



GENEROLO JONO ŽEMAIČIO  
LIETUVOS KARO AKADEMIJA



Ieva Balčiūnaitė-Tarasevičienė

# UGDYMO METODIKOS PAGRINDAI

GENEROLO JONO ŽEMAIČIO  
LIETUVOS KARO AKADEMIJA



IEVA BALČIŪNAITĖ-TARASEVIČIENĖ

# UGDYMO METODIKOS PAGRINDAI

Vilnius  
2024

Leidinio bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos nacionalinės Martyno Mažvydo bibliotekos Nacionalinės bibliografijos duomenų banke (NBDB).

*Leidinyje „Ugdymo metodikos pagrindai“ pateikta metodika taikoma Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Instruktoriaus kurso metu. Ji parengta remiantis Danijos krašto gynybos mokymo sistema bei metodika, transformacinės lyderystės teorija ir Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Lyderystės ir metodinio rengimo centro metodininkų instruktorių metodinėmis įžvalgomis.*

### **Metodinės medžiagos sudarytoja**

Ieva BALČIŪNAITĖ-TARASEVIČIENĖ, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Lyderystės ir metodinio rengimo centro metodininkė

### **Recenzantai:**

plk. lt. Tomas YLA, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Lyderystės ir metodinio rengimo centro viršininkas

mjr. Laurynas ČESŪNAS, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Lyderystės ir metodinio rengimo centro vyr. metodininkas

dr. Mantas BILEIŠIS, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos prorektorius studijoms ir mokslui

### **Kalbos redaktorės:**

Rūta MATUKONIENĖ

Nerija JODELINĖ

### **Viršelio dizainerė**

Laima ADLYTĖ

### **Leidinio maketuotojos:**

Laima ADLYTĖ

Jolanta GIRNYTĖ

© Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2024

© Ieva Balčiūnaitė-Tarasevičienė, 2024

ISBN 978-609-8277-45-6 (Print)

ISBN 978-609-8277-46-3 (Online)

# TURINYS

<b>LEIDINYJE VARTOJAMI EDUKOLOGIJOS TERMINAI .....</b>	<b>5</b>
<b>ĮVADAS.....</b>	<b>9</b>
<b>INSTRUKTORIAUS KURSO KLAUSYTOJŲ MOKYMOSI REZULTATAI .....</b>	<b>14</b>
Susipažinimas ir prisistatymas. Johari langas.....	17
Grupės ženklo kūrimas.....	20
<b>1. MOKYMOSI IR IŠMOKIMO TEORINIAI PAGRINDAI</b>	
1.1. Mokymo, mokymosi ir išmokimo sąvokos ir jų ryšys .....	22
1.2. Kurso dalyvio bei instruktoriaus aktyvumas ir pasyvumas mokymo(si) procese...	26
1.3. Klasikinis ir patirtinis mokymas(is).....	27
1.4. Davido Kolbo rato modelis.....	31
1.5. Mokymosi piramidė.....	34
1.6. Mokymo siekiniai ir tikslai .....	38
1.7. LRH taksonomijos sistema.....	41
1.8. Mokomosios veiklos (seminaro, pratybų ir kt.) struktūra .....	48
1.9. Mokymo(si) veikla ir jos struktūrinės dalys .....	50
1.10. Mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ir kt.) planas-konspektas .....	53
<b>2. MOKOMŪJŲ VEIKLŲ PLANAVIMO IR PASIRENGIMO JOMS PAGRINDAI</b>	
2.1. Dėmesio, aktualumo, pasitikėjimo ir pasitenkinimo motyvacijos technika .....	57
2.2. Grįžtamojo ryšio taikymas.....	61
2.3. Mokymo metodai .....	66
2.4. Mokomosios veiklos planavimas.....	72
2.5. Mokymo priemonės .....	76
2.6. Mokymo vietos paruošimas ir aplinkos kūrimas .....	78
2.7. Dažniausios paskaitų ir jose naudojamų pateikčių rengimo klaidos. Pateikčių rengimo ir jų pristatymo rekomendacijos .....	82
<b>3. MOKOMŪJŲ VEIKLŲ PLANAVIMAS IR VYKDYMAS</b>	
3.1. Vertinimas ir išmokimo ženklai .....	86
3.2. Klausimų sudarymo reikalavimai ir jų pateikimo būdai.....	91

<b>4. PAGAL LYDERYSTĖS MODELĮ PRAKTIKUOJANČIO INSTRUKTORIAUS SAVYBĖS IR KOMPETENCIJOS</b>	
4.1. Instruktoriaus savybės pagal transformacinės lyderystės modelį.....	95
4.2. Transformacinė lyderystė ir kompetencijos.....	95
<b>5. ASMENINIAI POKALBIAI IR TOBULĖJIMO PLANAS .....</b>	<b>98</b>
<b>APIBENDRINIMAS .....</b>	<b>99</b>
<b>LITERATŪRA IR ŠALTINIAI.....</b>	<b>100</b>
<b>PRIEDAS.....</b>	<b>103</b>

## LEIDINYJE VARTOJAMI EDUKOLOGIJOS TERMINAI

1. **Andragogika** (gr. *andros* + *agoge* – vyras, žmogus + vedimas) – mokslas, tiriantis bendrąsias suaugusiųjų mokymo ir lavinimo, jų ugdymo institucijų organizavimo ir vadovavimo joms problemas<sup>1</sup>.

2. **Apibendrinamasis-sumuojamasis vertinimas** – formaliai patvirtinti besimokančiojo ugdymosi rezultatai, baigus programą, kursą, modulį ar kitą mokymosi etapą<sup>2</sup>.

3. **Dedukcija** (lot. *deductus* – išvestas) – mokymo metodas, kai pirmiausia pateikiama mokomosios veiklos teorija, o vėliau praktika<sup>3</sup>.

4. **Didaktika** (gr. *didaktikos* – pamokomas) – pedagogikos šaka, tirianti mokymo ir mokymosi klausimus. Išskiriama bendroji didaktika (nagrinėja mokymo proceso dėsningumus, principus ir kt.) ir specialioji didaktika (nagrinėja tam tikrų mokymo dalykų dėstymą). Bendroji didaktika yra specialiosios didaktikos pagrindas<sup>4</sup>.

5. **Edukologija** (lot. *educio* – išvedu, ugdau + gr. *logos* – mokslas) – žmogaus ugdymo mokslas, tiriantis ugdomąją sąveiką (ugdytinio ir ugdytojo veiksmus, ugdomąjį poveikį), švietimo sistemas, švietimo socialines ir vadybos problemas. Apima pedagogiką (vaikų ir jaunimo ugdymą) ir andragogiką (suaugusiųjų ugdymą)<sup>5</sup>.

6. **Eksperimentinis (patirtinis) mokymas(is)** – tai ugdymo strategija, kai mokomasi per patirtį. Mokymo metu dominuoja savarankiškumas, aktyvus mokymasis, besimokantysis imasi iniciatyvos pats. Nėra egzaminų, skatinama mokytis iš padarytų klaidų ir vėl kurti bei tobulinti procesą. Mokymosi procese dominuoja besimokantysis, o ugdytojas tampa pagalbininku, žinių įtvirtintoju<sup>6</sup>.

7. **Formuojamasis-ugdomasis vertinimas** – vertinimas, nukreiptas į besimokančiojo ugdymą. Ugdymo(si) procese teikiamas abipusis atsakas – grįžtamasis ryšys, padedantis besimokančiajam gerinti mokymą(si), nukreipiantis į tai, ką dar reikia išmokti, leidžiantis ugdytojui pritaikyti mokymą, siekiant kuo geresnių rezultatų<sup>7</sup>.

8. **Grįžtamasis ryšys** – informacija apie sistemos veikimo rezultatus, turinti tolesnį poveikį sistemai. Ugdytojas perima signalus apie ugdytinio ir savo veiklos rezultatus, juos sąmoningai įvertina, po to koreguoja savo veiksmus. Toks pat informacinių ryšių procesas vyksta ir ugdytinio, kaip sistemos dalies, galvos smegenyse<sup>8</sup>.

---

1 Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas, p. 17. Gimtasis žodis.

2 Gronlung, T., Sjostedt, P. (2015). The Military Instructor's Handbook [Kariuomenės instruktoriaus vadovas]. Royal Danish Defence College.

3 Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas, p. 51. Gimtasis žodis.

4 Ten pat, p. 56.

5 Ten pat, p. 62.

6 Teresevičienė, M., Oldroyd, D., Gedvilienė, G. (2004). Suaugusiųjų mokymasis: andragogikos didaktikos pagrindai: vadovėlis, p. 45. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

7 Gronlung, T., Sjostedt, P. (2015). The Military Instructor's Handbook [Kariuomenės instruktoriaus vadovas]. Royal Danish Defence College.

8 Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas, p. 82. Gimtasis žodis.

9. **Indukcinis** (lot. *inductio* – įvedimas) – mokymo metodas, kai pirmiausia pateikiama praktinė veikla ir tik vėliau perteikiama teorija<sup>9</sup>.

10. **Instruktorius** – pagrindinis karių kovinio rengimo mokytojas<sup>10</sup>. Civiliams asmenims – specialistas, kuris instruktuoja, nurodo, moko.

11. **Išmokimo ženklai** (angl. *signs of learning*) – tai instruktoriaus įrankis, leidžiantis vertinti besimokančiųjų profesinį augimą<sup>11</sup>.

12. **Konstruktyvizmas** – filosofijos koncepcija, teigianti, kad pažinimo procese tikrovė kuriama subjekto pažintinių galių, o pažinimas nulemtas praktinės veiklos<sup>12</sup>.

13. **Linijinis (klasikinis) mokymas** – apima teoriją (žinias) ir egzaminą (žinių patikrinimą). Daugiausia dėmesio skiriama dalyko mokymui, kai akcentuojamos žinios. Dominuoja ugdytojas, klausytojai klauso. Trūkumai – mažai savarankiškumo, pasyvus mokymasis, netoleruojamos klaidos.

14. **LRH taksonomija** – Leifo Rye'aus Hauerslevo (toliau – LRH) taksonomija – tai ugdymo sistema, leidžianti nuosekliai planuoti konkrečių kompetencijų formavimo procesą, pasirenkant reikalingas išmokimo sritis (žinias, įgūdžius) ir jų lygį (bazinį, funkcinį, kompleksinį). Jos pamatas yra skirtingų veiksmožodžių taikymas, kiekvienas veiksmožodis yra susijęs su atskiru žinių, įgūdžių ir kompetencijų lygiu<sup>13</sup>.

15. **Metodika** (gr. *methodike* – būdų visumos panaudojimo praktika) – pedagogikos disciplina, tirianti atskirų mokomųjų dalykų mokymo turinį, principus, metodus, būdus, taisykles ir formas. Kiekvienas mokymo dalykas turi savo dėstymo metodiką<sup>14</sup>.

16. **Metodologija** – tyrimo proceso visuma, siejanti teorinę ir empirinę šio proceso dalis, aiškinanti nagrinėjamus reiškinius. Metodologija gali nusakyti tam tikros mokslo krypties pažinimo būdus<sup>15</sup>.

17. **Mokymo metodai** – besimokančiųjų ugdymo būdai mokymo procese. Tai priemonės ugdymo tikslams pasiekti ir juos įgyvendinti<sup>16</sup>.

18. **Mokymo organizavimo formos** – tai besimokančiųjų suskirstymas siekiant geresnio išmokimo. Mokymo organizavimo formos skirstomos į keturias kategorijas: mokymą grupėmis, mokymą poromis, individualųjį mokymą ir mokymąsi savarankiškai<sup>17</sup>.

9 Ten pat, p. 94.

10 Kisinas, E. (2000a). Kario ugdymas: vadovėlis kariniams instruktoriams ir vadams, p. 62. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

11 Gronlung, T., Sjostedt, P. (2015). The Military Instructor's Handbook [Kariuomenės instruktoriaus vadovas]. Royal Danish Defence College.

12 Visuotinė lietuvių enciklopedija (n. d.). Konstruktyvizmas.

13 Gronlung, T., Sjostedt, P. (2015). The Military Instructor's Handbook [Kariuomenės instruktoriaus vadovas]. Royal Danish Defence College.

14 Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas, p. 146. Gimtasis žodis.

15 Kardelis, K. (1997). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis. Technologija.

16 Rajeckas, V. (1999). Mokymo organizavimas: vadovėlis aukštosios mokykloms, p. 382. Šviesa.

17 Kisinas, E. (2000b). Pedagoginiai karių mokymo principai: pagal danų šaltinius, p. 385. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

19. **Mokymo priemonės** – reikmenys, naudojami mokymo procese, siekiant plėtoti karių / besimokančiųjų / klausytojų pojūčius, suvokimą, vaizdinius, mąstymą ir gebėjimus, praktinio darbo mokėjimus ir įgūdžius<sup>18</sup>.

20. **Mokymo siekinys** (angl. *learning objective*) – nurodo, ko bus siekiama atitinkamame vedamų pratybų ar kitos mokomosios veiklos etape. Pagal mokymo siekinį yra planuojamos veiklos bei užduotys galutiniam tikslui pasiekti<sup>19</sup>.

21. **Mokymo tikslas** (angl. *learning aim*) – tai galutinis siekis, ką turi besimokantysis gauti arba gebėti praktiškai atlikti baigęs kursą. Svarbu paminėti, kad kurso tikslai gali būti keli, ir atitinkamai kiekvienas tikslas gali turėti po kelis siekinius<sup>20</sup>.

22. **Mokymosi teorija** – nagrinėja, atskleidžia ir apibūdina žmogaus mokymosi ir pažinimo procesą, aiškina, kaip protas veikia mokymosi procese arba aplinkoje<sup>21</sup>.

23. **Motyvacija** – tai, kas skatina žmogų veikti, kartu nurodant jam kryptį. Tai psichologinė elgesio priežastis, pasitelkiama tam, kad būtų pasiekti tam tikri tikslai. Motyvacija yra daugialypė ir dinamiška, apimanti fizinius ir psichologinius poreikius, ankstesnę patirtį ir aplinkos kintamuosius<sup>22</sup>.

24. **Pedagogika** (gr. *paidagōgikē* – ugdymas) – jaunimo ugdymo mokslas, kurio problematiką sudaro: 1) vaiko, jaunuolio, t. y. ugdymo subjekto, fizinio ir dvasinio vystymosi poreikių ir galimybių pasiduoti ugdomajam poveikiui pažinimas, 2) ugdymo turinys, 3) ugdymo tikslai, uždaviniai, priemonės, būdai, metodai ir formos<sup>23</sup>.

25. **Refleksija** – mąstymo būdas, kai asmenybė kritiškai analizuoja, įsisažmonina ir įprasmina savo mąstymo turinį, formas ir prielaidas<sup>24</sup>.

26. **Savęs suvokimas** (angl. *self-reflection*) – sąmoningas savo tapatybės elementų supratimas, kuris turi įtakos emocijoms, pažinimui, elgesiui, taip pat sąveikai ir poveikiui kitiems<sup>25</sup>.

27. **Socialinis konstruktyvizmas** – filosofijos koncepcija, išryškinanti socialinės sąveikos ir kultūros vaidmens svarbą kuriant žinias. Žinojimas yra ne tik individualaus kognityvinio, bet ir socialinio proceso produktas<sup>26</sup>.

18 Kisinis, E. (2000a). Kario ugdymas: vadovėlis kariniams instruktoriams ir vadams, p. 178. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

19 Profesinio karinio švietimo ir individualiojo rengimo vadovas. (2015). Lietuvos kariuomenė.

20 Karių ugdymo pagrindai. Patvirtinta naudoti Lietuvos kariuomenėje Lietuvos kariuomenės vado 2002 m. balandžio 23 d. įsakymu Nr. 351. (2002), p. 63. KAM leidykla.

21 Kardelis, K. (1997). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis. Technologija.

22 Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2001). Profesinio ugdymo pagrindai: vadovėlis aukštųjų mokyklų pedagoginio kryptingumo studentams, magistrantams, profesijos pedagogams, p. 245. Petro ofsetas.

23 Jovaiša, L. (2007). Enciklopedinis edukologijos žodynas, p. 208. Gimtasis žodis.

24 Ten pat, p. 245.

25 Barry, E. S., McManigle, J. E. (2021). A Self-Assessment and Peer Feedback Tool for Leader Development [įsivertinimo ir kolegų grįžtamojo ryšio įrankis lyderio ugdymui]. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 18(4), 1–17. <https://doi.org/10.33423/jlae.v18i4.4605>.

26 Berger, L. P., Luckmann, T. (1999). Socialinis tikrovės konstravimas: žinojimo sociologijos traktatas, p. 7. Pradai.



28. **Taksonomija** – tai speciali sistema, sudaryta iš kategorijų, kurių esmę sudaro tęstinumas<sup>27</sup>.

29. **Vertinimas** – konkretus ir vienareikšmis ugdytojų ar ugdomųjų veiklos ir elgesio kokybės laipsnio nustatymas pagal ugdymo tikslus, uždavinius, mokymosi ir darbo normas.

---

27 Anderson, L. W. (2014). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: a Revision of Bloom's (Pearson new international edition) [Mokymosi, mokymo ir vertinimo taksonomija: Bloomo peržiūra]. Pearson.

## IVADAS

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos (toliau – LKA) veiklos pagrindas yra kariūnų ugdymas, kurio metu aukštojo universitetinio išsilavinimo studijos ir karinis rengimas vykdomi lygiagrečiai – siekiama suteikti įvairiapusių žinių, įgūdžių bei kompetencijų, padedančių visokeriopai saugoti ir ginti Lietuvos Respubliką. Kiekvieno karinio rengimo kurso metu kariūnus stengiamasi kuo labiau priartinti prie realių situacijų, kad rengimas vyktų tarsi tikrame mūšyje (angl. *train as You fight*). Siekiama, kad būsimieji karininkai gebėtų greitai priimti sprendimus ir veikti netikėtose situacijose (Lietuvos karinių pajėgų rengimo doktrina, 2013). Universitetinių studijų metu plečiamas suvokimas ir suteikiama žinių apie pasirinktą civilinį išsilavinimą. LKA išskirtinumas ugdant dviejų sričių (civilinių ir karinių mokslų) specialistus reikalauja kryptingai organizuoti mokymo(si) procesą, kad būsimieji karininkai gebėtų operatyviai veikti ir vykdyti vado funkcijas Lietuvos kariuomenės daliniuose. Baigęs studijas, kariūnas įgyja leitenanto laipsnį, susiduria su naujais profesiniais iššūkiais, reikalaujančiais praktinių žinių ir įgūdžių, bei integruojasi į naują socialinę aplinką, kurioje jam skiriama pavaldinių. Dirbančiam su pavaldžiais kariais leitenantui tenka juos mokyti ir skatinti tobulėti, todėl kiekvienas kariūnas, dar besimokydamas LKA, privalo susipažinti ir įsisavinti pagrindines didaktikos ir metodikos žinias, įgyti supratimą, kaip kryptingai, laikantis pedagogikos ir andragogikos principų, mokyti kitus asmenis.

Karininko mokymo ir mokymosi procesas nenutrūksta baigus LKA, kadangi pagrindinė kariuomenės taikos meto užduotis – „palaikyti aukštą kovinę parengtį, rengtis tarptautinėms operacijoms ir dalyvauti jose“ (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 2022). Aukšta kovinė parengtis yra užtikrinama organizuojant nepertraukiamą karių ugdymo procesą, todėl didelę karininko profesinės veiklos dalį sudaro karių ugdymas ir mokymas. Ugdymo proceso organizavimo ir metodikos žinios bei įgūdžiai yra esminė karininko kvalifikacijos dalis.

Didaktinis tobulėjimas plačiąja prasme aktualus ne tik LKA kariūnams, bet ir personalui. LKA veiklos specifika lemia tai, kad didžioji dalis akademinio ir karinio personalo, atsakingo už kariūnų ugdymą ir mokymą, stokoja metodinių ir didaktinių žinių, kadangi turėti pedagogikos ar edukologijos srities kvalifikaciją, einant instruktoriaus pareigas, nėra privaloma. Pagal Petrą Tarasenką (1998), kariškas mokymas turi būti suderintas su visais bendrosios pedagogikos dėsniais. Atsižvelgiant į tai, kad viena iš Lietuvos karo akademijos veiklos kryptių yra kariūnų ugdymas (aukštasis universitetinis rengimas), pedagogikos, andragogikos ir edukologijos išmanymas plačiąja prasme kiekvienam kariškiui instruktoriui, dirbančiam LKA, turėtų būti privalomas.

Poreikį mokytis būnant LKA instruktoriumi ar dėstytoju nusako pati įstaigos veikla ir kryptis, todėl būtina sudaryti atitinkamas sąlygas kelti kvalifikaciją ne tik darbo, bet ir ugdymo srityje. Instruktoriai, dirbantys švietimo ir rengimo srityje, turi nuolat tobulėti. Mokymasis esant akademinės bendruomenės dalimi tampa svarbiu procesu, kuris

priklauso ne tik nuo pačios institucijos, bet ir nuo individo iniciatyvos tobulėti. Kiekvienas asmuo, dirbantis ugdymo srityje, turėtų imtis iniciatyvos ir planuoti mokymosi procesą, siekdamas nuolatos kelti studijų kokybę (Tight, 2007). Akcentuojant kariškių instruktorių bei dėstytojų mokymo(si) svarbą aukštojoje mokykloje, privalu vadovautis ne tik bendrosios pedagogikos (vaikų ir jaunimo ugdymo), bet ir andragogikos (suaugusiųjų ugdymo) principais – tiek naujiesiems leitenantams, išėjusiems dirbti į Lietuvos kariuomenės dalinius, tiek LKA instruktoriams ir dėstytojams tenka dirbti su jaunimu ir suaugusiais asmenimis.

Vyrauja nusistovėjusi nuomonė, kad pedagogikos mokslas daug dėmesio skiria besimokančiojo mokymui (klasikinė ugdymo paradigma, orientuota į žinių perdavimą). Mokytojas laikomas tarsi šaltiniu, galinčiu perduoti naujas žinias. Toks požiūris atėjęs iš laikų, kai mokytojas, instruktorius ar dėstytojas iš tikrųjų buvo vienintelis žinių šaltinis: informacija nebuvo lengvai prieinama, nes nebuvo interneto, trūko knygų. Šiandien informacija pasiekama itin lengvai: yra internetas, daug įvairių straipsnių, knygų ir t. t. Didesne problema tampa ne informacijos stygius, o tikslingas jos atsirinkimas, nepainiojant faktų, ir gebėjimas kritiškai mąstyti. Dabartinėje švietimo sistemoje, nors ir tobulinamos technologijos, gausu kursų, seminarų, tebevyrauja nuostata, kad pedagogo misija – išdėstyti programos medžiagą. Tačiau galima pastebėti, kad toks mokymo būdas neugdo kritinio mąstymo ar gebėjimo analizuoti informaciją. Šiandieninėje švietimo sistemoje tebetikrinama ugdomųjų atmintis. Ugdant ir vaikus, ir suaugusiuosius, žinių ir informacijos perteikimas tikslingas tuomet, kai norima suteikti bazinių žinių apie dalyką ar veiklą, tačiau vėliau turėtų būti suteikta galimybė tas žinias įprasminti pritaikant jas praktiškai – nenaudojamos ir nepritaikomos žinios greitai pamiršamos, o mokymas netenka prasmės.

Remiantis andragogika, instruktoriaus misija – lydėti besimokantįjį, mokymosi proceso metu nukreipiant jį mokymo(si) tikslo link, o ne mokyti ar tik perteikti teoriją. Andragogika, kaip edukologijos kryptis, išryškina esminius skirtumus tarp vaiko ar jaunuolio ugdymo ir suaugusiojo ugdymo – aktualesni tampa poreikis žinoti, besimokančiojo patirtis, savarankiškumas, pasirengimas mokymuisi, orientacija į sutelktą dalyką ir motyvacija. Suaugęs asmuo turi sukauptos darbinės ir gyvenimiškos patirties, kuria remdamasis gali gretinti naujas ir senas žinias ar įgūdžius, – lyginant jau turimas žinias ir kartu suteikiant naujų, informacija įsisavinama kur kas greičiau ir efektyviau. Dirbant su suaugusiais svarbu, kad mokymas būtų pritaikomas praktiškai darbo srityje. Dėl šios priežasties netikslinga naudoti tik mokymą (žinių perteikimą), kai vyksta tik instruktoriaus ar dėstytojo monologas. Besimokančiojo įsitraukimui į mokymosi procesą pasiekti būtina naudoti aktyviusius į veiklą įtraukiančius mokymo metodus, kurie būtų kuo tiksliau pasirinkti mokomajai medžiagai perteikti. Instruktorius turėtų būti mokomosios veiklos „gidas“, lydintis besimokantįjį mokymosi proceso metu. Jo užduotis tampa ne mokyti, o sukurti terpę, sąlygas ir tinkamą procesą besimokančiojo mokymuisi, kadangi tik per besimokančiojo mokymosi procesą ir realią patirtį galima pasiekti reikiamų ži-

nių ar įgūdžių. Dėl šios priežasties svarbu, kad ugdant jaunimą ir suaugusiuosius būtų remiamasi pedagogikos ir andragogikos principais, kadangi šios dvi kryptys ugdymo prasme yra neatsiejamos ir viena kitą papildančios.

Ugdymo metodikos kompetencijoms tobulinti tiek kariūnams, tiek personalui LKA siūlo Instruktoriaus kursą. Tai yra vienintelis kursas, kurio metu plečiamos būsimų kariūnų didaktinės, metodinės žinios ir ugdymo proceso organizavimo kompetencijos. Pagrindinis kurso siekis, kad ne tik kariūnai, bet ir kiti kariškiai ar civiliai asmenys mokytųsi tapti instruktoriais, įgytų didaktinių, metodinių, pedagoginių bei andragoginių žinių, kurias gebėtų pritaikyti tarnybos metu, darbo veikloje, o baigę šį Instruktoriaus kursą padėtų mokytis kitiems. Šiame ugdymo metodikos leidinyje vartojamos Instruktoriaus kursą einantį asmenį įvardijančios sąvokos: *Instruktoriaus kurso klausytojas, klausytojas, kurso dalyvis, besimokantysis*.

Leidinyje „Ugdymo metodikos pagrindai“ sudarytas remiantis Danijos krašto gynybos mokymo sistema bei metodika, taikoma Instruktoriaus kurso metu, Danijos gynybos instituto išleistu vadovu „Karinio instruktoriaus vadovas“ („*The Military Instructor's Handbook*“) (Gronlung, Sjostedt, 2016), transformacinės lyderystės teorija bei Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Lyderystės ir metodinio rengimo centro metodininkų instruktorių, organizuojančių ir vedančių Instruktoriaus kursą, metodinėmis įžvalgomis ir papildytais metodiniais mokymo(si) modeliais.

Danų karinėje didaktikoje pabrėžiama karių mokymosi svarba: karius reikia mokyti taip, kad jie mokytųsi remdamiesi savo patirtimi, kurios įgyja patys veikdami. **Instruktoriaus kurso tikslas** – suteikti klausytojams žinių, įgūdžių ir bazinių kompetencijų, būtinų pasirengti vadovauti ir vertinti karių mokymo(si) veiklas. **Instruktoriaus kurso siekinys** – vesti užsiėmimus<sup>28</sup> taikant didaktikos principus. Metodinėje medžiagoje vadovaujama LRH ugdymo taksonomija, kuri skirta sudaryti nuoseklų mokymosi procesą ir vertinti besimokančiųjų žinių bei įgūdžių lygį. Taikant patirtinio ugdymo metodologiją ir remiantis Davido Kolbo eksperimentinio mokymosi modeliu, reali praktika derinama su *refleksija ir grįžtamuoju ryšiu* besimokančiųjų grupėje. Tai leidžia kurso klausytojui aktyviai mokytis iš savo klaidų, tobulinti vedamų mokomųjų veiklų (seminarų, pratybų ar kt.) kokybę ir formuoti bazines jų vedimo kompetencijas.

Leidinyje pateikiama ugdymo metodika pritaikoma Instruktoriaus kurso metu, šio kurso eiga yra sudaryta pagal keturis remiančiuosius (agreguotus) mokymo **siekinius**:

1. Paašškinti mokymo ir išmokymo teorinius pagrindus.
  2. Taikyti mokomųjų veiklų (pratybų, seminarų ar kt.) planavimo ir pasirengimo joms pagrindus.
  3. Išmokyti klausytojus pagal pasirinktus mokymo siekinius.
  4. Naudoti (pasitelkti) grįžtamąjį ryšį ir mokymosi rezultatų tobulinimą.
- Šioje metodinėje medžiagoje Instruktoriaus kurso temos suplanuotos nuosekliai,

28 Užsiėmimas – mokomoji veikla: pratybos, seminaras, mokymai ir kt.

remiantis LRH taksonomijos modelio principu. Siekinių reikšminiai žodžiai: „paaiškinti“, „taikyti“, „išmokyti“ ir „naudoti (pasitelkti)“, atitinka tris LRH taksonomijos lygius – žinių, įgūdžių ir kompetencijų. Kiekvienas siekinys papildytas teorija, mokymo metodais ir priemonėmis, kurios naudojamos viso kurso metu. Pateikiamos įžvalgos ir metodų pritaikomumas mokantis tapti instruktoriumi. Instruktoriaus kursas sudarytas taip, kad kiekvienas dalyvaujantis klausytojas turėtų galimybę mokytis praktiškai. Svarbu paminėti, kad kurse vartojama sąvoka *mokymasis* – tai gebėjimas sukurti prasmę, kurios metu atsiranda asmeninių interpretacijų būtent to, ko buvo mokoma kurso metu (Petty, 2008, p. 22). Tam, kad klausytojas ateityje galėtų mokomąją veiklą vesti savarankiškai, privaloma, kad jo metu dalyviai praktiškai ne tik išbandytų, bet ir, nuosekliai praktikuodamiesi, tobulintų ir kartu keistų mokymo(si) procesą.

Kursas sudarytas remiantis socialinio konstruktyvizmo mokymosi teorija. Pagal psichologą ir vieną iš konstruktyvizmo teorijos kūrėjų Jeaną Piaget, asmuo pasaulį pažįsta per savo amžių ir brandą kaupdamas patirtį, kuri konstruoja asmenybę. Konstruktyvizmas – subjekto pažintinių galių vystymas, nulemtas praktinės veiklos (Duoblienė, 2011). Konstruktyvizmo teorijos praktinio mokymosi modelį pagrindžia Johnas Dewey, vystęs pažinimo per patirtį ir problemų sprendimą sistemą, o vėliau – Davidas A. Kolbas, išplėtojęs eksperimentinio (patirtinio) mokymosi modelį, kuriuo buvo remiamasi sudarant Instruktoriaus kursą. Remiantis šiuo modeliu, akcentuojama, kad kurse svarbiausia reali patirtis, refleksija, konceptualusis apmąstymas ir eksperimentas mokantis iš savų bei kitų padarytų klaidų ar gerosios praktikos, sukuriant draugišką ir saugią aplinką, kurioje būtų sudarytos visos galimybės atsiskleisti ir tobulėti.

Nors konstruktyvizmas pagrindžia patirtinio mokymosi esmę, remtis tik juo būtų netikslinga, nes Instruktoriaus kurse išskiriamas svarbus socialinis veiksnys – bendravimas ir bendradarbiavimas su kitais kurso dalyviais, mokantis ne tik iš savo, bet ir iš kitų kurso dalyvių klaidų bei įgytos patirties. Dėl šios priežasties Instruktoriaus kursą puikiai atspindi socialinio konstruktyvizmo mokymosi teorija, kuri orientuota į patirties konstravimą, siejant ją su kitais asmenimis, t. y. sociumu, esančiu aplink besimokantįjį: „Žmogaus savikūra visada ir neišvengiamai yra socialinis vyksmas. Žmonės kartu kuria žmogiškąją aplinką, visus jos socialinius, kultūrinius ir psichologinius darinius“ (Berger, Luckmann, 1999, p. 71). Socialinis konstruktyvizmas – tai žinios apie socialinį pasaulį. Šios žinios per patirtį yra socialiai sukonstruotos žmonių grupių, tačiau nėra suteiktos ar duotos (Maslauskaitė, 2008). Instruktoriaus kurse socialinės veiklos konstravimas ir patirtis įneša stiprų indėlį į kurso dalyvio mokymosi procesą. Dalyviai mokosi per įgytą patirtį ir refleksiją, gaudami grįžtamąjį ryšį iš kitų kurso dalyvių. Refleksija ir grįžtamasis ryšys sustiprina dalyvių socialinių ir kognityvinių žinių bei patirties konstravimą.

