamus iššūkius.* Šis mechanizmas buvo taikomas profesinio rengimo reformai Lietuvoje. Perėjimas iš centralizuotos ir planinės Sovietinės ekonomikos į rinkos ekonomiką ir su tuo susijusi profesinio mokymo reforma iš esmės nesunaikino iš ankstesnio laikotarpio paveldėtų profesinio mokymo įstaigų, bet pakeitė jų statusą, padidino savarankiškumą ir nukreipė į naujus pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tikslus ir uždavinius, keliamus demokratinės visuomenės ir rinkos ekonomikos. Buvo panaikinti tik tie ankstesni instituciniai dariniai, kurie buvo tampriai susiję su totalitarinės sistemos ideologiniais pagrindais (pavyzdžiui, panaikinama profesinio mokymo ideologizacija ir indoktrinacija bei privalomas, griežtai skirstomas moksleivių paskirstymas į profesinio mokymo įstaigas).
- *Politiniai ginčai dėl veikiančių institucijų funkcijų ir tikslų skatina institucinių išteklių persiskirstymą. Nenumatytos institucijų kūrimo ir sąrangos pasekmės gali atverti galimybes politiniams ginčams.* Jeigu profesinio rengimo sistemos reformos pradžioje tokie politiniai ginčai dažniausiai vyko dėl bendrųjų profesinio mokymo sistemos ir mokymo įstaigų veiklos tikslų ir funkcijų, tai šiandien daugiau ginčijamasi tarp įvairių dalininkų dėl profesinio mokymo sistemos ekonominio efektyvumo ir pirminio profesinio mokymo galimybių didinti patrauklumą jaunimui, darbdaviams, skatinti

kokybinę ir kiekybinę užimtumo plėtrą. Tokie politiniai ginčai ir diskusijos tarp dalininkų turėtų būti naudingi padedant atkreipti politikos kūrėjų dėmesį į pameistrystės plėtrą ir šį dėmesį išlaikyti.

- *Taisyklių, kurios apibrėžia institucionalizuotą elgseną, tarpusavio prieštaravimai, kylantys iš kompromisų, pasiektų kuriant institucijas (kuomet veikėjai remia naujas institucijas dėl labai skirtingų priežasčių, yra linkę interpretuoti šių institucijų taisykles pagal savo interesus, arba apeiti/ pakeisti tas taisykles, kurios prieštarauja jų interesams).* Tokio pobūdžio prieštaravimai neišvengiamai iškyla kuomet yra pereinama iš vienos socioekonominės sistemos į kitą. Analizuojant profesinio mokymo reformas galima aptikti atvejų, kuomet dalininkai rėmė reformos priemones dėl skirtingų priežasčių, nei tos, kurias ketino spręsti politikos kūrėjai. Taip įvyko dėl daugelio priežasčių. Viena iš tokių priežasčių yra gana siauras socialinių dalininkų, ypač darbdavių, požiūris į profesinio rengimo sistemą ir jos institucijas, ignoruojant tas profesinio rengimo misijas ir funkcijas, kurios neatinka jų siaurų interesų. Tai gali tapti kliūtimi pameistrystės diegimui, todėl reikia įvertinti ne tik ekonomines, bet ir socialines ir kultūrinės šio įdiegimo pasekmės.
- *Veikėjų patiriamų iššūkių prigimties ar jų galių pusiausvyros pokyčiai leidžia institucijas nukreipti siekti tokių tikslų, kurie labai skiriasi ar netgi yra visiškai priešingi negu tie, kuriems institucijos buvo sukurtos. (Tebevykstantys politiniai ginčai dėl veikiančių institucijų tikslų ir paskirties vyksta kartu su nuolatine palaipsniui kaita, kurios metu institucijos prisitaiko prie socialinės, ekonominės ir politinės aplinkos pokyčių).* Šis mechanizmas taip pat galėtų būti reikšmingas pameistrystės įdiegimui ir plėtrai Lietuvos profesinio rengimo sistemoje, nes mokyklinės profesinio mokymo sistemos tikslams reikšmingus iššūkius kelia įvairūs dramatiški demografinės, ekonominės, technologinės, ir socialinės raidos pokyčiai. Pavyzdžiui, auganti kvalifikuotos darbo jėgos emigracija ir intensyvėjanti konkurencija dėl kvalifikuotos darbo jėgos Europos darbo rinkoje gali skatinti darbdavius ir vyriausybę ieškoti alternatyvių profesinio rengimo teikimo formų (tokių, kaip įmonių organizuojama ir vykdoma pameistrystė), kurios gali būti efektyvesnės vietinės kvalifikuotos darbo jėgos išlaikymui, negu mokyklinis profesinis mokymas.

