

## MENTORIŲ MOKYMO PATIRTIS, ĮGYVENDINANT DUALINĮ PROFESINĮ MOKYMĄ LIETUVOJE PAGAL PROJEKTĄ „DARBU GRINDŽIAMAS MOKYMASIS“

*Deimantė Končiuvienė<sup>a</sup>, Rimanta Pagirienė<sup>b</sup>, Almantas Rimkus<sup>c</sup>*

<sup>a b</sup> *Panevėžio kolegija, Lietuva*

<sup>c</sup> *Uždaroji akcinė bendrovė „Ekonomiškas statybos centras“, Lietuva*

---

**Anotacija.** Tyrimo problema - įgyvendinant dualinį profesinį mokymą labai svarbus socialinių partnerių, potencialių darbdavių dalyvavimas, o vienas iš iššūkių – mentorių, kurie vadovautų profesinių mokyklų mokiniams įmonėse, rengimas. Tyrimo tikslas – įvertinti mentorių mokymo patirtis, įgyvendinant projektą „Darbu grindžiamas mokymasis“. Tyrimo rezultatai parodė mentorių mokymų poreikį ir naudą bei apibrėžė įmonėms kylančius iššūkius.

**Raktiniai žodžiai:** dualinis profesinis mokymas; darbu grindžiamas mokymasis; pameistrys; mentorius.

---

### ĮVADAS

Panevėžio kolegija nuo 2014 m. rudens dalyvauja Europos Sąjungos Erasmus + finansuojamame projekte „Dualinis profesinis mokymas kvalifikacijai įgyti ir jaunų žmonių integracijos bei inovacijų darbovietėse plėtra/Darbu grindžiamas mokymasis“ (Nr. PR-11, 2014-10-29). Projekto tikslas – padėti jauniems žmonėms lengviau integruotis į darbo rinką, įgyvendinant dualinio mokymo modelį Lietuvos profesinio mokymo sistemoje ir didinant smulkių ir vidutinių įmonių inovatyvumą. Projekto partneriai: Hanza parlamentas ir Baltijos jūros akademija; Dresdeno amatų rūmai; Kontiki-Szakkepo profesinio rengimo centras (Vengrija); Vilniaus statybininkų rengimo centras; Panevėžio kolegija; Šlupsko Hanzos vadybos akademija ir Szczecino amatų rūmai (Lenkija). Panevėžio kolegija, remdamasi Vokietijos ir kitų ES šalių profesinio mokymo patirtimi, Lietuvoje įgyvendintų dualinio mokymo projektų, atliktų šios srities tyrimų medžiaga, parengė *Dualinio profesinio mokymo įgyvendinimo Lietuvoje koncepciją*, kurioje atskleidžiamos dualinio profesinio mokymo įgyvendinimo Lietuvoje teisinės ir finansinės sąlygos, numatyti konkretūs dualinio profesinio mokymo įgyvendinimo etapai, terminai, plėtojimo galimybės (Kliminskas, Pagirienė, 2015). Bendradarbiaujant su Vilniaus statybininkų rengimo centru bei su projekto partneriais iš Lenkijos, Vengrijos, Vokietijos, parengta *Apdailininko (statybininko) dualinio profesinio mokymo programa* (2015), kuri nuo 2015 m rugsėjo 1 d. vykdoma Vilniaus statybininkų rengimo centre.

Įgyvendinant dualinį profesinį mokymą labai svarbūs prekybos, pramonės ir amatų rūmų, kitų asocijuotų darbdavių organizacijų, socialinių partnerių, potencialių darbdavių dalyvavimas ir parama, o vienas iš iššūkių – įmonės darbuotojų (toliau - mentorių), kurie vadovautų profesinių mokyklų mokiniams (toliau - pameistriams) įmonėse, rengimas. Panevėžio kolegija, pritaikiusi Dresdeno amatų rūmų ir Šlupsko Hanzos vadybos akademijos patirtį, parengė ir sėkmingai įgyvendino 80 val. trukmės profesinės pedagogikos ir lyderystės programą būsimiems mentoriams.

**Straipsnio tikslas** – apibendrinti mentorių mokymo patirtį, vykdant projektą *Darbu grindžiamas mokymas*.

**Tyrimo uždaviniai:** 1. Apžvelgti dualinio profesinio mokymo įgyvendinimo Lietuvoje prielaidas. 2. Pristatyti mentorių mokymo programą. 3. Įvertinti mentorių mokymo programos įgyvendinimo rezultatus.

**Tyrimo objektas** – mentorių mokymo programa ir jos įgyvendinimas.

**Tyrimo metodai:** dokumentų ir kitų informacijos šaltinių analizė, anketinė apklausa.

### DUALINIO PROFESINIO MOKYMO ĮGYVENDINIMO LIETUVOJE PRIELAIDOS

Šiandien Lietuvoje susiduriame su paradoksu: kaip viena iš opiausių visuomenės problemų įvardijama jaunimo bedarbystė, tačiau įmonės neretai skundžiasi kvalifikuotų darbininkų trūkumu. Lietuvos darbo biržoje 2016-11-01 buvo 21,9 tūkst. bedarbių, kurių amžius iki 30 m. Antra vertus, vien tik per 2016 m. spalio mėnesį įregistruota 29,2 tūkst. naujų darbo vietų (*Lietuvos darbo rinka*, 2016). Deja jaunimas

dažnai negali pretenduoti į laisvas darbo vietas, nes neturi reikiamos kvalifikacijos. Tenka pripažinti, kad svarbus instrumentas, leidžiantis jauniems žmonėms integruotis į darbo rinką, o žmonėms – tenkinti kvalifikuotos darbo jėgos poreikį, yra profesinis mokymas. Pastarųjų metų stojančiųjų į profesines ir aukštąsias mokyklas santykis rodo, kad darbininkiškos profesijos mūsų šalyje dar nėra populiaros, nors šioje srityje patebimi teigiami pokyčiai: besirenkančiųjų profesinį mokymą skaičius kasmet didėja.