Instruktoriaus kurso mokymo(si) procesas intensyvus – keturias dienas nuosekliai organizuojamos praktinės mokomosios veiklos, remiantis atitinkamais mokymo metodais ir LRH taksonomijos išmokimo lygiais. Pamatinis kurso akcentas – dalyvio motyvacija, kuri skatinama naudojant atvirojo tipo grįžtamojo ryšio techniką, formuojamąjį-

ugdomąjį vertinimą (kai stebimas dalyvio gebėjimas taisyti savo klaidas ir įsiklausyti į kitų dalyvių grįžtamąjį ryšį), laisvą eksperimentavimą, pasirenkant skirtingus mokymo metodus, taip sukuriant saugią mokymosi aplinką, kur klaidos vertinamos kaip investicija į naują suvokimą. Tam, kad instruktorius galėtų kiekvienam kurso dalyviui skirti individualaus dėmesio ir stebėti jo pažangą patirtinio mokymosi procese, dalyviai suskirstomi į mažas grupes (vienoje grupėje – ne daugiau kaip 6 dalyviai ir instruktorius). Kursas sudarytas taip, kad instruktorius visuomet turėtų laisvės ir gebėtų veikti pagal susidariusią situaciją (jei instruktorius mato, jog situacija reikalauja išskirtinio dėmesio ar žinių gilinimo, nepraleidžia to ir stengiasi padėti kurso dalyviams įsisavinti mokomąją medžiagą).

Šiame leidinyje turinys ir eiga pateikti pagal Instruktoriaus kurso dienų eiliškumą – aprašomi naudojami metodai, priemonės ir jų pritaikomumas, pateikiama, kaip „Ugdymo metodikos pagrindai“ pritaikomi praktiškai Instruktoriaus kurso metu. Žinios pateikiamos palaipsniui – kiekvieną dieną dalyviai gauna naujos teorijos, kad galėtų sutelkti dėmesį į naują medžiagą ir ją tikslingai pritaikyti praktikoje. Pirmąją ir antrąją kurso dieną teorinės medžiagos pateikiama daugiausiai, kad kurso dalyviai galėtų tikslingai taikyti pateiktą informaciją mokomosiose veiklose. Kitomis dienomis teorijos pateikiama kur kas mažiau, kad kurso dalyviai galėtų susikcentruoti į mokomųjų veiklų organizavimą ir praktinį vedimą. Rengiantis tapti instruktoriumi, leidinį rekomenduojama perskaityti nuo pradžios iki pabaigos, norint nuosekliai suprasti mokymo ir mokymosi procesą, tačiau medžiagą galima skaityti ir atskiromis dalimis, norint pagilinti žinias įgyvendinant konkretų siekinį ar suprasti, kaip pritaikomos konkrečios priemonės ar metodai.

Leidinyje „Ugdymo metodikos pagrindai“ skirtas parengti būsimus instruktorius ir padėti tobulėti esamiems instruktoriams, t. y. suteikti jiems didaktinių, metodinių žinių bei įgūdžių, reikalingų tikslingo mokymo(si) ir jo organizavimo procese. Šią metodinę medžiagą rekomenduojama naudoti Instruktoriaus kurso metu, kai yra poreikis labiau įsigilinti į pačią metodiką ir jos pritaikymo galimybes. Baigus šį kursą ir rengiantis savarankiškai vesti mokomąsias veiklas bei organizuoti mokymo(si) procesą, metodinės medžiagos skaitymas nesuteikia tinkamų kompetencijų, reikalingų instruktoriaus funkcijoms atlikti. Tam, kad instruktorius būtų pasiruošęs mokyti, privaloma baigti Instruktoriaus kursą ir jo metu įgyti reikiamos praktikos. Metodinė medžiaga suteikia gilesnį suvokimą apie didaktiką, įgyjamas gilesnis suvokimas apie kurso metodikos sudarymą.

## INSTRUKTORIAUS KURSO KLAUSYTOJŲ MOKYMOSI REZULTATAI

**Mokymo(si) rezultatai.** Mokymosi pasiekimų lygiai yra sudaryti remiantis Europos saugumo ir gynybos koledžo patvirtintu kariuomenės karininkų sektorinės kvalifikacijos aprašu „Sektorinės kvalifikacijos sistema karininko profesijai“ (1 ir 2 d., 2021) (angl. *Sectoral Qualifications Framework for the Military Officer Profession* (SQF-MILOF, Vol. 1<sup>29</sup>, SQF-MILOF, Vol. 2<sup>30</sup>). Šis dokumentas reglamentuoja pagrindines Vakarų valstybių kariuomenių karininkų kompetencijas. Viena jų – „karininkas, kaip besimokantysis, ir ugdytojas / instruktorius“ (angl. *officer as learner and teacher / coach*). Klausytojai, baigę kursą, įgis toliau išvardytų žinių, įgūdžių ir kompetencijų (žr. 1 lentelę).

**1 lentelė.** *Kurso klausytojų įgyjamos žinios, įgūdžiai ir kompetencijos (pagal SQF-MILOF, Vol. 1 ir Vol. 2)*

Lygiai	1 lygis EQF 5	2 lygis EQF 6	3 lygis EQF 7
<b>Žinios</b>	Įvairiapusiškos kariuomenės mokymo proceso organizavimo žinios.	Aukštesnio lygio mokymo ir mokymosi metodikos žinios, pritaikomos atskiriems asmenims ir kariniams vienetams.	Specializuotos žinios ir mokymo metodai, reikalingi parengti ginkluotąsias pajėgas veikti modernioje, sudėtingoje aplinkoje. Išplėstinės karinio rengimo ir švietimo sistemų žinios, taikomos nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu.
<b>Instruktoriaus kurso remiantieji mokymo siekiniai</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atskirti mokymo ir išmokymo sampratas.</li> <li>2. Paaiškinti Johari langą, Davido Kolbo rato ir Mokymosi piramidės teorijas.</li> <li>3. Naudoti klausimų pateikimo techniką.</li> <li>4. Atskirti išmokimo ženklus ir vertinimo būdus.</li> <li>5. Paaiškinti septynias instruktoriaus savybes.</li> <li>6. Apibūdinti sisteminį požiūrį į ugdymą (toliau – SAT (angl. <i>Systems Approach to Training</i>) ir SAT sistemos etapus.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naudoti mokomosios veiklos (seminaro, pratybų) struktūrą ir planą-konspektą.</li> <li>2. Atskirti įvairius mokymo metodus ir vertinti jų taikymą mokymo(si) procese.</li> <li>3. Atskirti refleksijos ir grįžtamojo ryšio aktualumą mokymo(si) procese.</li> <li>4. Naudoti inovatyvias pagalbines mokymo priemones.</li> <li>5. Paaiškinti siekinio pritaikymą remiantis SAT sistema.</li> </ol>	Naudoti LRH taksonomijos teorijas ir taikyti mokymo siekinio sudarymo techniką.

29 [https://esdc.adlunap.ro/goto.php?target=file\\_83568\\_download&client\\_id=esdc](https://esdc.adlunap.ro/goto.php?target=file_83568_download&client_id=esdc)

30 [https://esdc.adlunap.ro/goto.php?target=file\\_83567\\_download&client\\_id=esdc](https://esdc.adlunap.ro/goto.php?target=file_83567_download&client_id=esdc)

<b>Igūdžiai</b>	Gebėjimas vystyti ir paaiškinti konkrečių karinių užduočių ir veiksmų įgyvendinimo planus.	Gebėjimas planuoti, kurti, įgyvendinti ir įvertinti karinį rengimą, naudojant skirtingus mokymo metodus, formas bei priemones.	Gebėjimas planuoti ir vykdyti mokomąją / mokymo(si) veiklą skirtingų pajėgų rūšių tikslinėms auditorijoms, atsižvelgiant į identifikuotus poreikius.
<b>Instruktoriaus kurso remiantieji mokymo siekiniai</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pa(si)rengti išmokymo veiklų planą-konspektą ir mokymo(si) vietą.</li> <li>2. Taikyti mokomosios veiklos struktūrą vedant seminarus, pratybas ir kt.</li> <li>3. Naudoti refleksijos ir grįžtamojo ryšio technikas.</li> <li>4. Tobulinti asmenines instruktoriaus savybes.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planuoti ir vesti mokymosi veiklas (seminarus, pratybas ir kt.).</li> <li>2. Taikyti įvairius mokymo metodus.</li> <li>3. Naudoti pagalbines mokymo priemones.</li> <li>4. Taikyti įvairius išmokymo vertinimo būdus.</li> </ol>	Taikyti LRH taksonomijos teorijos žinias, gebėti sudaryti mokymo siekinį.
<b>Kompetencijos (atsakomybė, savarankiškumas)</b>	Gebėjimas reflektuoti ir vystyti asmeninį ir komandos ar pavaldaus vieneto narių veiklos efektyvumą.	Gebėjimas priimti atsakomybę už pavaldinių pedagoginio ir profesinio tobulėjimo skatinimą. Remti pavaldinius, didinant jų veiklos efektyvumą, skatinti bendradarbiavimo ir profesinio tobulėjimo atmosferą.	
<b>Instruktoriaus kurso remiantieji mokymo siekiniai</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pasiiekti mokomųjų veiklų metu keliamus siekinius.</li> <li>2. Aktyviai taikyti refleksijos ir grįžtamojo ryšio technikas.</li> <li>3. Nuolat tobulinti instruktoriaus kompetencijas.</li> </ol>	Savarankiškai pasirengti seminarų, pratybų ar kt. planus-konspektus ir pagal juos atlikti mokomąsias veiklas.	





## VERTINIMAS

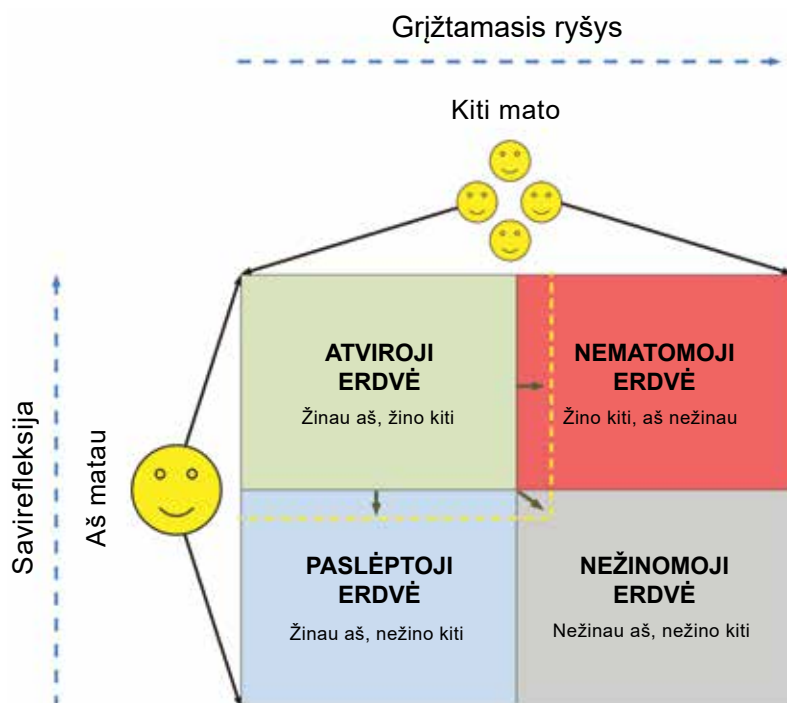
1. Klausytojai vertinami „įskaityta“ arba „neįskaityta“.
2. Pasibaigus Instruktoriaus kursui, baigiamasis egzaminas nelaikomas, kurso metu nevykdomas testavimas. Klausytojų pažanga viso kurso metu vertinama individualiai.
3. Klausytojai, vedę keturias mokomąsias veiklas (pvz., seminarus, mokymus ar pratybas) bei pasiekę kurso išskeltus siekinius, vertinami „įskaityta“. Jie turi būti pasiekę 1-ą, 2-ą ir 3-ią žinių ir įgūdžių lygius, o jų kompetencijos atitikti 1-ą ir 2-ą lygius (žr. 1 lentelę). Jiems išduodamas kurso baigimo pažymėjimas.
4. Sėkmę kurso metu lemiantys kriterijai:
  - 4.1. parengtas mokymo planas ir vestos 4 mokomosios veiklos (seminarai, pratybos ar kt.);
  - 4.2. pasiekti mokomųjų veiklų metu išskelti siekiniai;
  - 4.3. taikyta mokymo planuose-konspektuose numatyta mokomosios veiklos struktūra;
  - 4.4. mokomųjų veiklų (seminarų, pratybų ar kt.) metu stengtasi išlaikyti plane numatyto laiko, skirto įvairioms užduotims atlikti, kontrolę (galima 10 proc. paklaida);
  - 4.5. įvertintas ir užtikrintas mokomųjų veiklų (seminarų, pratybų ar kt.) saugumas;
  - 4.6. nuolat taikomas ir aktyviai teikiamas grįžtamasis ryšys kolegoms.
5. Klausytojai, neįvykdę kurso keliamų reikalavimų, vertinami „neįskaityta“.
6. Kurso pabaigoje instruktorius individualiai su kurso klausytojais aptaria pasiekimus ir tobulėjimo gaires.

## Susipažinimas ir prisistatymas. Johari langas

### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Instruktorius kursas pradamas nuo susipažinimo su jo dalyviais ir kurso pristatymo. Pristatomas kurso formatas, dalyvių užimtumas ir įsitraukimas į mokymo(si) procesą, metodologija, akcentuojama kurso praktinių veiklų svarba, išskiriama, kad praktinis pritaikumas suteikia galimybę konstruoti ir kaupti asmeninę patirtį konkrečioje veikloje.

Pristatęs Instruktoriaus kursą (trumpą kurso reziumė), instruktorius kurso dalyvius supažindina su pirmąja mokymosi veikla. Kurso klausytojams duodama užduotis nupiešti plakatą, kuriame jie turi papasakoti apie save: pagrindiniai įvykiai, profesiniai pasiekimai, pomėgiai, ateities planai ir kt. Pirmiausia instruktorius klausytojams parodo savo plakatą, po to paeiliui visi kurso dalyviai pristato savo plakatus. Po visų pristatymų instruktorius atkreipia dėmesį į teigiamus klausytojų gebėjimus ir savybes. Antroje dalyje instruktorius duoda individualią užduotį – surašyti savo, kaip kurso klausytojo, lūkesčius, ko tikisi kursų metu iš mokymo proceso ir kokius rezultatus norėtų pasiekti. Kurso dalyviams prisistačius ir pristačius individualius lūkesčius, instruktorius gautą informaciją sugretina su Johari lango metodu.



Johari langas – 1955 m. Josepha Lufto ir Harringtono Inghamo sukurta priemonė, padedanti žmonėms suprasti save ir savo santykius su kitais.

1 pav. Johari langas (Lyon, 2020)

1955 m. psichologai Josephas Luftas ir Harringtonas Inghamas sukūrė Johari lango metodą. Šis metodas naudojamas kaip priemonė geriau pažinti bei suprasti save ir savo santykius su aplinkiniais. Metodo pagrindinė idėja – skatinti bendravimą, asmeninį tobulėjimą ir gerinti savęs pažinimą. Johari langas sudarytas iš keturių kvadratų, kuriuose aprašomos skirtingos asmens pažinimo zonos: *atviroji erdvė*, *nematomoji erdvė*, *paslėptoji erdvė* ir *nežinomoji erdvė* (Lyon, 2020) (žr. 1 pav.).

Johari lango **atvirosios erdvės** zonoje („žinau aš, žino kiti“) išskiriamos asmens kompetencijos, savybės ir elgsena, žinomos ir matomos tiek pačiam asmeniui, tiek kitiems dalyviams. Pavyzdžiui, asmuo, tiriantis save pagal Johari lango metodą, žino ir įvardija, kad jis yra geras šaulys, ir kiti asmenys taip pat tai žino. Tai akivaizdi kompetencija, kuri yra matoma ir suprantama tiek pačiam, tiek kitiems dalyviams.

Johari lango **nematomosios erdvės** zonoje („žino kiti, aš nežinau“) išskiriamos asmens kompetencijos, savybės ir elgsena, kurios yra aiškios ir matomos kitiems, tačiau nėra žinomos pačiam asmeniui. Pavyzdžiui, kalbantis asmuo nežino, kaip girdimas jo balsas, o kiti jį gali apibūdinti. Taigi, kas yra suvokiama kitiems, bet nežinoma pačiam asmeniui.

Johari lango **paslėptosios erdvės** zonoje („žinau aš, nežino kiti“) išskiriamos asmens kompetencijos, savybės ir elgsena, kurios žinomos pačiam asmeniui, tačiau nežinomos kitiems. Pavyzdžiui, asmuo laisvalaikio lanko kovos menų treniruotes, bet kiti to nemato ir apie tai nežino. Taigi, tai asmens kompetencijos, savybės ir elgsena, kurios yra žinomos tik pačiam asmeniui, bet ne aplinkiniams.

Johari lango **nežinomosios erdvės** zonoje („nežinau aš, nežino kiti“) išskiriamos asmens kompetencijos, savybės ir elgsena, kurios yra nežinomos nei pačiam asmeniui, nei kitiems. Pavyzdžiui, asmuo nežino, ar jis įveiktų kliūčių ruožą, kiti taip pat negali to nei patvirtinti, nei paneigti (Gronlung, Sjostedt, 2016). Tai savybės ir elgsena, kurios dar nėra atrastos nei aplinkinių, nei paties asmens.

Instruktoriaus kurse Johari langas pasitelkiamas kaip priemonė dalyviams supažindinti su keturiomis skirtingomis zonomis, kurios atskleidžia individų asmenines savybes: kokių savybių turi patys dalyviai ir kokių savybių bei kompetencijų turi kiti asmenys. Metodas skirtas pažinti savo santykius su savimi ir kitais, tapti geresniu vadu ar instruktoriumi. Svarbiausias šio metodo tikslas – plėsti dalyvių atvirosios erdvės zoną, kad asmuo atrastų ir atskleistų savo ir kitų naujus gebėjimus. Metodas yra naudingas Instruktoriaus kurso grupių dinamikai ir atmosferai. Praktiškai pritaikant metodą, sudaromas palankus mikroklimatas tarp auditorijos ir instruktoriaus – atsiranda daugiau pasitikėjimo, pagarbos ir supratingumo. Metodškai grupės asmenų buvimas atvirosios erdvės zonoje leidžia laisviau bendrauti, paaiškėja daugiau faktų, emocijų ir motyvacijos aspektų. Naudojant šį metodą, į pagalbą pasitelkiamas grįžtamasis ryšys, refleksija ir savirefleksija. Šie elementai padeda kurso klausytojams geriau pažinti besimokančių asmenų grupės nematomąją ir nežinomąją erdves.

Atviroji ir paslėptoji erdvės atveriamos padedant savirefleksijai – tai erdvės, kurias žino pats besimokantysis. Dalyvaudamas naujuose kursuose ar pratybose ir atlikdamas saviref-

leksiją, kuri susijusi su asmenine patirtimi bei elgesiu, kurso dalyvis išplečia savęs suvokimo ribas. Atviroji ir nematomoji erdvės plečiamos grįžtamojo ryšio metu, kai kiti kurse dalyvaujantys klausytojai suteikia naujos informacijos apie kurso dalyvio atliktą veiklą. Suteikiant grįžtamąjį ryšį kurso klausytojui gali atsiskleisti nematomoji erdvė, kai pats kurso dalyvis nežino turįs tam tikrų asmeninių savybių ar elgesio modelių, tačiau, jam vedant mokomąją veiklą, jie pasireiškia ir tampa matomi kitiems kurso klausytojams (žr. 1 pav.). Kuo labiau didinama atviroji erdvė, tuo labiau mažėja kitos erdvės. Taip kiekvienas kurso klausytojas gali atrasti visiškai naujų savo savybių ir dar geriau pažinti save bei kitus dalyvius.

Johari lango metodas tampa mokomąja priemone, padedanti atskleisti ir vizualiai parodyti, kokioje Johari lango zonoje esamu metu yra kurso dalyviai. Pasibaigus mokomajai veiklai, kiekvienas grupės dalyvis suteikia grįžtamąjį ryšį būsimajam instruktoriui, vedusiam veiklą. Teikiant grįžtamąjį ryšį atsiskleidžia instruktoriaus gebėjimai, kurių jis nežinojo turįs, pavyzdžiui, sklandus viešasis kalbėjimas. Tačiau gali nutikti ir atvirkščiai – vedusiam mokomąją veiklą dalyviui (būsimajam instruktoriui) gali atrodyti, kad jis jaudinasi ir nerišliai išdėstė mintis, tačiau, pasitelkus grįžtamąjį ryšį, gali paaiškėti, jog kiti kurso dalyviai nieko panašaus nepastebėjo.

Taigi, kurso dalyviai, analizuodami patirtį ir taikydami Johari lango metodą, sužino naujos informacijos tiek apie save, tiek apie kitus kurse dalyvaujančius asmenis.

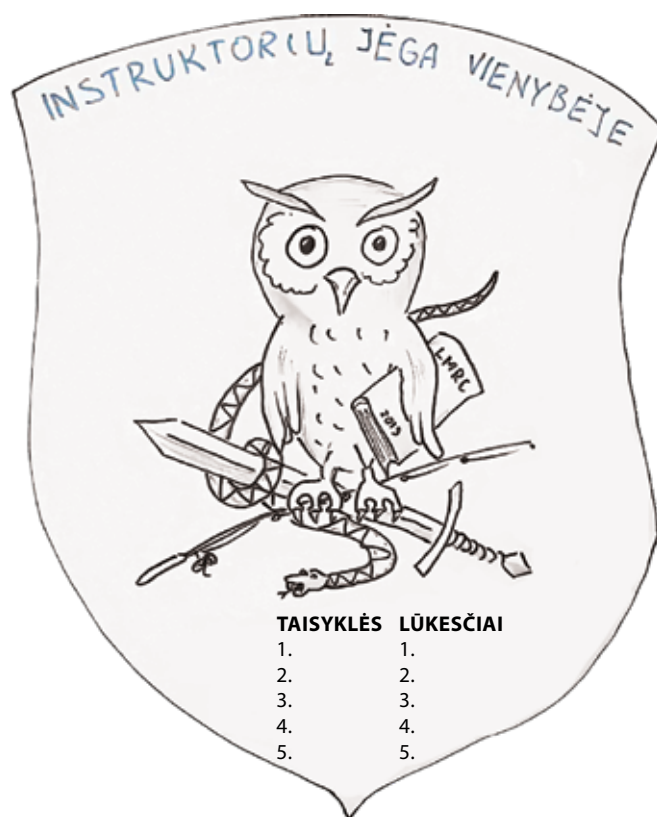


Johari lango mokymosi veikla Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotrauka

## Grupės ženklo kūrimas

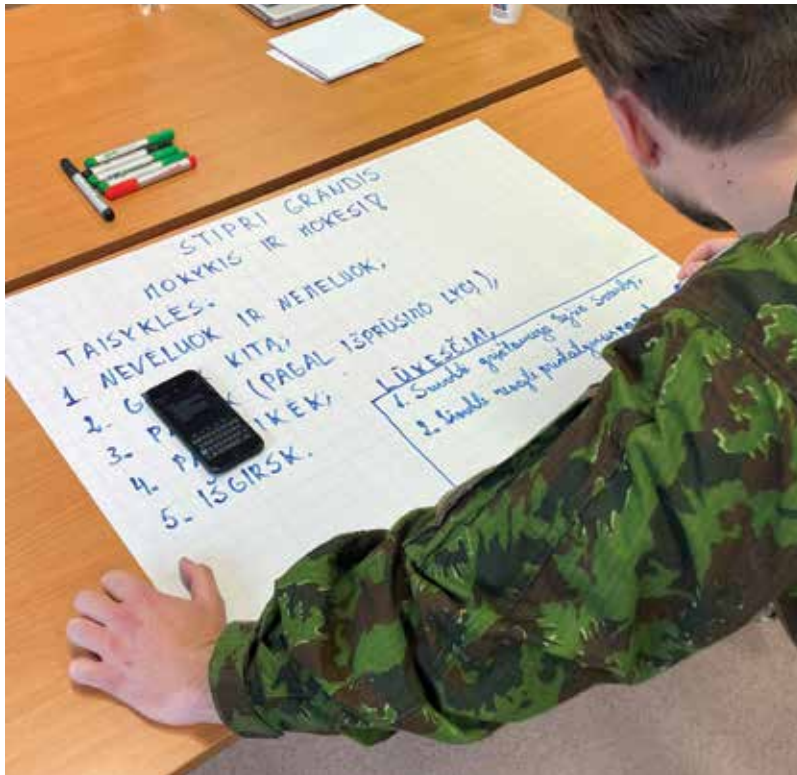
### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Susipažinę su Johari lango metodu, kurso dalyviai gauna pirmąją grupės užduotį – parengti „grupės ženklą“ (plakatą), kuriame turi būti grupės simbolis, *moto*, išdiskutuoti penki svarbiausi grupės lūkesčiai ir penkios bendradarbiavimo taisyklės. Ši užduotis skirta kurso dalyviams kiek artimiau susipažinti, nusistatyti bendras savaitės darbo taisykles, kurių privalės laikytis kurso metu. Atlikę užduotį, grupės nariai instruktoriui pristato plakato sudedamąsias dalis. Instruktorius akcentuoja taisyklių laikymosi svarbą, aptaria lūkesčius ir, jei reikia, pabrėžia, ar jie gali būti įgyvendinti kurso metu, ar reikia juos koreguoti.



**2 pav.** Grupės ženklo pavyzdys<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Sukurta Instruktoriaus kurso metu.



Pirmoji užduotis Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotrauka

Svarbu padėti dalyviams suprasti, kad grupėmis atliekamos užduotys tampa svarbiu akcentu mokymosi procese, kadangi mokymosi procesas yra veikiamas tiek asmeninės, tiek kitų asmenų, kartu dalyvaujančių kurse, patirties (Gronlung, Sjostedt, 2016). Instruktorius turėtų leisti grupei dirbti savarankiškai, nedaryti įtakos jų nuomonei ar priimamiems sprendimams. Tačiau svarbu, kad jis stebėtų grupės darbą, t. y. analizuotų, kaip sekasi dalyviams kartu priimti sprendimus ir kiek grupės narių įsitraukia į bendrą veiklą. Jei instruktorius pastebi, jog, pavyzdžiui, kuriant grupės ženklą, atsiranda į šią veiklą neįsitraukiančių narių, būtina, kad užduoties aptarimo metu jis atkreiptų dėmesį, kaip vyko grupės darbas, pirmiausia pasiteiraudamas kurso dalyvių nuomonės ir galiausiai pasidalindamas mintimis, ką pavyko išvelgti iš šalies stebint kurso klausytojų veiklą. Grupės sukurti mokymosi produktai (plakatai, piešiniai ir kt.) pakabinami mokymosi patalpoje, kad dalyviai viso kurso metu galėtų matyti, kaip pavyksta laikytis nusistatytų grupės taisyklių.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors kursą baigę klausytojai dirbs savarankiškai, kurso metu atliekant užduotis, formuojama komanda, kadangi mokymosi procesas priklauso ne tik nuo individualios klausytojo patirties, bet ir nuo kitų klausytojų patirties.



# 1. MOKYMO SI IR IŠMOKIMO TEORINIAI PAGRINDAI

## INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIŘĖS

Kurso pradžioje dalyviai supažindinami su teorija: sąvokomis, metodais, pagalbinėmis priemonėmis bei schemomis, kurios padeda tikslingai ir struktūruotai organizuoti mokymosi procesą. Instruktorius teorinę medžiagą pateikia pasitelkdamas mokymo organizavimo metodus bei formas. Teorija pateikiama per užduotis, kurių metu dalyviai patys turi mokytis ir ieškoti atsakymų. Instruktoriaus pareiga suplanuoti užduotis taip, kad į mokymosi procesą būtų įtraukta visa grupė ir kad būtų sudarytos sąlygos pasiekti vienodą kiekvienos dėstomos temos žinių lygį. Teorinę dalį dėstantis instruktorius visuomet turi akcentuoti esminius aspektus, kad kurso dalyviai įgytų panašų supratimą. Svarbu pabrėžti tai, kad neturėtų vykti tik toks mokymas, kai mokymo procese aktyvus instruktorius, o kurso klausytojai klauso ar stebi – mokymuisi turėtų būti sukurtos sąlygos ir situacijos, kai kurso dalyvis pats turi imtis iniciatyvos išmokimui pasiekti.

Pirmiausia kurso dalyviai supažindinami su trimis esminėmis sąvokomis: *mokymu*, *mokymusi*, *išmokimu*. Tam, kad šios sąvokos būtų suprastos, besimokančiuosius galima suskirstyti į grupes. Kiekvienos grupės galima paprašyti išsiaiškinti po vieną pateiktą sąvoką. Susipažinę su sąvokomis, dalyviai vieni kitiems pristato, ką pavyko atrasti. Galiausiai instruktorius apibendrina pagrindinius šių sąvokų aspektus ir jų tarpusavio ryšį bei svarbą. Instruktoriumi sudarius sąlygas, kad patys kurso dalyviai atrastų informaciją, sukuriamas mokymasis, kai klausytojai patys įdeda pastangų, kad suprastų esminius studijuojamo atvejo skirtumus. Instruktoriumi privalu apibendrinti ir suvienodinti informaciją, stebėti mokymosi procesą, kuris po mokomosios veiklos turėtų būti aptartas. Būtent tokiu mokymo(si) principu organizuojamos Instruktoriaus kurso mokomosios veiklos, kurios gali turėti daug skirtingų pateikimo formų ir būdų, tačiau pats svarbiausias aspektas, kad mokomoji veikla (pratybos, seminarai ir kt.) būtų suorganizuota taip, kad kurso dalyviai turėtų galimybę mokytis patys.

### 1.1. Mokymo, mokymosi ir išmokimo sąvokos ir jų ryšys

Mokymas – tai vadovavimas mokymuisi ir, pasak L. Jovaišos, tikslingas, nuoseklus ugdytojo ir besimokančiųjų veikimas, stimuliuojantis ir organizuojantis pažintinę ir praktinę veiklą (Jovaiša, 2007). Mokymo sąvoka nusako, kad dėstytojas, mokytojas ar instruktorius moko kitus: skaito paskaitą, pranešimą, dėsto mokomąją medžiagą. Dalyvis taip pat gali įsitraukti į praktinę veiklą, tačiau pati veikla gali būti atliekama pasyviai, t. y. praktiniai veiksmai atliekami atkartojimo principu, nesigilinant į esmę. Mokymo metu aktyvus yra instruktorius, kadangi jis perteikia žinias ar įgūdžius, o besimokantysis lieka klausytojas.

Mokymasis – svarbiausia besiformuojančios asmenybės veiklos rūšis, kurios metu asmenybė įvairiapusiškai ir sparčiai vystosi. Būdingiausias mokymosi bruožas yra organizuota ir planuota ugdytojo ir (ar) besimokančiojo vadovaujama veikla (Rajeckas, 1999). Mokymasis priklauso ne tik nuo instruktoriaus organizuojamo mokymo proceso,

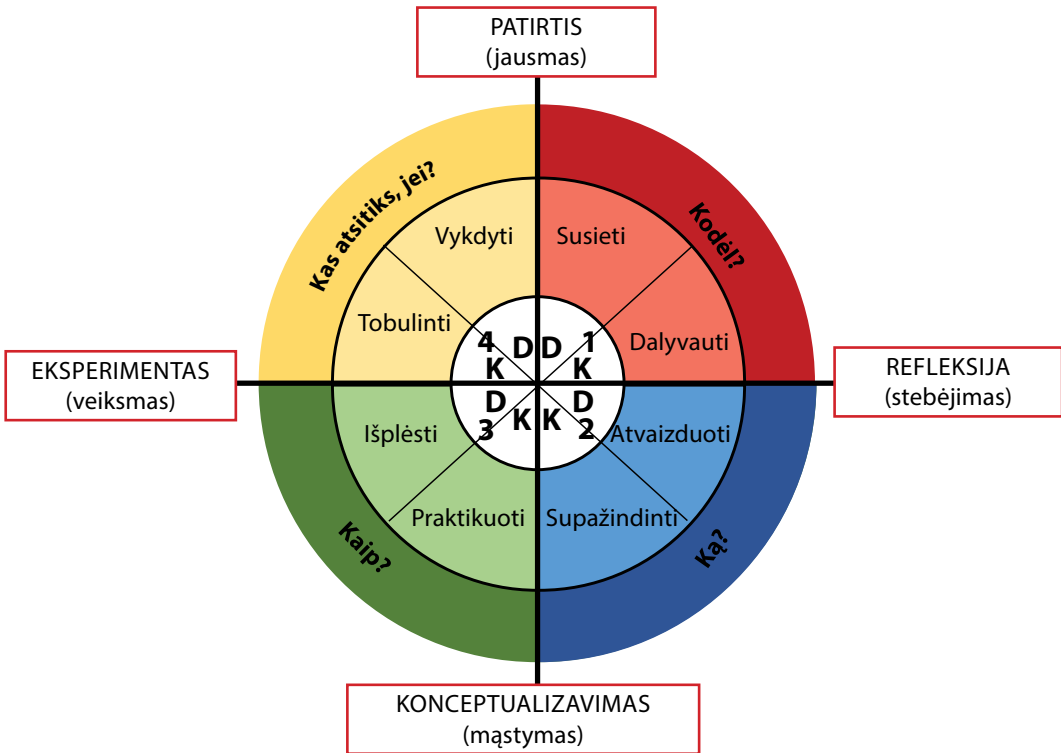
bet daugiausia nuo individo noro mokytis ir išmokti. Mokymasis, kaip sąvoka, savaime suponuoja besimokančiojo iniciatyvą ir pastangas pasiekti išmokimą.