Kaitos reikalavimai ir prielaidos:

- *Stipri intervencinė valstybės valdžios galia, susidurianti su socialinių veikėjų nedalyvavimu kaitos procesuose arba ribotomis jų dalyvavimo galimybėmis.*

Šias prielaidas galima pastebėti Lietuvos profesinio rengimo sistemoje, ypač įvertinant faktą, kad pirminio bei tęstinio profesinio rengimo valstybinio reguliavimo intervencijos ir iniciatyvos turi kompensuoti kai kurių socialinių dalininkų (pavyzdžiui, profesinių sąjungų) nesugebėjimą ar labai ribotas galimybes apginti susijusių interesų grupių interesus.

Todėl galima daryti išvadą, kad konversijos mechanizmai gali daryti reikšmingą įtaką pameistrystės diegimo ir plėtros Lietuvoje scenarijams.



6.5 Išsekimas

Veikimo mechanizmai:

- *Palaiapsnis institucijų žlugimas ir suirimas – procesas, kurio metu pagal nustatytas taisykles veikiančių veikėjų elgesys veikia taip, kad šioms taisyklėms pakenkia.*

Šiuo metu nėra jokių šiuo metu veikiančios mokyklinės profesinio rengimo sistemos žlugimo ar irimo ženklų.

- *Senstant institucijoms jos susiduria su jų augimo galimybių ribomis, kuomet jų tolesnė ekspansija naikina arba išnaudoja išteklius, reikalingus institucijos veiklos palaikymui. Šiuo metu nepastebima jokių tokio profesinio rengimo institucijų senėjimo ir mokyklinės profesinio mokymo sistemos plėtros apribojimų ženklų.*
- *Institucijos ir jų dariniai vis labiau sudėtingėja, kuomet nustatytos institucijų egzistavimo ir veikimo taisyklės nuolat papildomos naujomis išimtimis ir specialiomis priemonėmis, dėl ko šios taisyklės praranda savo legitimumą ir pritaikomumą praktikoje. Tokie mechanizmai plėtojant pameistrystę gali atsirasti tuomet, jeigu būtų mėginama suderinti pameistrystę organizuojamą įmonėse ir orientuotą į praktinių žinių ir įgūdžių suteikimą su mokykliniu profesiniu mokymu, teikiančiu teorines žinias (dualinis pameistrystės modelis). Kuriant tokią sistemą ant mokyklinės profesinio mokymo sistemos pagrindo, darbdaviai, mokymo įstaigos, profesinės sąjungos ir kiti dalininkai gali pareikalauti įvairių išimčių ir specialių sąlygų. Nevaldomas tokių išimčių ir specialių sąlygų sudarymas gali iš esmės prieštarauti esminėms profesinio rengimo ir pameistrystės institucinės sąrangos taisyklėms bei principams ir tokiu būdu įdiegtos pameistrystės priemonės (pavyzdžiui, pameistrystės sutarčių sudarymo mechanizmai, mokestinės lengvatos įmonėms priimančioms mokinius) gali netekti savo legitimumo ir pritaikomumo.*
- Galima padaryti išvadą, kad išsekimo mechanizmų įtaka pameistrystės plėtros Lietuvoje scenarijams yra labai ribota.

Pameistrystės įdiegimo ir plėtros Lietuvoje scenarijai, pagrįsti galimų profesinio rengimo sistemos plėtros kelių vertinimu

Žvelgiant į galimus profesinio rengimo sistemos plėtros kelius, galima išskirti šiuos pameistrystės įdiegimo ir plėtros Lietuvoje scenarijus:

1. scenarijai: Pameistrystė plėtojama kaip atskira pirminio profesinio mokymo kryptis ar sektorius ir ją teikia tik įmonės sudarydamos sutartis su mokiniais ir valstybe.

Toks pameistrystės atskyrimas nuo mokylinio profesinio mokymo gali pasireikšti:

- a) skirtingomis mokymo/si vietomis (pameistrystė vykdoma tik darbo vietose įmonėse, arba įmonių mokymo centruose);
- b) skirtingais mokymo proceso valdymo režimais (pameistrystės atveju mokymo procesą valdo įmonės ir vadovaujasi savo žmonių išteklių poreikiais);
- c) skirtingais finansavimo ir kofinansavimo modeliais ir būdais (pameistrystės atveju praktinį mokymą finansuotų įmonės, arba jis galėtų būti kofinansuojamas įmonių ir besimokančiųjų, o valstybės teikiama parama galėtų būti skatinamojo pobūdžio ir vykdoma teikiant mokestines lengvatas).

Toks į rinką orientuotas pameistrystės modelis galėtų atsirasti ir plėtotis kaip mokymo forma, konkuruojanti su mokykliniu pirminiu profesiniu mokymu. Šio modelio įgyvendinimas galėtų paskatinti nevienodą pameistrystės plėtros greitį ir apimtis skirtinguose ūkio sektoriuose – tokia pameistrystė gali susikcentruoti tik tuose sektoriuose, kuriuose įmonės turi didesnes finansines galimybes finansuoti mokymą ir tuo pat metu patiria kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą dėl to, kad profesinio mokymo įstaigos nerengia joms reikalingų specialistų, arba dėl to, kad parengtų specialistų turimos kompetencijos neatitinka įmonių poreikių. Tokias prielaidas galima pastebėti inžinerinės pramonės, transporto ir kituose sektoriuose. Galima išskirti šiuos tokiam pameistrystės plėtros scenarijui palankius veiksnius:

- įmonių turima patirtis apmokant profesinio mokymo įstaigų absolventus, siekiant pritaikyti jų kompetencijas prie darbo vietų reikalavimų;
- aktyvus kai kurių stambių pramonės įmonių dalyvavimas vykdant profesinį mokymą (pavyzdžiui, įsteigiant savo mokymo centrus); ir
- pirminio profesinio mokymo įstaigų parengiamos darbo jėgos pasiūlos nepakankamumas kai kuriuose sektoriuose (pavyzdžiui, krovinių pervežimo sektoriuje).