*Darbu grindžiamo mokymosi* tikslas – padėti jauniems žmonėms lengviau integruotis į darbo rinką, įgyvendinant dualinio mokymo modelį Lietuvos profesinio mokymo sistemoje. *Dualinis profesinis mokymas* – profesinio mokymo forma, kai 1/3 mokymo sudaro teorinė dalis profesinio mokymo įstaigoje ir 2/3 – praktinė dalis įmonėje. Įmonėje pameistrystės mokomas praktinių dalykų, o profesinėje mokykloje jam perteikiamos teorinės žinios. Tokiu būdu jauni žmonės įgyja reikalingų praktinių įgūdžių, o žmonės gauna jaunus kvalifikuotus darbininkus, turinčius reikalingą kvalifikaciją. Dualiniam mokymui būdingi šie bruožai:

- Su pameistrių sudaromos dvi sutartys: mokymosi ir darbo. Pagal darbo sutartį įmonė moka pameistriui darbo užmokestį.
- Visos sąlygos ir atsakomybės fiksuojamos trišalėje pameistrystės sutartyje (įmonė, pameistrystės, profesinio mokymo įstaiga).
- Mokymas vyksta pagal individualų iš anksto su įmone suderintą mokymo planą.
- Mokymas vykdomas pakopomis, dirbant vis sudėtingesnę darbą. Mokymo procese dalyvauja įmonė ir mokymo įstaiga.
- Darbo metu įgytos kompetencijos pripažįstamos kaip mokymosi rezultatai.
- Mokymo metu kuriama pridėtinė vertė įmonei.

Dualinis mokymas – įprasta profesinio mokymo forma Vokietijoje, egzistuojanti nuo 1964 metų. Ilgametę patirtį turintis Vokietijos dualinis mokymas pasižymi aiškiu finansavimo modeliu ir tradiciškai aktyviu socialinių partnerių (stambių pramonės ir paslaugas teikiančių įmonių, profsąjungų, Prekybos, pramonės ir amatų rūmų ir kt.) dalyvavimu bei lanksčiai organizuojamu mokymu, siekiant prisitaikyti prie nuolat kintančio darbo vietų skaičiaus sektoriuose.

Tuo tarpu Lietuvoje vis dar vyrauja mokyklinis profesinio mokymo modelis, o dualinis mokymas žengia pirmuosius žingsnius, susidurdamas su nemažais iššūkiais, kadangi nėra nei tradicijų, nei teisinės bazės. Dualinis modelis taikomas projektų rėmuose, nesisteningai. Dauguma darbdavių menkai susipažinę su dualinio mokymo modeliu. Prekybos, pramonės ir amatų rūmai (PPAR) vykdo atskirus projektus, susijusius su dualiniu mokymu, tačiau beveik netarpininkauja tarp mokymo institucijų ir verslo bei gamybos įmonių.

*Dualinio profesinio mokymo įgyvendinimo Lietuvoje koncepcijoje* numatyti konkretūs profesinio mokymo plėtojimo keliai. Pradiniame etape ypač svarbi dualinio mokymo modelio viešinimo kampanija, pereinant prie sistemingo dualinio mokymo diegimo profesinėse mokyklose. Profesinės mokyklos turėtų labai kruopščiai atrinkti darbo rinkai aktualias profesinio mokymo programas. Kitas žingsnis – tinkamas teisinės bazės (sutarčių, reglamentų) parengimas, PPAR funkcijų dualinio mokymo procese apibrėžimas (Kliminskas, Pagirienė, 2015).

Dualinis mokymas Lietuvoje siejamas su „pameistrystės“ sąvoka. *Pameistrystė* – tai mokymas, kuris vykdomas darbo vietoje: įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, ūkininko ūkyje, pas laisvąjį mokytoją, o teorinis mokymas gali būti vykdomas profesinio mokymo įstaigoje ar kitoje mokykloje (*Profesinio mokymo įstatymas*, 2007). Šiandien jau turime 1,5 tūkst. asmenų, baigusių mokymus pameistrystės forma, tačiau „pameistrystės programos nėra plačiai paplitusios, dar nenustatyti išsamūs mokymo darbo vietoje kokybės užtikrinimo reikalavimai“ (*Pameistrystė Lietuvoje. Poreikis ir galimybės*, 2014). Visgi reikia pripažinti, kad pastaraisiais metais pameistrystės tema tampa vis aktualesnė tiek spaudoje, tiek ir atnaujintuose profesinio mokymo dokumentuose. *Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos apraše* (2015-03-23) numatyta, kad modulinėje profesinio mokymo programoje praktiniam mokymui turi tekti 60–70 procentų programai skirto laiko. *Formaliojo profesinio mokymo tvarkos apraše* (2015-05-08) nurodoma, kad vykdant profesinį mokymą pameistrystės forma, „profesinio mokymo įstaigos vadovas skiria profesijos mokytoją pameistrystės praktiniam mokymui, vykdomam darbo vietoje, vadovauti, o darbdavys skiria atsakingą (-us) darbuotoją (-us) už pameistrystės darbinės veiklos ir praktinio mokymo organizavimą ir atsakingą darbuotoją už darbinės veiklos ir praktinio mokymo koordinavimą (toliau – profesijos meistras). Asmenys, vadovaujantys, organizuojantys ir koordinuojantys pameistrystės praktinį mokymą, užtikrina sklandų bendradarbiavimą“ (*Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašas*, 2015-05-08). Kyla abejonių, ar tikslinga atsakomybę už praktinį mokymą pavesti 2-3 asmenims.