Išmokimas – tikslingas žmogaus psichinės ir fizinės veiklos arba elgesio kitimas, esant tai pačiai situacijai, kuri atsiranda per ankstesnę veiklą arba elgesį. Išmokimui priskiriami kitimai, kuriuos sukelia ne įgimtos organizmo ypatybės, bet ankstesnė veikla, ankstesni besimokančiojo kontaktai su stimuliuojančia situacija (Kisinas, 2000a). Išmokimas – tai mokymosi rezultatas, informacijos išlaikymas ilgalaikėje atmintyje.

Šių sąvokų supratimas leidžia Instruktoriaus kurso klausytojams užsibrėžti tinkamus tikslus ir suprasti, kaip juos pasiekti. Mokymo, mokymosi ir išmokimo sąvokos tiek kurso dalyviui, tiek instruktoriui parodo, ko siekiama mokomosios veiklos metu. Analizuojant sąvokas mokymosi procese, svarbiausiu akcentu tampa išmokimas, tačiau jis yra neįmanomas be mokymosi. Mokymasis – nuolatinis besimokančiojo naujų ir anksčiau įgytų žinių įsisavinimo procesas, o mokymas sudaro sąlygas jam atsirasti, tačiau nelemia išmokimo. Išmokimas yra tiesioginis mokymosi proceso padarinys. Nesant mokymo, bet esant mokymuisi išmokimas gali būti pasiektas. Tačiau jei nebus mokymosi, o bus tik mokymas, išmokimas ne visada gali būti pasiektas, todėl pagrindinė instruktoriaus užduotis yra sudaryti sąlygas mokymuisi, kad būtų pasiektas išmokimas.

Siekiant rezultato – išmokimo, mokymasis yra esminė šio proceso dalis. Mokymosi procese pabrėžiama, kad aktyviausias turi būti pats besimokantysis, o ne instruktorius. Instruktoriaus užduotis – sudaryti palankias sąlygas ir pateikti užduotis, kurios įtrauktų kurso klausytoją į mokymosi procesą. Instruktorius šiuo atveju lieka kaip pagalbininkas mokymosi procesui įgyvendinti ir tikslui bei siekiniams pasiekti. Kurse akcentuojama, kad galutinis rezultatas, kuris turėtų būti pasiektas klausytojo, yra būtent išmokimas – neužtenka vien mokyti ar mokytis. Išmokimas mums parodo, kaip buvo organizuojamas mokymo ir mokymosi procesas ir ar jis pavyko.



3 pav. „4 MAT“ modelis<sup>32</sup>

Siekiant suprasti, iš ko susideda išmokimas ir kokius veiksmus norint išmokyti reikia įgyvendinti, galima pasitelkti „4 MAT“ modelį (žr. 3 pav.). Modelis sukurtas Bernice'o McCarthy 1980 metais. Jis pagrindžia dešiniojo bei kairiojo smegenų pusrutulių dominavimą atliekant mokymo(si) veiksmus. „4 MAT“ modelis suteikia mokytojams ir instruktoriams būdą sistemingai mokyti kitus, kad būtų pasiektas išmokimas. Instruktorius vaidmuo keičiasi pereinant per „4 MAT“ mokymosi ciklą. Pagal „4 MAT“ modelį, instruktorius yra aktyvesnis pirmose dviejose „4 MAT“ ciklo mokymosi srityse: „Kodėl?“ ir „Ką?“, nes jo tikslas yra įtraukti besimokančiuosius į dialogą ir diskusijas, tačiau besimokantysis paprastai aktyvesnis srityse „Kaip?“ ir „Kas atsitiks, jei?“, kai turi pritaikyti mokymąsi realiose gyvenimo situacijose ar kontekstuose.

„4 MAT“ modelio centre (žr. 3 pav.), baltame apskritime, ties kiekviena sritimi, parodyta, kuris smegenų pusrutulis įtrauktas į mokymosi veiklą. Mokymasis apima sąveiką tarp dešiniojo ir kairiojo smegenų pusrutulių. Kairysis pusrutulis geriausiai veikia pagal struktūrą, seką – apdorojimo procese dalis telkia į visumą. Žmogus, turintis dominuojantį kairįjį smegenų pusrutulį, mėgsta sudaryti grafikus, planus, struktūrą, atlieka darbus pagal sąrašą (pirmenybė teikiama kalbai, nuoseklumui), nagrinėja elementus, skaičius. Nuoseklumas būdingas ir mokantis, todėl turintiems dominuojantį kairįjį smegenų pus-

32 „4 MAT“ (n. d.). <https://4mat4learning.com.au/what-is-4mat/>

rutulį asmenims sekasi tikslieji mokslai, ypač kai mokymasis organizuojamas vadovaujantis logine seka. Kairysis smegenų pusrutulius veikia, kad analizuotų ar suskaidytų informaciją (Teresevičienė ir kt., 2004).

Dešinysis smegenų pusrutulius veikia pirmiausia apimdamas visumą, bendrą vaizdą, „kuria“ metaforas, yra atsakingas už kūrybiškumą. Dominuojančio dešiniojo smegenų pusrutulio atstovams svarbu matyti bendrą vaizdą. Jei besimokantysis dalyvauja paskaitoje, tai jos metu turėtų būti aiškiai pristatyta tema, tikslai, uždaviniai, kad klausytojas žinotų, ko laukti ir ką galiausiai po mokomosios veiklos žinos ar gebės padaryti. Kitu atveju šio tipo žmonėms atidžiai iki galo išklausti paskaitą gali būti sudėtinga. Jie mokydamiesi mėtosi nuo vieno darbo prie kito, nekuria dienotvarkių ar struktūros (Teresevičienė ir kt., 2004). Dešiniojo ir kairiojo smegenų pusrutulių sąveika yra labai svarbi aukštesniam mokymosi ir mąstymo lygiui pasiekti. Jų sąveika suteikia gilesnį supratimą ir skatina kūrybišką raišką bei problemų sprendimą. Todėl besiruošiant mokomosioms veikloms, pvz.: seminarams, pratyboms, svarbu, kad būtų panaudota kiekviena iš šių mokymo(si) galimybių: „susieti“, „dalyvauti“, „atvaizduoti“, „supažindinti“, „praktikuoti“, „išplėsti“, „tobulinti“, „vykdyti“. Visas modelis yra abiejų smegenų pusrutulių integravimo seka, kuri turi įtakos natūraliam mokymosi ciklo vystymuisi. Kad vyktų tikras mokymasis, turi būti nagrinėjamos visos mokymosi ciklo dalys, pradedant nuo pirmosios („Kodėl?“) ir paeiliui pereinant iki ketvirtosios („Kas atsitiks, jei?“), atsakant į pagrindinius mokymosi ciklo dalių klausimus:

Kodėl? – atlikdamas šią mokymosi ciklo dalį bei atsakydamas į klausimus, kodėl besimokančiajam tai svarbu, kodėl kurso dalyvis turi apie tai žinoti, instruktorius privalo susieti temą su jos aktualumu kurso klausytojui, t. y. padėti jam suprasti, kodėl svarbu dalyvauti kurse;

Ką? – atlikdamas šią mokymosi ciklo dalį bei atsakydamas į klausimus, ką turėtų žinoti, ką pasitelkti, kad kurso dalyvis pasiektų mokymo(si) tikslą, instruktorius turi supažindinti klausytojus su analizuojamos temos informacija, pavaizduodamas ją paveiksluose ar naudodamasis filmuota medžiaga;

Kaip? – atlikdamas šią mokymosi ciklo dalį bei atsakydamas į klausimus, kaip galima panaudoti šią informaciją, kaip tai veikia arba galėtų veikti praktiškai, kaip galima pagerinti tai, ką asmuo jau geba atlikti, kaip tai sutampa su tuo, ką žmogus jau žino, instruktorius klausytojams turi suteikti galimybę praktikuotis ir išplėsti supratimą, žinias ir įgūdžius;

Kas atsitiks, jei? – atlikdamas šią mokymosi ciklo dalį bei atsakydamas į klausimus, ar viskas veiks taip pat, jei bus pakeistas vienas aspektas, arba kas atsitiks, jei dalyvis užduotį atliks jo paties pasirinktu būdu, instruktorius turi akcentuoti dalyviams veiklos tobulinimo svarbą ir nuolatinį jos vystymą ateityje. Ši dalis labiausiai priklauso nuo paties kurso dalyvio, kaip jis gautą mokomąją medžiagą pritaikys ateityje.

„4 MAT“ modelis leidžia planuoti ugdymo procesą remiantis LRH taksonomija pasiekiant bazinį ir (ar) funkcinį taksonomijos lygį. Modelis taip pat leidžia sujungti kognity-

vinius procesus į nuoseklų naujo dalyko pažinimo procesą. Perėjęs kiekvieną modelio ciklą, besimokantysis pasiekia tam tikros veiklos ar temos išmokimą, kadangi būna ne tik susipažinęs su teorija, bet ir veiklą atlikęs bei išbandęs praktiškai, pritaikęs ją naujose situacijose savarankiškai, išlaikydamas patirtinio ugdymo paradigmą, kuri Instruktoriaus kurse grindžiama Davido Kolbo rato mokymosi modeliu. Konkreti patirtis siejama su naujomis žiniomis – reflektuojama tai, kas buvo pastebėta gilinantis į temą, vykdomas konceptualizavimas, mąstymo procesas, kaip atlikti veiklą, ir galiausiai eksperimentas, veiklos patobulinimas ir atlikimas naujose situacijose.

## **1.2. Kurso dalyvio bei instruktoriaus aktyvumas ir pasyvumas mokymo(si) procese**

Mokymo, mokymosi ir išmokimo sąvokų išgryninimas sufleruoja apie kurso dalyvių aktyvumą mokymo(si) procese. Pasak Leono Jovaišos, besimokančiajam privalo būti sukurtos sąlygos būti aktyviam mokymo(si) metu. Jis teigia, kad besimokantieji žemesnėse klasėse daug aktyvesni per pamokas ar užklasinėje veikloje už besimokančiuosius aukštesnėse klasėse, tad dažniausiai esti klausytojai arba pasyvūs užduočių sprendimo nuo lentos nurašinėtojai, jie per metus išmoksta pasyvumo, nes iš jų mažai reikalaujama minties skvarbumo ir lankstumo, sumanumo ir kūrybiškumo. Besimokantieji išmokomi būti pasyvūs, o po to iš jų reikalaujama aktyvumo (Jovaiša, 2001).

Instruktoriaus siekis – kuo labiau įtraukti kurso klausytojus į mokomąją veiklą ir suteikti jiems žinių praktikuojantis, vengiant pasyvumo. Dėl šios priežasties instruktorius turi pasirinkti aktyvinančius ir įtraukiančius mokymo būdus ir metodus. Jei mokomosios veiklos metu instruktorius pasirenka tik paskaitos metodą, kai dalyviai tiesiog klauso, vadinasi, reikiamas klausytojų aktyvumas nėra pasiekiamas – aktyvus lieka tik instruktorius. Dėl to klausytojai gali greitai prarasti susidomėjimą ir galiausiai visiškai neįsitraukti į mokomąją veiklą.

Paprastai klausytojų pasiruošimas prieš paskaitas, pratybas, seminarus yra lygus nuliui procentų, tačiau instruktorius mokomosios veiklos metu turi pasiekti kuo didesnę klausytojų aktyvumą, t. y. organizuoti mokymosi procesą taip, kad pasiektų maksimalų jų įsitraukimą į ugdymo procesą. 2 lentelėje „Klausytojo ir instruktoriaus aktyvumas“ pateikiamas idealus atvejis, kai siekiama 90–100 % klausytojo aktyvumo ir įsitraukimo, instruktoriui vedant mokomąsias veiklas, tačiau, norint pasiekti minimalų išmokimą, skaičiai gali būti ir mažesni. Vis dėlto instruktoriaus siekiamybė yra motyvuoti kurso dalyvius taip, kad jie mokomųjų veiklų metu būtų šimtu procentų aktyvūs, o jei instruktorius detalai ir gerai pasiruošęs mokymo priemonės, metodus ir besimokančiųjų įtraukimo į mokymo(si) procesą būdus, jis gali netgi nedalyvauti mokomojoje veikloje arba dalyvauti tik minimaliai, t. y. atlikti stebėtojo ar pagalbininko (fasilitatoriaus) vaidmenį. Jei instruktorius tinkamai nepasiruošė mokomajai veiklai (nenumatė aktyviųjų ir

į mokomąją veiklą įtraukiančių mokymo metodų, nepasiruošę reikiamų priemonių mokymo tikslui pasiekti ir nepagalvoję apie informacijos pateikimo būdus), tikėtina, kad jis mokomosios veiklos metu bus per aktyvus ir nesuaktyvins dalyvių noro išmokyti. Instruktoriaus kurso metu nuolat pabrėžiama, kad privaloma pasiekti klausytojų aktyvumą, bet vengti pernelyg aktyvių instruktoriaus veiksmų, kadangi pastaruoju atveju vyksta ne mokymo(si) procesas, o tik mokymas. Kurso klausytojus galima išmokyti tik sudarius sąlygas patiems veikti.

**2 lentelė.** *Klausytojo ir instruktoriaus aktyvumas*<sup>33</sup>

		Mokomosios veiklos aktyvumas	
		↙	↘
		Pasiruošimas	Vedimas / dalyvavimas
Klausytojo aktyvumas	0–10 %	90–100 %	
Instruktoriaus aktyvumas	90–100 %	0–10 %	

### 1.3. Klasikinis ir patirtinis mokymas(is)

Apie 1938 metus amerikiečių filosofas Johnas Dewey (1859–1952) išskyrė sąvoką *mokymasis veikiant* (angl. *learning by doing*) (Tarrant, Thiele, 2016). J. Dewey pabrėžė, kad mokymasis praktiškai atliekant veiksmus didina besimokančiųjų įsitraukimą į mokymosi procesą. Jo požiūris ir tyrimai pakeitė nuostatą, kad mokymasis per paskaitas ir išmokstant medžiagą atmintinai yra vienas geriausių mokymosi būdų. J. Dewey išgarsėjo paskelbęs, kad geriausiai mokomės tuomet, kai turimą teoriją iš karto bandome pritaikyti praktiškai. Jis tikėjo, kad geriausias būdas išmokyti yra sukurti praktinę mokymo programą, kuri atitiktų besimokančiųjų gyvenimą ir realią patirtį (Learning by Doing: What You Need to Know, 2020). „Mokymasis veikiant“ vis labiau diegiamas ir Lietuvos profesinio ugdymo centruose bei universitetuose, taip pat tampa pastebimas ir pradinio bei pagrindinio ugdymo programose. Matomas praktinis naudingumas ir išmokimo kokybės gerėjimas rodo, kad asmuo turi turėti ne tik žinių, bet ir įgūdžių, kompetencijų, kurios galėtų atsiskleisti realiose situacijose.

33 Sudarė LKA Lyderystės ir metodinio rengimo centro instruktoriai.

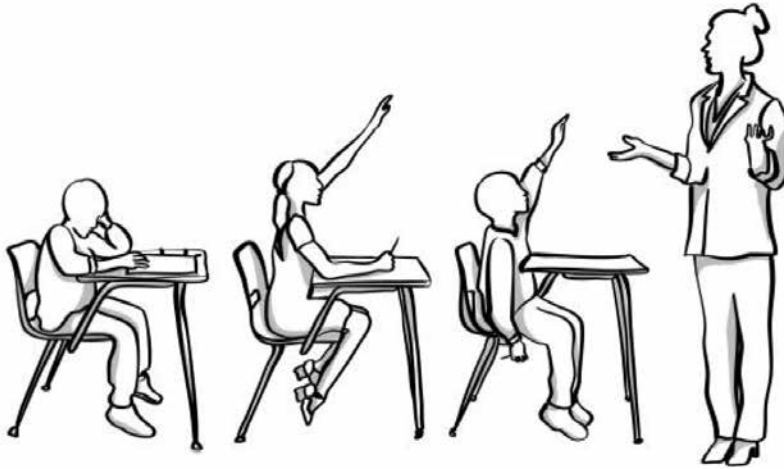


Klasikinio ir patirtinio mokymo(si) veikla Instruktoriaus kurso metu.  
Aut. nuotrauka

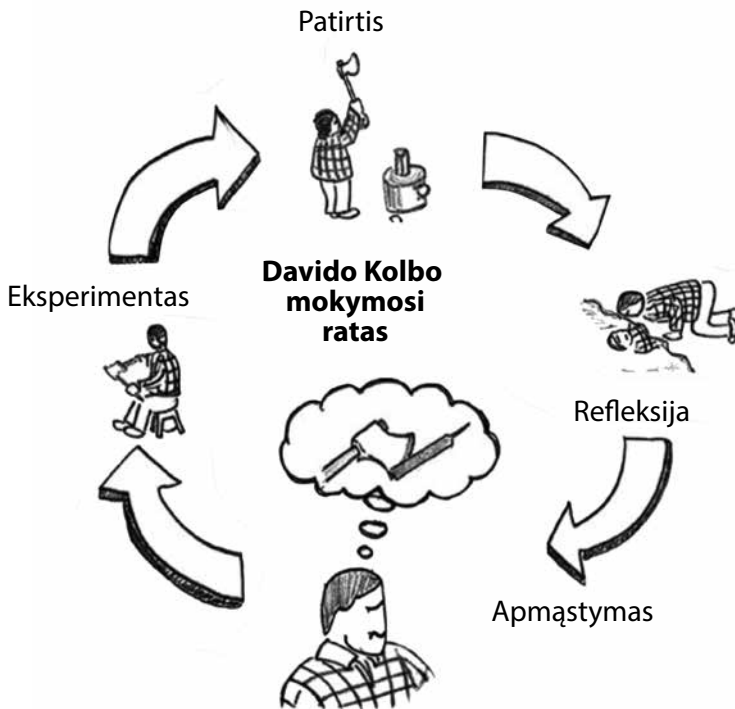
Siekiant padėti įsivirti mokymo ir mokymosi skirtumus, dalyviams pateikiami klasikinio (linijinio) mokymo ir eksperimentinio (patirtinio) mokymosi skirtumai. Dažniausiai mokymo procese naudojama klasikinė (linijinė) ugdymo paradigma (žr. 4 pav.) – instruktorius išdėsto temą ir duoda tikrinamąjį testą. Šiuo atveju pagrindinę dalį užima mokymas, todėl aktyviam mokymuisi skiriama mažai dėmesio. Klasikinį mokymą apima teorija (žinios) ir egzaminas (žinių patikrinimas). Dominuoja instruktorius / dėstytojas, klausytojai klauso. Išskirtini tokie šio metodo trūkumai: mažai savarankiškumo, pasyvus mokymasis, netoleruojamos klaidos, tikrinama atmintis, bet ne suvokimas.

„Mokymasis mintinai yra reproduktyvusis metodas – jis nepadaeda rasti gilesnių atsakymų ar suvokimo į pateiktus klausimus – šio tipo mokymasis verčia prisitaikyti ir atkartoti jau žinomus dalykus.“ (Teresevičienė ir kt., 2004, p. 45).

Eksperimentinis (patirtinis) mokymosi modelis (žr. 5 pav.) yra orientuotas į mokymąsi ir aktyvų besimokančiojo dalyvavimą mokymosi procese – dominuoja kurso dalyviai, instruktorius tampa pagalbininku, padedančiu įtvirtinti žinias. Taip mokant(is) dominuoja savarankiškumas, aktyvus mokymasis, besimokantieji imasi iniciatyvos patys. Pastaruoju atveju nebūtina laikyti egzaminų, skatinama mokytis iš padarytų klaidų ir vėl kurti bei tobulinti mokymosi procesą. „Šis mokymosi būdas pasižymi kontempliacija, kuri apima priežastinių ryšių ieškojimą, gyvenimo įvykių apmąstymą, išvadų formulavimą.“ (Teresevičienė ir kt., 2004, p. 45). Patirtinis mokymasis padeda susieti teoriją su praktika.



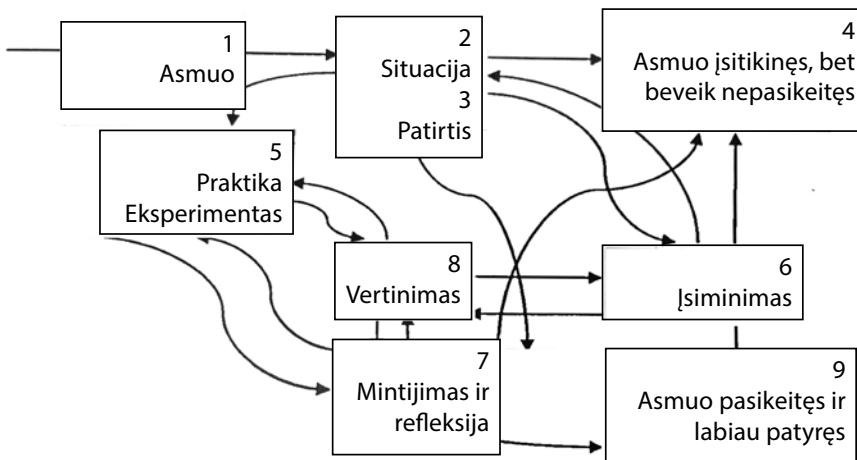
**4 pav.** Klasikinis (linijinis) mokymas



**5 pav.** Eksperimentinis (patirtinis) mokymasis<sup>34</sup>

34 Schema mokymo tikslais parengta pagal <https://parentroadadmin.com/2016/04/experiential-learning-cycle-part-1/>

„Mokymasis per patirtį yra mokymosi tipas, reikalaujantis derinti veikimą ir reflektavimą, t. y. apmąstymą.“ (Laužackas, 2015, p. 153). Svarbu paminėti, kad patirtinis mokymasis nebūtinai ir ne visada gali vykti ratu ir būti schematiškas: „Mokymasis prasideda, kai atsiranda neatitikimas tarp žmogaus patirties ir išgyvenamos naujos, neaiškios situacijos: individas siekia išvengti nerimo, kurį kelia neatitikimas.“ (Jarvis, 2001, p. 58). Remiantis Peterio Jarviso mokymosi per patirtį įvairovės schema (žr. 6 pav.), patirtinio mokymosi procesas gali vykti įvairiais būdais. Asmuo gali įgyti patirtį, tačiau jo elgesys gali visai nepasikeisti, arba asmuo, įgijęs patirtį, iš karto gali imtis veiksmų ir praktikuotis neatlikęs refleksijos. 6 paveiksle pavaizduotos 9 galimos reagavimo į patirtį formos, kurios grupuojamos į tris kategorijas: nesimokymas, nerefleksyvusis mokymasis ir refleksy-



**6 pav.** Mokymosi per patirtį įvairovė (Jarvis, 2001, p. 58)

vusis mokymasis (Jarvis, 2001).

*Nesimokymas* apima prezumpciją, nesvarstymą ir atmetimą. Prezumpcija – įprasta reakcija į kasdienę patirtį, kai kartojami įprasti veiksmai. Nesvarstymas – būseną, kai įgyta patirtis nėra apgalvojama. Atmetimas – tai atsisakymas mokytis iš situacijos (žr. 6 pav.: galimas kelias iš 1 per 2 arba 3 į 4 situaciją) (Jarvis, 2001).

*Nerefleksyvusis mokymasis* apima nesąmoningą mokymąsi, įgūdžių įgijimą ir įsiminimą. Nesąmoningas mokymasis dar vadinamas atsitiktiniu, kai nesiekama išmokti, bet tam tikroje situacijoje asmuo įsimena ir geba nupasakoti esminius aspektus. Įgūdžių įgyjama dažniausiai dėl tam tikro kartojamo praktinio veiksmo. Įsiminimas – tai procesas, kurio metu išlaikomos kognityvinės žinios, jo siekiama visose ugdymo įstaigose (žr. 6 pav.: galimas kelias iš 1 per 3, per 6 į 4 situaciją) (Jarvis, 2001).

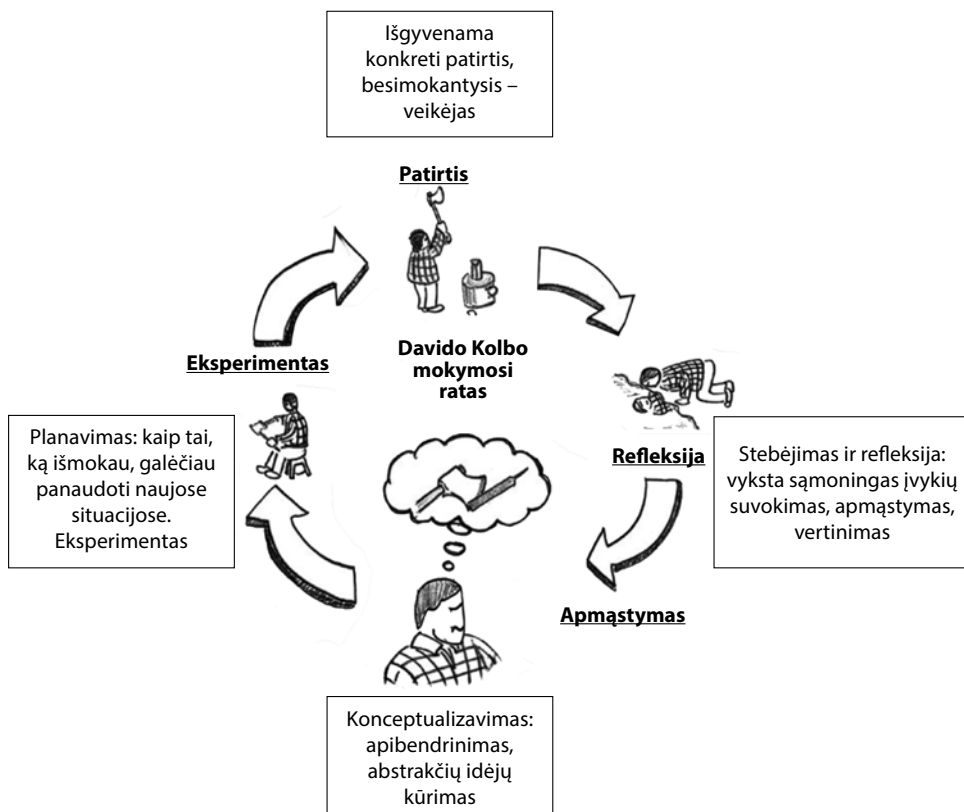
*Refleksyvusis mokymasis* apima kontempliaciją, refleksyvų įgūdžių išmokimą ir mokymąsi eksperimentuojant. Kontempliacija – tai mąstymas apie įgytą patirtį ar situaciją, kai apgalvojami veiksmai ir daromos išvados. Refleksyvus įgūdžių išmokimas – tai gebėjimas greitai reaguoti į situacijas ir keisti savo patirtį žinant priežastinius ryšius, kodėl ir



kaip galima keisti veiksmus. Eksperimentinis mokymasis – tai procesas, kurio metu įgyta patirtis yra apmąstoma, padaromos išvados ir bandoma, laikantis naujų išvadų, patirtį pakartoti, vėl išbandyti praktiškai. Eksperimentinis mokymasis dažnai būdingas mokslininkams bandant paneigti arba pagrįsti iškeltas hipotezes (žr. 6 pav.: galimas kelias iš 1 per 3, į 7, 5 ir 8, o po to galima kartoti iš 7 į 8, į 6, į 9) (Jarvis, 2001).

### 1.4. Davido Kolbo rato modelis

Instruktoriui pristačius klasikinį (linijinį) ir eksperimentinį (patirtinį) mokymosi modelius, akcentuojama, kad Instruktoriaus kurse patirtinis mokymasis bus pagrindas, į kurį reikės koncentruotis dalyviams. Terminas *patirtinis mokymasis* (angl. *experiential learning*) reiškia vystymo modelį, kai svarbiausią vaidmenį atlieka ne žinios, o konkreti reali patirtis. Pabrėžiama padarytų klaidų svarba ir gebėjimas mokytis iš jų darant naujas išvagas ir išvadas. Toliau Instruktoriaus kurse pristatomas Davido Kolbo rato modelis (žr. 7 pav.).



7 pav. Davido Kolbo rato patirtinio mokymosi modelis<sup>35</sup>

35 Parengta pagal S. Vaičekauskienę (2019). Schema parengta pagal <https://parentroadmin.com/2016/04/experiential-learning-cycle-part-1/>



Amerikietis psichologas Davidas A. Kolbas 1984 m. išvystė patirtinį mokymosi modelį, kuris paremtas eksperimentinio mokymosi principais. Eksperimentinis (patirtinis) mokymasis remiasi dviem svarbiausiais komponentais: veiksmu ir refleksija. Refleksija – tai savianalizė ir mokymasis iš jau įgytos patirties, kuri vėliau apdorojama ir vėl paverčiama veikla (Vaičekauskienė, 2019). Refleksija sukuria ryšį tarp įgytos patirties ir atlikto veiksmo. Mokymasis, paremtas refleksija ir patirtimi, rodo, ką asmuo jau žino, ką daro ir ką gali padaryti ateityje (Gronlung, Sjostedt, 2016). Būtent šiame etape vyksta sąmoningas veiklos atlikimo supratimas, apmąstymas bei vertinimas, kuris padeda iš anksto nusistatyti žingsnius tobulinant mokymosi proceso eigą. Davido Kolbo rato modelis – tai nenutrūkstamas mokymosi procesas, kuris padeda tobulinti ir kelti asmenines kompetencijas nuolat atrandant naujų būdų, kaip tobulinti įgytą asmeninę patirtį. Padarytos klaidos traktuojamos ir suprantamos kaip atradimai, reikalingi mokomajai veiklai tobulinti. Modelio procesas vyksta šiais keturiais etapais:

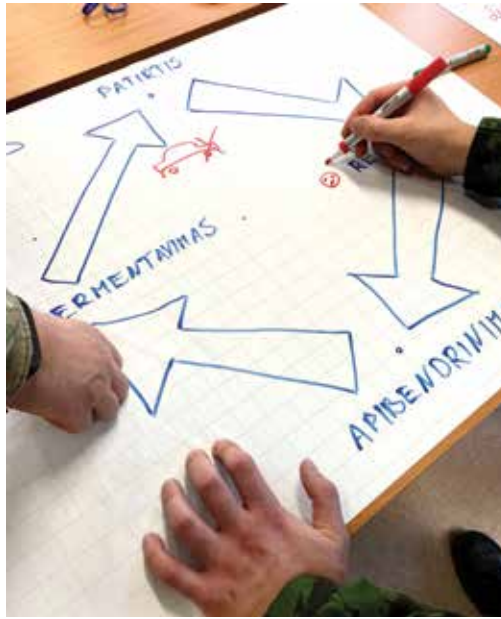
*1 etapas – išgyvenama konkreti patirtis.* Patirtis gali būti abstrakti / analitiška arba konkreti / praktiška. Pavyzdžiui, asmuo gali stebėti savo apmąstymus ar įžvalgas arba gali imtis konkrečių veiksmų. Šiame etape asmuo susiduria su patirtimi, kurią reikia priimti kuo atviriau, neturint jokių išankstinių nuostatų. Asmuo gauna konkrečią patirtį apie dabar vykstantį arba tik ką įvykusį veiksmą;

*2 etapas – refleksija.* Vyksta sąmoningas įvykių apmąstymas ir suvokimas, kai išgyventa patirtis yra reflektuojama, suvokiama ir vertinama. Tai stebėjimo etapas, kuriame galima pamatuoti ir įsigilinti į savo veiksmų loginę seką, suvokti padarytas klaidas ar reflektuoti gerąją patirtį, kurią būtų privalu išlaikyti tobulinant veiklą;

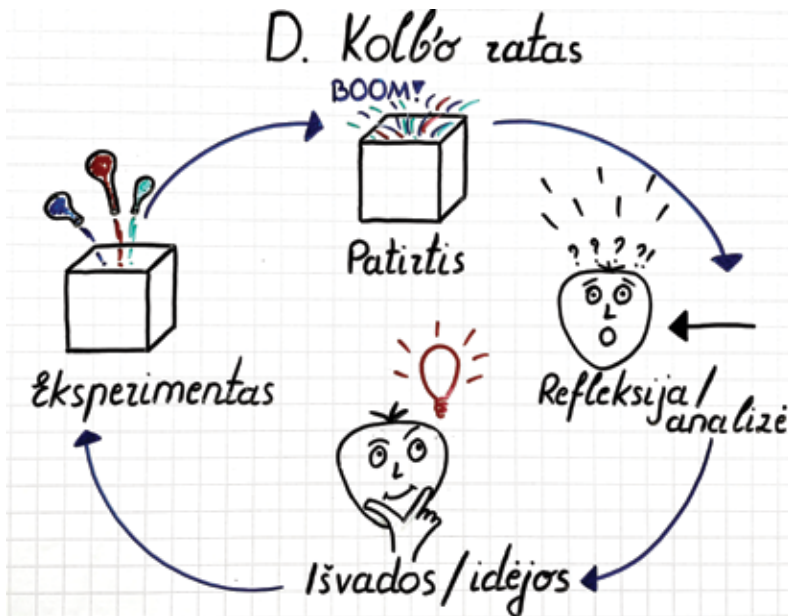
*3 etapas – apmąstymas ir išvados.* Po dviejų pirmųjų etapų galima apžvelgti savo veiksmus ir pasidaryti išvadas, kurie veiksmai turėtų būti pakeisti ar patobulinti. Šiame etape jau galima kurti konkrečias idėjas, kurios padėtų gerinti turinį ir tobulinti veiksmus;

*4 etapas – eksperimentas / pritaikymas.* Mokymosi medžiaga tampa apčiuopiama, ją galima išbandyti, remiantis padarytomis išvadomis, paaiškinimais, sukurtomis taisyklėmis ar teorijomis. Šiame etape gautas rezultatas suteikia naujos patirties bei suvokimo, ir mokymosi ratas prasideda iš naujo (Zlataravičienė ir kt., 2008).