Tačiau taip pat galima išskirti veiksnius, kurie apriboja šio scenarijaus plėtrą daugelyje ūkio sektorių:

- labai ribotos įmonių finansinės ir ekonominės galimybės investuoti į pameistrystę;
- žema kaina ir sąnaudų mažinimu pagrįstų konkuravimo strategijų dominavimas daugelyje ekonomikos sektorių, dėl ko sumažėja įmonių galimybės ir interesas investuoti į pameistrystę;



- įmonių potencialas ir noras vykdyti mokymą pameistrystės forma;
- intensyvi kvalifikuotos darbo jėgos emigracija, kuri taip pat mažina įmonių suinteresuotumą investuoti į pameistrystę;
- kvalifikuotų ir kompetetingų specialistų, kurie galėtų rūpintis pameistrystės organizavimu ir vykdymu įmonėse, stoka (praktinio mokymo meistrai).

Kokios galėtų būti šio pameistrystės plėtros kelio pasekmės? Visų pirma, tai praturtintų profesinio rengimo kelių, būdų ir paslaugų pasirinkimą, nes atsirastų galimybė profesines žinias ir gebėjimus įgyti per pameistrystę įmonių darbo vietose. Tuo pat metu iškiltų būtinybė integruoti tokiu būdu įgytas kvalifikacijas esamoje kvalifikacijų sistemoje, sukuriant mechanizmus užtikrinančius perimamumą tarp mokyklinio mokymo ir pameistrystės būdu įgytų kvalifikacijų. Antra, tai atvertų naujas galimybes įmonėms tenkinti kvalifikuotos darbo jėgos poreikius, palaipsniui didinant įmonių motyvaciją ir suinteresuotumą naudoti pameistrystę kaip žmonių išteklių valdymo ir vystymo instrumentą. Tačiau yra nemaža tikimybė, kad toks pameistrystės modelis gali būti taikomas labai ribotai, tik pavieniais atvejais, nes įmonės dar nėra pasirengusios realiai prisiimti atsakomybę už pirminį profesinį mokymą.

Kokios politinės priemonės ir instrumentai yra reikalingi šio pameistrystės modelio diegimui? Visų pirma, šiam pameistrystės modeliui reikalinga gana liberali ir lanksti teisinė bazė pameistrystės sutarčių sudarymui, numatanti gana plačias teises įmonėms ir mokiniams apibrėžti ir nustatyti savo įsipareigojimus organizuojant ir vykdant mokymą/-si. Teisės aktuose taip pat turi būti numatyti šalių teisių apsaugos nuo kitų šalių oportunistinio elgesio mechanizmai (pavyzdžiui, užtikrinantys sutarties šalių įsipareigojimų vykdymo užbaigimą pasibaigus mokymui), taip pat numatomos įvairios mokestinės lengvatos ir nuolaidos įmonėms, kurios vykdo mokymą pameistrystės forma. Antra, būtina stiprinti sektorių verslo struktūrų ir asociacijų, profesinių sąjungų ir profesinių organizacijų galias bei kompetencijas profesinio mokymo ir žmonių išteklių vystymo srityse, suteikiant žinias apie profesinio mokymo darbo vietose organizavimą, metodus ir formas, teorijos ir praktikos mokymo integravimą ir pan. Šios organizacijos gali vaidinti esminį vaidmenį diegiant šį pameistrystės modelį, teikdamos įmonėms organizacinę paramą ir ekspertizę, užtikrindamos mokymo kokybę ir didindamos pasitikėjimą mokymą vykdančiomis įmonėmis. Informacijos apie šį pameistrystės modelį sklaida ir pasitikėjimo vystymas taip pat yra labai reikšmingos jo sėkmės prielaidos, nes tai yra nauja, nežinoma alternatyva tradiciniam mokykliniam profesiniam mokymui. Įmonės gali susidurti su sunkumais ieškant potencialių mokinių ir juos pritraukiant, ypač įvertinant palyginti žemą profesinio mokymo įvaizdį ir vis dar stiprią jaunimo orientaciją siekti profesinės karjeros per studijas aukštosiose mokyklose. Todėl tokio pameistrystės kelio populiarinimas tarp jaunimo ir šeimų gali pareikalauti reikšmingų įmonių ir darbdavių organizacijų pastangų.