Profesinio mokymo tikslas – rengti darbo rinkai III lygio profesinės kvalifikacijos specialistus. III lygio profesinės kvalifikacijos veikla, „susidedanti iš veiksmų ir operacijų siaurose technologijų ar (ir) organizavimo srityse, atliekama iš dalies prižiūrint aukštesnės kvalifikacijos darbuotojui ar savarankiškai, esant išorinei atlikimo kokybės kontrolei“ (*Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas*, 2010). Akivaizdu, kad pameistrio darbą turėtų prižiūrėti ir kontroliuoti įmonės darbuotojas. Šiandien kvalifikuotam darbininkui nepakanka vien tik atitinkamos srities darbinį įgūdžių ir *profesinės kompetencijos*, kuri suprantama, kaip pasirengimas ir gebėjimas profesinių žinių ir įgūdžių pagrindu tikslingai, dalykiškai, metodiškai ir savarankiškai atlikti užduotis, spręsti problemas bei vertinti rezultatus. Nemažiau svarbi *kompetencija veikti* (vok. *Handlungskompetenz*) – asmens pasirengimas ir gebėjimas dalykiškai, apgalvotai, tuo pačiu individualiai ir socialiai atsakingai veikti visuomeninio, profesinio ir privataus gyvenimo situacijose. Ši kompetencija betarpiškai susijusi su *asmenine* ir *socialine kompetencijomis*. Iš visų šių dimensijų išauga ir *mokymosi mokytis kompetencija*, kuri apibrėžia kiekvieno besimokančiojo individualią mokymosi sėkmę, apsprendžiančią jo gebėjimą atsakingai ir sąmoningai veikti įvairiose gyvenimo situacijose (*Apdailininko (statybininko) neformali dualinė mokymo programa*, 2015).

Visų šių kompetencijų ugdymas – visų pirma profesinės mokyklos uždavinys, tačiau, žinant, kad pameistrys 70 proc. mokymosi laiko praleidžia įmonėje, atsakomybę už pameistrio ugdymą turėtų prisiimti ir įmonės darbuotojas, vadovaujantis pameistrio praktiniam mokymui(si), t.y. mentorius. Sudėtinga mentoriaus veikla reikalauja ne tik puikaus profesinio pasirengimo, bet ir pedagoginių bei psichologinių žinių, didaktinių principų išmanymo. Daugelyje Europos šalių mentoriumi gali būti mokymus baigęs įmonės darbuotojas, turintis pažymėjimą, kad gali užsiimti šia veikla, tačiau mūsų šalyje mentorių rengimas iki šiol nėra reglamentuotas.

Apibendrinant dualinio profesinio mokymo įgyvendinimo Lietuvoje prielaidas, pažymėtina, kad mūsų šalyje vyrauja mokyklinis profesinio mokymo modelis. Darbdaviai labai menkai susipažinę su dualinio mokymo modeliu. Ne visos įmonės suinteresuotos priimti pameistrus, juo labiau investuoti į pameistrių darbo vietas, metodinės medžiagos sukūrimą, mentorių mokymą, kadangi mentoriams liks mažiau laiko tiesioginiam darbui. Situaciją ženkliai pagerintų, jei atsirastų mokesstinės lengvatės, kurios leistų įmonėms mažinti pelno mokesčių priklausomai nuo jų investicijų į pameistrystę.

## MENTORIŲ MOKYMO PROGRAMA

Įgyvendinant profesinį mokymą pameistrystės forma būtina, kad įmonėse būtų atitinkama pedagoginę kvalifikaciją turintys darbuotojai – mentoriai, kurių užduotis – techniškai ir pedagogiškai kompetentingai įtraukti jaunimą į veiklą ir ekonominę aplinką ir padėti siekti profesinių aukštumų.

Panevėžio kolegijos, kaip projekto „Darbu grindžiamas mokymasis“ partnerės, veiklų sąrašė buvo numatytas ir mentorių mokymo programos parengimas bei įgyvendinimas. Mentorių mokymų programa parengta konsultuojantis su partneriais iš Vokietijos, pritaikant Šlupsko Hanzos vadybos akademijos (Lenkija) modelį. Mentorių mokymų programą sudaro šios pagrindinės dalys: Bendrieji tikslai; Specifiniai tikslai; Mokymo kurso trukmė ir organizavimas; Reikalavimai mokymų dalyviams; Bendrasis mokymo planas; Tematika; Mokymų struktūra; Mokymo(si) metodai; Egzaminų reikalavimai; Egzamino trukmė ir vertinimas. Prieduose pateikiami dalykų aprašai, detalizuojantys programos turinį, bei mokymų grafikas.

Mentorių mokymų tikslas – padėti įmonėms pasirengti įgyvendinti dualinį profesinį mokymą pameistrystės forma, sudarant sąlygas įmonės darbuotojams įgyti pedagogines, psichologines ir vadybines kompetencijas, reikalingas vadovauti jaunų žmonių profesiniam mokymui(si) darbo vietoje. Specifiniai mokymų tikslai numato, kad būsimas mentorius įgis kompetencijas keturiose veiklos srityse, apibrėžtose *Mentorių tinkamumo darbui dokumente* (angl. *Ordinance on Trainer Aptitude – AEVO*): Mokymo reikalavimai ir jo planavimas; Pasirengimas mokymui ir pameistrių priėmimas; Mokymo vykdymas; Mokymo užbaigimas (žr. 1 lentelę).