Davido Kolbo ratas taikomas kokybiškai tada, kai, be kurso dalyvio savistabos, dar gaunamas kitų kurso dalyvių bei instruktoriaus grįžtamasis ryšys. Taip atliktos mokomosios veiklos patirties suvokimas yra dar labiau sustiprinamas. Tačiau reikia paminėti, kad Davido Kolbo rato modelis, organizuojant mokymo(si) procesą, gali turėti ir trūkumų. Vienas jų yra tai, kad, naudojant šį mokymosi modelį, akcentuojamas tik jo procesas, o ne galutinis rezultatas, nes mokomoji veikla (pratybos, seminaras ar kt.) kaskart gali būti tobulinama, taigi tampa nebeaišku, kokio rezultato turėtų tikėtis besimokantysis ir pagal ką spręsti, ar pasiektas tikslas. Taip pat tokio mokymosi proceso metu pasikartoja tam tikri veiksmai, t. y. besimokantysis vienus dalykus nuolatos kartoja ir tik tai, kas nepavyko, tobulina.



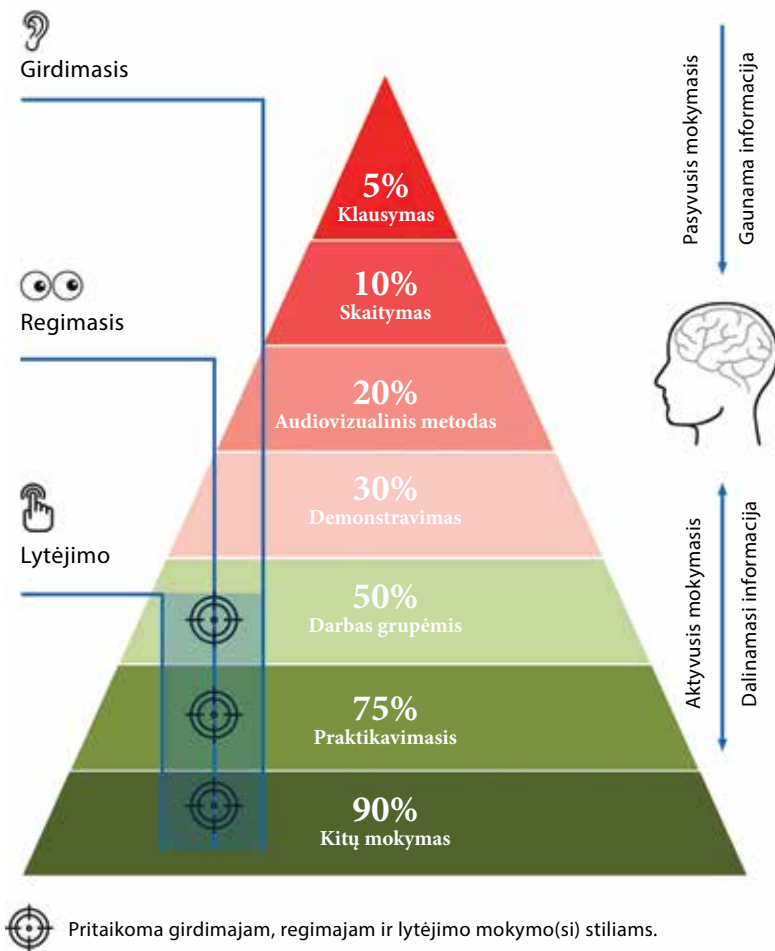
Davido Kolbo rato mokymosi veikla  
Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotrauka



Kurso klausytojų sukurtas Davido Kolbo ratas.  
Aut. nuotrauka

## 1.5. Mokymosi piramidė

Pirmą kartą pavaizduotas Mokymosi piramidės modelis išspausdintas 1954 m. knygoje „Audiovizualiniai mokymo metodai“ („*Audio-Visual Methods in Teaching*“). Tikslesnį modelį 1960 m. sukūrė Nacionalinis mokymo laboratorijų institutas JAV. Šis modelis rodo, kad informacijos perdavimas ir dalijimasis su kitais yra pats efektyviausias būdas išmokyti ir pasiekti, kad ji išliktų ilgalaikėje atmintyje (Letrud, Hernes, 2016). Taip pat Mokymosi piramidės modelyje išskiriama spalvų, vaizdų, emocijų, lytėjimo svarba mokymosi procese: „Vienas iš būdų koduoti informaciją ilgalaikėje atmintyje yra teiginių arba sąvokų loginių ryšių tinklo schemų sudarymas bei įvairūs orientuojantys dirgikliai (spal-



Mokymosi piramidė – atvaizduotas atsimenamos mokomosios medžiagos kiekis procentais, kai naudojami skirtingi mokymo(si) metodai.  
 Šaltinis: *National Training Laboratories (USA)*

### 8 pav. Mokymosi piramidė (Letrud, Hernes, 2016)

vų akcentai, atitinkama intonacija, emocijos).“ (Adamonienė ir kt., 2001, p. 138).

Mokymosi piramidės modelio esmė – parodyti, koku būdu efektyviausia mokytis, norint informaciją išlaikyti ilgalaikėje atmintyje. Pagal šį modelį, kitų mokymas – viena efektyviausių priemonių informacijai išsaugoti, nes mokant kitus geriau įsivainama informacija (Letrud, Hernes, 2016). Mokymosi piramidės modelyje išskiriama, kad dauguma besimokančiųjų prisimena tik apie 10 % to, ką skaitė vadovėliuose, tačiau išlaiko beveik 90 % informacijos, kurią naudojo mokydami kitus. Iš esmės Mokymosi piramidės modelis išsiskiria tuo, kad parodo, jog kai kurie mokymosi būdai yra daug veiksmingesni už kitus. Pagal šį modelį, paskaitos klausymas laikomas mažiausiai efektyviu informacijos priėmimo būdu, o štai praktikavimasis ir kitų mokymas – patys efektyviausi mokymosi būdai. Visgi nėra visiškai vieno tik patikimo ar tik nepatikimo mokymosi būdo ar metodo, svarbu gebėjimas juos pritaikyti laiku ir tinkamomis aplinkybėmis. Nors, žvelgdami į Mokymosi piramidę (žr. 8 pav.), matome, kad klausytis paskaitos yra mažiausiai efektyvus informacijos išsaugojimo atmintyje metodas, dėl įvairių aplinkybių paskaita gali būti prioritetas ir labai naudingas mokymo medžiagos perteikimo būdas, pavyzdžiui, jei mokymuose ar seminare dalyvauja daug dalyvių ir teorinę medžiagą reikia pateikti itin greitai ir struktūruotai. Dėl šios priežasties buvo pradėtas svarstyti Mokymosi piramidės modelio efektyvumas. Atsirado įžvalgų, kad kiekvieno piramidės modelyje nustatyto būdo naudojimas lėmė skirtingą informacijos išlaikymą atmintyje, t. y. nė vienas išmokymo būdas ar metodas nebuvo nuolat pranašesnis už kitus – visi buvo veiksmingi tam tikruose kontekstuose (Lalley, Miller, 2007). Nėra pateikta jokių empirinių tyrimų apie vieno ar kito metodo efektyvumą: „Išvados, padarytos apie piramidės modelį, grindžiamos teorija ir asmeninėmis įžvalgomis, o ne tyrimais.“ (Lalley, Miller, 2007, p. 64). Taigi kiekvienas mokymosi būdas, pateiktas Mokymosi piramidėje, yra svarbus ir reikalingas. Net jei sunku prisiminti informaciją, kurios buvo mokomasi paskaitose, jų konspektai gali būti labai svarbūs gebėjimui aktyviai dalyvauti būsimose diskusijose ir perteikti medžiagą kitiems. Dėl šios priežasties Instruktoriaus kurso metu Mokymosi piramidės modelis pateiktas kaip galimybė rinktis priimtinausią mokymo(si) būdą esamoje situacijoje.

**Paskaitos klausymas** Mokymosi piramidėje – pats neefektyviausias informacijos išlaikymo ilgalaikėje atmintyje metodas (tik 5 %). Jis yra piramidės viršūnėje (žr. 8 pav.) ir apibrėžiamas kaip būdas, išmokimo procesui turintis mažiausiai naudos. Paskaita yra pasyvi mokymosi forma, kai besimokantysis tiesiog klausosi, kaip informaciją dėsto instruktorius, todėl bandymas įsiminti visą informaciją paskaitose nėra pats efektyviausias mokymosi metodas. Paskaitos efektyviausias tada, kai klausytojai atvyksta jau pasiruošę ir aktyviai dalyvauja diskusijose.

**Skaitymas** Mokymosi piramidėje pateikiamas kaip efektyvesnis mokymosi metodas nei paskaitos klausymas, tačiau vis tiek traktuojamas kaip vienas iš mažiau veiksmingų informacijos gavimo ir išsaugojimo ilgalaikėje atmintyje būdų. Pagal Mokymosi piramidę, yra įtraukiamas tik vienas mokymosi stilius – regimasis, tačiau jei asmuo yra susidomėjęs knyga ar kitu leidiniu ir jam pateikta informacija yra įdomi ir aktuali, natūralu, kad, tokį

tekstą perskaitęs, jis gebės ne tik puikiai jį atpasakoti, bet ir interpretuoti ar analizuoti. Nepaisant Mokymosi piramidėje pateiktų informacijos įsiminimo duomenų (10 %), vadovėlių skaitymas yra būtinas (ir reikalingas) mokymosi būdas, ypač akademinėje aplinkoje.

**Audiovizualinis metodas.** Mokymosi piramidėje nurodoma, kad mokymosi metodai, naudojant garso ir vaizdo priemones, lemia, jog ilgalaikėje atmintyje išsaugoma 20 % išmoktos informacijos. Toks mokymosi būdas gali apimti įvairias garso ir vaizdo mokymo(si) priemones: vaizdo įrašus, garso įrašus, paveikslėlius, grafikus ir kt. Audiovizualinio mokymo(si) būdo efektyvumas yra didesnis, kai jis derinamas su kitomis mokymosi formomis (pvz., pažiūrėjus filmuotą medžiagą, paprašoma atlikti užduotį raštu ar žodžiu ir kt.).

**Demonstravimas.** Mokymų metu instruktorius demonstruoja dalyviams mokymosi užduotį, kurią pastarieji gali stebėti. Mokymosi piramidėje demonstravimas yra pirmasis iš septynių metodų, apimančių aktyvųjį mokymąsi. Vizualiai parodymus tai, ko mokoma, paprastai besimokantiesiems kyla mažiau klausimų, nei naudojant tik paskaitos klausymo ar skaitymo būdus. Tai lemia mažiau klaidingų nuomonių ir didesnį supratimą atliekant su užduotimis susijusias veiklas. Demonstravimas gali būti efektyvus mokymosi metodas, ypač kai informacija yra dviprasmiška ar paini (Lalley, Miller, 2007). Demonstravimo būdu perteikiant užduotis, mokomoji medžiaga suprantama tiesiogiai, kadangi instruktorius pirmiausia parodo, kaip reikia atlikti tam tikrą veiksmą.

**Darbas grupėmis** – mokymosi forma, priskiriama aktyviajam mokymuisi. Darbas su kitais kurso ar mokymų dalyviais gali padėti geriau įsiminti tyrinėjamą informaciją ir medžiagą bei įgyti aukštesnių akademinų pasiekimų. Darbas grupėmis remiasi kurso dalyvių sąveika ir mokymosi medžiagos apsikeitimu su kitais besimokančiais ir (ar) instruktoriais. Grupės veikla skatina besimokančiųjų mąstymą, jų dalyvavimą mokymosi procese, didina įsitraukimą į mokymosi veiklas (Lalley, Miller, 2007).

**Praktikavimasis** yra vienas iš efektyviausių mokymosi būdų. Praktikavimasis skatina besimokančiuosius imtis realios veiklos ir praktikuotis atliekant veiksmą. Tai skatina gilesnį supratimą ir įsitraukimą į mokymosi procesą veikiant. Atliekant praktiką, informacija perkeliama iš trumpalaikės atminties į ilgalaikę. Praktinės veiklos metu mokymosi medžiaga tampa asmeniškesnė, taigi ir prasmingesnė mokymų dalyviams (Lalley, Miller, 2007).

**Kitų mokymas** yra dalyko išmanymo meistriškumo raktas. Pagal Mokymosi piramidės modelį, besimokantieji ilgalaikėje atmintyje sugeba išlaikyti apie 90 % informacijos, kai jie moko kitus. Geriausia mokyti kitus, kai sudaryta bendra darbo grupė, kurios kiekvienas narys turi progą mokyti kitus grupės narius, naudodamas tą pačią mokomąją medžiagą. Taip mokymų dalyviai apsikeičia informacija, pakelia vieni kitų žinių lygį ir įsisavina informaciją daug ilgesniam laikui, nei klausydami paskaitos (Lalley, Miller, 2007).

Mokymosi piramidėje pateikiami mokymosi metodai, būdai bei formos ir asmenybės unikalūs stiliai turi įtakos mokymosi efektyvumui. Kai kurie besimokantieji geriausiai įsimena informaciją per lytėjimą, kiti – per regimąjį, dar kiti – per girdimąjį mokymąsi.

Regimojo (vizualinio) mokymosi stiliaus besimokančiajam reikia matyti vaizdus, daiktus, grafikus, schemas, paveikslėlius. Dažnai besimokantysis atsimena knygos puslapį ir tai, kokios schemos ar paveikslėliai buvo pavaizduoti, bet gali sunkiau prisiminti, kokia informacija buvo pateikta. Šio tipo žmonės mėgsta persipiešti paveikslėlius, užsirašyti, kad atsimintų, apie ką buvo kalbama.

Girdimojo (klausymosi) mokymosi stiliaus besimokantysis atsimena informaciją, kai ją girdi: mokyti padeda garso knygos, garso laikmenose įrašytos paskaitos ar seminarai, tinklalaidės, audiogidai ir kt. „Šio mokymosi stiliaus atstovui patinka uždavinėti klausimus ir klausytis žmonių.“ (Teresevičienė ir kt., 2004, p. 23).

Lytėjimo (kinestetinio) mokymosi stiliaus besimokantysis turi praktiškai išbandyti tai, ką mokėsi. Šio mokymosi stiliaus atstovo „<...> mokymasis remiasi ne taisyklėmis ar nurodymais, bet praktika ir jausmais“ (Teresevičienė ir kt., 2004, p. 23). Pavyzdžiui, besimokantysis, skaitydamas knygą, gali vaikščioti, nes taip geriau susikaupia, taip pat jiems labiau patinka skaityti popierines knygas, nes gali jas liesti ir vartyti lapus.

Analizuojant Mokymosi piramidę, pastebima, kad du paskutiniai būdai: praktikuojamosi ir kitų mokymo, bei darbo grupėmis būdas apima visus tris mokymo(si) stilius: lytėjimo, regimajį ir girdimajį (žr. 8 pav.). Dėl šios priežasties šie informacijos priėmimo būdai laikomi vienais efektyviausių mokymo(si) procese, nes apima bent dalį kiekvieno mokymosi stiliaus. „Kad galėtumėte išplėsti savo mokymosi galimybes ir „atakuoti“ smegenis ta pačia informacija įvairiais būdais bei kuo geriau ją įsiminti, greičiau apžvelgti ir pritaikyti, naudokite visus tris mokymosi stilius.“ (Teresevičienė ir kt., 2004, p. 25).

Svarbu paminėti, kad mokymosi stilių teorija šiuo metu aktyviai svarstoma ir kvestionuojama, – teigiama, kad nesvarbu, koks žmogaus mokymosi stilius, svarbu, ar pateikta informacija yra aktuali ir įdomi besimokančiajam. Svarstoma, kad mokymosi stiliais yra stipriai įtikėta, norint individualizuoti mokymo procesą ir skirti asmeninio dėmesio kiekvienam besimokančiajam, tačiau reali ir apčiuopiama mokymosi stilių nauda nėra tokia didelė (Newton, Salvi, 2020). Išmokimo ir mokymosi greitis bei kokybė priklauso ne tik nuo mokymosi stilių, juos labiausiai lemia susidomėjimas dėstomu dalyku ir motyvacija.

Instruktoriaus kurso metu net keturios dienos skirtos kitų mokymui. Kurso dalyviai kiekvieną dieną turi pasiruošti naują temą iš duoto sąrašo, todėl būsimasis instruktorius, remdamasis Mokymosi piramidės modeliu, gali rinktis, kuris žinių įsisavinimo metodas ar informacijos priėmimo būdas bei forma efektyviausi ir patogiausi perteikti pasirinktą temą. Kurso dalyvis, ruošdamasis vesti mokomąją veiklą, gali pasirinkti jai tinkamus mokymosi būdus, tačiau jis pats, kaip instruktorius, turi tik vieną mokymosi būdą pasirinkimą – kitų mokymą. Remiantis Mokymosi piramidės modeliu, kitų mokymas padeda instruktoriui ne tik išmokyti dėstomą medžiagą, bet ir susiplanuoti svarbiausius jo paties, kaip būsimą instruktoriaus, darbo aspektus. Taip praktikuodamasis keturias dienas ir mokydamas kitus, būsimasis instruktorius išmoksta organizuoti konstruktyvią mokomąją veiklą, susiplanuoti veiklos struktūrą, parinkti tinkamus mokymo metodus bei priemones.



## 1.6. Mokymo siekiniai ir tikslai


Kurse mokantis rengti mokomųjų veiklų vedimo planą-konspektą, dėmesys krypta į mokymo tikslą ir siekinį, kurie padeda tiek instruktoriui, tiek kurso dalyviui konstruktyviau planuoti mokymo(si) veiklos laiką ir pačias veiklas. Rengiantis būti instruktoriumi, mokymo tikslas ir siekinys tampa bene svarbiausiais akcentais: „Mokymo tikslo ir mokymo siekinio tinkamas naudojimas įgalina instruktorių sutelkti dėmesį į efektyvų mokymą(si).“ (Marzano, Waters, 2009). Instruktoriaus kurso metu jo dalyviams svarbu padėti suprasti, kuo skiriasi *mokymo tikslas* (angl. *learning aim*) nuo *mokymo siekinio* (angl. *learning objective*). Šie du terminai iš esmės panašūs, tačiau turi skirtingas reikšmes ir praktinį pritaikomumą. Gilinantis į karinio rengimo leidinius, galima pastebėti, kad mokymo tikslų ir siekinių sąvokos apibrėžiamos skirtingai. NATO leidinyje „Bi-SC Education and Individual Training Directive“ („Švietimo ir individualaus mokymo direktyva“) apibrėžiamas veiklos tikslas (angl. *performance objective* – PO), kuris tiksliai nurodo kvalifikacijos lygį ir tai, ką asmuo turi sugebėti atlikti pagal darbo rezultatus (North Atlantic Treaty Organization, 2015). Kituose leidiniuose, pvz.: „Karių ugdymo pagrinduose“ ar „Lietuvos karinėje doktrinoje“, apibrėžiamas mokymo tikslas – tai, ko bus siekiama viso mokymo metu (pabaigus visus etapus) (Karių ugdymo pagrindai, 2002). Tokių pat sąvokų skirtumų galime rasti ir analizuodami mokymo siekinį, pateiktą leidinyje „North Atlantic Treaty Organization“ (2015). Jame vartojamas terminas *įgalinantis mokymo siekinys* (angl. *enable learning objective* – ELO). Tai žingsnis, leidžiantis pasiekti veiklos rezultata, užsibrėžtą tam tikrais tikslais (North Atlantic Treaty Organization, 2015). „Profesinio karinio švietimo ir individualiojo rengimo vadove“ minimas *švietimo siekinys* (angl. *educational objective*), kuriuo atskleidžiamas kognityvinis kompetentingumo elementas. Švietimo siekinyje nurodomi reikalavimai kurso dalyviui atsiminti ir gebėti pritaikyti įvairią informaciją (Profesinio karinio švietimo ir individualiojo rengimo vadovas, 2015). Lietuvos kariuomenės vado 2022 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-244 „Dėl Užsiėmimų planų rengimo vadovo tvirtinimo“ patvirtintame plane-konspekte minimas *užsiėmimo siekinys* nurodo tik tai, ko bus siekiama vienos konkrečios mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ar kt.) metu.

Analizuojant dokumentus, galima pastebėti, kad tiek mokymo tikslas, tiek mokymo siekinys iš esmės visur yra apibrėžiami labai panašiai ar net vienodai, tačiau šių sąvokų vertimai iš anglų ar kitų kalbų neretai kiek komplikuoja tikslo ir siekinio suvokimą. Tad Instruktoriaus kurse tikslo ir siekinio sąvokos suprantamos taip: **mokymo tikslas** (angl. *learning aim*) – tai galutinis taškas, ką turi besimokantysis gauti arba gebėti praktiškai atlikti baigęs kursą (svarbu paminėti, kad kurso tikslai gali būti keli ir atitinkamai kiekvienas tikslas gali turėti po kelis siekinius); **mokymo siekinys** (angl. *learning objective*) nurodo, ko bus siekiama vedamos mokomosios veiklos metu atitinkamame jos etape (Profesinio karinio švietimo ir individualiojo rengimo vadovas, 2015). Pagal mokymo siekinį yra planuojamos veiklos bei reikalavimai galutiniams tikslams pasiekti.

Organizuojant Instruktoriaus kurso mokomąsias veiklas, išsikelti tikslą mokomasi paskutiniąją kurso dieną. Kurso dalyviai turi sukurti mokymo modulį – tarpusavyje susijusių mokomųjų veiklų ciklą. Tokiu atveju tikslas gali būti sudaromas remiantis LRH taksonomijos kompetencijų lygiu, kuris nusako aukščiausią išmokimo lygį. Instruktorius, vedantis mokomąsias veiklas, jau yra kompetentingas, gebantis valdyti kartu ir žinias, ir įgūdžius, o kurso tikslas yra suteikti papildomų kompetencijų, kurių, tobulindami savo žinias ir įgūdžius, turės įgyti kurso dalyviai – būsimoji instruktoriai. Dėl šios priežasties kurse neformuluojamas kompetencijų lygio siekinys, kadangi įgytos kompetencijos ir yra Instruktoriaus kurso mokymosi proceso metu pasiektas galutinis rezultatas.

### **3 lentelė. Mokymo tikslas ir siekinys**

(Profesinio karinio švietimo ir individualiojo rengimo vadovas, 2015)

1. Mokymo tikslas 	1.1. Mokymo siekinys. 1.2. Mokymo siekinys. 1.3. Mokymo siekinys.
<i>Mokymo tikslas</i> – tai galutinis rezultatas, ką besimokantysis turi gauti arba gebėti praktiškai atlikti baigęs kursą.	<i>Mokymo siekinys</i> – tai žingsniai mokymo tikslo link. Įvykdžius mokymo siekinius, pasiekiamas mokymo tikslas.

#### **Mokymo siekinio sandaros elementai:**

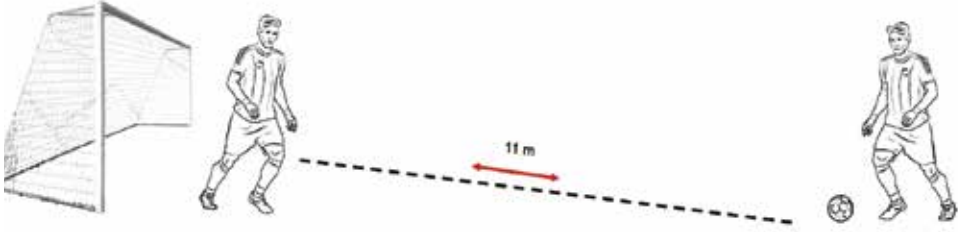
1. Reikalavimai.
2. Sąlygos.
3. Vertinimo pagrindas.

**Reikalavimai** – veiksmi, kuriuos klausytojas turi sugebėti atlikti pasibaigus veiklai. Reikalavimai turėtų būti realiai įvykdomi, pateikiami suprantamais terminais ir be dvi-prasmybių. Reikalavimai susideda iš veiksmo ir objekto, pvz.: sukurti plakata, išardyti ginklą ar pan.

**Sąlygos** yra tai, kokioje situacijoje bus vykdoma užduotis, kokiomis priemonėmis bus aprūpintas mokymų dalyvis ir kokioje aplinkoje jis turės veikti, kokių sąlygų reikia mokymosi siekiniui pasiekti, pvz.: mokomoji veikla vyks klasėje ar lauke, užduotis atliekama raštu ar žodžiu, naudojantis literatūra, kompiuteriu ir t. t.

**Vertinimo pagrindas** yra atliekamų veiksmų įgūdis ar žinių demonstravimas. Tai išmokimo įvertinimo kriterijai, kaip gerai turi būti atlikta užduotis.



<b>Mokymo siekinys</b>		
<b>Reikalavimai</b>	<b>Sąlygos</b>	<b>Vertinimo pagrindas</b>
Ką reikia pademonstruoti / išmokti?	Kokiomis sąlygomis, ką turint?	Kaip gerai?
<b>Įmušti baudinį</b>	Standartiniai vartai – 7,32x2,44 m, natūrali veja, avint futbolo batelius, vartus gina vartininkas, stovintis ant vartų linijos	Įmušami septyni baudiniai iš dešimties
		

**9 pav.** Mokymo siekinys<sup>36</sup>

**4 lentelė.** Mokymo siekinio sudarymo pavyzdys

<b>Reikalavimai.</b> Įvardyti automatinio šautuvo G-36 pagrindines dalis ir techninius duomenis.
<b>Sąlygos.</b> Klasėje, savarankiškai, nesinaudojant literatūra ir pagalbinėmis priemonėmis.
<b>Vertinimo pagrindas.</b> Klausytojas (kurso dalyvis) vertinamas teigiamai, jei: - prie pagrindinių automatinio šautuvo dalių paveikslėlių įvardija jų pavadinimus (testas Nr. 1) (padarys ne daugiau kaip 1 klaidą; testo atlikimo laikas – 5 min.); - prie jau pateiktų pagrindinių automatinio šautuvo G-36 techninių duomenų pavadinimų įvardija tikslią informaciją (skaičius ir mato vienetus) (testas Nr. 2) (padarys ne daugiau kaip 1 klaidą; testo atlikimo laikas – 5 min.).

Instruktoriaus kurse siekiniui sudaryti skiriamas ypatingas dėmesys. Sudarant mokymo siekinius, pagrindinis dėmesys turėtų krypti į kurso dalyvius, itin pabrėžiant klausimą, ką jie turėtų po mokomosios veiklos gebėti atlikti, todėl pirmiausia orientuojamasi į vertinimo pagrindą, kuris ir nurodo, ką tiksliai besimokantysis turi gebėti atlikti. Mokymo siekinys turi būti pamatuojamas, vadinasi, galima patikrinti, ar besimokantysis įsivino žinias (Ambros ir kt., 2010). Sudarant siekinį reikėtų vengti nepamatuojamų veiksmožodžių, tokių kaip „išmokti“. Veiksmažodis, kaip minėta, turi būti pamatuojamas, t. y.

<sup>36</sup> Sudarė autorė ir mjr. Laurynas Česūnas (2021).

lengvai patikrinama, ar kurso dalyvis geba paaiškinti ar atkartoti tai, kas buvo pateikta mokomosios veiklos metu. Siekiniui sudaryti pasitelkiama LRH taksonomija, kurioje akcentuojami veiksmožodžiai, nusakantys, ką mokomosios veiklos metu turi atlikti kurso dalyvis.

## 1.7. LRH taksonomijos sistema

Norint sukurti tikslų ir pamatuojamą mokymosi proceso siekinį, pasitelkiama taksonomijos sistema, kuri, pasirinkus atitinkamus veiksmožodžius, padeda nustatyti išmokimo lygį. Taksonomija – sistemų sudarymas, suskirstymas į kategorijas. Tai speciali sistema, sudaryta iš kategorijų, kurių esmę sudaro tęstinumas (Anderson, 2014). Būtent tęstinumas mokymo procese tampa vienu iš pagrindinių sistemos organizavimo principų. Remiantis lygiais, pasirenkami siekiniai, kurie sudaryti iš reikalavimų, t. y. veiksmožodžio ir objekto (daiktavardžio), sąlygų ir vertinimo pagrindo. Veiksmožodis paprastai apibūdina numatytą pažinimo procesą, ką kurso dalyvis turi gebėti atlikti. Tęstinumas taikomas klasifikuojant mokymo siekinius, aiškiai apibrėžiant, kokio lygio turi būti išmokimas (Karių ugdymo pagrindai, 2002).

Mokymo procesų taksonomijų yra tikrai nemažai (Bloomo taksonomija, Naujoji taksonomija, SOLO taksonomija ir kt.), tačiau Instruktoriaus kurse remiamasi LRH (Leifo Rye'aus Hauerslevo) taksonomija. Ši taksonomija leidžia nuosekliai planuoti konkrečių kompetencijų formavimo procesą, pasirenkant reikalingas išmokimo pakopas (žinias, įgūdžius, kompetencijas) ir jų lygį (bazinį, funkcinį, kompleksinį). Palyginti su Bloomo taksonomija, LRH taksonomija leidžia supaprastinti ir susisteminti ugdymo proceso planavimą ir organizavimą. Prie kiekvieno žinių lygio ir išmokimo pakopos (žr. 5 lentelę) yra pateikti veiksmožodžiai, leidžiantys suformuluoti mokymo siekinį konkrečiai mokomajai veiklai. Bloomo taksonomija labiau orientuota į kognityvinius mąstymo procesus, daugiau skirtus žinių lygiui susisteminti. Karininko profesija apima žinias, įgūdžius ir kompetencijas, todėl Instruktoriaus kurse remiamasi LRH taksonomija.

LRH taksonomijos sistema sukurta danų profesoriaus Leifo Rye'aus Hauerslevo kaip priemonė skatinti mokymąsi visą gyvenimą (angl. *lifelong learning*). Taksonomija buvo sukurta profesiniam mokymui kaip kvalifikacijos kėlimo sistema, kurioje išskiriamos trys išmokimo pakopos: žinios, įgūdžiai ir kompetencijos, ir trys skirtingi lygiai, pagal kuriuos matuojamas išmokimas: bazinis, funkcinis ir kompleksinis. LRH taksonomijos stiprusis aspektas yra skirtingų veiksmožodžių taikymas. Kiekvienas veiksmožodis yra susijęs su atskiru žinių, įgūdžių ir kompetencijų lygiu (žr. 5 lentelę).

**5 lentelė. LRH taksonomija (Gronlung, Sjostedt, 2016, p. 34)**

LRH TAKSONOMIJA			
IŠMOKIMO PAKOPA ŽINIŲ LYGIS	ŽINIOS	IĞÜDŽIAI	KOMPETENCIJOS
KOMPLEKSINIS	Pasirinkti ir paaiškinti	Pasirinkti ir vertinti	Planuoti ir veikti kūrybiškai
FUNKCINIS	Diskutuoti ir paaiškinti	Veikti ir pagrįsti	Veikti savarankiškai ir atsakingai
BAZINIS	Pakartoti ir įvardyti	Dalyvauti ir kopijuoti	Veikti prižiūrimam žinomoje situacijoje

**Žinios** – tai įgyta teorija, kuri įgalina veikti. Išskiriamos trys skirtingos žinių dimensijos: pirmoji – žinios, kodėl mes veikiame, antroji – žinios, kaip mes veikiame, ir trečioji – žinios, ką norime pasiekti veikdami. Kuo labiau esame kvalifikuoti pagal šias tris dimensijas, tuo produktyviau galime veikti ir naudoti įgytas žinias. Bazinio žinių lygio dominuojantys veiksmažodžiai, kurie įgalina veikti, yra šie: *atskirti, nurodyti, įvardyti, apibūdinti, rinkti informaciją, aprašyti, apibrėžti, nustatyti, išvardyti*. Funkcinio žinių lygio pagrindiniai veiksmažodžiai, kurie įgalina veikti, yra šie: *paaiškinti, diskutuoti, demonstruoti, daryti išvadas, spręsti, lyginti, prognozuoti, pagrįsti, apibendrinti*. Kompleksinio lygio: *ištirti, rekonstruoti, kritikuoti, įvertinti, sukurti, modifikuoti, reflektuoti, interpretuoti, apginti*.