2. scenarijai: Dualinis pameistrystės modelis, aktyviai įtraukiant profesines mokyklas, kurios yra atsakingos už teorinių žinių teikimą.

Toks pameistrystės kelias yra numatytas dabartiniuose pameistrystę reglamentuojančiuose teisės aktuose. Šiame pameistrystės modelyje įmonės traktuojamos kaip atsakingi mokymo pameistrystės būdu teikėjai, tačiau jos sudaro sutartis su profesinio mokymo įstaigomis dėl teorinio mokymo organizavimo. Tokiu atveju atsakomybė už mokymo finansavimą taip pat dalijasi valstybė ir įmonės: valstybė finansuoja teorinį mokymą mokymo įstaigose, įmonės finansuoja praktinį mokymą darbo vietose. Galima išskirti šias pagrindines tokiam scenarijui palankias prielaidas:

- esamas profesinių mokyklų ir profesinio rengimo centrų tinklas, šių mokymo įstaigų bendradarbiavimas su įmonėmis organizuojant praktikas gali reikšmingai palengvinti teorinio mokymo organizavimą;
- pirminio profesinio mokymo įstaigų praktinio mokymo bazių ir infrastruktūros gerinimas ir plėtra įgyvendinant įvairius ES paramos projektus (investicijos į mokomųjų dirbtuvių įrangą, sektorinių praktinio mokymo centrų įsteigimas) didina profesinio mokymo įstaigų, kaip partnerių bendradarbiavimui patrauklumą įmonėms;
- dabartiniai įstatymai leidžia darbdaviams tapti realiais profesinio mokymo įstaigų dalininkais (steigiant viešąsias įstaigas);
- mokyklinis profesinis rengimas visuomenėje yra žinomas ir įprastas, nors jam trūksta patrauklumo (priešingai negu naujas ir nežinomas pameistrystės vykdomos įmonėse modelis), todėl profesinių mokyklų ar profesinio rengimo centrų įtraukimas į profesinio mokymo vykdymą tampa neišvengiamas;
- įmonėms trūksta profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo žinių, kas apriboja jų galimybes teikti mokymą visiškai nepriklausomai nuo valstybinės profesinio mokymo sistemos.

Galima išskirti šiuos veiksnius, kurie apriboja šio scenarijaus plėtrą:

- potencialūs nesutarimai tarp įmonių ir valstybės dėl pasidalijimo atsakomybėmis už mokymo pameistrystės būdu finansavimą (ypač dėl praktinio mokymo, vykdomo darbo vietose įmonėse finansavimo, kur, pavyzdžiui, valstybė gali tikėtis, kad įmonės dengs visas praktinio mokymo išlaidas, o įmonės tikėtis didesnės valstybės paramos ar kompensacijų už patirtas išlaidas);
- nepakankamas bendradarbiavimo ir partnerystės tarp įmonių ir profesinio rengimo įstaigų koordinavimas dėl kompetingų darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų narių sektoriuose stokos;
- teorinio ir praktinio mokymo laiko integravimo sunkumai organizuojant darbą įmonėse, kurios neturi arba turi mažai patirties mokymo srityje bei susiduria su įvairiomis ekonominėmis problemomis ir sunkumais;



- nacionalinės modulinio mokymo sistemos diegimas, kuomet modulių pagrindą sudaro darbo užduotys, o ne darbo procesai gali neatitikti pameistrystės logikos ir metodologinių nuostatų

Kokios galėtų būti šio pameistrystės plėtros kelio pasekmės? Jei jis būtų sėkmingai įdiegtas ir taptų pagrindiniu profesinio mokymo keliu šalyje, tai reikšmingai pagerintų profesinio mokymo kokybę ir teikiamų žinių bei įgūdžių atitikimą įmonių poreikiams, taip skatinant absolventų įsidarbinimą ir gerinant profesinio mokymo įvaizdį visuomenėje. Šis pameistrystės modelis taip pat galėtų reikšmingai prisidėti prie žmonių išteklių ir nacionalinės ekonomikos patrauklumo užsienio investuotojams padidėjimo ir taip padėtų pritraukti į šalį naujas kvalifikuotas darbo jėgos reikalaujančias darbo vietas.

Kokios politinės priemonės ir instrumentai yra reikalingi šio pameistrystės modelio diegimui? Pameistrystę reglamentuojantys teisės aktai turi numatyti skaidrų įmonių ir profesinio mokymo įstaigų teisių ir atsakomybių pasidalijimo pameistrystės organizavimo srityje reguliavimą. Šis teisinių ir atsakomybių pasidalijimas turėtų būti grindžiamas dalininkų derybomis. Įvairios mokesčių lengvatos įmonėms, vykdančioms mokymą pameistrystės forma taip pat turėtų paskatinti įmonių susidomėjimą. Kaip ir anksčiau aprašyto modelio atveju, būtina stiprinti sektorinių verslo struktūrų ir asociacijų, profesinių sąjungų ir profesinių organizacijų galias bei kompetencijas profesinio mokymo ir žmonių išteklių vystymo srityse. Šios organizacijos gali vaidinti esminį vaidmenį diegiant šį pameistrystės modelį prisiimdamos atsakomybę už įvairių nesutarimų ir ginčų tarp įmonių ir profesinio mokymo įstaigų ir mokinių sprendimus ir jų įgyvendinio priežiūrą.