Pameistrio mokymas profesinėje mokykloje organizuojamas vadovaujantis bendraisiais metodiniais principais ir yra orientuotas į pasirengimą konkrečiai profesinei veiklai, kuri remiasi įvairiapusėmis mąstymo operacijomis bei kitų asmenų atliekamų veiksmų sekimu mintyse, todėl ypač svarbi yra veiksmo proceso (planavimo, atlikimo, rezultatų) refleksija. Šie mąstymo procesai sukuria prielaidas mokymui(si) darbe ir iš darbo. Visas mokymo(si) organizavimas yra nukreiptas į veiklą, tad galima išskirti kelis orientacinius nurodymus, kurie ypač svarbūs organizuojant pameistrių mokymą(si):

- Didaktika remiasi situacijomis, kurios svarbios profesinėje veikloje (*Mokymasis veiklai*).

- Mokymosi pagrindas yra paties besimokančiojo atliekami arba mintimis sekami veiksmai (*Mokymasis per veiklą*).

- Besimokantieji turi savarankiškai planuoti, atlikti, patikrinti, jei reikia koreguoti ir įsivertinti savo veiksmus.

- Veiksmai turi apimti visą profesinės veiklos realybę, pvz. įtraukiant techninius, darbo saugos, ekonominius, teisinius, ekologinius, socialinius aspektus.

- Veiksmai turi būti integruojami į besimokančiųjų patirtį ir reflektuojami atsižvelgiant pasekmes visuomenei.

- Į veiklą turi būti įtraukti ir socialiniai procesai, pvz. interesų deklaravimas ar konfliktų sprendimas (*Apdailininko (statybininko) neformali dualinė mokymo programa*, 2015).

Šios didaktinės nuostatos, kuriomis turi vadovautis bet kuris pameistrį mokantis asmuo: tiek profesijos mokytojas, tiek profesijos meistras arba mentorius, tapo pagrindiniu orientyru formuluojant numatomus mokymosi rezultatus bei dalykų turinį.

1 lentelė

### Veiklos sričių, numatomų mokymo(si) rezultatų ir dalykų sąsajos

<i>Veiklos sritis</i>	<i>Numatomi mokymo(si) rezultatai</i>	<i>Dalykas</i>
Mokymo reikalavimai ir jo planavimas	<p>Išklausę mokymų kursą jo dalyviai gebės:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Savarankiškai planuoti ir organizuoti pameistrių mokymą(si), vadovaujantis psichologijos ir pedagogikos principais</li> <li>• Kompetentingai supažindinti pameistrius su įmone</li> <li>• Planuoti darbą, laikantis nustatyto eiliškumo, taisyklių, drausmės, sveikatos ir darbų saugos reikalavimų</li> <li>• Tobulinti asmeninius profesinius gebėjimus, taikyti inovacijas</li> </ul>	<p>Pedagogikos pagrindai</p> <p>Psichologijos pagrindai</p> <p>Mokymo metodika</p>
Pasirengimas mokymui ir pameistrių priėmimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parengti pameistrius produktyviai dirbti ir bendradarbiauti komandose</li> <li>• Žinoti darbo reikalavimus ir juos adaptuoti pameistriams, įvertinant į jų patirtį, gebėjimus ir poreikius</li> <li>• Parinkti darbo užduotis, formas bei metodus, skatinančius tolesnį pameistrių profesinį tobulėjimą</li> </ul>	<p>Bendradarbiavimo užtikrinimas ir sklaida</p>
Mokymo vykdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korektiškai elgtis su pameistrais</li> <li>• Taikyti darbo metodus, skatinančius pameistrių aktyvumą ir pasitikėjimą savimi</li> <li>• Motyvuoti pameistrius taikyti įgytas žinias ir gebėjimus, operatyviai priimti novatoriškus sprendimus</li> <li>• Mokyti profesijos pagal konkrečios profesinio mokymo programos reikalavimus</li> <li>• Formuoti tinkamą požiūrį į atliekamą darbą, procesus ir veiklos rezultatus</li> <li>• Organizuoti praktinius užsiėmimus, atsižvelgiant į įmonės sąlygas ir vidaus taisykles</li> <li>• Organizuoti mokomąsias veiklas savo darbo vietoje</li> <li>• Taikyti modernias technines priemones savo darbe ir mokymo procese</li> </ul>	<p>Metodinė praktika</p>
Mokymo užbaigimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozityviai, logiškai ir suprantamais būdais formuluoti problemiškus klausimus pameistrams</li> <li>• Remiantis autoritetais ir/ar viešomis publikacijomis, atskleisti profesijos privalumus</li> </ul>	

Mokymų apimtis – 80 valandų. Mokymo kursas apima psichologijos, pedagogikos, mokymo(si) ir bendradarbiavimo metodikos sričių temas. Mokomųjų dalykų apimtys ir turinys aptarti su socialiniais partneriais – įmonių vadovais, pagal galimybes atsižvelgta į jų pageidavimus bei poreikius, nenukrypstant nuo pagrindinio tikslo – mentoriui būtinų kompetencijų ugdymo. Siekiant detaliau atskleisti programos turinį, toliau pateikiamos dalykų apimtys ir pagrindinės temos.

- Pedagogikos pagrindai, 12 val. Mentorius vaidmenys. Pameistrystė Lietuvos profesinio rengimo sistemoje. Darbo vieta kaip edukacinė aplinka. Mokinių socialinė aplinka, bendradarbiavimas su tėvais ir profesine mokykla.

- Psichologijos pagrindai, 24 val. Pameistrių poreikiai ir interesai. Motyvacija mokytis. Asmenybės raida. Jausmai. Komunikavimo technikos. Savęs ir kitų pažinimas, savo pasiekimų vertinimas. Grupė. Vadovavimo stiliai. Patyčios ir mobingas. Konfliktų sprendimas. Stresas.