**Iğūdžiais** laikoma tai, ką dalyvis turi gebėti padaryti pažindamas, kurdamas, komunikuodamas ir fiziškai veikdamas. Iğūdžiai taip pat skirstomi į tris lygius, kuriuos nusako kiekvienam lygiui skirti veiksmažodžiai. Bazinį Iğūdžių lygį turintis besimokantysis geba *atkartoti, dalyvauti, atgaminti, atpažinti, nustatyti, parodyti, išrinkti*, funkcinį – *įvaldyti, įveikti, valdyti, atskirti, testuoti, tikrinti, pagrįsti, įrodyti, paruošti, vykdyti, pritaikyti, pasirinkti*, kompleksinį – *eksperimentuoti, gaminti, sukurti, taisyti, įvertinti, komunikuoti, sukonstruoti, inicijuoti, pertvarkyti*.

**Kompetencijos** reprezentuoja gebėjimą, susidūrus su iššūkiais, pasirinkti konkrečiai situacijai tinkamą veiksmą. Naudojamos žiniomis, Iğūdžiais, asmeninėmis savybėmis ir patirtimi. Esminis kompetencijų lygį pasiekusiojo uždavinys – *veikti atsakingai ir nepriklausomai*. Kompetencijos skirstomos į tris lygius, kurie identifikuojami pagal tam tikrus veiksmažodžius. Bazinį kompetencijų lygį Iğijęs besimokantysis turi gebėti *veikti, vykdyti, asistuoti, padėti, ieškoti informacijos, imituoti, demonstruoti, identifikuoti, siūlyti*, funkcinį – *įvertinti veiksmus, nuspręsti, imtis iniciatyvos, prisiimti atsakomybę, atpažinti, pastebėti skirtumus, suorganizuoti*, kompleksinį – *diegti naujoves, kurti, planuoti, suprojektuoti, parengti, tobulinti, modifikuoti (keisti), integruoti*. LRH taksonomijos struktūra parodo, kad, naudojant šį modelį, galima pamatuoti, kurio lygio yra besimokantysis, taip pat galima stebėti ir vertinti, kaip kinta žinių įsisavinimas, Iğūdžių Iğijimas ir kaip išsiugdomos kompetencijos (Gronlung, Sjostedt, 2016).

Svarbu atskirti ir suprasti bazinio, funkcinio ir kompleksinio lygių skirtumus. *Bazinį lygį* pasiekęs Instruktoriaus kurso klausytojas jau žino teoriją ar kaip atlikti praktinius veiksmus, *funkcinį lygį* – geba taikyti įgytas žinias ir įgūdžius, t. y. jis įgudęs ir gali veikti, atskirti tinkamą ir netinkamą elgesį ar lyginti teorines žinias tarpusavyje, gali nuspręsti, kurią informaciją ar kurį praktinį veiksmą pasirinkti, o pasiekęs *kompleksinį lygį* besimokantis – įgudęs ekspertas, gebantis kritikuoti, eksperimentuoti ir diegti naujoves, tai yra tam tikroje srityje gebantis kurti naujoves.

Veiksmažodis parenkamas remiantis tuo, kokį išmokymo lygį (pagal mokymo siekinį) reikia pasiekti kurso dalyviui. Ar bus reikalingas tik bazinis žinių lygis, kai dalyvis turėtų gebėti pakartoti ir įvardyti gautas žinias, ar funkcinis įgūdžių lygis, kai dalyvis jau turi tapti funkcionalus ir gebėti veikti bei pagrįsti. Jei instruktorius mokomųjų veiklų metu siekia, kad kiti dalyviai gebėtų veikti tam tikrose situacijose patys ir praktiškai atlikti veiksmus, jis orientuojasi į funkcinį įgūdžių lygį, kuriame pagal taksonomijos modelį klausytojas geba dalyvauti bei kopijuoti ir (ar) veikti bei pagrįsti. Tokiu atveju siekinys turėtų būti sudarytas pagal šiuos veiksmažodžius ir galėtų būti toks: „Pritaikyti (veiksmažodis) mokymo metodus (objektas) mokomųjų veiklų metu.“ Siekinys, sudarytas su veiksmažodžiu „pritaikyti“, sufleruoja, ką kurso dalyvis turi daryti mokomosios veiklos metu, t. y. pritaikyti mokymo metodus. Vadinasi, veikla turi būti organizuojama taip, kad kurso klausytojai patys gebėtų praktiškai pritaikyti mokymo metodus. Kadangi nėra nurodyta, kaip juos pritaikyti, kurso dalyvis pats turi gebėti sugalvoti, kokį būdą jis naudos pritaikydamas metodus ir kokias mokymosi priemones pasirinks. Ugdant gebėjimą pačiam nuspręsti ir veikti jau orientuojamasi į funkcinį įgūdžių lygį.

Instruktoriaus kurse LRH taksonomija taikoma kuriant mokymosi veiklas ir jų planus-konspektus – kurso dalyvis turi išsikelti savo planuojamos mokomosios veiklos siekinį pagal LRH taksonomijos veiksmažodį ir sukurti vertinimo kriterijus, kurie taip pat turi sietis su siekinio veiksmažodžiu. Kitaip tariant, vertinimo pagrindas turi būti paremtas siekinio veiksmažodžiu, kuris apibrėžtų, ką mokomosios veiklos metu turi gebėti atlikti kurso klausytojas. Pavyzdžiui, siekinys gali būti „**sukurti savaitės planą, laikantis sveikos mitybos ir fizinio aktyvumo principų**“. Veiksmažodis „sukurti“ atspindi tai, ką kurso dalyvis turi daryti mokomosios veiklos metu, šiuo atveju – „**sukurti planą**“. Vertinimo pagrindas, remiantis LRH taksonomija, tada turėtų būti toks: klausytojas vertinamas teigiamai, jei „**sukuria savaitės planą, remdamasis sveikos mitybos ir fizinio aktyvumo principais**“.

Instruktoriaus kursas sudarytas laikantis LRH taksonomijos eigos ir nuoseklumo. Pirmoji kurso diena skirta esminėms žinioms perteikti – dalyviams suteikiama žinių, kurios bus reikalingos viso kurso metu. Visos kitos kurso dienos skirtos įgūdžiams lavinti. Kurso dalyviai praktikuojasi, t. y. pritaiko turimas žinias ir įgūdžius. Instruktoriaus kursą baigęs klausytojas įgyja bazinių kompetencijų, kuriomis remdamasis prižiūrimas instruktoriaus jau gali pats organizuoti ir vesti mokomąsias veiklas.



LRH taksonomijos mokomoji veikla Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotrauka

Kaip minėta, Instruktoriaus kursą baigę jo dalyviai turėtų būti pasiekę bazinį kompetencijų lygį. Vieni klausytojai į kursą ateina jau turėdami nemažai praktikos ir patirties, žinodami, kaip reikia organizuoti mokymo(si) procesą, tačiau pasitaiko atvejų, kad turintys nemažai mokymo patirties asmenys Instruktoriaus kurso metu susiduria su sunkumais, kai privalo „prisijaukinti“, t. y. įprasti prie kitokios mokymo specifikos, kadangi turėjo tam tikrų jau anksčiau susiformavusių elgesio ir mokymo modelių, kuriais vadovavosi daugelį metų. Pradedantiesiems, besigilinantiems į naują mokymo ir žinių perteikimo sritį, šią informaciją pripažinti kur kas lengviau, nes jie dar neturi susiformavusių ar nusistovėjusių elgesio modelių. Tačiau neteisinga būtų taip skirstyti besimokančiųjų – kiekvieno asmens tobulėjimas, smalsumas ir informacijos priėmimas natūraliai kartais priklauso nuo susiformavusios pasaulėžiūros. Kursas yra skirtas bet kokio lygio esamam ar būsimam ugdytojui, kariškiui ar civiliam asmeniui. Svarbu tai, kad, išėjęs kursą, kiekvienas dalyvis pasieks LRH taksonomijos bazinį lygį. Tolesnis kompetencijų tobulinimas priklausys nuo paties individo siekių.

**6 lentelė. LRH taksonomija (Gronlung, Sjostedt, 2016, p. 187)**

## ŽINIOS

Žinios yra veiklos pagrindas. Veikla, neturint žinių apie tai, ką darome arba kaip darome, neturi prasmės. Žinios skirstomos pagal tris aspektus: kodėl veikiame, kaip veikiame ir ką norime pasiekti. Kuo daugiau žinių turime, tuo kokybiškiau gebame veikti.  
Žinių lygiai: bazinis, funkcinis ir kompleksinis.

<p><b>KOMPLEKSINIS LYGIS</b></p> <p>(supranta)</p>	<p>Dalyvis supranta mokomąjį dalyką ir geba kritiškai vertinti jį ir jo pritaikymą tam tikroje situacijoje.</p>	<p><b>DALYVIS GALI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ištirti,</li> <li>- rekonstruoti,</li> <li>- kritikuoti,</li> <li>- įvertinti,</li> <li>- sukurti,</li> <li>- modifikuoti,</li> <li>- reflektuoti,</li> <li>- interpretuoti,</li> <li>- apginti.</li> </ul>
<p><b>FUNKCINIS LYGIS</b></p> <p>(žino)</p>	<p>Dalyvis geba įvardyti pagrindinius aspektus, lyginti temas, paaiškinti dalyko turinį ir kaip atskiros jo dalys sudaro visumą.</p>	<p><b>DALYVIS GALI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- paaiškinti,</li> <li>- diskutuoti,</li> <li>- demonstruoti,</li> <li>- daryti išvadas,</li> <li>- spręsti,</li> <li>- lyginti,</li> <li>- prognozuoti,</li> <li>- pagrįsti,</li> <li>- apibendrinti.</li> </ul>
<p><b>BAZINIS LYGIS</b></p> <p>(susipažinęs)</p>	<p>Dalyvis yra supažindinamas su tema ir supranta jos turinį.</p>	<p><b>DALYVIS GALI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atskirti,</li> <li>- nurodyti,</li> <li>- įvardyti,</li> <li>- apibūdinti,</li> <li>- rinkti informaciją,</li> <li>- aprašyti,</li> <li>- apibrėžti,</li> <li>- nustatyti,</li> <li>- išvardyti.</li> </ul>

## ĮGŪDŽIAI

Įgūdžiais apibrėžiama, ką dalyvis turėtų gebėti atlikti kognityviniu, kūrybiniu, komunikaciniu ir fiziniu būdu.  
Įgūdžių lygiai: bazinis, funkcinis ir kompleksinis.

### KOMPLEKSINIS LYGIS

(pažengęs, ekspertas)

Dalyvis geba eksperimentuoti tam tikroje srityje, veikti pažangiai ir lanksčiai bei įvertinti savo elgseną. Įvaldžiusieji šio lygio įgūdžius yra vertinami puikiai.

#### DALYVIS GALI:

- eksperimentuoti,
- gaminti, sukurti,
  - taisyti,
  - įvertinti,
- komunikuoti,
- sukonstruoti,
  - inicijuoti,
  - pertvarkyti.

### FUNKCINIS LYGIS

(treniruotas, patyręs)

Dalyvis yra įgudęs savo srities specialistas ir geba patikrinti įgūdžių pritaikymą praktiškai ir atskirti tinkamą bei netinkamą elgseną. Praktikuojantis yra funkcinio lygio dalis, kai karys laikosi nustatytos tvarkos.

#### DALYVIS GALI:

- įvaldyti, įveikti,
  - valdyti,
  - atskirti,
- testuoti, tikrinti,
- pagrįsti, įrodyti,
  - paruošti,
  - vykdyti,
  - pritaikyti,
  - pasirinkti.

### BAZINIS LYGIS

(pradedantysis)

Dalyvis būtinai turi žinoti proceso eigą ir mokėti apmąstyti (reflektuoti), nors įgyjant įgūdžių kontroliuojama praktika yra svarbiausia, t. y. pagrindiniai įgūdžiai įgyjami praktikuojantis.

#### DALYVIS GALI:

- atkartoti,
- dalyvauti,
- atgaminti,
- atpažinti,
- nustatyti,
- parodyti,
- išrinkti.



## KOMPETENCIJOS

Kompetencijos rodo gebėjimą įveikti iššūkius pasirenkant tinkamus veiksmus, žinias, įgūdžius ir asmenines savybes. Svarbiausios sąvokos – *atsakomybė* ir *savarankiškumas* (nepriklausomas veikimas).

Kompetencijų lygiai: bazinis, funkcinis ir kompleksinis.

### KOMPLEKSINIS LYGIS

(gali kurti savarankiškai)

Dalyvis geba pastebėti skirtumus, apibendrinti ir savarankiškai atsakingai tobulinti procesus ir procedūras. Pagrindinis skirtumas tarp kompleksinio ir funkcinio lygio – gebėjimas ne tik išskirti privalumus ir trūkumus, bet ir pritaikyti juos kuriant naujus veikimo būdus.

**DALYVIS GALI:**

- diegti naujoves,
- kurti,
- planuoti,
- suprojektuoti,
- parengti,
- tobulinti,
- modifikuoti (keisti),
- integruoti.

### FUNKCINIS LYGIS

(gali veikti savarankiškai nežinomoje situacijoje)

Dalyvis geba nustatyti sąsajas, išskirti tolesnių veiksmų privalumus ir trūkumus, savarankiškai atsakingai inicijuoti veiksmus ir savarankiškai veikti žinomose bei nežinomose situacijose.

**DALYVIS GALI:**

- įvertinti veiksmus,
- nuspręsti,
- imtis iniciatyvos,
- priimti atsakomybę,
- atpažinti, pastebėti skirtumus,
- suorganizuoti.

### BAZINIS LYGIS

(gali veikti savarankiškai žinomose situacijose prižiūrint kitam asmeniui)

Geba veikti žinomose situacijose, dažniausiai prižiūrint kitam asmeniui; įsidėmi, kas vyksta, ir supranta savo situaciją bei galimybes; naudoja bazines žinias ir įgūdžius.

**DALYVIS GALI:**

- veikti, vykdyti,
- asistuoti,
- padėti,
- ieškoti informacijos,
- imituoti,
- demonstruoti,
- identifikuoti,
- siūlyti.



## 1.8. Mokomosios veiklos (seminaro, pratybų ir kt.) struktūra

Pratybos, seminarai, kursai ar kita mokomoji veikla turi turėti aiškią struktūrą: pradžią, pagrindinę dalį ir pabaigą. Pradedantis organizuoti mokomąją veiklą instruktorius turi aiškiai išskirti jos pradžią, kuri glaudžiai susijusi su motyvacija, po to pristatyti klausytojams visas būsimąsias užduotis, kurias reikės atlikti per pagrindinę mokomosios veiklos dalį, ir galiausiai pereiti prie baigiamosios dalies, kurios metu patikrinamas išmokymo lygis – vertinama ir apibendrinama. Mokomosios veiklos struktūravimas užtikrina, kad nebūtų praleistas nė vienas svarbus žingsnis, suplanuotas instruktoriaus pasirengimo pratyboms, seminarui ar kitai mokomajai veiklai metu. Akcentuojant mokomosios veiklos struktūrą, svarbu prisiminti minėtą „4 MAT“ modelį, kuriame apibrėžti aiškūs žingsniai, kaip turi būti suplanuota mokomoji veikla, kad besimokantysis išmoktų (žr. 3 pav.). Remiantis šiuo modeliu, mokomosios veiklos dalys planuojamos tikslingai, atsižvelgiant į dešiniojo ir kairiojo smegenų pusrutulių įgalinimą ir tikslingą jų veiklą. Dėl šios priežasties struktūros laikymasis yra tarsi pamatas, į kurį remiamasi einant sėkmingo mokomosios veiklos organizavimo link. „4 MAT“ modeliu apibrėžiama, kaip turėtų vykti mokomoji veikla ir kokia turėtų būti jos seka. 7 lentelėje išvardytos mokomosios veiklos struktūrinės dalys (panašiai sukonstruotas ir „4 MAT“ modelis). Instruktoriaus kurso metu organizuojamas mokomąsias veiklas (konkrečias pratybas, seminarus, mokymus ar kt.) sudaro įvadas, pagrindinė dalis, vertinimas ir apibendrinimas.

**7 lentelė.** Mokomosios veiklos (pratybų, seminaro, mokymų ir kt.) struktūra (Gronlung, Sjostedt, 2016)

<b>STRUKTŪRA</b>
<p><b>Įvadas – 10 %:</b> kas buvo išeita anksčiau; ką mokysimės dabar; kodėl (motyvacija); kaip (planas); kaip gerai (vertinimas).</p>
<p><b>Pagrindinė dalis – 70 %:</b> mokymo(si) veikla.</p>
<p><b>Baigiamoji dalis – 20 %:</b> ko išmokome (apibendrinimas ir vertinimas); kas pasisekė / tobulintina; instruktoriaus pateiktas grįžtamasis ryšys; kita (būsima) mokomoji veikla.</p>

Įvadas ir jo pateikimas lemia kurso dalyvių įsitraukimą į mokomąją veiklą. Sklandžiai ir įdomiai pateiktas įvadas gali sudominti besimokančiuosius ir sustiprinti jų motyvaciją. Jame turėtų būti aptarta, kokią temą Instruktoriaus kurso dalyviai analizavo praeitoje mokomojoje veikloje, ko išmoko. Taip pat akcentuojama, ko bus mokoma naujos mokomosios veiklos metu ir kodėl besimokančiajam tai turėtų būti svarbu, – pateikiamas vertinimo pagrindas, kaip ir kokia forma po pratybų ar kitų mokomųjų veiklų dalyvis bus įvertintas. Įvadas paprastai trunka iki 10 % laiko (Kisinas, 2000b).

Pagrindinė mokomosios veiklos dalis priklauso nuo to, ko siekiama mokymo(si) metu. Jei siekiama, kad dalyvis gautų daugiau žinių, tuomet mokomoji veikla turėtų būti organizuojama orientuojantis į žinių įsisavinimą, tačiau jei jos siekinys – formuoti konkretų įgūdį, tuomet mokomoji veikla turėtų būti organizuojama pasitelkiant praktinį pritaikymą ir įgūdžio formavimą. Pagrindinę dalį sudaro keli elementai: naujų žinių pateikimas, praktinių veiksmų mokymas, vertinimas. *Naujų žinių pateikimas* neturėtų būti ilgas ir varginantis. Instruktorius turi pateikti tik tas žinias, kurias kurso dalyvis galėtų praktiškai pritaikyti ir išbandyti, todėl ši dalis turėtų būti trumpa ir koncentruota, t. y. užimti maždaug 10–20 % pagrindinės dalies laiko. *Praktinių veiksmų mokymui* turėtų būti skiriama daugiausia laiko, t. y. maždaug 50–60 % viso mokomosios veiklos laiko. Šioje dalyje vyksta įgūdžių formavimas ir įtvirtinimas – tai pati svarbiausia mokymo dalis. *Vertinimas ir išmokimo ženklai* – taip pat svarbus pagrindinės mokymo dalies elementas, siekiant išmokyti. Šioje dalyje kurso dalyvis gali būti įvertintas už žinias ar praktinį jų taikymą. Priklausomai nuo pasirinktos vertinimo formos, t. y. pasitelktas formuojamasis ar sumuojamasis vertinimas, atitinkamai pasirenkamas ir tam skirtas laikas, tačiau paprastai šiai daliai rekomenduojama skirti 10 % mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ar kt.) laiko (Kisinas, 2000b).

Baigiamojoje apibendrinimo dalyje akcentuojamos įgytos žinios, patikrinama, ar suformuotas įgūdis (praktinė veikla). Aptariama, kas buvo gerai, ką galima būtų patobulinti būsimoje pratyboje ar kitose mokomosiose veiklose, kartu apibendrinama, kaip sekėsi kurso dalyviams įsitraukti į mokymo(si) veiklą. Instruktorius suteikia grįžtamąjį ryšį apie organizuotą mokomąją veiklą (pratybas, seminarą ar kt.) ir trumpai apžvelgia būsimąją. Baigiamajai daliai turėtų būti skiriama apie 20 % mokomosios veiklos laiko (Kisinas, 2000b). Šios dalies organizavimui skiriama daugiau laiko nei įvadui, nes baigiamojoje dalyje kurso dalyviams galutinai akcentuojama, ko buvo siekiama ir kokių naujų žinių klausytojams pavyko pasisemti pratybų, seminaro ar kitų mokomųjų veiklų metu, taip pat aptariamas kurso klausytojų tobulėjimas ateityje, kaip įprasminti įgytas žinias bei įgūdžius asmeninėse bei visuomeninėse veiklose.

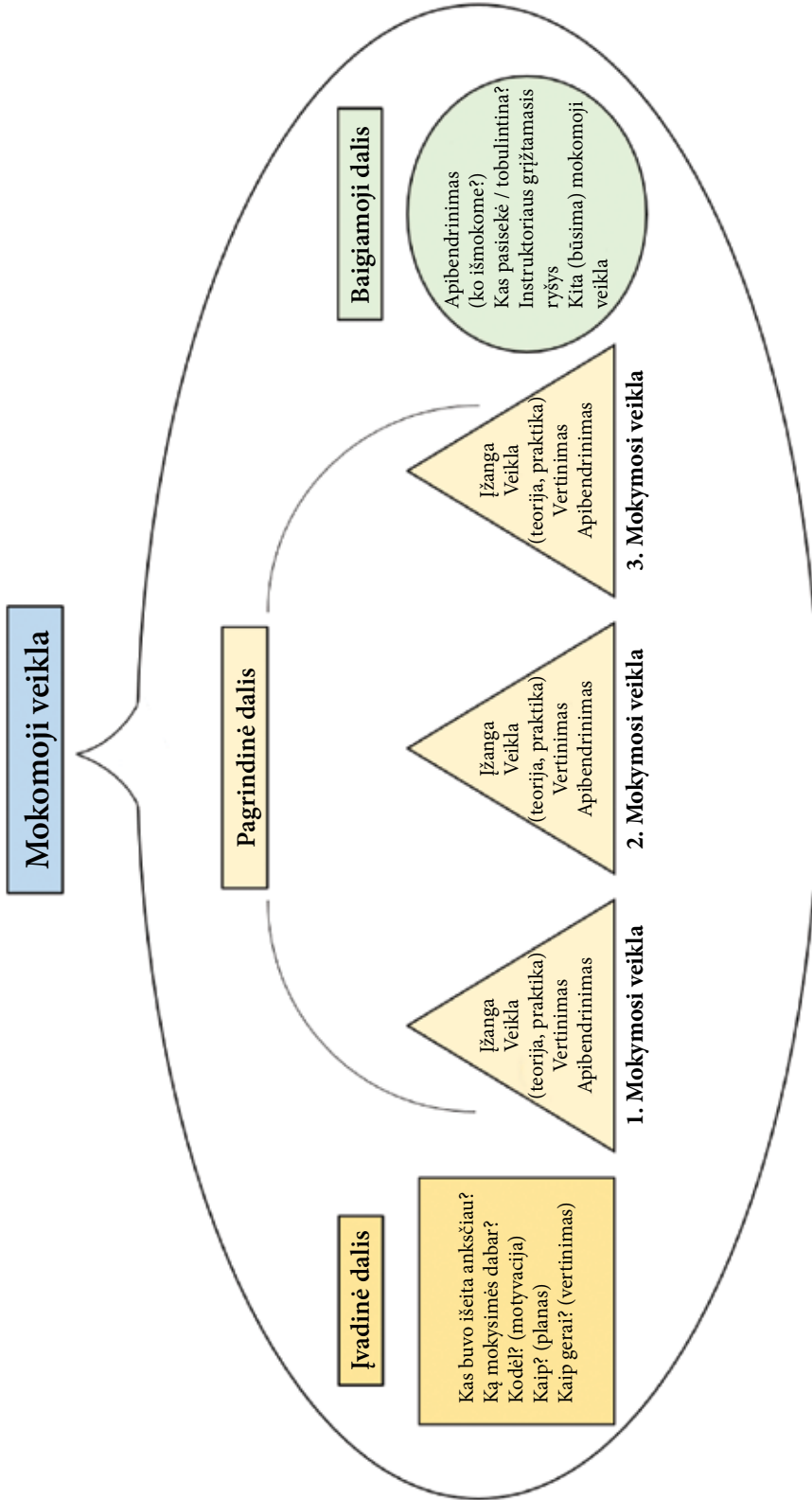


Mokymosi veiklos efektyvumas labiausiai vertinamas tuomet, kai mokymų dalyvis gali panaudoti įgytą patirtį kitame kontekste ar kitam tikslui pasiekti (Gronlung, Sjostedt, 2016).

Svarbu akcentuoti, kad ne tik mokomosios veiklos (pratybos, seminarai ar kt.) turi konkrečią struktūrą – mokymosi veikla turi ir sudedamąsias dalis (žr. 8 lentelę). Privalu skirti du terminus: *mokomąją veiklą* nuo *mokymosi veiklos*; *mokomoji veikla* yra platesnė, apibendrinta sąvoka – tam tikra dėstyimo forma, o *mokymosi veikla* – siauresnė sąvoka, t. y. mokomosios veiklos sudedamoji dalis (instruktorius (mokytojas, dėstytojas) gali pasirengti kelias mokymosi veiklas). 10 paveiksle pateikta mokymosi veiklų pozicija ir svarba bendrojoje mokomosios veiklos struktūroje (vienos mokomosios veiklos metu yra organizuojamos trys mokymosi veiklos, kurios paveiksle pažymėtos trikampiais). Mokymosi veiklą instruktorius turi pradėti nuo įžangos, paaiškindamas kurso klausytojams, kas bus daroma jos metu, kaip bus vertinami kurso dalyviai ir, galiausiai, kaip bus apibendrinama ir aptariama, ar viskas pavyko ir ar mokymosi veiklos padėjo įgyvendinti mokymosi procesą. Mokymosi veiklos turi būti nuoseklios ir susijusios tarpusavyje, viena kitą papildančios, kad mokymosi procesas taip pat taptų nuoseklus ir struktūruotas. Jos taip pat turi būti susijusios su tema ir mokymo siekiniu.

**8 lentelė.** Mokymosi veiklos struktūrinės dalys  
(Gronlung, Sjostedt, 2016)

Pagrindinė dalis (mokymo(si) veiklos struktūrinės dalys)	Mokymosi veiklos eiga
1. Įžanga (angl. <i>introduction</i> )	Pristatoma užduotis, pateikiamas kontekstas / mokymo medžiaga.
2. Veikla (angl. <i>activity</i> )	Klausytojai atlieka teorines ar praktines užduotis.
3. Vertinimas (angl. <i>evaluation</i> )	Instruktorius stebi ir ieško išmokimo ženklų.
4. Apibendrinimas (angl. <i>conclusion</i> )	Instruktorius apibendrina, prašo reflektuoti, esant poreikiui, akcentuoja pagrindinius mokymosi elementus, parodo, kaip turėtų būti atliekama užduotis, pataiso klaidas, nepradeda kitos mokymo veiklos, jei nepasiekti planuoti rezultatai.



**10 pav. Mokomosios veiklos struktūra<sup>37</sup>**

<sup>37</sup> Parengė autorė pagal Gronlung, T., Sjøstedt, P. (2015). The Military Instructor's Handbook.

## 1.10. Mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ir kt.) planas-konspektas

Susipažinus su mokomosios ir mokymosi veiklų struktūromis, galiausiai prieinama prie paskutinės pirmosios dienos temos – mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ir kt.) plano-konspekto rengimo. Mokomųjų veiklų plano-konspekto forma gerai žinoma Lietuvos kariuomenės kariškiams, LKA kariūnams (Lietuvos kariuomenėje patvirtinta speciali forma „Užsiėmimų\* vedimo planas-konspektas“), tačiau gali būti pirmą kartą matoma civiliams asmenims. Baigiantis pirmajai Instruktoriaus kurso dienai, klausytojai turėtų išmokti parengti mokomosios veiklos planą-konspektą ir struktūruotai pateikti mokymo metodų bei priemonių taikymą, logiškai suplanuoti mokomosios veiklos eigą.

Instruktoriaus kurso dalyviai, norintys patys tapti instruktoriais, privalo ne tik išmanyti metodus bei priemones ar žinoti pagrindines instruktoriaus savybes, bet ir mokėti planuoti mokomųjų veiklų laiką ir jį paskirstyti pagal veiklos tikslus bei siekinius. Kaip minėta, Instruktoriaus kurse nuo pat pirmosios dienos dalyviai supažindinami su ugdymo veiklos planavimu ir plano rengimu. Tam, kad veikla būtų suplanuota struktūruotai ir nuosekliai, kurso klausytojai mokomi tinkamai ir tiksliai parengti planą-konspektą. Kuo tiksliau dalyvis užpildo formą (planą-konspektą), tuo geriau būna pasirengęs vesti ir organizuoti mokomąją veiklą (Gronlung, Sjostedt, 2016). Organizuojant pratybas, seminarą ar kitą mokomąją veiklą, svarbu žinoti, kiek bus dalyvių, kiek prireiks laiko, išteklių, ar tema jau iš dalies žinoma klausytojams, ar visiškai nauja. Kuo daugiau informacijos turi instruktorius, tuo geriau – tinkamai užpildžius „Užsiėmimų vedimo planą-konspektą“, galima daug geriau pasirengti pratyboms, seminarams ar kitoms ugdomojioms veikloms.

„Užsiėmimų vedimo planas-konspektas“ – tai Lietuvos kariuomenės vado 2022 m. liepos 1 d. įsakymu Nr. V-244 „Dėl užsiėmimų planų rengimo vadovo tvirtinimo“ patvirtinta priemonė, padedanti planuoti ir vesti mokomąsias veiklas (seminarus, pratybas ar kt.). „Užsiėmimo vedimo plano-konspekto“ tvarkos apraše sakoma, kad tai „priemonė, padedanti racionaliai panaudoti užsiėmimams skirtą laiką ir išlaikyti jų nuoseklumą“ (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022). Ši priemonė Instruktoriaus kurso metu naudojama rengiantis naujai mokomajai veiklai – viso kurso metu klausytojai turi parengti keturis individualius mokomųjų veiklų (seminaro, pratybų ar kt.) planus-konspektus.

Plano-konspekto struktūra padeda susisteminti informaciją ir nuosekliai perteikti žinias. „Plano-konspekto detalumas priklauso nuo užsiėmimų vedančio asmens patirties ir įgūdžių (turintiems mažesnę patirtį rekomenduojama rengti kuo išsamesnį planą-konspektą)“ (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022). Pratybų ar mokomųjų veiklų turinys turėtų būti gerai suplanuotas dar prieš pradėdant pildyti planą-konspektą. Kurso dalyviai iš anksto turi numatyti, ko sieks jų metu, kokį atliks ugdytinių vertinimą ir kokią žinią, idėją norės jiems perteikti. Pradėjus pildyti planą-konspektą, svarbu, kad dalyviai aprašytų pačius svarbiausius akcentus, kurie primintų, kokia veikla



ar užduotis laukia. Reikėtų vengti planą-konspektą pildyti kaip rankraštį arba nurašant reikiamą medžiagą nuo knygos ar vadovėlio (Karių ugdymo pagrindai, 2002). Į formą turi būti įrašomi tik būtinausi dalykai, todėl svarbu, kad, prieš pildydamas dokumentą, instruktorius gerai apgalvotų, ką jis nori pasiekti per savo vedamas pratybas ar kitas mokomąsias veiklas.

Planas-konspektas sudarytas iš dviejų dalių: mokomosios veiklos plano ir dėstomos informacijos konspekto. Instruktoriaus parengtą planą-konspektą turi patvirtinti ir pasirašyti tiesioginis vadas. Jei planuojamos aukšto arba vidutinio pavojaus pratybos (pvz., kovinis šaudymas), planą-konspektą turi patvirtinti mokymo įstaigos viršininkas (pvz., Lietuvos karo akademijos viršininkas). Plano-konspekto pradžioje surašoma pagrindinė informacija, pvz.: pratybose dalyvausiantis karinis vienetas, taip pat gali būti nurodomas jo pavadinimas (pvz., Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Kariūnų bataliono III kuopos 3-iasis skyrius). Toliau nurodomas karinio rengimo dalykas, pvz.: taktika, kibernetinis saugumas, ginkluotė ir t. t. Temos numeris ir pavadinimas nurodomi, kai dėstomas dalykas yra dalijamas į kelias atskiras dalis ar potemes. Plane-konspekte taip pat pateikiamas seminaro ar pratybų numeris ir pavadinimas.