Trumpalaikis poveikis: rekomendacijos išbandymui

Pameistrystės diegimo ir plėtros Lietuvoje gairės ir rekomendacijos bus išbandomos dviem būdais:

- organizuojant seminarus profesijos mokytojams, profesinių mokyklų atstovams, įmonių, profesinių sąjungų ir organizacijų atstovams, kurių metu bus pristatomos ir apsvarstomos parengtos gairės ir rekomendacijos;
- išbandant rekomenduojamus mokymo programų projektavimo sprendimus remiantis konkrečios mokymo programos atveju.

Seminarai profesijos mokytojams, profesinių mokyklų atstovams, įmonių, profesinių sąjungų ir organizacijų atstovams.

Parengtos pameistrystės plėtros Lietuvoje gairės bus diegiamos organizuojant mokomuosius seminarus profesinio mokymo įstaigų mokytojams, praktikos mokytojams, įmonių žmonių išteklių valdymo specialistams, profesinių sąjungų atstovams. Bus suorganizuoti trys mokomieji seminarai, kurių kiekvieno trukmė yra 4 valandos (iš viso 12 valandų).

Pirmojo seminaro turinį sudaro šios temos:

1. Projekto, jo tikslų, uždavinių, partnerių, taikytų tyrimo metodų ir gautų rezultatų pristatymas.
2. Pameistrystės vystymo Vokietijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Anglijoje lyginamosios analizės rezultatų pristatymas ir apsvarstymas. Ko galima pasimokyti iš pameistrystės plėtros šiose šalyse patirties?
3. Įvadinis parengtų pameistrystės diegimo ir plėtros Lietuvoje gairių pristatymas

Antrojo seminaro turinį sudaro šios temos:

1. Rekomendacijų dėl socialinių dalininkų organizacijų vaidmenų ir jų dalyvavimo diegiant ir plėtojant pameistrystę apsvarstymas.
2. Rekomendacijų dėl galimų pameistrystės finansavimo ir kofinansavimo instrumentų ir priemonių apsvarstymas.
3. Pameistrystės kokybės užtikrinimas: sprendimai, procedūros ir instrumentai.
4. Pameistrystės teisinė bazė – ką reikėtų keisti esamuose įstatymuose ir teisės aktuose?

Trečiojo seminaro turinį sudaro šios temos:

1. Pameistrystė ir profesinio mokymo turinio projektavimas – kaip pameistrystę suderinti su modulinio mokymo sistemos diegimu?
 2. Pameistrystės organizavimas – praktinio mokymo meistrų parengimas apmokant patyrusius kvalifikuotus darbuotojus:
- tinkamų darbuotojų atranka (savanoriškumas, atsakomybė, noras įsipareigoti);



- kaip motyvuoti darbuotojus tapti praktinio mokymo meistrais (mokinių atliekamo darbo teikiama pridėtinė vertė, nauja tapatybė įmonėje, pasididžiavimas meistro statusu);
- teisinės prielaidos (pvz., draudimas);
- pameistrystės dalyvių vaidmenų ir lūkesčių deklaravimas (pvz., mokymo sutartis, pameistrystės tikslų deklaravimas, teisingas mokymosi rezultatų vertinimas);
- pagrindiniai pameistrystės didaktiniai principai ir metodai;
- pameistrystės pirminiame profesiniame rengime specifiniai bruožai;
- parama naujiems praktinio mokymo meistrams (praktinio mokymo vietų lankymas, meistrų konsultavimas, ypač pirmosiomis mokymo dienomis);
- pameistrystės organizavimo problemų identifikavimas ir sprendimas (pvz, kaip spręsti mokinių eksploatacijos darbo vietoje prevencijos, žemo lankomumo ir kitas problemas).

Rekomenduojamų mokymo programų projektavimo sprendimų išbandymas remiantis konkrečios mokymo programos atveju

Šios veiklos tikslas yra išbandyti gairėse rekomenduojamos VQTS kompetencijų matricos pritaikymo galimybes projektuojant pameistrystei adaptuotą profesinio mokymo turinį. Šis bandymas bus atliekamas keliais etapais:

1. Pasirinktos kvalifikacijos vienetų aprašų parengimas, vadovaujantis kompetencijų matricos principais ir struktūra. Šie kvalifikacijų vienetai bus parengti vadovaujantis esamomis mokymo programomis ir konsultuojantis su dalininkais, kurie dalyvavo rengiant mokymo programas ar standartus (darbdaviais, profesijos mokytojais).
2. Esamo praktinio mokymo plano peržiūrėjimas ir pertvarkymas pagal parengtų kvalifikacijų vienetų turinį. Esami darbo užduotimis pagrįsti praktinio mokymo planai bus pertvarkomi, vadovaujantis VQTS kompetencijų matricos logika.
3. Praktinio mokymo vykdymas vadovaujantis pertvarkytu praktinio mokymo planu. Šį mokymo procesą stebės projekto partneriai - Vytauto Didžiojo universiteto Profesinio rengimo studijų centras ir Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai.
4. Bandymo rezultatų vertinimas apklausiant dalyvavusius mokinius, mokytojus ir praktinio mokymo meistrus

7 REFERENCES

NATIONAL & SYNTHESIS REPORTS, on the patterns of apprenticeship.
www.devapprent.eu

ALLAART, P., Bellmann, L. and Leber, U. (2009): Company-provided further training in Germany and the Netherlands. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 1: 103-121.