- Mokymo metodika, 12 val. Pameistrių mokymo metodikos ypatumai. Mokymo tikslai, turinys, organizavimo principai, formos. Mokymo proceso struktūra. Mokymo metodai, jų pasirinkimas. Pažangos stebėseną.

- *Metodinė praktika*, 16 val. Teisės aktai, reglamentuojantys profesinį mokymą pameistrystės forma. Instrukavimo tipai ir jų taikymas. Instruktažų apžvalga. Pameistrių mokymas įmonėje.

- *Bendradarbiavimo užtikrinimas ir sklaida*, 16 val. Įmonės poreikiai, reikalavimai praktikai: turinys, vieta, priemonės. Sutarties tarp įmonės, mokyklos ir mokinio sudarymas. Profesinio rengimo standartai. Profesinio mokymo programa, jos turinys. Kvalifikacijų vertinimas. Koučingo taikymas įmonėje. Bendradarbiavimas su mokiniais, pasibaigus praktikai.

Organizuojant mokymus ypač didelis dėmesys buvo skiriamas mokymo(si) metodams. Slusko Hanzos vadybos akademijos (Lenkija) mentorių mokymo programoje (2015) „metodas“ apibūdinamas kaip pastovi procedūra (žingsnių seka), taikoma tikslui pasiekti. Mokymo metodai yra suvokiami kaip nustatyta tvarka vykdomų mąstymo ir praktinių operacinių veiklų visuma, apimanti naujos medžiagos rengimą, žinių stiprinimą ir įpročių formavimą, besimokančiųjų pažangos kontrolę ir vertinimą. Mokymo metodų vertę, pirmiausia, lemia tai, kaip sudaromos sąlygos besimokančiųjų veiklai, savarankiškumui bei atsakomybei plėtoti. Be kita ko, svarbu nepamiršti ir ugdomojo mokymo(si) metodų poveikio asmens nuostatų formavimui(si). Kalbant apie mentorių mokymą, galima išskirti keturias metodų grupes, kurios atitinka keturis mokymosi tipus:

- informaciniai metodai (*mokymasis asimiliuojant*);
- kūrybiniai metodai (*mokymasis atrandant*);
- eksperimentiniai metodai (*mokymasis eksperimentuojant*);

- praktiniai operaciniai metodai (*mokymasis darant*) (*Training program for instructors of traineeship of the enterprise*, 2015).

Atskiruose mentorių mokymo programos skyriuose išsamiai aptartas programą baigusiu asmenų kompetencijų vertinimas, egzaminų organizavimas.

## MENTORIŲ MOKYMO PROGRAMOS ĮGYVENDINIMO REZULTATAI

Mokymai mentoriams buvo organizuoti 2016 m. sausio 20 – balandžio 1 d., trečiadieniais, penktadieniais nuo 16 val. Panevėžio kolegijoje, praktika atliekama dalyvių darbo vietose.

Kandidatų atranka į mentorių mokymus, kurie buvo finansuojami iš projekto lėšų, buvo vykdoma atsižvelgiant į šiuos pagrindinius kriterijus:

- atstovavimas smulkiai ar vidutinei įmonei;
- vadovavimas pameistrių darbui ir mokymuisi įmonėse;
- išsilavinimas, profesinė kvalifikacija ir profesiniai pasiekimai;
- darbo patirtis pagal profesinę kvalifikaciją (3 arba daugiau metų).

Norą dalyvauti mokymuose pareiškė 23 dalyviai, atstovaujantys įvairioms Panevėžio įmonėms: „AQ Wiring Systems“, „PKC Group Lithuania“, „Jaukuriai“, „Rifas“, „Ekonomiškos statybos centras“, „Miksolė“, „Prorentas“, „Tėtas“, „Panevėžio mokslo ir technologijų parkas“, „Panevėžio verslo konsultacinis centras“ ir kt.

Mokymus vedė Panevėžio kolegijos lektoriai ir profesinių mokyklų dėstytojai, kurie iš anksto susipažino su mokymų programa, parengė dalykų aprašus. Pagrindinės mokymo formos buvo įtraukiančios paskaitos, sudarant dalyviams sąlygas diskusijoms pasirinkta tema, bei praktiniai užsiėmimai, kuriuose dalyviai galėjo išbandyti aktyvius mokymosi metodus: „minčių lietu“, sąvokų žemėlapi, argumentus „už“ ir „prieš“, didaktinius žaidimus, atvejo analizę ir kt. Prioritetas buvo teikiamas aktyviam, problemiam,

patirtiniam mokymui(si). Dėstytojai stengėsi pristatyti naujausius mokslo pasiekimus, pateikti konkrečius, dalykiškus pavyzdžius, parodyti, kaip ir kur galima taikyti įgytas žinias, pateikti aktualių gyvenimiškų bei profesinės veiklos situacijų pavyzdžius, leidžiančius polemizuoti ir keistis idėjomis, o dalyviai laisvai ir noriai dalijosi vieni su kitais asmenine patirtimi. Buvo stengiamasi sudaryti sąlygas įgyti mentoriaus kvalifikaciją visiems besimokantiejiems, atsižvelgiant į jų amžių, patirtį, išsilavinimo ir kultūrinius skirtumus, individualiai prisitaikant prie jų poreikių ir galimybių.