Toliau plane-konspekte nurodomas bendras mokymo tikslas, t. y. tai, ko bus siekiama užbaigus visus seminaro, pratybų ar kitų mokomųjų veiklų etapus arba pabaigus visą kursą. Pavyzdžiui, atskirti ir apibūdinti efektyvaus išmokimo technikas. Konkrečios mokomosios veiklos metu dalyviai nesimokys visų technikų, kurios numatytos programoje, o turės apibūdinti tik vieną ar dvi efektyvaus išmokimo technikas, kurios numatytos konkrečių pratybų siekinyje (reikalavimai, sąlygos ir vertinimo pagrindas). Siekinyje svarbu nurodyti tik tai, ko bus siekiama konkrečių pratybų, seminaro (vienos mokomosios veiklos) metu, ir tai yra esminis skirtumas nuo mokymo tikslo.

Rengiantis pratyboms ar seminarui, turėtų būti nurodoma, kokios sąlygos bus reikalingos, kad šių mokomųjų veiklų siekiniai būtų įgyvendinti, pvz.: ar pratybos vyks lauke, ar reikės knygų, literatūros šaltinių. Pildant šią skiltį, reikia gerai apgalvoti, kokios konkrečios priemonės bus reikalingos siekiniui įgyvendinti.

Vertinimo pagrindas turėtų būti paremtas siekiniu. Būtent siekinys sufleruoja, kas turėtų būti vertinama. Jei tikslas yra susipažinti su efektyvaus išmokimo technika, vadinasi, vertinimo pagrindas turėtų būti aprašytas, ar kurso klausytojui, dalyvaujančiam mokomojoje veikloje, pavyko susipažinti su efektyvaus išmokimo technika.

Pildant plano-konspekto mokomųjų klausimų skiltį, svarbu surašyti pagrindines temas, kurios bus dėstomos, pvz.: „Pristatyti efektyvaus išmokimo technikas“, „Pritaikyti efektyvaus išmokimo technikas“ ir t. t. Šioje dalyje turi atsispindėti mokomojo dalyko dėstymo loginė seka, pateikiamos medžiagos dėstymo ir praktinių veiksmų fazės.

Planuojant konkrečias pratybas ar seminarus, turi būti apgalvota, kur ir kada jie vyks (vieta ir tikslus laikas), taip pat turi būti nurodoma jų trukmė (nuo kada ir iki kada vyks) ir aprūpinimas (pateikiamas reikalingų priemonių sąrašas). Kartu aprašoma sauga, koks pavojaus lygis gali būti vykdant pratybas: žemas, vidutinis ar aukštas, bei pateikiamas

aprūpinimo priemonių, kurios bus reikalingos užtikrinti, kad pratybos vyktų saugiai, sąrašas.

Įvado skiltis plane skirta priminti, ką instruktorius turi atlikti prieš pratybas ar kitas mokomąsias veiklas, taip pat įvadinėje dalyje išskiriama, ko bus siekiama jų metu, koks numatytas mokymo(si) siekinys, kodėl tai svarbu ir reikalinga klausytojams bei kaip bus įgyvendintos mokymosi veiklos (užduotys). Šioje skiltyje aprašomi standartizuoti veiksmai, kurie atliekami per kiekvienas pratybas ar kitas mokomąsias veiklas (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).

Pagrindinėje plano-konspekto dalyje pateikiami mokomieji klausimai, ko norima išmokyti pratybų metu. Ši dalis suskirstyta į kelias pratybų fazes: pirmoji – mokomosios medžiagos dėstymo fazė (pateikiama teorija, svarbi praktiniams veiksams pagrįsti), antroji – praktinių veiksmų fazė (ką konkrečiai dalyviai turi atlikti mokymosi veiklų metu), trečioji – kontrolės fazė (kaip bus vertinami kurso dalyviai, atlikę mokymosi veiklas). Mokomieji klausimai gali būti aprašyti detalai, išskiriant punktus, kad instruktorius nepamirštų paminėti visos informacijos, kurią buvo suplanavęs perteikti, arba gali būti pateikiami tik mokomieji klausimai ir minimalus jų aprašymas, jei instruktorius yra įgudęs ir žino, kokia informacija turi būti pateikta.

Skiltyje „Pastabos (nuorodos)“ nurodomas literatūros, naudojamos konkrečiam mokomajam klausimui pagrįsti, sąrašas. Taip pat gali būti pateikiama papildomos informacijos ar pastabų, susijusių su konkrečiu mokomuoju klausimu.

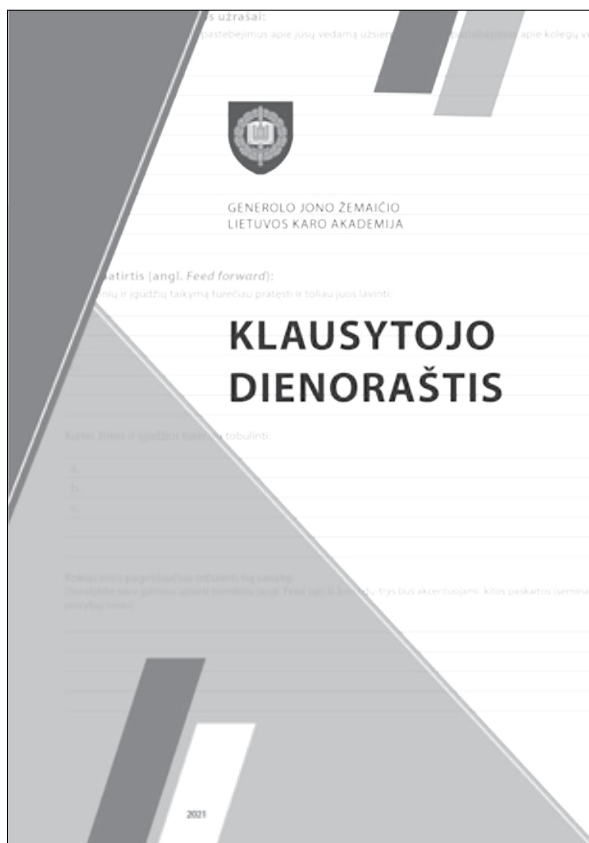
Baigiamoji dalis skirta mokomajai veiklai (pratyboms, seminarams ar kt.) apibendrinti, taip pat padaliniais, kariams ar civiliams įvertinti. Šios dalies metu paskiriamos užduotys saviruošai, taip pat pateikiama informacija apie būsimas mokomąsias veiklas. Tiek civiliams, tiek kariams būtina susitvarkyti pratybų vietą, o kariams ar kariūnams – patikrinti ginklų, ekipuotės ir technikos būklę. Prie plano-konspekto pridedami ir reikalingi priedai: įvairios su mokomąja medžiaga susijusios užduotys, teorinė mokojoji medžiaga (konspektas) ir kitos priemonės, reikalingos mokomajai veiklai įgyvendinti. Detaliau apie planą-konspektą ir jo pildymo gaires išdėstyta Lietuvos kariuomenės vado 2022 m. liepos 1 d. įsakyme Nr. V-244 „Dėl Užsiėmimų planų rengimo vadovo tvirtinimo“.



## INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Baigiantis pirmajai Instruktoriaus kurso dienai, kurso dalyviai pasirenka kitos dienos mokomosios veiklos temą. Temų sąrašas, siekiniai ir vertinimo pagrindas jiems pateikiami siekiant palengvinti pasiruošimo pirmajai mokomajai veiklai procesą. Vėliau kurso dalyviai patys turi kurti mokymo siekinius, pasirinkdami juos pagal LRH taksonomijos bazinį ar funkcinį žinių bei įgūdžių lygį.

Kiekvienas klausytojas pirmosios Instruktoriaus kurso dienos pabaigoje gauna „Klausytojo dienoraštį“, kuriame yra skiltis „Kaip ir ką turėčiau tobulinti“ (žr. 11 pav.). Po mokomųjų veiklų kurso dalyviai šią skiltį užpildo ir nusimato tobulintinus kitos dienos veiksmus (angl. *feed up*). Taip jie turi galimybę, naudodamiesi grįžtamoju ryšiu, savirefleksija ir refleksija, išryškinti tobulėjimo aspektus ir geriau pasirengti būsimoms mokomosioms veikloms. Taip pat „Klausytojo dienoraštyje“ fiksuojama informacija apie kitus grupės dalyvius, kaip jiems sekėsi vesti mokomąsias veiklas.



11 pav. „Klausytojo dienoraštis“<sup>38</sup>

38 Sudarė LKA Lyderystės ir metodinio rengimo centras pagal Danijos instruktoriaus kurso dienoraštį.

## 2. MOKOMŪJŲ VEIKLŲ PLANAVIMO IR PASIRENGIMO JOMS PAGRINDAI



### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Antrąją kurso dieną pristatoma motyvacijos svarba, grįžtamasis ryšys, mokymo metodai, mokymo organizavimo formos, mokomosios veiklos planavimo eiga, mokymosi priemonės, mokymosi vietos paruošimas bei aplinkos kūrimas ir galiausiai – dažniausiai pasitaikančios pateikčių rengimo bei jų pristatymo klaidos ir rekomendacijos, kaip jų išvengti.

Motyvacija ir grįžtamasis ryšys aptariami prieš kurso dalyviams pradedant vesti mokomąsias veiklas. Šios temos išskiriamos pradžioje, kad dalyviai gebėtų taikyti gautą informaciją grįžtamojo ryšio sesijų metu. Šios sesijos vyksta po kiekvienos kurso dalyvio vestos mokomosios veiklos, kad informacija nebūtų pamiršta. Kitos instruktoriaus nevestos temos pateikiamos po mokomųjų veiklų arba grįžtamojo ryšio sesijos metu, kad kurso dalyviai galėtų patys įsivardyti ir atrasti, kokių žinių pritrūko ruošdamiesi mokomajai veiklai, ir gautą informaciją panaudotų ruošdamiesi naujoms mokomosioms veikloms.

### 2.1. Dėmesio, aktualumo, pasitikėjimo ir pasitenkinimo motyvacijos technika

„Motyvacija – tai, kas skatina žmogų veikti, kartu nurodant jam kryptį. Tai psichologinė elgesio priežastis, pasitelkiama tam, kad būtų pasiekta tam tikrų tikslų.“ (Adamonienė ir kt., 2001, p. 245). Motyvacija yra daugialypė ir dinamiška, apimanti fizinius ir psichologinius poreikius, ankstesnę patirtį ir aplinkos kintamuosius. Motyvacija gali būti išorinė arba vidinė. Ji yra glaudžiai susijusi su mokymusi, tačiau neužtikrina, kad bus mokomasi. Išorinė motyvacija pasitelkiama tada, kai besimokantysis vykdo užduotį dėl atlygio, todėl gali jausti susilpnėjusį kontrolės jausmą ir patirti sumažėjusį pasitenkinimą mokantis. Vidinė motyvacija besimokančiajam atsiranda tada, kai noras mokytis kyla natūraliai, be pašalinių asmenų pastangų. Vidinė motyvacija yra gyvybiškai svarbi kalbant apie LKA auklėtinius, nes paprastai motyvuoti kariūnai yra linkę ieškoti iššūkių, aktyviai dalyvauti mokomosiose veiklose ir yra orientuoti į mokymąsi, o ne į išorinį tikslą (Reynolds ir kt., 2017). Mokymas paprastai yra orientuotas į tikslus, o instruktoriai (mokytojai, dėstytojai) ir tikisi, kad kariūnai, kiti kariškiai ir civiliai elgsis (mokysis) atitinkamai pagal tikslus, nes motyvacija yra „procesas, kurio metu pradedama ir palaikoma su tikslo siekimu susijusi veikla“ (Reynolds ir kt., 2017).

Motyvacija vienas svarbiausių aspektų kiekvienos mokymo institucijos, kartu ir Instruktoriaus kurso, mokomosios medžiagos pateikimo ir jos įsisavinimo procese. Dalis Lietuvos karo akademijoje dirbančių civilių asmenų (dėstytojų, instruktorių) patys rodo iniciatyvą dalyvauti Instruktoriaus kurse. Taigi, šie kurso klausytojai turi motyvacijos plėsti savo didaktines ir metodines kompetencijas, kurias vėliau gali pritaikyti profesinėje veikloje. Pabrėžtina, kad LKA studijuojantiems kariūnams Instruktoriaus kursas yra vienas iš privalomųjų dalykų antraisiais jų studijų metais, tad nebūtinai visi šiame kurse

dalyvaujantys kariūnai gali būti motyvuoti. Dėl šios priežasties kurso instruktorius turėtų įdėti pastangų, kad kariūnų motyvacija mokytis didėtų ir jie noriai įsitrauktų į jo organizuojamas mokomąsias veiklas. Jei klausytojas nesuvokia, kodėl jam svarbi dėstoma tema, jo motyvacija yra itin žema. To padarinys – dalyvis tiesiog negalės pasiekti Instruktoriaus kurso pagrindinio tikslo – išmokimo. Kadangi kiekvienas instruktorius, mokytojas ar dėstytojas nori išmokyti savo klausytojus, jis turi galvoti apie tai, kaip kurso dalyviams sužadinti norą įsitraukti į mokomąsias veiklas ir aktyviai veikti. Tad Instruktoriaus kurse motyvacija svarbi tiek kurso dalyviams, kurie ruošiasi vesti mokomąsias veiklas, tiek instruktoriui, kuris rengia ir pateikia kurso klausytojams metodinę medžiagą bei lydi dalyvius mokymosi proceso metu.

Norint išlaikyti aukštą motyvaciją viso mokymo(si) metu, svarbu turėti aiškias gaires, kaip motyvacija turėtų būti skatinama mokymo(si) eigoje. Tam gali būti pasitelkta ARCS (angl. *Attention, Relevance, Confidence, Satisfaction*) – Dėmesio, aktualumo, pasitikėjimo, pasitenkinimo motyvacijos technika, kurią 9-ajame dešimtmetyje sukūrė švietimo psichologas Johnas Kelleris. ARCS motyvacijos technika „suteikia sisteminių požįūrį kuriant motyvaciją“. Pagrindinis ARCS principas – motyvacija. Norint motyvuoti studentą, turi būti įvykdyti šie keturi kriterijai – motyvacijos skatinimo žingsniai: 1) dėmesio, 2) aktualumo, 3) pasitikėjimo, 4) pasitenkinimo (Piriyasurawong, 2019). Būtent šiuos kriterijus turi atitikti LKA kariūnams ir personalui rengiamas Instruktoriaus kursas.

### 9 lentelė. Motyvacijos skatinimo žingsniai<sup>39</sup>

Dėmesys ( <i>Attention</i> )	1. Suvokimo sužadėjimas. 2. Dėmesio sužadėjimas. 3. Kintamumas.	Siekiant sudominti besimokančiuosius, instruktoriui privalu susieti temą su kurso dalyvių motyvacija. Klausytojų galima paklausti, kodėl jiems ši tema yra svarbi, arba instruktorius gali paaiškinti dalyviams, kodėl tema turėtų būti aktuali. Visuomet geriau atsakymą apie temos svarbą gauti iš pačių dalyvių, nes tuomet dalyviai patys įvardija, kodėl jie turėtų būti motyvuoti. Instruktorius turėtų pritaikyti klausytojų dėmesį, neleisti nuobodžiauti: pasitelkti humorą, naudoti įvairius mokymo metodus, siekti įvairovės ir geresnio išmokimo.  <i>Klausimai instruktoriui:</i>  Ką aš galiu padaryti, kad sužadėčiau besimokančiųjų susidomėjimą?  Kaip galiu skatinti teigiamą požįūrį?  Kaip išlaikyti besimokančiųjų dėmesį?
---------------------------------	---	--

39 Parengta remiantis I. Keller's, šaltinis – Pappas, C. (2015). ARCS Subcomponents and Process Questions Table. Papildyta autorės I. Balčiūnaitės-Tarasevičienės įžvalgomis ir klausimais.

<p>Aktualumas (<i>Relevance</i>)</p>	<p>1. Orientacija į tikslą. 2. Motyvų derinimas. 3. Susipažinimas.</p>	<p>Išryškinti ir sustiprinti temos aktualumą (instruktorius leidžia pasirinkti išmokimo būdą, iškelia išmokimo vertę, akcentuoja jo vertę ateityje, parodo, kaip jau turimos žinios, įgūdžiai, kompetencijos bus papildytos ar išplėtos naujomis, atliepia klausytojų poreikius).</p> <p><i>Klausimai instruktoriui:</i></p> <p>Kaip geriausiai patenkinti besimokančiųjų poreikius?</p> <p>Kaip galiu susieti mokomąją medžiagą su dalyvių mokymosi stiliumi ir asmeniniais interesais?</p> <p>Kaip susieti mokymąsi su besimokančiųjų patirtimi?</p>
<p>Pasitikėjimas (<i>Confidence</i>)</p>	<p>1. Mokymosi reikalavimai. 2. Sėkmės galimybės. 3. Asmeninė kontrolė.</p>	<p>Instruktoriaus užduotis – paaiškinti, ką ir kaip kurso dalyviai mokysis, pabrėžti esminius elementus, kuriuos klausytojai turės išmokti po mokomosios veiklos. Paaiškinti, kaip vyks vertinimas, sustiprinti klausytojų pasitikėjimą savimi. Šiuo atveju instruktorius leidžia klausytojams suprasti, kad užduotis yra įvykdoma, supažindina su teigiamo įvertinimo standartu, paaiškina užduoties vykdymo eigą, kriterijus, leidžia patirti mažas pergalės (užduotis sunkina palaipsniui), suteikia grįžtamąjį ryšį, klausytojams vykdant užduotis, paskatina, kontroliuoja mokymosi procesą, kad klausytojai suprastų, jog rezultatai yra įdėto darbo padarinys.</p> <p><i>Klausimai instruktoriui:</i></p> <p>Kaip aš galiu padėti sukurti sėkmės lūkestį?</p> <p>Kaip mokymosi patirtis padės besimokantiesiems pasitikėti savo kompetencijomis?</p> <p>Kaip aiškiai besimokantieji supras savo sėkmę, remdamiesi jų pačių pastangomis ir sugebėjimais?</p>

Pasitenkinimas ( <i>Satisfaction</i> )	1. Vidinis sustiprinimas. 2. Išorinis atlygis. 3. Nuosavybė.	<p>Po mokomosios veiklos instruktorius turėtų paklausti, kokią pridėtinę vertę duos šios temos išmokimas, taip pat sudaryti sąlygas klausytojų pasitenkinimui mokymo(si) metu atsirasti. Šiuo atveju instruktorius leidžia įgytas žinias, įgūdžius pritaikyti iš karto ir paskatina klausytojus už pasiektus rezultatus.</p> <p>Po mokomosios veiklos įvardijamos užduotys, kurios sekėsi labai gerai, paminimi tobulintini aspektai, pagiriama.</p> <p><i>Klausimai instruktoriui:</i></p> <p>Kaip galiu sustiprinti besimokančiųjų vidinį pasitenkinimą mokymusi? Kaip galiu sukelti dalyvio pasitenkinimą jo atlikta mokomąja veikla?</p>
---	--	--

Instruktorius kurse dalyviai skatinami suprasti motyvacijos prasmę mokymosi procese. Akcentuojama, kad visuose kursuose, seminaruose ar mokymuose pasitaikys tiek motyvuotų, tiek visiškai nemotyvuotų klausytojų. Tad instruktorius užduotis – gebėti sukurti sąlygas aukštai mokymosi motyvacijai pasiekti. Sąlygos motyvacijai atsirasti gali būti įvairios: pasitelkiami motyvaciją skatinantys mokymo metodai, mokymo priemonės, aplinka ir t. t. Svarbu suprasti, jog mokymo proceso organizavimas taip, kad kurso klausytojas aktyviai jame veiktų, jau yra pirmasis žingsnis link dalyvio įsitraukimo į mokymosi procesą, kartu kylant ir vidinei jo motyvacijai.

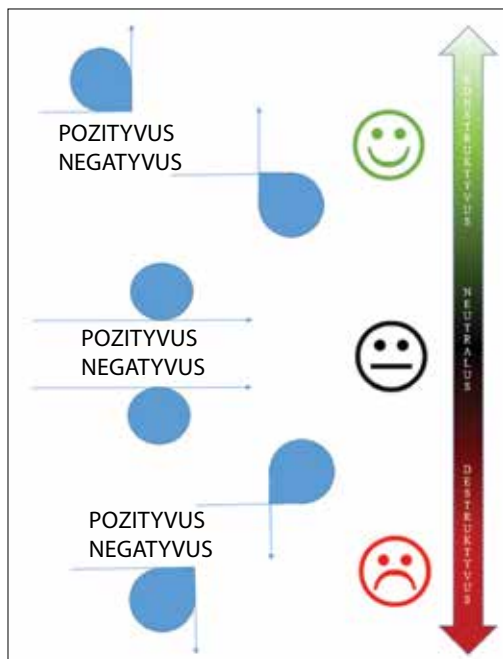
Kurso dalyvio motyvacija ir įsitraukimas į mokomąsias veiklas priklauso ne tik nuo instruktorius, bet ir nuo paties kurso dalyvio. Mokantis ar siekiant naujų žinių ne visuomet jos visos yra aktualios, įdomios ar reikalingos tam tikrame gyvenimo etape, tačiau jei nutiko taip, kad kurso klausytojas yra priverstas jame dalyvauti, tuomet svarbiu aspektu tampa ieškojimas, atradimas, kas asmeniškai reikšminga ir naudinga. Kitaip tariant, norint atsakyti į klausimą, kokia mokomojo dalyko informacija gali sukelti vidinį susidomėjimą (Teresevičienė ir kt., 2004), siūlytina pirmiausia padėti atsakyti sau į kelis klausimus apie mokomąjį dalyką: *Kodėl man tai svarbu? Kaip šią idėją galiu panaudoti? Kokią man tai turi reikšmę? Kaip tai galėtų pakeisti mano ateitį? Ar idėjos sutampa su mano asmeniniais įsitikinimais?* (Teresevičienė ir kt., 2004, p. 85).

Kurso dalyviams svarbu suprasti, kad neįprasti dalykai ir ryšiai: naujo dalyko jungimas su jau turima patirtimi ar kelių naujų temų jungimas tarpusavyje, padaro mokymąsi įdomų. Pavyzdžiui, dalyviui patinka taktika, bet nepatinka šaudymas. Jungiant šiuos du mokslus galima padaryti mokymąsi įdomų, t. y. sužadinti susidomėjimą bet kurios srities mokslu. Tad kiekvieno dalyvio motyvacija ir noras įsitraukti į mokomąsias veiklas iš dalies priklauso ir nuo jo gebėjimo atrasti savyje potencialo mokytis ir mokyti.

## 2.2. Grįžtamojo ryšio taikymas

Grįžtamasis ryšys (angl. *feedback*) – tai, pasak L. Jovaišos, informacija apie sistemos veikimo rezultatus, turinti tolesnį poveikį sistemai. Ugdytojas perima signalus apie besimokančiojo ir savo veiklos rezultatus, juos sąmoningai įvertina, po to koreguoja savo veiksmus. Toks pat informacinių ryšių procesas vyksta ir besimokančiojo, kaip sistemos dalies, galvos smegenyse (Jovaiša, 2007). Tai vienas galingiausių įrankių mokymosi procese. Pagrindinis grįžtamojo ryšio tikslas yra sumažinti „atstumą“ tarp mokymų dalyvių esamo išmokimo lygio ir tikrojo lygio, t. y. to, ką jie turi mokėti (Gronlung, Sjostedt, 2016). Grįžtamasis ryšys tampa labai aktualus, kai norima palyginti mokymų dalyvio atliktą veiksmą su norimu galutiniu rezultatu. Veiksmingam grįžtamajam ryšiui reikia, kad žmogus gautų informacijos apie savo mokymosi proceso bei rezultatų eigą (Teresevičienė ir kt., 2004). Dažnu atveju kiti mato tik rezultatą, pavyzdžiui, nutapytą paveikslą, o pats tapymo procesas yra ilgalaikis ir nėra galimybės jo stebėti.

Grįžtamasis ryšys skatina mokymosi ir tobulėjimo raidą – jis skirtas padidinti saviemonę, įvertinant kolegų reakcijas, ir suprasti atliktos veiklos plusus bei tobulintinus aspektus (Barry, McManigle, 2021). Pabrėžiama, kad būsimi instruktoriai turi gebėti konstruktyviai pateikti nuomonę apie kito atliktą veiklą, kreipdami dėmesį ne į kurso dalyvio asmenybės bruožus, o į atliktos veiklos procesą ir rezultatą. Kurse grįžtamasis ryšys susiejamas su Johari langu, atpažįstant ir įvardijant, kokios pagrindinės kurso dalyvio savybės išryškėjo vedant mokomąją veiklą. Kurso klausytojo atliekama savirefleksija ir refleksija po mokomosios veiklos vedimo sustiprinama kitų dalyvių grįžtamojo ryšiu. Dalyvis sugretina savo patirtį su kitų asmenų patirtimi ir grįžtamojo ryšiu po konkrečių mokomųjų veiklų (pratybų, seminarų ar kt.). Toks informacijos sugretinimas kiekvienam dalyviui padeda greičiau tobulėti ir suprasti savo ir kitų mokomųjų veiklų organizavimo procesą. Po grįžtamojo ryšio dalyviai tampa motyvuotesni ir lengviau įsitraukiantys į mokymosi procesą. Svarbu grįžtamąjį ryšį pateikti iš karto po mokomosios veiklos – tada kurso klausytojas gali iš karto konstruktyviai parengti kitą savo veiksmų planą, pagal kurį tobulins veiklos įgyvendinimo žingsnius.



Grįžtamasis ryšys yra pateikiamas kaip pagyrimas ar kritika ir padeda augti.

Grįžtamasis ryšys yra pateikiamas kaip pagyrimas ar kritika, tačiau neturi jokios praktinės naudos.

Grįžtamasis ryšys yra pateikiamas kaip kritika, įžeidžianti gaunantįjį grįžtamąjį ryšį.

**12 pav.** Grįžtamasis ryšys<sup>40</sup>

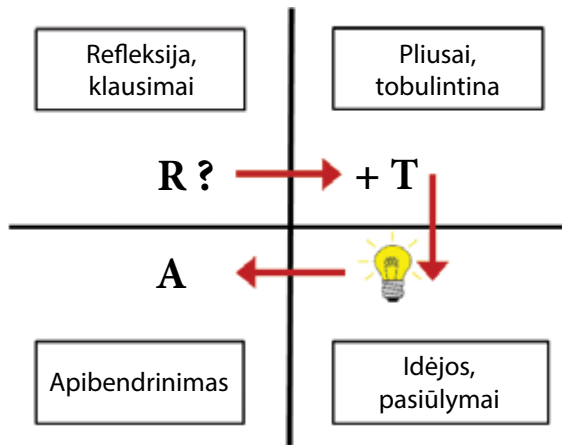
**10 lentelė.** Patarimai, kaip organizuoti (formuoti) grįžtamąjį ryšį  
(Gronlung, Sjostedt, 2016)

1. Grįžtamasis ryšys turi būti nesuasmenintas, t. y. labiau susijęs su darbo rezultatais, atliekamais veiksmais, o ne su asmeniu. Grįžtamasis ryšys efektyvus tada, kai pagrindinis dėmesys nukreipiamas ne į gavėją, o į veiksmų planą ir strategiją.
2. Grįžtamasis ryšys turi būti konkretus, o ne apibendrintas ir turėtų kuo labiau atitikti pastebėtą konkretų veiksma ar veiklą, todėl naudinga planuoti reguliarias grįžtamojo ryšio sesijas.
3. Suplanuoti grįžtamąjį ryšį taip, kad jis nesukeltų emocinio atsako ir neišprovokuotų neigiamos reakcijos. Visos komunikacinės pastangos turi būti sutelktos į teigiamų rezultatų pasiekimą ir aukštos kokybės aplinkos kūrimą – pagarba vienas kitam yra laikoma norma.
4. Grįžtamasis ryšys turi būti sutelktas tik į tas sritis, veiksmus ir elgesį, kuriuos gavėjas asmeniškai kontroliuoja. Jei užduotis nebuvo atlikta dėl kito asmens ar skyriaus sukeltų problemų, atsiliepimai turėtų būti sutelkti į tai, kaip tas problemas įveikti, o ne į gavėjo gebėjimą jas išspręsti.
5. Grįžtamasis ryšys turi būti pateikiamas laiku. Jis turi prasidėti tada, kai to iš tikrųjų reikia arba kai gavėjas to aktyviai siekia.
6. Prieš pateikiant grįžtamąjį ryšį, reikėtų įsitikinti, kad gavėjas netrikdo perteklinė informacija, instrukcijos, pasiūlymai, taip pat verta atidžiai apsvarstyti, ką aptarti ir kaip apie tai diskutuoti.
7. Taikant grįžtamąjį ryšį, būtina suplanuoti saugią aplinką, kurioje būtų galima atvirai pasikalbėti.

<sup>40</sup> Sudarė kpt. Aleksandras Melnikovas.

## Grįžtamojo ryšio teikimas

Instruktoriaus kurso grįžtamasis ryšys gali būti vykdomas keliais pasirinktais būdais. 13 paveiksle pavaizduotas vienas iš aptarimo būdų, kuris naudojamas po mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ar kt.). Pirmiausia mokomojoje veikloje dalyvavęs klausytojas turėtų pateikti savo refleksiją, kaip jam sekėsi jos metu, tada – klausimų, susijusių su nevisiškai suprastais ar sudėtingesniais atvejais. Vėliau pateikiami mokomosios veiklos teigiami ir tobulintini aspektai. Tam, kad grįžtamasis ryšys būtų konceptualus, kurso klausytojas pateikia ir idėjų, kaip būtų galima įgyvendinti naujus pasiūlymus, kokius metodus ar priemones pritaikant tai pavyktų padaryti. Galiausiai apibendrinama visa mokomoji veikla ir išskiriami pagrindiniai aspektai, kad veiklą vedusiam instruktoriui būtų aišku, į ką reiktų atkreipti dėmesį organizuojant kitas mokomasias veiklas.



13 pav. Grįžtamojo ryšio teikimas<sup>41</sup>

## Grįžtamojo ryšio gavimas

Instruktoriaus kurso metu svarbu ne tik suprasti, kaip tinkamai suteikti grįžtamąjį ryšį, bet ir kaip jį priimti. Tinkamai teikiamas grįžtamasis ryšys neturi būti nukreiptas į žmogų, kaip asmenybę, todėl jei asmuo teikia grįžtamąjį ryšį apie atliktą veiklą, derėtų jį priimti atvirai ir pamąstyti, kodėl pateiktos užduotys buvo tinkamos ar nelabai tiko vienam ar kitam asmeniui. Grįžtamojo ryšio gavimas – tarsi dovana, skatinanti tobulėti, tad labai svarbu tą dovaną priimti tinkamai: neįsižeisti, nesijausti kritikuojamam, gebėti priimti kito žmogaus nuomonę, toleruoti ir reaguoti empatiškai, suprasti kito žmogaus išgyvenimus po mokomosios veiklos.

41 Sudarė autorė.



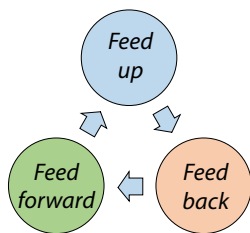
**11 lentelė. Patarimai, kaip tinkamai gauti ir priimti grįžtamąjį ryšį**  
(Teresevičienė ir kt., 2004)

1. Klausyti – išgirsti, ką kiti dalyviai sako apie vestą mokomąją veiklą, nepulti gintis.
2. Būti tikram, kad informacija suprantama teisingai, – įsitikinti, ar teisingai buvo suprastas grįžtamasis ryšys ir (ar) informacija.
3. Prašyti grįžtamojo ryšio – jei dalyviai pamiršta pateikti grįžtamąjį ryšį, reikėtų paprašyti, priminti, kad jis būtų suteiktas.
4. Neužmiršti padėkoti – padėkoti grįžtamojo ryšio teikėjui už nuomonę ir galimybę pagerinti mokymosi procesą.

### Grįžtamojo ryšio procesas Instruktoriaus kurse

Kai susipažįstama su grįžtamojo ryšio svarba ir nauda mokymosi procese, instruktorius kurso klausytojams pateikia dvi naujas sąvokas: *poreikis aptarti* (angl. *feed up*) ir *idėjos būsimajai veiklai* (angl. *feed forward*). Šios sąvokos tiesiogiai susijusios su tuo, kaip grįžtamasis ryšys turėtų būti struktūruojamas po kiekvieno dalyvio vestos mokomosios veiklos. Po pirmosios savo parengtos mokomosios veiklos kurso dalyviai iš kitų kurso klausytojų gauna grįžtamąjį ryšį (angl. *feed-back*) apie vestos veiklos struktūrą, pasitelktus mokymo metodus, priemones ir kt. Vėliau kurso dalyvis, kuris organizavo veiklą, apmąsto susirinktą iš kitų dalyvių informaciją ir tai, ką jis norėtų patobulinti, arba tai, ką vertėtų išlaikyti ir nekeisti, kokių naujų idėjų dalyvis galėtų pritaikyti kitai veiklai (angl. *feed forward*). Galiausiai surinkęs visą reikiamą informaciją, kurso dalyvis išsiaiškina, ką jis turi pasiekti ar patobulinti kitos mokomosios veiklos metu, bei iškilusį poreikį tai aptarti (angl. *feed up*). Laikydami šios schemos, kurso dalyviai analizuoja savo partiją ir vėl eksperimentuoja. Taip pat šią schemą galima palyginti su Davido Kolbo ratu.