ARRIGHI, J.-J. & Josef, O. (2005): L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses, Bref n°223, Marseille, Octobre 2005.

ASHTON, D., Sung, J. and Turbin, J. (2000): 'Towards a framework for the comparative analysis of national systems of skill formation', *International Journal of Training and Development*, 4(1): 8-25.

AUBLIN, M. et al. (2001): Le projet pluridisciplinaire à caractère professionnel (PPCP)". Inspection Générale de l'Éducation Nationale, June 2001.

BATENBURG, R.; de Witte, M. (1999): Underemployment in the Netherlands: How the Dutch 'poldermodel' failed to close the education – jobs gap.
<http://som.eldoc.ub.rug.nl/FILES/reports/1995-1999/themeA/1999/99A44/99a44.pdf>

BILLET, J.-C.; Cahuzac, R.; Perrin, J. (2002): Le contrôle en cours de formation: 10 propositions pour 2002. Rapport à Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale et Monsieur le Ministre délégué à l'enseignement professionnel. Paris: CNRAA.

BLOKHUIS, F., & Jellema, M., Nijhof, W.J. (2002): De kwaliteit van de beroepspraktijkvorming: een onderzoek naar praktijken en ervaringen bij ROC Eindhoven, (Quality of work based learning; an investigation on practices and experiences at Eindhoven regional college). Enschede: Twente University.

BRAUDEL, F. (1986): *Civilisation matérielle, économie et capitalisme* tome 3, Armand Colin, Paris.

BREMER, R., Saniter, A. (2011): Apprenticeship in Germany: Institutional patterns, organisation and methods (with reference to the sectors of sales, gastronomy, construction, and machinery including metal and electrics) – Report, <http://www.devapprent.eu>

BRINKLEY, I. (2008): *Knowledge Economy and Enterprise*. The Work Foundation. London.
http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/203_Knowledge%20Economy%20and%20Enterprise.pdf

BROCKMANN M., Clarke, L., Winch, C. (2010): The Apprenticeship Framework in England: a new beginning or a continuing sham?/ *Journal of Education and Work*, Vol. 23, No. 2, March 2010, pp. 111–127.

BROWN, A. (2011): The impact of provision of qualifications to the differences of structure and contents between designed and provided qualifications in England, Report for the LLP



KA1 EQF testing Project EQF implementation: impact of national qualifications systems processes. <http://www.eqf-proqs.eu>

CART, B.; & Toutin-Trelcat, M.-H. (2010): ‘Apprenticeship contracts: why they are breached?’ Training & Employment, n° 89, October-November 2010, pp.1-4.

CEDEFOP (2010): Learning outcomes approaches in VET Curricula: a comparative analysis of nine European countries, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

CEDEFOP (2009a): Relationship between quality assurance and VET certification in EU Member States, Office des publications officielles des Communautés européenne, Luxembourg.

CEDEFOP (2009b): VET in Europe – Country Report: France, CEDEFOP, REFERNET-France.

CEDEFOP (2008): Formation et enseignement professionnels en France: Une brève description, Office des publications officielles des Communautés européenne, 2008.

CEDEFOP (1999): Apprenticeship in France: 1999, Training village –ETV library.

CLARKE, L.; Cremers, J.; Janssen, J. (2007): The transformation of employment relations or ‘undeclared labour’, the case of the construction industry, paper presented at the IIRA Manchester, Sep.

CNCP-COMMISSION Nationale de la Certification professionnelle (2010): Consultez le RNCP- Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles, <http://www.cncp.gouv.fr/>

CNCP-COMMISSION Nationale de la Certification professionnelle (2010): La base documentaire du RNCP- Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles. <http://www.cncp.gouv.fr/grand-public/explorerBaseDocumentaire>.

DANTUMA, E. (2010): Dutch Industry Outlook 2010. Is Crisis Over? ING Economic Department, <http://www.nrk.nl/SiteCollectionDocuments/ING%20-%20Dutch%20Industry%20Outlook%202010.pdf>

DARES (2010): L’apprentissage en 2008: hausses des entrées et du niveau de diplôme préparé, Dares Analyse n° 024, Avril 2010, publication de la Direction de la Recherche, des Etudes et des Statistiques.