Egzamino metu kandidatai turėjo pademonstruoti savo profesinius ir pedagoginius gebėjimus, būtinus kokybiškam profesiniam pameistrių rengimui, savarankiško pameistrių mokymo planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo kompetencijas. Egzaminą sudarė dvi dalys: užduotis raštu ir praktinis darbas. Egzamino raštu dalyje buvo parengtos užduotys kiekvienai iš keturių veiklos sričių, apibrėžtų AEVO: Mokymo reikalavimai ir jo planavimas; Pasirengimas mokymui ir pameistrių priėmimas; Mokymo vykdymas; Mokymo užbaigimas. Praktinę egzamino dalį sudarė:

- pameistrių mokymo(si) situacijos pristatymas,
- techninė diskusija (mokymo(si) situacijos parinkimo ir suplanavimo paaiškinimas).

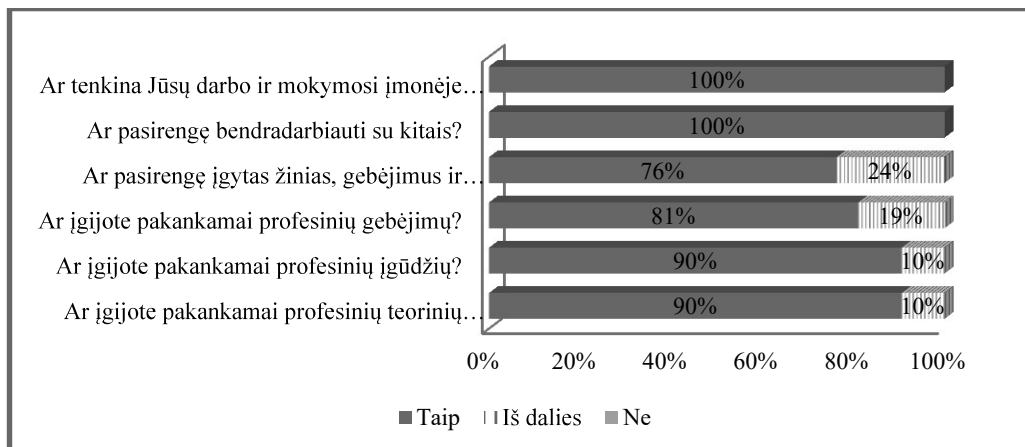
Egzamino raštu trukmė – 3 valandos, praktinės egzamino dalies – 30 min., iki 15 min. buvo skirta mokymo(si) situacijos pristatymui. Egzamino raštu vertinimas susidėjo iš individualių vertinimų už atskiras veiklos sritis aritmetinio vidurkio. Rašto darbo ir praktinės dalies vertinimai buvo traktuojami kaip lygiaverčiai. Buvo nustatyta, kad egzaminas laikomas išlaikytu, jeigu rašto dalies ir praktinės dalies vertinimas yra ne mažiau kaip po 50 balų.

Vadovaujantis Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašu (2015-01-14), mokymų dalyvių kompetencijoms vertinti buvo sudaryta 5 kompetentingų vertintojų komisija (darbdavių atstovai, profesijos mokytojai, pedagogikos dėstytojai), komisijos posėdis buvo protokoluojamas. Džiugu paminėti, kad visi 23 mokymų dalyviai – smulkių ir vidutinių Panevėžio regiono įmonių specialistai, sėkmingai užbaigė programą ir jiems buvo išduoti kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimai, patvirtinantys įgytas mentoriaus kompetencijas.

Baigus mokymus buvo atlikta anketinė pameistrių, mokymų dalyvių-mentorių bei dėstytojų apklausa, kuri parodė, kad visi dalyviai teigiamai vertina mokymo organizavimą ir įgytas kompetencijas.

Buvo apklaustas 21 pameistris šiuo metu pagal dualinio mokymo programą studijuojantis Vilniaus statybininkų rengimo centre. Buvo prašoma įvertinti teorinį bei praktinį mokymąsi bei įvertinti dualinio mokymosi sistemą.

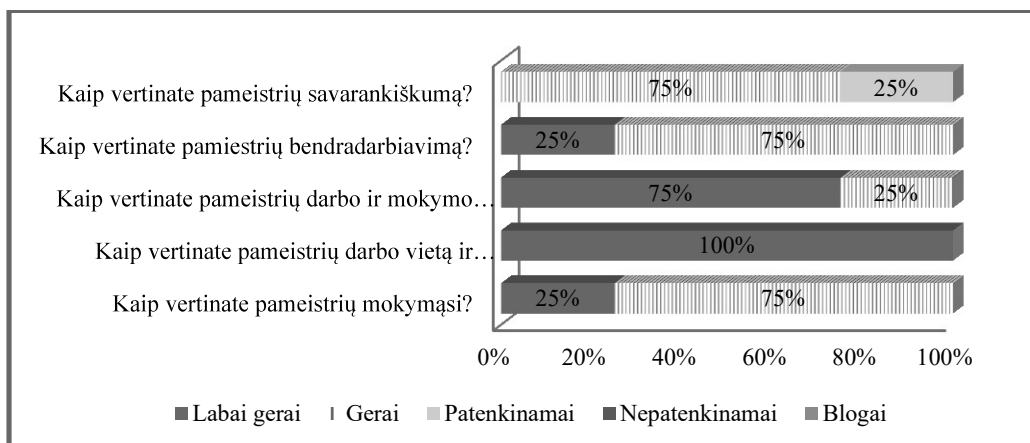
1 pav. pateikiami rezultatai atspindi pameistrių gerą nuomonę apie visą dualinio profesinio mokymo modelį.



1 pav. Pameistrių dualinio mokymosi vertinimo suvestinė

Mentoriai buvo prašomi įvertinti pameistrių mokymąsi, dualinio profesinio mokymą kaip sistemą bei jų asmeninį pasirengimą būti mentoriais.