Ką aš noriu pasiekti / patobulinti?



Kas buvo gerai?  
(daryti toliau)  
Kas galėtų būti geriau?  
(tobulinti)

Kaip man sekėsi?  
Johari langas

Grįžtamasis ryšys (angl. *feed back*) – *kaip man sekėsi tai atlikti? Atsivėlgdamas į pastabas, klausytojas pasižymi (supranta) savo tobulintinus aspektus, veiksmus. Idėjos būsimajai veiklai (angl. feed forward) – kas buvo gerai ir kas galėtų būti geriau? Gali būti naudojama kitos dienos poreikiui aptarti.*

Poreikis aptarti (angl. *feed up*) – *tai, ką norima pasiekti, patobulinti ateityje (konkretūs 1–2 tobulintini aspektai būsimose mokomosiose veiklose).*

**14 pav.** Grįžtamasis ryšys (angl. *feed back, feed up, feed forward*) (Mulholland, 2016)

Taigi kurso dalyviai, įgiję patirtį, ją reflektuoja, išskiria pagrindinius aspektus, ką būtų galima tobulinti ir išlaikyti, galiausiai vėl eksperimentuoja.

### **Refleksija, savirefleksija**

Grįžtamasis ryšys po mokomosios veiklos yra sustiprinamas refleksija ir savirefleksija. „Refleksija (lot. *reflexio* – atsukimas atgal, atsigręžimas) – mąstymo būdas, kai asmenybė kritiškai analizuoja, įsisažmonina ir įprasmina savo mąstymo turinį, formas ir prielaidas.“ (Jovaiša, 2007, p. 245). Kitaip tariant, tai yra savo atliktos veiklos analizė, kurios metu klausytojas ne tik vertina savo atliktą veiklą, bet ir analizuoja rezultatą. Refleksija – tai priemonė suvokti save bei savo veiksmus ir juos kritiškai įvertinti. Po kiekvieno mokymo(si) turėtų tapti instruktoriaus ir besimokančiojo veikla, atsižvelgiant į tai, kaip sekėsi pasiekti užsibrėžtus siekinius, vertinant asmeninio tobulėjimo proceso efektyvumą. Refleksija mokymo procese įgalina asmenį pagalvoti apie tai, kaip pavyko vesti mokomąją veiklą. Kiekvieną refleksiją turėtų lydėti tolesnis tobulėjimas ir praktika, kurios metu asmuo gebėtų taisyti savo padarytas klaidas. Refleksija gali būti atliekama ir nenorint nieko keisti mokymo procese ar veikloje, tuomet reikėtų aptarti, kodėl viskas praėjo gerai ir kodėl veikla neturėtų būti keičiama. Instruktoriui ir kurso dalyviams svarbu žinoti, kad reikėtų vengti bet kokio besimokančiųjų kaltės ar nusivylimo jausmo, – geriau sukurti aplinką, kurioje dalyvis galėtų pats atskirti, kokias klaidas padarė, ir nuspręsti, ką planuoja daryti toliau bei kaip jas pataisyti (Gravells, 2017).

Refleksija – tai atspindėjimo objektas, todėl turėtų būti struktūrizuojama – ji skatina kurso dalyvius mokytis iš klaidų ar sėkmingų patirčių, jas tobulinti ir keisti. Dėl šios priežasties kurse refleksija naudojama po atliktos mokomosios veiklos, kad dalyvis iš karto galėtų pasidaryti išvadas ir tobulinti savo kitos dienos programą. Refleksija pasitelkiama ne tik norint pačiam peržvelgti savo patirtį, bet ir išklausti kitų dalyvių po mokomosios veiklos įgytą patirtį.

Savirefleksija (angl. *self-reflection*) yra visiškai sąmoningas savo tapatybės elementų supratimas, turintis įtakos emocijoms, elgesiui, taip pat sąveikai ir poveikiui kitiems pažinti (Barry, McManigle, 2021). Ji atliekama asmeniškai sau po vestos mokomosios veiklos. Savirefleksija gali apimti asmeninius būdo bruožus, emocijas, kurių kurso dalyvis gali nenorėti aptarinėti su kitais dalyviais. Refleksija ir savirefleksija padeda suprasti savo daromą poveikį kitiems. Jų naudą supratimas kurso dalyviams padeda gauti ir teikti reikšmingą grįžtamąjį ryšį. Priimtas grįžtamasis ryšys leidžia asmeniui gauti informacijos apie kitų požiūrį į save. Tai gali paskatinti mąstyti apie tai, kodėl mes susiduriame su įvairiomis situacijomis ir pasirenkame vieną ar kitą elgesio formą, taip pat leidžia teikti grįžtamąjį ryšį kitiems. Norint gauti atvirų ir sąžiningų vestos veiklos ir tobulėjimo proceso vertinimų, būtina padėti kurso dalyviams kuo daugiau praktikuotis naudojantis šiais įrankiais (Rajeckas, 1999).



**15 pav.** Refleksija, savirefleksija, grįžtamasis ryšys<sup>42</sup>

15 paveiksle pavaizduotas skirtumas tarp refleksijos, savirefleksijos ir grįžtamojo ryšio. Pirmojoje paveikslo dalyje vaizduojama refleksija po atliktos mokomosios veiklos – jos sumanytojas reflektuoja, kaip pavyko procesas, ką pavyko pasiekti ir gauti. Antrojoje dalyje pavaizduota savirefleksija – dalyvis atsigręžia į save patį, apgalvoja, ar veiklai buvo pasiruošta, kaip jos metu pavyko pasirodyti, ką galėtų kitą kartą daryti kitaip arba kas buvo atlikta puikiai, tai orientyras į save ir atliktus veiksmus. Trečiojoje dalyje pavaizduotas grįžtamasis ryšys, kai po atliktos veiklos kiti asmenys teikia informaciją, kaip, jų akimis, dalyviui pasisekė atlikti veiklą, ką pastebėjo naujo, įdomaus, ką reikėtų patobulinti kitą kartą ruošiantis naujai veiklai, o ką palikti nekeičiant. Visos šios trys dalys: refleksija, savirefleksija ir grįžtamasis ryšys, naudingiausias tuomet, kai naudojamos kartu, nes galima gauti visą vaizdą, įsivertinti ir būti įvertintam iš kelių skirtingų pozicijų, kaip buvo atliktas mokomosios veiklos procesas ir koks jos galutinis rezultatas. Šie trys įrankiai turi didelę įtaką asmeniniam tobulėjimui.

### 2.3. Mokymo metodai

Mokymo metodai – tai besimokančiųjų ugdymo būdai mokymo procese (Rajeckas, 1999). Vadinasi, mokymo metodai – tai priemonės ugdymo tikslui pasiekti ir įgyvendinti, pvz.: mokomojoje veikloje pasitelkiamas simuliacijos metodas, kurio metu dalyviams sukuriama kiek įmanoma realesnė situacija, kurioje reikia aktyviai veikti. Aktyviojo mokymosi samprata egzistuoja nuo 9-ojo dešimtmečio pradžios. Nors *aktyviojo mokymosi* terminas apima platų skirtingų požiūrių spektrą, jo pagrindinis aspektas

<sup>42</sup> Sudarė autorė remdamasi <https://steemit.com/life/@mcnestler/the-power-of-self-reflection>.

yra „orientavimasis į besimokantįjį“. Aktyviojo mokymosi pagrindinė paskata – atsakomybę už mokymąsi atiduoti į pačių besimokančiųjų rankas (Andriotis, 2017). Aktyvusis mokymasis reiškia ne ką kita, o būtent strategiją, kuria remdamiesi mokymų dalyviai užsiima suplanuota veikla: diskutuoja, rašo, kuria, atranda, apdoroja ir dalyvauja, pasitelkdami aukštesnio lygio mąstymą (pavyzdžiui, analizę, sintezę). Aktyvusis mokymasis yra ne tik efektyvi strategija tradicinėje klasės aplinkoje, bet ir efektyvi ir net labai svarbi hibridinėje aplinkoje, kur besimokančiųjų prašoma imtis atsakingesnio ir aktyvesnio vaidmens mokantis (Mantyla, 2001). Aktyvusis mokymasis taip pat gali padėti pritaikyti skirtingus mokymosi stilius ir sustiprinti besimokančiųjų motyvaciją. Kaip jau minėta, aktyvusis mokymasis suteikia besimokančiajam galimybę prisiimti pagrindinę atsakomybę už savo išsilavinimą. Tuo pačiu metu instruktoriams reikia atsakyti tam tikros mokymų dalyvių kontrolės, kad suteiktų jiems tam tikrą galią ir laisvę veikti nepriklausomai.

Mokymo metodai ir mokymo organizavimo formos yra nepakeičiami aktyviojo mokymosi metu. Mokymo organizavimo formos – tai besimokančiųjų suskirstymas siekiant geresnio išmokimo. Jos skirstomos į keturias kategorijas: mokymas grupėmis, mokymas poromis, individualus mokymas ir mokymasis savarankiškai. Mokymo organizavimo formos apima mokymo proceso organizavimą, pasiruošimą stengiantis paruošti mokymo procesą taip, kad jis būtų kuo efektyvesnis, pvz.: gali būti organizuojamas kursas, kurio metu dalyviai užduotį atliktų grupėmis, nes skiriasi dalyvių žinios ir įgūdžiai. Suskirsčius juos į grupes, tie dalyviai, kurie žino ir moka mažiau, turėtų galimybę iš kolegų sužinoti ir išmokti daugiau. Mokymo metodai – tai priemonė ugdymo / mokymo tikslui pasiekti. Instruktorius kurse pateikiami 8 skirtingi mokymo metodai ir 4 mokymo organizavimo formos – su šiais metodais ir formomis dalyviai turi susipažinti ir juos naudoti mokomųjų veiklų metu.

**12 lentelė. Mokymo metodai ir mokymo organizavimo formos****Mokymo metodai**

<i>Paskaitos metodas</i>	<p>Paskaitos metodas – teorinis mokomosios medžiagos išdėstymas, kai instruktorius žodžiu paaiškina mokomąją medžiagą, dažniausiai naudodamasis „MS Power Point“ programa ar savo asmeniniais užrašais. „Tai yra plačiai pritaikomas metodas: greitai pritaikomas tam tikrai auditorijai, dėstomai medžiagai, laikui, auditorijos įrangai, paprasčiau pasiruošti papildomą medžiagą, galima pasakyti daug daugiau, nei pateikti raštu“ (Šiaučiukėnienė ir kt., 2015, p. 128). Paskaitos metodą siūloma naudoti, kai:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) svarbiausias tikslas – suteikti reikiamą informaciją,</li> <li>2) medžiagą reikia prisiminti trumpam laikui,</li> <li>3) reikia pateikti įvairius akcentus arba nurodyti mokymosi kryptį,</li> <li>4) kitais būdais medžiaga neprieinama ar nepasiekama (Šiaučiukėnienė ir kt., 2015, p. 128).</li> </ol> <p>Paskaitos metodas netinka, kai:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) norima ne tik perteikti informaciją, bet ir siekiama išmokimo,</li> <li>2) norima medžiagą išlaikyti ilgalaikėje atmintyje,</li> <li>3) mokymo tikslas – ne supažindinti, bet siekti gilesnių pažinimo procesų ar įgūdžių,</li> <li>4) medžiaga per daug sudėtinga arba abstrakti (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).</li> </ol>
<i>Rikiuotės metodas</i>	<p>Rikiuotės metodas – būdas palaipsniui išmokyti medžiagą ar įgyti įgūdžių. Instruktorius rodo veiksmą, dalyviai pastarąjį kopijuoja ir kartoja. Veiksmai atliekami lėtai ir nuosekliai. Instruktorius kontroliuoja ir leidžia dalyviams atlikti naują veiksmą tik tuomet, kai visi tinkamai atlieka ankstesnį veiksmą. Šį metodą siūloma naudoti tada, kai keliami didesni saugumo reikalavimai, pavyzdžiui, ginklo išardymo metu.</p> <p>Rikiuotės metodas gali būti naudojamas pasitelkiant skaičiavimą ir atliekant veiksmus, pvz.: 1) paimti ginklą, 2) išardyti ginklą, 3) surinkti ginklą, paeiliui atkartojant instruktoriaus veiksmus.</p> <p>Rikiuotės metodas gali apriboti individualų norą atlikti veiksmą, todėl besimokantieji gali jaustis pernelyg suvaržyti ar kuruojami, todėl tikslingiau būtų šį metodą naudoti pradžioje, kai kurso dalyviai dar nėra įgiję įgūdžių ar žinių (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).</p>
<i>Demonstracijos metodas</i>	<p>Demonstracijos metodu instruktorius rodo tam tikrus ženklus ar pristato medžiagą, parodo gerus bei blogus atvejus, kad dalyvis suprastų skirtumus ir gebėtų vieną atvejį skirti nuo kito. Demonstraciją siūloma naudoti tada, kai medžiaga sudėtinga ir siekiama, kad klausytojas greičiau suprastų atlikimo procesą ar struktūrą.</p>

<p><i>Mokomojo pokalbio / diskusijos metodas</i></p>	<p>Mokomojo pokalbio, arba diskusijos, metodu instruktorius kelia klausimų, skatina dalyvius išsakyti savo nuomonę, argumentus. Instruktoriui svarbu iš anksto apgalvoti klausimus ir pasiruošti moderuoti dalyvių pranešimus. Mokomojo pokalbio, arba diskusijos, metodas gali būti naudojamas tada, kai medžiaga suprantama dviprasmiškai arba ne iki galo aiški. Diskutuodami dalyviai gali atskleisti puikių įžvalgų, kurias vėliau galėtų pritaikyti mokomųjų veiklų metu. Šis metodas taip pat skatina klausytojų įsitraukimą į mokomąsias veiklas, kadangi dažnai susiduriama su keliomis skirtingomis nuomonėmis, kurios sukelia įvairių diskusijų. Šis metodas nerekomenduojamas, kai auditorijoje yra daug klausytojų, nes kuo daugiau dalyvių, tuo sunkiau juos visus įtraukti į diskusiją (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).</p>
<p><i>Konkurencijos (varžymosi) metodas</i></p>	<p>Pagal konkurencijos, arba varžymosi, metodą dalyviai suskirstomi į grupes arba varžosi, pavyzdžiui, dalyvis su dalyviu. Stengiamasi greičiau ir geriau atlikti paskirtas užduotis. Dirbant pagal šį metodą, stebimas didelis dalyvių įsitraukimas į mokomąją veiklą ir jų aktyvumas. Konkurencijos, arba varžymosi, metodas taikomas, kai reikia, kad įgūdžiai ar žinios taptų rutina ir įprastu dalyku. Šį metodą geriausia pasirinkti tada, kai rezultatą galima lengvai išmatuoti ir palyginti, taip pat metodas puikiai tinka, kai reikia pamatyti aiškų rezultatą, kaip sekasi grupei ar dalyviui.</p> <p>Tam, kad galėtų naudoti šį metodą, instruktorius turi būti labai gerai į įvaldęs ir gebėti taikyti aiškias taisykles, kadangi mokomųjų veiklų metu neturi kilti jokių papildomų klausimų (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022). Metodo nerekomenduojama naudoti tada, kai informacija ar įgūdis yra visiškai nauji, – šis metodas labiau tinkamas tais atvejais, kai dalyviai yra pakankamai įgudę ir susipažinę su nagrinėjama sritimi.</p>
<p><i>Užduočių metodas</i></p>	<p>Instruktorius skiria tam tikras užduotis, dažniausiai siekdamas, kad dalyviai įgytas tam tikras žinias ir įgūdžius taikytų praktikoje. Užduočių metodas labiausiai tinkamas tada, kai dalyviai jau yra susipažinę su informacija ar įgiję įgūdį – priešingu atveju jie gali prarasti motyvaciją ir pasitikėjimą savimi. Jei užduočių metodas paruoštas tikslingai, o kariai ir (ar) civiliai supažindinti su tema, užduotys gali būti puikus būdas dalyvių motyvacijai palaikyti. Pavyzdžiui, užduotis – „per 2 valandas paruošti objekto apsaugos ir gynybos schemą“ (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).</p>
<p><i>Konkreto atvejo metodas</i></p>	<p>Pratybų metu dalyviai taiko įvairias skirtingų mokymų žinias ir įgūdžius, pvz.: dalyviams sukuriama taktinė situacija, kai jie turi užimti priešą teritoriją. Kurso klausytojams pateikta konkreti medžiaga ir sąlygos, ką jie turi išspręsti, kitaip tariant, konkreto atvejo metodo esmė – dalyviai turi atsidurti kuo realesnėje situacijoje ir ją spręsti. Šį metodą geriausia naudoti tada, kai norima įsitikinti besimokančiojo gebėjimu pritaikyti žinias ir įgūdžius. Konkreto atvejo metodas glaudžiai susijęs su aptarimu ir refleksija, kai pagrindžiama, kodėl vieni ar kiti veiksmai buvo atlikti. Instruktorius turi leisti kurso dalyviams patiems padaryti išvadas ir suprasti, kodėl konkreti situacija reikalavo atitinkamo sprendimo. Rekomenduojama kurso klausytojams leisti patiems prieiti prie teorinių išvadų (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).</p>

<i>Simuliacijos metodas</i>	Simuliacijos metodu instruktorius pavaizduoja realią situaciją (sukuria simuliaciją), kurią kurso dalyviai turi išspręsti. Simuliacijos metodas dažniausiai būna kompleksinis, apimantis kelis mokomuosius aspektus. Šis metodas gali būti naudojamas norint kuo realesnėmis sąlygomis pritaikyti įgytas žinias arba įgūdžius.
-----------------------------	--

### Mokymo organizavimo formos

<i>Darbas grupėmis</i>	Instruktorius suskirsto kurso dalyvius į kelias grupes. Dalyviai atlieka užduotis savo grupėje ir pristato rezultatus kitoms grupėms. Darbo grupėmis forma gali būti naudojama, kai paskaitose, pratybose ar kitose mokomosiose veiklose dalyvauja skirtingo žinių ir įgūdžių lygio besimokantieji. Taip silpnesnis kurso dalyvis gali mokytis iš stipresnio.
<i>Individualus mokymas</i>	Individualaus mokymo metu instruktorius asmeniškai skiria laiko vienam klausytojui – dirbama pagal klausytojo poreikius ir tempą. Šis būdas gali būti naudojamas, kai besimokančiajam sunkiau sekasi įsisavinti žinias ar įgūdžius arba kai mokymas turi būti individualus, pvz.: praktinis mokymas vairuoti.
<i>Savarankiškas mokymasis</i>	Savarankiško mokymosi metu kurso klausytojai mokosi individualiai, savo tempu, pavyzdžiui, nuotoliniu būdu. Savarankiškai besimokantysis yra aktyvus ir stipriai įsitraukęs į mokomąsias veiklas, tačiau besimokant šiuo būdu instruktorius priežiūra taip pat svarbi, akcentuojant svarbiausią medžiagą ar jos taikymą. Taip pat svarbiu akcentu tampa instruktoriaus organizuojamas grįžtamasis ryšys. Ši mokymosi organizavimo forma naudojama, kai besimokantysis turi aukštą vidinę motyvaciją arba kai nėra galimybės mokytis fiziniu būdu.
<i>Mokymasis poromis</i>	Kurso dalyviai instruktoriaus suskirstomi poromis. Pora diskutuoja ir kartu atlieka užduotis. Mokymosi poromis forma gali būti naudojama siekiant, kad dalyviai prižiūrėtų vienas kitą ir padėtų vienas kitam – mokytųsi bendradarbiauti. Ši mokymosi forma gali būti naudinga žinioms įsisavinti ir įgytiems įgūdžiams taikyti ar susidaryti naujiems.

Instruktoriaus kurso dalyviai mokomi naudotis įvairiais mokymo metodais tam, kad tobulėtų jų pačių išmokimo kokybė ir motyvacija įsitraukti į veiklas. Jie, kaip būsimieji instruktoriai, turėtų gebėti tinkamu metu pasirinkti tinkamą metodą, kuris padėtų klausytojams pasiekti greitesnį ir efektyvesnį išmokimą. Taikydami skirtingus mokymo metodus, instruktoriai gali geriau suprasti, kaip valdyti savo grupes, vykdyti instrukcijas ir bendrauti su savo klausytojais. Taikant kiekvieną mokymo metodą, pasitelkiami konkretūs instruktoriaus vaidmenys arba atitinkamas elgesys, kuris įprasmina mokymo metodų pasirinkimą, pvz.: pasirinkęs paskaitos metodą, instruktorius bus aktyvus ir, tikėtina, visą pamoką ar kursą pasakos ir kalbės, o pasirinkęs užduoties metodą, gali labiau atsitraukti, kadangi dalyviams duoda konkrečią mokymo užduotį, kurią jie turės įgyvendinti



(Šiaučiukėnienė ir kt., 2015). Pasirinkusio pastarąjį metodą instruktorius aktyvumas gali būti labai žemas arba jo gali išvis nebūti, nes jis atlieka tik stebėtojo vaidmenį.



Mokymo metodų taikymo pratybos Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotraukos

### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Apie **mokymo metodus** Instruktoriaus kurse pradedama kalbėti po to, kai visi kurso dalyviai antrąją kurso dieną surengia po pirmąją mokomąją veiklą. Instruktorius pasiruošia „nebyliajai“ mokomajai veiklai. „Nebylioji“ veikla reiškia, kad instruktorius veiklos metu nekalbės, o kurso dalyviai užduotis turės atlikti patys, savarankiškai. Prie kiekvienos užduoties duotas laikas ir tikslūs nurodymai, ką turi padaryti kurso klausytojai, kad susipažintų su pateiktais metodais ir gebėtų juos atskirti. Instruktorius savo duotą užduotį susieja su kurso dalyvių aktyvumo ir įsitraukimo į mokomąsias veiklas svarba. Jei instruktorius pasiruošė mokymo priemones, susiplanavo mokomųjų veiklų eigą, mokymo metodus, teorinę medžiagą, aplinką ir t. t., vadinasi, jis pasiruošė mokomajai veiklai šimtu procentu, todėl jos metu gali atlikti stebėtojo vaidmenį, įsikišdamas nebent tada, kai mokymosi procesas linksta kita kryptimi, nei norima. Tačiau jei instruktorius nepasiruošė mokymo metodų, priemonių ar neatliko kitų svarbių žingsnių savo tikslui pasiekti, tikėtina, kad jis mokomosios veiklos metu turės būti aktyvus šimtu procentu. To pasekmė – neaktyvūs kurso dalyviai ir nepasiektas efektyvus mokymosi procesas (žr. 2 lentelę).

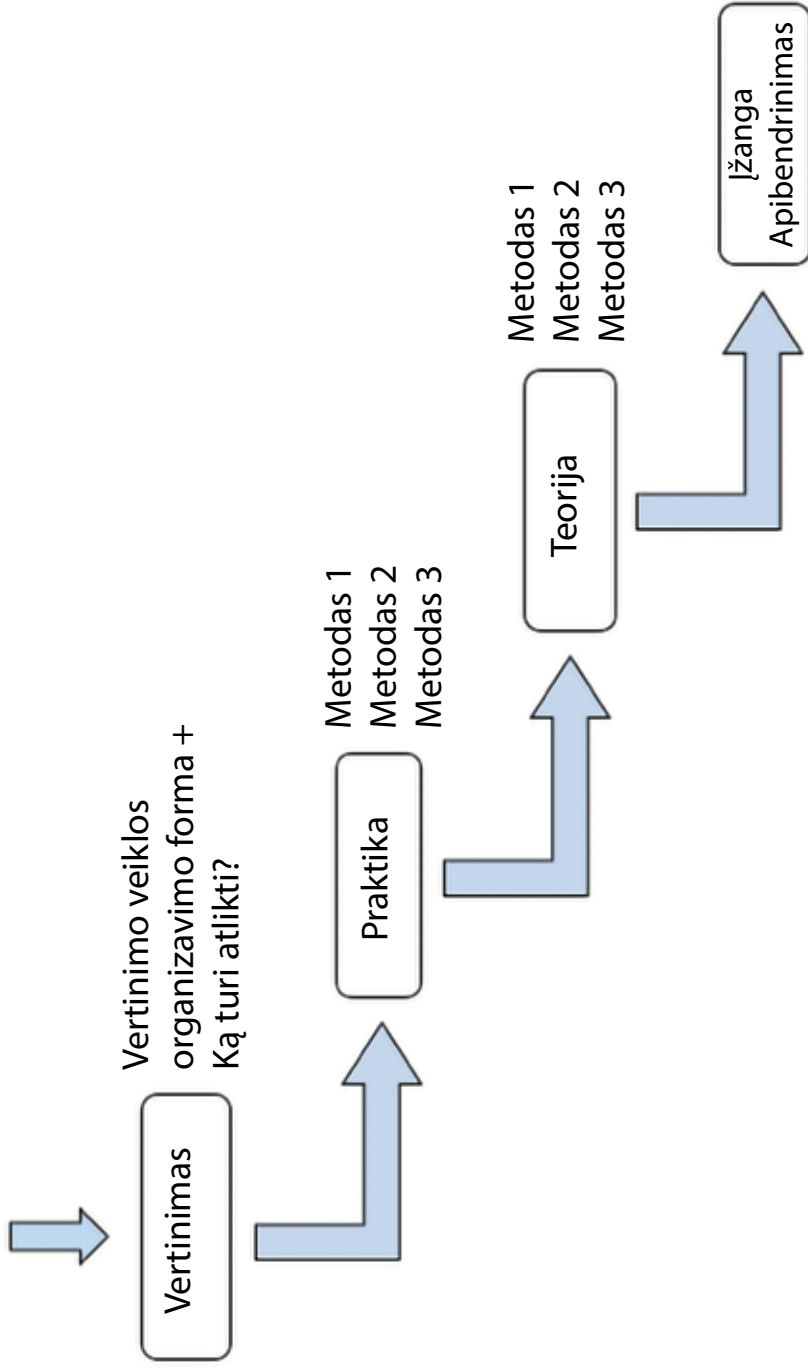


## 2.4. Mokomosios veiklos planavimas

Organizuodami mokomąją veiklą, instruktoriai pirmiausia turėtų vadovautis karinės vadovybės patvirtintomis karinio rengimo programomis (planais-konspektais), tačiau kiekvienas instruktorius turėtų suprasti, kaip sudaromas mokymo(si) veiklos siekinys, kaip parinkti tinkamus mokymo metodus bei mokymo organizavimo formas. Šios žinios reikalingos ne tik tam, kad instruktorius galėtų vadovautis jau sudarytais planais-konspektais, bet ir kad galėtų patys sudaryti tinkamus planus-konspektus ir organizuoti mokymo(si) procesą.

Mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ar kt.) pagrindinės dalies planavimas pradamas nuo mokymo siekinio suformulavimo: reikalavimų (veiksmažodis + objektas), sąlygų ir vertinimo pagrindo (žr. p. 39). Pasitelkiant šiuos tris esminius elementus ir pradant ruošti mokomąją veiklą, galima pradėti rinktis mokymo metodus ir priemones, kurios bus reikalingos mokomosios veiklos metu. Mokomųjų veiklų planavimas prasideda nuo vertinimo pagrindo. Vertinimo pagrindas galėtų būti pateiktas taip: „Dalyvis vertinamas teigiamai, jei įrašo ginklo G 36 pagrindines 8 dalis.“ Vertinimo pagrindas instruktoriui tarsi sufleruoja, kokius mokymo metodus reikia pasirinkti teorijai išdėstyti ir praktikai atlikti, kad besimokantysis pasiektų iškeltą siekinį. Taigi veiksmažodis „įrašyti“ instruktoriui atskleidžia, kad kurso klausytojai turi raštu įrašyti ginklo G 36 dalis. Pasirinkus būdą, svarbu nusistatyti ir mokymosi formą – ar bus mokoma individualiai, grupėmis, poromis, savarankiškai ir t. t. Nusistačius formą, instruktoriui reikia pasirinkti praktines veiklas, kurių metu dalyvis turi įrašyti ginklo G 36 dalis. Praktines veiklas privalu apgalvoti pirmiausia, nes iš jų turi paaiškėti teorija. Teorijos turi būti tik tiek, kiek reikia praktiniams veiksams paaiškinti. Susiplanavęs praktines mokomąsias veiklas, instruktorius jau žino, kokios teorijos reikės dalyviui ir pagal tai planuoja teorinius mokymo metodus. Svarbu paminėti, kad mokomoji veikla pradama planuoti atvirkštine tvarka, nei bus vedama. Planavimas prasideda nuo vertinimo pagrindo ir praktinių veiklų todėl, kad neatsirastų nereikalingų teorijų ar papildomos medžiagos, kuri nesusijusi su vertinimo pagrindu. Kai suplanuojamos praktinės veiklos ir jų eiga, instruktorius tiksliai žino, kokią teorinę medžiagą reikėtų pasiruošti konkrečiai mokomąjai veiklai. Pačios mokomosios veiklos vedimas pradamas nuo teorijos ir tik po to pereinama prie praktinių veiklų. Jei tarp besimokančiųjų yra nieko nežinančių apie dėstomą temą, juos pirmiausia reikia supažindinti su teorija, ypač jei planuojama pateikti praktinių užduočių. Tai vadinama *dedukcijos metodu* (pirmiausia pateikiama mokomosios veiklos teorija, o vėliau praktika). Tačiau jei tarp besimokančiųjų yra asmenų, kurie jau turi nagrinėjamos temos žinių ar įgūdžių, arba instruktorius nori išsiaiškinti, kaip dalyviai geba išmąstyti tam tikrus sprendimo priėmimo variantus, mokomąją veiklą galima vesti ir *indukcijos metodu* (pirmiausia praktika ir tik tuomet teorija).

## Siekinys



**16 pav.** Pagrindinės mokomosios veiklos dalies planavimo eiga<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Sudarė autorė.

**Pagrindinės mokomosios veiklos dalies planavimo pavyzdys<sup>44</sup>**

<p><b>Siekiny</b> – įrašyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis.</p>
<p><b>Vertinimas.</b> Vertinama teigiamai, jei karys, dirbdamas individualiai ir (ar) poromis, reikiamoje vietoje <u>įrašo</u> tinkamas ginklo G 36 sudedamąsias dalis.</p>
<p><b>Praktika:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pagal <i>užduočių metodą</i> poromis į pateiktą užduotį reikiamoje vietoje įrašyti tinkamas ginklo G 36 sudedamąsias dalis (pateikiama dalijamoji medžiaga su ginklo sudedamųjų dalių vaizdais; karys turi įrašyti ginklo G 36 sudedamųjų dalių pavadinimus).</li> <li>2. Dirbant individualiai, pagal <i>užduočių metodą</i> reikiamoje vietoje įrašyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis (pateikiama dalijamoji medžiaga su ginklo sudedamųjų dalių vaizdais; karys turi įrašyti ginklo G 36 sudedamųjų dalių pavadinimus).</li> <li>3. Dirbant individualiai, pagal <i>konkurencijos (varžybų) metodą</i> kuo greičiau reikiamoje vietoje įrašyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis (pateikiama dalijamoji medžiaga su ginklo sudedamųjų dalių vaizdais; karys turi įrašyti ginklo G 36 sudedamųjų dalių pavadinimus).</li> </ol>
<p><b>Teorija:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirbant grupėmis, pagal <i>diskusijos metodą</i>, reikiamoje vietoje įrašyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis.</li> <li>2. Ginklo sudedamųjų dalių demonstravimas klausytojams: instruktorius pademonstruoja, paaiškina, parodo ginklo G 36 sudedamąsias dalis ir jas įvardija.</li> </ol>
<p><b>Įžanga / apibendrinimas</b></p> <p><b>Įžanga</b></p> <p>Koks mokymo(si) tikslas / siekinys?  Kodėl kariai turi mokėti?  Kaip bus organizuojamas mokymas (mokomosios veiklos struktūra)?  Klausimai iš praeitos mokomosios veiklos (jei būsimoji mokomoji veikla logiškai su ja susijusi).</p>
<p><b>Apibendrinimas</b></p> <p>Mokomosios veiklos apibendrinimas.  Bendras mokomosios veiklos (pvz., pratybų) dalyvių įvertinimas.  Užduotys saviruošai (rezerviniam laikui).  Būtina informacija apie kitas (būsimas) mokomąsias veiklas.  Mokomosios veiklos (pvz., karinių pratybų) vietos sutvarkymas.  Ginklų, reikmenų ir technikos patikrinimas (kariškiams) (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).</p>
<p><b>Siekiny</b> – įvardyti ginklo G 36 dalis.</p>
<p><b>Vertinimas.</b> Vertinama teigiamai, jei karys, dirbdamas individualiai ir (ar) poromis, tinkamai <u>įvardija</u> ginklo G 36 sudedamąsias dalis.</p>

44 Sudarė autorė.

**Praktika:**

1. Pagal *užduočių metodą*, poromis įvardyti tinkamas ginklo G 36 sudedamąsias dalis (pateikiama dalijamoji medžiaga – paveikslėliai su pavaizduotomis sudedamosiomis ginklo dalimis; karys kolegai turi įvardyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis).
2. Dirbant individualiai, pagal *užduočių metodą*, įvardyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis (pateikiama dalijamoji medžiaga – paveikslėliai su sudedamosiomis ginklo dalimis; karys turi įvardyti instruktoriui ginklo G 36 sudedamąsias dalis).
3. Dirbant individualiai, pasirinkus *konkurencijos (varžybų) metodą*, kuo greičiau įvardyti ginklo G 36 sudedamąsias dalis (pateikiama dalijamoji medžiaga – paveikslėliai su sudedamosiomis ginklo dalimis; karys turi per ribotą laiką kuo greičiau įvardyti ir apibūdinti instruktoriui ginklo G 36 sudedamąsias dalis).