DIF, M. (2011): Apprenticeship in France: Institutional patterns, organisation and methods: with specific reference to the construction and machinery sectors, French national Report, DEVAPPRENT WP3: “Comparative analysis of the development of apprenticeship in Germany, France, the Netherlands and the UK”, February 2011.

DIF, M. (2010): EQF effect on national and sectoral qualification processes, paper presented for the VETNET programme of the ECER Conference 2010: "Education and Cultural Change" in Helsinki (25 to 27 August 2010), <http://www.b.shuttle.de/wifo/vetnet/ecer10.htm>

EURYDICE (2010): Organisation du système éducatif en France : 2009-2010”, EACEA, European Commission.

FLEMING, S. (2009): Industry 'has declined more under Labour than Thatcher'. <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1232897/Manufacturing-decline-Labour-greater-Margaret-Thatcher.html#ixzz1p0kj9sPC>

FULLER, A. and Unwin, L. (2003): 'Creating a "Modern Apprenticeship": a critique of the UK's multi-sector, social inclusion approach', *Journal of Education and Work*, 16(1): 5-25.

FULLER, A. and Unwin, L. (2007): 'What counts as good practice in contemporary apprenticeships? Evidence from two contrasting sectors in England', *Journal of Education and Training*, 49(6): 447-458.

FULLER, A. and Unwin, L. (2011): *Towards Expansive Apprenticeships. A Commentary by the Teaching and Learning Research Programme London: Economic and Social Research Council*; <http://www.tlrp.org/pub/documents/apprenticeshipcommentaryFINAL.pdf>

GESCHIEDENIS van Amsterdam Centrum van de Wereld 1578-1650 (2004) Sun, Amsterdam.

GROLLMANN, P. and Rauner, F. (2007): 'Exploring innovative apprenticeship: quality and costs', *Journal of Education and Training*, 49(6): 431-446.

HAGEMANN, H., Rukwid, R.(2007) *Perspectives of Workers with Low Qualifications in Germany under the Pressures of Globalization and Technical Progress*, Hohenheimer Diskussionsbeiträge. Universität Hohenheim, ISSN 0930-8334.

HIPPACH-SCHNEIDER, U., Krause, M. and Woll, C. (2007): *Vocational education and training in Germany*, Cedefop Panorama series, 138, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

INSEE (2010): Population en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2010. (http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03173)

INSTITUT SAGE, (2011): *La place des PME dans l'économie française*. <http://www.institut-sage.com/voir/1312>

KPMPC, *Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre 2002 – 2011*. <http://www.kpmc.lt>

KRAAYVANGER, G. (1998): *DeWet Educatie en Beroepsonderwijs: Achter-gronden en Kanttekeningen,*" in *De WEB van Regelgeving naar Pedagogische Praktijk*, ed. by G. Kraayvanger, B. HÄovels, and F. Meijers, pp. 7{22, Amsterdam. Max Goote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs & Volwasseneneducatie.

LE BLANC, G. (2005): *L'industrie dans l'économie française (1978-2003): une étude comparée*. Cercle de l'industrie / Institut de l'entreprise.

LE DEIST, F., Winterton, J. (2011): *Comparative analysis of apparent good practice in Apprenticeship System*. Report. <http://www.devapprent.eu>

LEITCH *Review of Skills (2006): Prosperity for all in the global economy - world class skills*. Executive Summary and Foreword.



<http://www.official-documents.gov.uk/document/other/0118404792/0118404792.pdf>

LIETUVOS Respublikos Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, (2007), 2007-04-19, No. 43-1627.

LIETUVOS statistikos metraštis/ Statistical Yearbook of Lithuania 2010. Statistics Lithuania <http://www.stat.gov.lt>

LUOMI-MESSERER, K., Markowitsch, J. (2006) VQTS model. A proposal for a structured description of work-related competences and their acquisition, Vienna: 3s. (<http://www.vocationalqualification.net>)

MEN-MESR (2010): Repères et références Statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (PERS 2010 ”, Edition 2010. http://media.education.gouv.fr/2010/16/9/PERS_2010_152169.pdf

MÜLLER, A.P. (2007): The German Economy. Europe’s Faltering Giant / The Independent Review, v. XII, n. 2, Fall 2007, ISSN 1086–1653, pp. 279–283.

NIEUWENHUIS, L.; Shapiro, H (2004): Evaluating systems reform in vocational education and training: learning from Danish and Dutch cases. In: Descy, P.; Tessaring, M. Evaluation and impact of education and training: the value of learning. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop Reference series). http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/ResearchLab/ResearchReport/BgR2_Niewenhuis.pdf

OECD (2009): Reviews of Vocational Education and Training - Learning for Jobs. http://www.oecd.org/document/16/0,3746,en_2649_39263238_45926672_1_1_1_1,00.html

ONSTENK, J. (2005): Innovation in vocational education in The Netherlands. http://www.vetnetwork.org.au/_dbase_upl/vocal_volume5_onstenk.pdf

ONSTENK, J. and Blokhuis, F. (2007): ‘Apprenticeship in the Netherlands: connecting school and work-based learning’, Journal of Education and Training, 49(6): 489-499.