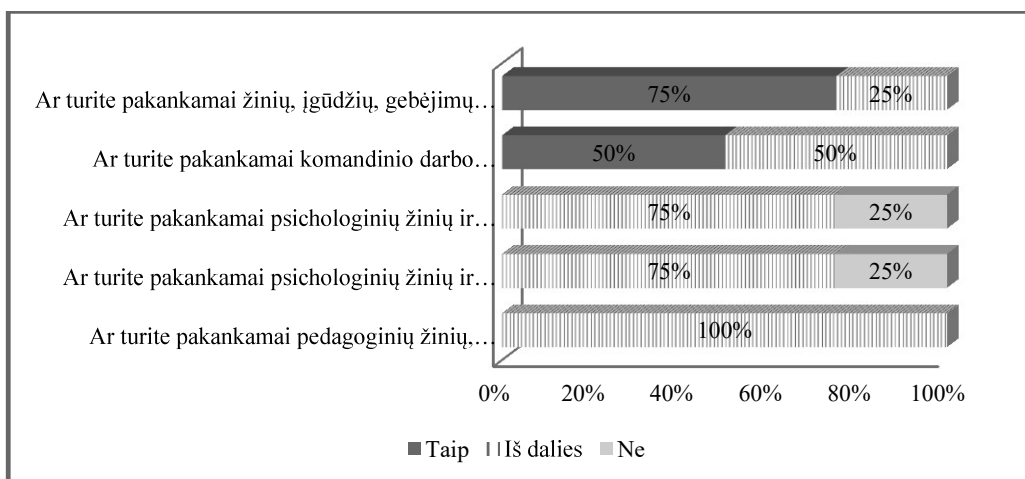
Vertindami pameistrių mokymąsi, mentoriai liko gana pozityvūs ir atsakymai varijavo skalėje „labai gerai – gerai“ (žr. 2 pav.)



2 pav. Pameistrių mokymosi vertinimas mentorių akimis

Vertindami dualinio mokymosi modelį kaip sistemą, mentoriai labai gerai įvertino tiek bendradarbiavimą su profesinės mokyklos praktikos mokytoju (100 proc.), teorinį pameistrių rengimą profesinėje mokykloje (100 proc.) Tačiau vertinant pameistrių pasirengimą dirbti savarankiškai 25 proc. mentorių išskyrė vertinimą kaip „patenkinamą“ o 75 proc. – kaip „gerą“ .

Vertindami asmeninį pasirengimą būti mentorais, visi respondentai akcentavo, kad ypatingai jiems trūksta psichologinių vadovavimo žinių bei organizacinių ir teisinių (žr. 3 pav.)



3 pav. Asmeninio pasirengimo tapti mentorais įsivertinimo rezultatai

Paklausus ar dualinio profesinio mokymo įgyvendinimas pagerina įmonės rezultatyvumą ir inovatyvumą, didžioji dalis mentorių atsakė – *Taip* ( 75 proc.).

Įvertinant mentorių mokymų rezultatus, darytina išvada, kad ši programa turėjo apčiuopiamą naudą tiek įmonėms, tiek jų darbuotojams – mokymų dalyviams. Įmonės pasirengė būti dualinio profesinio mokymo partneriais; darbuotojai įgijo atitinkančias nūdienos poreikius kompetencijas ir, tikėtina, kad savo žiniomis bei gebėjimais prisidės skatindami inovacijas įmonėse bei didindami darbo produktyvumą. Taip pat vadovai galėtų tikėtis didesnio mokymuose dalyvavusių darbuotojų lojalumo įmonei.

Mokymų dalyviai džiaugėsi patobulinę profesines ir bendrąsias kompetencijas, reikalingas įvairiose gyvenimo srityse. Jų teigimu, dalyvavimas mokymuose padėjo įsisąmoninti saviugdą naudą, sustiprino jų savivertę. Tikėtina, kad dėl galimybės tapti mentoriumi, prasiplės veiklos laukas įmonėje, o naujos žinios ir gebėjimai suteikia saugumo jausmą dėl galimybės rasti darbą jo netekus ar jį keičiant.

## IŠVADOS

1. Įgyvendinant dualinį profesinį mokymą labai svarbus socialinių partnerių, potencialių darbdavių dalyvavimas. Tačiau ne visos įmonės suinteresuotos investuoti į pameistrių darbo vietas, juo labiau į mentorių mokymą, nes mentoriams liks mažiau laiko tiesioginiam darbui. Situaciją ženkliai

pagerintų taikomos mokesstinės lengvatos, kurios leistų įmonėms mažinti pelno mokestį priklausomai nuo investicijų į pameistrystę.

2. Mentorių mokymo programa parengta orientuojantis į mentoriui būtinas kompetencijas, apibrėžtas *Mentorių tinkamumo darbui dokumente*, konsultuojantis su socialiniais partneriais bei pritaikant gerąją Europos šalių patirtį. Sudarant programos turinį bei parenkami aktyvieji mokymosi metodai.

3. Įvertinti mentorių mokymo programos įgyvendinimo rezultatus, galima pastebėti, kad dualinio mokymo sėkmingos plėtros užtikrinimui būtina, organizuoti mentoriams mokymus įvairioms kompetencijoms įgyti ar sustiprinti. Projekto metu parengtas programos turinys buvo adaptuotas pagal Lietuvos darbdavių pageidavimus, tai galėjo ir nulemti sėkmingą programos įgyvendinimą. Pozityvūs respondentų atsiliepimai įrodo, kad Lietuvos švietimo sistema ir verslo aplinka jau yra pasirengę naujo modelio įgyvendinimui.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. *Apdailininko (statybininko) neformali dualinė mokymo programa*. (2015). Panevėžio kolegija, VšĮ: Vilniaus statybininkų rengimo centras.
2. *Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašas*. (2015). LR ŠMM ministro įsakymas Nr. V-15. TAR, 2015-01-16, Nr. 680.
3. *Ausbilder-Eignungsverordnung*. (2009). Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 5, ausgegeben zu Bonn am 30. Januar 2009 <[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder\\_eignungsverordnung.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf)>
4. Faktai ir skaičiai. *Lietuvos darbo rinka*. [žiūrėta 2016-11-10]. Nr.10. Prieiga per internetą: <<https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2993/LIETUVOS%20DARBO%20INKA%202016-10.pdf>>
5. *Formaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašas*. (2010). LR ŠMM ministro įsakymas Nr. V-1435 (2015-03-23 įsak. Nr. V-232 redakcija). TAR 2015-03-25, Nr. 4247.
6. *Formaliojo profesinio mokymo tvarkos aprašas*. (2015). LR ŠMM ministro 2012-03-15. įsakymu Nr. V-482 (2015-05-08 įsak. Nr. V-479 redakcija). Valstybės žinios.
7. Kliminskas R.; Pagirienė R. (2015). The concept of the implementation of dual vocational training in Lithuania // *Work-based Learning around the Mare Balticum*. P. 37-54.
8. *Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas*. (2010). Valstybės žinios. Nr. 56-2761.
9. *Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas*. (2007). Valstybės žinios. Nr. 43-1627.
10. Pameistrystė Lietuvoje. Poreikis ir galimybės. *Švietimo problemas analizė*. (2014). [žiūrėta 2016-11-05]. Nr. 18 (123). Prieiga per internetą: <[https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/fm\\_pameistryste-lietuvoje.pdf](https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/fm_pameistryste-lietuvoje.pdf)>
11. *Profesinis mokymas Lietuvoje*. (2013). CEDEPFOP: Liuksemburgas.
12. *Training program for instructors of traineeship of the enterprise*. (2015). Prepared Michał Igielski, PhD, Monika Zajkowska, PhD. Higher Hanseatic School of Management in Słupsk.

### Summary

#### **Mentor training experience, implementing dual training in Lithuania, under the project „Work based learning“**

Since 2014 Panevezys College is implementing project „Dual vocational training qualification and integration of young people and the development of innovation in the workplace / work-based learning“ (Nr. PR-11, 2014-10-29). Project goal - to help young people to facilitate their integration into the labor market, through the implementation of the dual training model in Lithuanian vocational training system and the raising of small and medium-sized enterprises innovation. Project partners: Hanseatic Parliament and the Baltic Sea Academy; Dresden Crafts; Kontiki-Szakkepo Vocational Training Centre (Hungary); Vilnius Builders Training Centre; Panevezys College; Słupsk Hanseatic Management Academy of Crafts and Szczecin (Poland). Panevezys College, on the basis of the German and other EU vocational training experience, implemented the dual training projects in Lithuania, carried out in this field of research material, developed *Dual VET implementation in Lithuania concept*, which revealed the dual vocational training in Lithuania are the legal and financial terms, with specific dual vocational training implementation stages, deadlines for developing. (Kliminskas, Pagirienė, 2015). In cooperation with Vilnius Builders Training Centre and the project partners from Poland, Hungary, Germany, developed a decorator (builder) dual vocational training program (2015), which, is carried on by Vilnius Builders Training Centre since 2015.

Work-based learning goal - to help young people to facilitate their integration into the labor market, the implementation of the *dual training model Lithuanian vocational training system*. *Dual vocational training – the model of vocational training when 1/3 of the training consists of a theoretical part of vocational education and 2/3 - the*



*practical part training in the company. The company apprentice taught practical subjects and vocational school he conveyed theoretical knowledge.* In this way, young people acquire the necessary practical skills, and the company gets the young skilled workers who have the necessary qualifications. The shortage of skilled workers is on everyone's lips. Vocational training is an important tool to ensure the generation of skilled workers in their own companies. Task for instructors is technically and pedagogically competent involve the youth in the operating and economic environment and to professionally qualify. The train-the-trainer program provides the necessary knowledge to successfully passing the trainer aptitude examination and for operational practice. The dual vocational training in Lithuania is quite new method, our country prevails school vocational training model. Employers are very poorly acquainted with the dual training model. Not all companies interested to take apprentices and even less to invest in apprentice's jobs, the creation of methodological materials, training mentors - as mentors will remain less time in direct work. The situation could considerably be improved if there were tax benefits, which will allow companies to reduce the corporate income tax, depending on their investment in apprenticeship. Main aim of the research is to summarize mentor training experience in the project „Work-based learning“.

*Aim of the research* – summarize mentor training experience in the project „Work-based learning“.

*Objectives:* 1.To review the implementation of the dual vocational training Lithuania assumptions. 2. Introduce a mentor training program. 3. Evaluate the experience from mentor training program performance.

*Research object* – mentor training program and its implementation.

*Research methods:* documents and other information sources, analysis of the survey.

Aim of Mentors training – to help companies to prepare for the implementation of the dual training apprenticeship form, allowing employees to gain educational, psychological and managerial competencies, needed to lead the young people in vocational training (learning) in the workplace. 23 representatives of different companies have finished the training programme successfully.

Evaluating mentor training results, it must be concluded that the program had tangible benefits to both businesses and their employees - training participants. The staff has gained consistent with the needs of today's competencies; and it is likely that their knowledge and skills will contribute to promoting innovation in enterprises, and increasing productivity. Also, managers can expect more loyalty of trained staff.

It should be noted that not all companies interested to invest in apprentices jobs, especially in the training of mentors, as mentors will remain less time in direct work. The situation is considerably improved if there were tax benefits, which will allow companies to reduce the corporate income tax, depending on their investment in apprenticeship. Positive reviews of respondents show that the Lithuanian education system and the business environment are already prepared for the implementation of the new model.