PAL, Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (2010): Abschlussprüfung Teil 2; Elektroniker/-in für Geräte und Systeme. <http://www.christiani.de/pdf/3191%20S10.pdf>

PRANCULYTĖ, J. (2011): Comparative analysis of the development of apprenticeship in Germany, France, the Netherlands and the UK : UK Report, <http://www.devapprent.eu>

QUALIFICATIONS AND VET DEVELOPMENT CENTRE (2010): A bridge to the future European policy for vocational education and training 2002-10. National policy report – Lithuania. Vilnius. Access via Internet: www.kpmc.lt/Skelbimai/12-06-VET-policy-report-ReferNetLT.pdf

ROTH, M. (2011): SMEs in they Netherlands. Making a Difference. Deutsche Bank Research. http://www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD0000000000271742.pdf

- SCHNEIDER**, Krause, Woll, (2007): Vocational education and training in Germany. Short description. Cedefop Panorama series; 138. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, ISSN 1562-6180.
- SIEBERT**, H. (2005): The German Economy: Beyond the Social Market. Princeton University Press.
- SIMON-ZARCA**, G. (1996): Apprenticeship in France: Between tradition and innovation, Training & Employment, n° 25, autumn, Céreq - Marseille 1996.
- SMITHS**, W. (2005): The Quality of Apprenticeship Training: Conflicting Interests of Firms and Apprentices, Maastricht: ROA.
- SPANINKS**, L. (2011): Apprenticeship in the Netherlands: Institutional patterns, organisation and methods (with reference to the sectors of sales, gastronomy, construction, and machinery including metal and electrics). Report. <http://www.devapprent.eu>
- SPÖTTL**, G.; Ruth, K. (Hrsg.) (2011) ECVET-Kompatibilität von Kompetenzen in Kfz-Sektor / ECVET – Compatibility of Competences in the Automotive Sector, Impuls Nr. 42, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Bremen.
- STATISTICS LITHUANIA** (2011): Economic and Social Development in Lithuania 2011/08. Vilnius.
- STEEDMANN**, H. (2010): The State of Apprenticeship in 2011 - International comparisons: Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland Sweden and Switzerland, A Report for the Apprenticeship Ambassadors Network, Centre for Economic Performance, LSE, UK.
- STREECK**, W., Thelen, K. (2009): Institutional Change in Advanced Political Economies. In: Hancké, B. (ed.) Debating Varieties of Capitalism. Oxford University Press, Oxford.
- TŪTLYS**, V., Kaminskienė, L. (2008): Social partnership in the accreditation of qualifications in the Lithuanian VET system / European Journal of Vocational Training. No. 45 (2008/3). Cedefop, Thessaloniki, ISSN-1977-0219. p. 32-49.
- TŪTLYS**, V., Spūdytė I. (2011): Implementing a national qualifications framework in Lithuania. Journal of Education and Work, Volume 24, Issue 3-4, Routledge: Taylor and Francis, p.429-448.
- UŽSAKOVAS** – Lietuvos Respublikos ūkio ministerija (2006): Lietuvos eksporto plėtros potencialo didinimas, skatinant inovacijas ir kitus konkurencingumą lemiančius veiksniai. <http://www.idus.lt/projektai-ankstesni-metai/21-lietuvos-eksporto-pletros-potencialo-didinimas-skatinant-inovacijas>
- WINTERTON**, J. (2007): 'Building social dialogue over training and learning: European and national developments', European Journal of Industrial Relations, 13(3): 281-300.
- WOLF**, A (2011): Review of Vocational Education – The Wolf Report, London: Department for Education. <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/The%20Wolf%20Report.pdf>



8 LENTELĖS

Pav. Nr. 1: Karikatūra apie vertinimo standartizaciją (Vokietija).....	83
Lentelė Nr. 1: Darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas Lietuvos įmonėse. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, http://www.stat.gov.lt	26
Lentelė Nr. 2: Socialinių dalininkų atsakomybė už pameistrystės finansavimą pirmuosius trejus metus po pameistrystės įdiegimo	53
Lentelė Nr. 3: Socialinių dalininkų atsakomybė už pameistrystės finansavimą po pirmųjų trejų metų po pameistrystės įdiegimo	54
Lentelė Nr.4: Elektros įrenginių elektromechaniko veiklos sritys ir kompetencijos. Šaltinis: Elektros įrenginių elektromechaniko profesinio rengimo standartas. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Vilnius. http://www.kpmc.lt	70
Lentelė Nr. 5: Elektros įrenginių elektromechaniko profesinio mokymo tikslai. Šaltinis: Elektros įrenginių elektromechaniko profesinio rengimo standartas. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Vilnius. http://www.kpmc.lt	71
Lentelė Nr. 6: Pameistrystės organizavimo ir vykdymo parametrai, apibrėžiami kompetencijų vystymo pakopų dimensijų	72
Lentelė Nr. 7: Įrengimų ir sistemų elektriko galutinio vertinimo egzamino schema (Vokietija), šaltinis	84