**Teorija:**

1. Dirbant grupėmis, pagal *diskusijos metodą* įvardyti ir apibūdinti ginklo G 36 sudedamąsias dalis.
2. Ginklo sudedamųjų dalių demonstravimas klausytojams: instruktorius pademonstruoja ginklo G 36 sudedamąsias dalis, jas įvardija ir apibūdina.

**Įžanga / apibendrinimas****Įžanga**

Koks mokymo(si) tikslas / siekinys?

Kodėl kariai turi mokėti?

Kaip bus organizuojamas mokymas (mokomosios veiklos struktūra)?

Klausimai iš praeitos mokomosios veiklos (jei būsimoji mokomoji veikla logiškai su ja susijusi).

**Apibendrinimas**

Mokomosios veiklos apibendrinimas.

Bendras mokomosios veiklos (pvz., pratybų) dalyvių įvertinimas.

Užduotys saviruošai (rezerviniam laikui).

Būtina informacija apie kitas (būsimas) mokomąsias veiklas.

Mokomosios veiklos (pvz., pratybų) vietos sutvarkymas.

Ginklų, ekipuotės ir technikos patikrinimas (kariškiams) (Užsiėmimo vedimo plano-konspekto tvarkos aprašas, 2022).

**Pastaba.** Praktikos veikla turi atitikti vertinimą, t. y. klausytojas turi praktikuotis būtent taip, kaip jis bus vertinamas! Priklausomai nuo pasirinktos formos ir veiklos organizuojama praktika, pvz.: jei vertinimo kriterijus – įrašyti ginklo dalis, praktikos metu privaloma *rašyti*, jei prašoma įvardyti, vadinasi, privaloma *įvardyti žodžiu*. Konkretūs praktikos pavyzdžiai pateikiami, kad būtų lengviau suvokti siekinio veiksmą ir ką reikia atlikti. Svarbu suprasti, kad siekinys yra keliamas ne instruktoriui, kuris organizuoja mokymo(si) veiklą, o besimokančiajam. Organizuojant praktinę dalį, visada geriau pagal galimybes pasitelkti tikrus ginklus, techniką ar įrangą, tokiu atveju veiksmą galėtų būti: *išardyti* (ginklą), *sudėti* (ginklą), *taisyti* (užstrigus) ir pan. Svarbu, kad instruktorius organizuotų mokomąsias veiklas taip, kad besimokantysis atliktų veiksmus pagal nurodytą veiksmą.

## 2.5. Mokymo priemonės

„Mokymo priemonės – reikmenys, naudojami mokymo procese siekiant plėtoti karių pojūčius, suvokimą, vaizdinius, mąstymą ir sugebėjimus, praktinio darbo mokėjimus ir įgūdžius.“ (Kisinas, 2000a, p. 178). Tam, kad mokymosi procesas būtų įdomus ir kuo praktiškesnis, panašesnis į realias situacijas, turėtų būti naudojamos įvairios mokymo priemonės, kurios mokymosi procesą pajvairintų ir motyvuotų dalyvius aktyviai į jį įsitraukti. Kurse išskiriamos šios mokymo priemonių kategorijos: garso, vaizdo, audiovizualinės, skaitmeninės ir kitos.

*Pagalbinės garso priemonės* – mokytojo ar dėstytojo gyvas žodis, įrašai, lingofoninių kabinetų įranga (Adamonienė ir kt., 2001). Šios priemonės naudojamos kalbiniams įgūdžiams lavinti, pvz.: kaip tarti kitos kalbos žodžius, garsus, kaip įrašyti ir perteikti kalbą kitiems, kaip paskelbti garsinius signalus. Šių priemonių privalumas, kad, įrašius paskaitas ar pranešimus, juos galima perklausyti bet kuriuo metu ir, vos prireikus, atgaminti informaciją (Karių ugdymo pagrindai, 2002).

*Pagalbinės vaizdo priemonės* skirstomos į penkias rūšis: natūralūs mokymosi objektai (su konkrečia profesija susijusios gamybos priemonės), natūralių objektų modeliai (iškamšos, sumažinti elementai), grafinės priemonės (tekstai, lentelės, plakatai, brėžiniai), fotografinės priemonės (filmai, nuotraukos), vizualiniai (mikrofilmų skaitymo projektiniai aparatai, kompiuteriai) (Adamonienė ir kt., 2001). Plakatai, nuotraukos ar filmai tiesiogiai iliustruoja svarbiausias mokymosi veiklų sąvokas ir (ar) procesus. Daug didesnė tikimybė, kad kurso dalyviai geriau supras instruktoriaus išsakytas mintis, jei matys vizualiai pateiktą medžiagą. Vaizdo pristatymas turėtų būti matomas visai grupei, todėl svarbu, kad visos iliustracijos ar pavyzdžiai būtų aiškūs ir matomi visiems dalyviams. Instruktoriui rekomenduojama demonstruoti gerus pavyzdžius ir naudoti realius gyvenimo įvykius, kad dalyviai medžiagą įsimintų ir įsisavintų greičiau.

*Audiovizualinės mokymo priemonės*. Šiomis priemonėmis perteikiama girdimoji ir regimoji mokymui skirta medžiaga ar informacija: filmai, pokalbių laidos, mokomoji medžiaga, pristatymai ir t. t. Dažniausiai šios priemonės priartina prie realios situacijos ir padeda klausytojui į ją įsijausti (Karių ugdymo pagrindai, 2002).

*Skaitmeninės priemonės* padeda sukurti dinamišką ir patrauklią mokymosi veiklą. Pavyzdžiui, instruktorius gali paprašyti dalyvių sukurti ir pateikti nuotraukų, garso ir vaizdo įrašų. GPS įranga, žemėlapiai, kompasas leidžia dalyviams nustatyti savo buvimo vietą. Instruktorius dalyviams gali pateikti instrukcijų bei dalijamosios medžiagos ir leisti mokytis naudojantis savo mobiliaisiais telefonais ar kompiuteriais bet kuriuo metu. Mobilijų funkcijų ir programų naudojimas skatina smalsumą, kūrybiškumą ir palengvina mokymąsi. Didelis skaitmeninių mokymosi programų pranašumas yra tai, kad pradėti ir baigti mokytis galima bet kada ir bet kur. Dalyvių tempas nebeprisiklauso nuo instruktoriaus tempo, taip pat tampa nebeaktualūs mokymosi laikas ir erdvė. Dalyviai gali daryti pertraukas arba pakartoti tam tikras mokomosios medžiagos dalis tiek kartų, kiek reikia,

todėl skaitmeninės mokymosi programos gali prisidėti užtikrinant visiems dalyviams palankų mokymosi būdą. Naudojant skaitmenines mokymosi programas galima dirbti namuose arba klasėje.

*Kitos mokymo priemonės.* Simuliatoriai – realios patirties pavaizdavimas, pavyzdžiui, taip galima mokytis šaudyti ar vairuoti. Sensomotorinėmis mokymo priemonėmis: modeliais, paketais, elektros ir elektronikos aparatais, varikliais, staklėmis ir t. t., siekiama suformuoti konkrečiai veiklai būdingus judesius ar veiksmus (Adamonienė ir kt., 2001).

Tinkamai parinkti mokymo metodai ir mokymo priemonės padeda išlaikyti aukštą kurso dalyvių motyvaciją. Kuo įdomiau mokomosioms veikloms pasirenčia instruktorius, naudodamas nestandartines priemones, tuo labiau sudominami kurso dalyviai. Instruktorius parengta medžiaga ir aiškus planas, kaip bus siekiama išmokyti, padeda kurso klausytojams greičiau įsiminti informaciją, bet svarbiausia – siekti mokymosi patiemis, todėl mokymo priemonės tobulinant mokymosi procesą neabejotinai turi svarbią reikšmę ir naudą.

Organizuojant Instruktorius kurso mokomąsias veiklas, privalu apsvarstyti, ar mokymo tikslas yra plėtoti nepriklausomumą ir atsakomybę, ar leisti dalyviams veikti nuspėjama būdais, atsakant į konkrečias komandas. Instruktorius ne tik turi pasirinkti komunikacinius išteklius, organizavimo formas ir struktūrą, kurios jam jau yra įprastos ir patogios, tačiau turėtų nebijoti sau mesti iššūkio, pasirinkdamas išteklius ir struktūras, su kuriomis neturėjo ankstesnės patirties, taip išplėsdamas asmeninių savybių spektrą ir kurdamas įvairų bei įkvepiantį mokymosi procesą. Organizuojant mokomąją veiklą, Instruktorius kurse mokymo priemonės yra vienas svarbiausių elementų norint įtraukti kurso dalyvius į mokymosi procesą ir juos motyvuoti. Kad sulauktų didesnio kurso klausytojų įsitraukimo į mokomąsias veiklas, instruktorius turėtų pasiruošti kuo įdomesnių ir kūrybiškesnių mokymo priemonių.



Mokymo priemonių įvairovė Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotraukos

## 2.6. Mokymo vietos paruošimas ir aplinkos kūrimas

Susipažinus su mokymo metodais ir priemonėmis mokymosi procese, akcentuojama mokymosi aplinka. Tinkama aplinka gali paskatinti kurso dalyvius labiau įsitraukti į mokomąjį dalyką, pvz.: jei mokymo(si) aplinka yra priartinta prie realių situacijų, tikėtina, kad dalyvis norės kuo greičiau įsitraukti į veiklą ir atlikti visas užduotis. Pavyzdžiui, kai kariams organizuojamos lauko pratybos (stebėjimo zonos ir kt.), o kurso dalyviai tik pavarto apie jas vadovėlį, tikėtina, kad klausytojų įsigilinimas į mokomąją medžiagą gali būti minimalus, nes vien ją skaitant ir nepritaikant praktiškai gali pasidaryti neįdomu. Taigi instruktoriaus gebėjimas sukurti mokymo(si) aplinką itin susijęs su dalyvio įsitraukimu į



mokomąją veiklą ir motyvacija.

Metodai, priemonės ir kiti mokymo(si) proceso elementai efektyvūs norint sudominėti besimokantįjį, tačiau skatinamas bendravimas ir bendradarbiavimas tarp instruktorių ir kurso dalyvių, taip pat kurso dalyvių bendravimas tarpusavyje turi itin didelį poveikį, nulemiantį, kaip įsitraukiama į kurso mokomąsias veiklas bei kuriama mokymosi aplinka: „Bendravimas – tai prasminga tarpusavio sąveika tarp dviejų ar daugiau žmonių“, o „bendradarbiavimas – tai instruktorius ir karių bendros pastangos bei veikla, siekiant bendro tikslo.“ (Kisinas, 2000a, p. 331). Bendravimas ir bendradarbiavimas sukuria teigiamą aplinką, kurioje kurso dalyviai skatinami tobulėti. Instruktorius kurse kuriamas santykis, paremtas noru padėti ir išmokyti kurso dalyvį, o to padarinys – grįžtamasis ryšys, refleksijos ir pokalbiai, grįžti bendradarbiavimu: instruktorius sukuria mokymo(si) aplinką ir suteikia žinių, prižiūri mokymo procesą ir teikia atgalinį ryšį, o kurso dalyvis mokosi, aktyviai įsitraukia į veiklas ir siekia išmokimo. Bendradarbiavimas – tai priemonė, kuri suteikia maksimalų efektą siekiant išmokimo: „Sėkmingu bendradarbiavimu įveikiama daugelis problemų, taip pat kariai įgyja ne vien tikrai reikiamų įgūdžių bei žinių, bet ir ugdomas jų požiūris bei elgesio normos.“ (Kisinas, 2000a, p. 323).

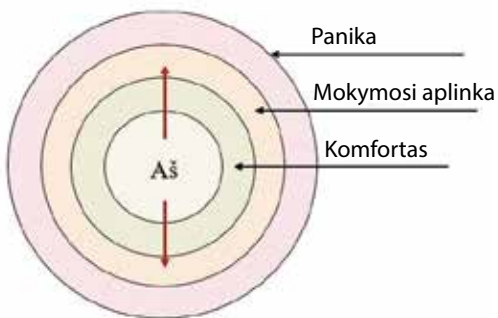
Organizuojant Instruktorius kursą ir kuriant gerą mokymosi aplinką, svarbu išskirti, kokias sąlygas būtina sukurti, kad mokymosi procesas būtų sklandus.

Socialinė aplinka – tai aplinka, kurioje instruktorius padeda besimokantiejiems lengvai ir konstruktyviai dirbti komandoje. Naudojami susipažinimo žaidimai palengvina darbą pradžioje ir padeda grupės dalyviams susipažinti. Kuriant teigiamą aplinką naujoje mokymosi grupėje, svarbu padėti dalyviams nusistatyti taisykles, kurias paprastai besimokantieji kuria patys, todėl labiau jas vertina bei jų laikosi. Kitas svarbus aspektas – tai instruktorius gebėjimas bendrauti su kiekvienu kurso dalyviu: mokėjimas palaikyti akių kontaktą, kreiptis vardu, kad dalyviai pasijaustų vertinami, išgirsti. Dirbdamas auditorijoje, instruktorius turi pasistengti, kad grupės mokymosi laikas būtų kuo produktyvesnis, o aplinka nuteikianti teigiamai: suteikti grįžtamąjį ryšį kiekvienam dalyviui, atsakyti į iškilusius klausimus, duoti patarimų (Kisinas, 2000a, p. 58).

Fizinė aplinka – tai su materija, gamta susijusi aplinka, kurioje besimokantieji yra fiziškai. Daugeliu atvejų fizinė aplinka atrodo kaip įprasta klasė ar auditorija, tačiau svarbu prisiminti, kad dažnai klasės modelis daliai klausytojų gali sukelti nemalonių prisiminimų apie patirtį mokykloje ir neretai gali turėti neigiamų padarinių savijautai. Todėl svarbu, kad aplinka būtų jauki, pvz.: suolai sustatyti ratu arba taip, kad susėstų atskiros grupės, veikla gali vykti lauke arba kokiame neįprastame kambaryje, kuriame būtų reikiamų priemonių mokymo siekiniui ar tikslui pasiekti. Viskas, kas gali padėti mokymosi procesui vykti tam tikroje aplinkoje, yra svarbu ir rekomenduotina naudoti. Taip pat svarbu, kad būtų tinkama aplinkos temperatūra, erdvu, pritaikytas tinkamas apšvietimas ir vėdinimo sistema. Naudojant skirtingus mokymo metodus, atitinkamai turi būti pritaikoma mokymosi aplinka, pvz.: dienos šviesa yra reikalinga rašant ar piešiant, o rodant vaizdo įrašus ji nenaudojama. Mokymosi aplinką svarbu pritaikyti pagal mokymo eigą ir veiklas (Gravells, 2017).

Mokymo aplinka – platesnė sąvoka, susidedanti iš socialinės ir fizinės aplinkos. Tai aplinka, kurioje instruktorius padeda dalyvauti tikslingai, kad dalyviai pasisemtų kuo konstruktyvesnės patirties ir žinių. Atsižvelgdamas į mokymosi veiklą, instruktorius turi gebėti tinkamai parinkti mokymosi metodus, kurie padėtų pasiekti reikiamą galutinį tikslą. Norėdamas sukurti konstruktyvią mokymo aplinką, instruktorius privalo planuoti kurso dienas, valandas, minutes, kad galiausiai mokymo turinys turėtų nuoseklią loginę seką. Tam, kad kurso dalyviai jaustųsi geriau, jiems galima priskirti kitą dalyvį, tarsi mokymų „draugą“, kuris padėtų mokymosi metu, pateiktų grįžtamąjį ryšį ir skatintų tobulėti. Šiuo atveju abu dalyviai turėtų jausti didesnę atsakomybę vienas už kitą ir stengtis dar labiau įsitraukti į mokymosi procesą (Gravells, 2017).

Instruktoriaus kurse akcentuojama, kad mokomųjų veiklų metu jo dalyviams geriausiai mokyti tada, kai jie tarsi priversti išeiti iš vadinamosios komforto zonos. 17 paveiksle pavaizduotas komforto zonos apskritimas, kuriame „Aš“ yra saugioje zonoje. Mokymo procese tai yra įprasto mokymo įprasta aplinka: pažįstamas instruktorius ar dėstytojas, matyta medžiaga, žinomi nestebinantys mokymo metodai. Kitas apskritimas paveikslėlyje vaizduoja „Mokymosi aplinką“ – mokymosi aplinka laikoma geriausia mokymosi zona mokymosi procese. Palikęs komforto zoną, asmuo pradeda aktyviau mąstyti, yra labiau įsitraukęs į mokymosi procesą. Tokioje aplinkoje atsiranda neįprastų veiksmų, pvz.: pateikiami nauji mokymosi metodai, nauja mokymosi aplinka ar dėsto naujas instruktorius. Mokymo procesas besimokančiajam yra nepalankiausias jam esant minėtame paveiksle vaizduojamame apskritime „Panika“. Jei asmuo mokymosi aplinkoje jaučiasi nesaugiai arba tuo metu yra sukeliama didelė perteklinė įtampa, mokymasis apskritai nevyksta. Šioje zonoje asmuo gali visiškai sutrikti ir nebesugebėti valdyti nei mokymosi proceso, nei kylančių emocijų.



**17 pav.** Komforto zona (White, 2009)

Visais atvejais tikslas yra įstumti arba įvesti asmenį į optimalią veiklos / mokymosi zoną, kad tobulėtų įgūdžiai ir asmuo jaustųsi patenkintas esamu nerimo lygiu. Leidžiant asmenims nuolat būti tokios būsenos, užtikrinamas aukštesnis mokymosi našumas. Kitaip tariant, pakankamai ilgai išlaikant objektą optimalaus veikimo / mokymosi zonoje, jų komforto zona gerokai išsiplečia. Taip galima palaikyti ir asmens motyvaciją, ir nuolatinį jo augimą (White, 2009).

Instruktoriaus kurse karių ir civilių mokymo(si) aplinka nuolat kinta – ji tiesiogiai yra susijusi su mokomuoju dalyku. Taip pat mokymas(is) gali vykti klasėse, lauke, sporto salėse ir kitose aplinkose. Norint užtikrinti sklandų mokymo(si) procesą, privalu, kad mokymo(si) aplinka būtų kuo artimesnė mokomajam dalykui, t. y. sukurta pagal tikras sąlygas, kad karys ar civilis asmuo, dalyvaujantis kurse, galėtų įgyti kuo realesnės patirties. Pati mokymo(si) vieta turi būti paruošta tikslingai, naudojant tik tas priemones, kurių gali prireikti, o visas kitas priemones, kurios konkretaus mokymo metu nėra reikalingos, iš mokymo(si) aplinkos reikėtų pašalinti, kad kurso dalyvis galėtų susikonzentruoti tik į tai, kas reikalinga, ir nesiblaškytų. Mokymo(si) vietoje vykstant ugdymo procesui svarbu, kad atlikti darbai būtų pakabinami ir paliekami ant klasės sienų, durų ar klasės gale, kad dalyvis visuomet galėtų pasižiūrėti į plakatą ir prisiminti reikiamą informaciją. Mokymo(si) vietoje taip pat turi būti visas reikalingas inventorių: interaktyvi lenta, kompiuteris, spausdintuvas, kitos kanceliarinės priemonės, reikalingas konkrečioms mokomosioms veikloms (pratyboms, seminarams ir kt.) pasirengti.

Instruktoriaus kurse naudojant eksperimentinio (patirtinio) ugdymo metodus labai svarbu sukurti tinkamą aplinką ir atmosferą, kad dalyviai jaustųsi saugūs ir galintys laisvai reikšti nuomonę. Tinkama pozityvi aplinka daro įtaką ir mokymosi procesui. Jei dėstyti kurso instruktorius ateina blogos nuotaikos, suirzęs, tai paprastai jaučia ir klausytojai, todėl mokymasis tampa ne toks sklandus. Dėl šios priežasties organizuojant kursą svarbu, kad instruktorius pats skatintų teigiamą aplinką ir atmosferą. Rekomenduotina gerinti teigiamą atmosferą humoru ir žaidimų pertraukėlėmis. Tiek humoras, tiek žaidybinių pertraukos kurso metu skatina dalyvius šypsotis ir trumpam atsipūsti nuo įtemptos veiklos, taip pat suteikia klausytojams naujos energijos, padedančios produktyviai dalyvauti kitose veiklose (Gronlung, Sjostedt, 2016).



Mokymo(si) aplinka Instruktoriaus kurso metu.  
Aut. nuotraukos



Mokymo(si) aplinka Instruktoriaus kurso metu. Aut. nuotraukos

## 2.7. Dažniausios paskaitų ir jose naudojamų pateikčių rengimo klaidos. Pateikčių rengimo ir jų pristatymo rekomendacijos

Paskaita – tai vienas dažniausių akademinio mokymo aplinkos lektorių naudojamų metodų. Pasirinkus paskaitos metodą, dažnai jį įgyvendinti pasitelkiama pateiktims rengti skirta „PowerPoint“ programa ir (ar) instruktoriaus, dėstytojo, mokytojo pasakojimas / dėstymas. Dažnai taip skaitant paskaitą skaidrių demonstravimas būna skirtas ne tik vaizdinei medžiagai parodyti, bet ir vizualiai perteikti tekstą, kurį dėsto lektorius. Instruktoriaus kurse „PowerPoint“ programa rekomenduojama kaip pagalbinė priemonė vaizdinei medžiagai parodyti ar esminiams temos akcentams sudėti, tačiau jokia būdu – ne tekstui ar dėstomam dalykui pakartotinai perteikti. Kurso dalyviams akcentuojama, kad paskaita, kaip ir kiti mokymo metodai, naudinga, tačiau turi būti pasirenkama laiku ir gerai apsvarsčius jos naudą. Svarbu paminėti, kad per paskaitą rodomas tam tikro nagrinėjamo klausimo pristatymas neskatina aktyviai veikti ir ne visada įtraukia klausytojus į diskusiją nagrinėjama tema, todėl visuomet vienas ar kitas klausytojas gali neišlaikyti reikiamo dėmesio. Nerekomenduojama rinktis pateikčių, kai medžiagą reikia įsiminti ilgam, ji yra sudėtinga, abstrakti arba turi per daug detalių (Šiaučiukėnienė ir kt., 2015).

### Pateikčių rengimo ir jų pristatymo klaidos<sup>45</sup>

*Pasirengimo trūkumai.* Dažnai paskaitoje naudojama gerai parengta pateiktis gali tapti nenaudinga, jei instruktorius neskiria pakankamai laiko pasiruošti tinkamai ją pristatyti. Pasirengimas apima tiek asmeninius, tiek profesinius pristatymo aspektus. Asmeniniai pristatymo elementai yra kūno kalba, balsas ir išvaizda. Profesiniai aspektai apima dėstomo dalyko tyrimą, turinio organizavimą ir vaizdinės medžiagos parengimą (Presentation Prep., n. d.).

<sup>45</sup> Parengta pagal <https://www.presentationprep.com/10-most-common-presentation-mistakes/>

*Netinkamas humoras.* Netinkami juokeliai gali pasmerkti pristatymą nesėkmei, rizikuojama įžeisti ką nors iš auditorijos. Humorą yra jautri tema. Tai, kas laikoma juokinga vienoje pasaulio dalyje, kitoje gali būti traktuojama kaip įžeidimas. Taigi, pristatant profesionaliai atliktas pateiktis, lektoriui reikėtų vengti netinkamo humoro ir apsvarstyti kitus būdus, kaip užmegzti ryšį su auditorija (Presentation Prep., n. d.).

*Netinkama apranga.* Geriausia rengtis kuo dalykiškiau, kad auditorijos dėmesio neblaškytų lektoriaus (instruktorius) apranga – stebinti ekstravagantiška išvaizda nereikėtų, nes auditorija sutelks dėmesį į neįprastą vaizdą, o ne į vertingą pranešimą. Reikėtų vengti masyvių papuošalų, pretenzingų šukuosenų ir ryškių spalvų (Presentation Prep., n. d.).

*Nepažįstama auditorija.* Verta individualiai susiplanuoti pristatymą, kad jis atitiktų auditorijos poreikius. Reikėtų iš anksto sužinoti ir apgalvoti auditorijos dydį bei kitus rodiklius: kokios bus žmonių, kurie dalyvaus, gretos ir pozicijos, kas yra sprendimus priimančias asmenys, kiek jie turi žinių ta tema, kuri bus dėstoma, kokia jų gimtoji kalba, kokių auditorija gali turėti kitų kultūrinių lūkesčių, kuriuos vertėtų žinoti (Presentation Prep., n. d.).

*Netinkamos vizualinės priemonės.* Vaizdo priemonės, naudojamos skaidrėse, turėtų pagerinti pristatymą, o ne jį sumenkinti. Dauguma žmonių jau išmoko naudotis „PowerPoint“ programa techniškai, bet ne profesionaliai – dažnai skaidrės būna perpildytos, nepatrauklios ir nenuoseklios, perkrautos ilgų, nereikalingų žodžių, sakinių, be sudėtų pagrindinių akcentų. Kartais jose per išsamiai pateikiama informacija, kuri paprastai turėtų būti teikiama atmintinės forma (Presentation Prep., n. d.).

*Neveikianti įranga.* Visada prieš pradėdant pranešimus reikėtų iš anksto patikrinti įrangą – dėl vėlavimo ar kitų priežasčių netinkamai veikianti įranga paprastai sukelia auditorijos nusivylimą (Presentation Prep., n. d.).

*Monotoniškas balsas.* Balsas yra pagrindinė komunikacijos su auditorija priemonė. Kad ir kokia įdomi paskaitos medžiaga, jei pranešėjas kalba monotonišku balsu, jis tarsi praranda auditoriją. Balsas turėtų būti girdimas ir aiškus. Žinoma, pranešėjo balsui įtakos gali turėti amžius, lytis, fiziologija, sveikata, motyvacija ir ankstesnė patirtis (Presentation Prep., n. d.).

*Daug medžiagos per trumpą laiką.* Pristatymo metu pranešėjas neturėtų skubėti, nes tai yra ne tik nemalonu jam pačiam ir auditorijai, bet ir beprasmiška. Jei yra griežtų laiko apribojimų, reikėtų rinktis, kokią svarbiausią informaciją pateikti. Rekomenduojama, kad papildomą (ne tokią svarbią) informaciją būtų pravartu įtraukti į dalijamąją medžiagą. Taip pat reikėtų prisiminti, kad dėl pertraukų, technikos gedimo, vėlavimo ar kitų aplinkybių gali likti mažiau laiko pateikti pristatyti (Presentation Prep., n. d.).

*Temos neišaiškinimas.* Tam, kad būtų išvengta painiavos, į pateikties įvadą visada reikėtų įtraukti pristatymo temą: „Šiandien paaiškinsiu...“ arba „Šiandienos pristatymo metu bus parodyta...“ Kai kuriems auditorijos nariams gali būti svarbu iš anksto žinoti pranešimo tikslą, kad vykstančią mokomąją veiklą galėtų stebėti produktyviai (Presentation Prep., n. d.).



*Vėlavimas pristatymo pradžioje arba pabaigoje.* Tikėtina, kad kiekvienas auditorijos narys turi tam tikrų laiko apribojimų – bet kokios paskaitos klausytojus visuomet privalu gerbti. Profesionalas pradeda ir baigia paskaitą, pranešimą (su pateiktimis ar be jų) laiku, tačiau laikas įvairiose šalyse vertinamas skirtingai. Keliaudami ar prisistatydami tarptautiniame kontekste, pasitarkite su vietiniu partneriu ar kolega, kad sužinotumėte, kas laikoma „įprasta“, net jei tai atrodytų keista ar skiriasi nuo turimos kultūrinės patirties (Presentation Prep., n. d.).

### 13 lentelė. Rekomendacijos pristatymo rengėjams<sup>46</sup>

<b>Sėkmės formulė</b>	Pristatymo sėkmės formulė – tinkamas skaidrių šablono pasirinkimas, turinys, turinio pateikimas skaidrėse, instruktoriaus gebėjimas perteikti temą.
<b>Optimalus pristatymo laikas</b>	Rekomenduojama vienai skaidrei skirti / planuoti apie 40 s laiko. Ši rekomendacija tėra bendra – konkretus atvejis ir patirtis diktuoja individualų sprendimą.
<b>Vizualizavimas</b>	Žmogus vaizdus apdoroja ir įsimena daug greičiau nei žodžius. Rekomenduojama naudoti vaizdus, nes vaizdai padeda geriau įsiminti dėstomą medžiagą. Skaidrės vizualizacija turi atskleisti instruktoriaus žinią ( <i>viena skaidrė – viena žinutė</i> ), kurią klausytojai suprastų dar prieš prabylant instruktoriui. Skaidrėse rekomenduojama naudoti dideles ir kokybiškas nuotraukas (vaizdus).
<b>Spalvos ir efektai</b>	Reikėtų vengti pristatymą paversti „tapytojo palete“. Dviejų ar trijų spalvų turėtų pakakti, kad būtų išreikštas instruktoriaus kūrybiškumas ir pristatymas nepaverstas „mišraine“. Animaciją ir efektus reikėtų naudoti saikingai, įsitikinus, ar efektai leis sėkmingai parengti dalijamąją medžiagą.
<b>Taisyklė „1-7-7“</b>	Vienoje skaidrėje turėtų būti iki 7 eilučių, o vienoje eilutėje – iki 7 žodžių (kiti šaltiniai nurodo ir „1-6-6“ taisyklę). Pristatyme turėtų būti kuo mažiau teksto. Pasirinkite tinkamą, vienodą, lengvai įskaitomą šriftą (pvz., <i>Helvetica</i> ), taip pat raidžių dydį (24 ar didesnis). Venkite teksto didžiosiomis raidėmis (sunku skaityti), pabrauktų žodžių („nupjaunama“ raidžių apatinė dalis), galima išskirti reikšminius žodžius parašant juos kita spalva ar padidinant raidžių dydį.
<b>Istorija ir emocija</b>	Lengvai įsiminama medžiaga, kuri pateikiama per istorijas, gyvenimiškus pavyzdžius, taip pat jei istorija yra jaudinanti.
<b>Humoras</b>	Gera nuotaika sužadina auditorijos dėmesį ir prisideda kuriant laisvesnę bei darbingesnę aplinką.
<b>Planas</b>	Geras pristatymas turi gerą pradžią (įvadą), pagrindinę dalį ir pabaigą. Galima struktūra: įvadinė skaidrė, tikslo skaidrė, turinio skaidrė, turinys, apibendrinimas ir galutinė skaidrė. Galutinė skaidrė primena pranešėjo kontaktus ir ragina klausytojus veikti (siūloma vengti frazės „ačiū už dėmesį“ ar pan.).
<b>Taškų tabuliacija</b>	Pristatyme venkite taškų tabuliacijos (angl. <i>bullet points</i> ), pasitelkite vaizdus ir pasakojimus.
<b>Kalbos kultūra</b>	Gerbkime valstybinę lietuvių kalbą. Patikrinkite, ar pristatyme nėra klaidų, kitos kalbos terminus vartokite kartu su vertimu į lietuvių kalbą.

46 Sudarė metodininkas Liudas Gumbinas.

Kaip minėta, Instruktoriaus kurso dalyviams akcentuojama, kad pristatymas ar paskaita gali būti puikus mokymo būdas, tačiau jei siekiama, kad kurso klausytojai mokytųsi aktyviai veikdami, pristatymas turėtų būti pasitelkiamas gerai apgalvojus ir logiškai sukonstravus mokymosi procesą. Jei mokomosios veiklos (pvz., seminaro) metu naudosisime pristatymą ir nebus pasitelkta kitų mokymo metodų, formų ar priemonių, nepasieksime efektyvaus mokymosi proceso, žinoma, kartu nebus pasiektas ir galutinis kurso rezultatas – išmokimas.



Instruktoriaus kurso metu dalyviai naudoja pristatymo metodą.  
Aut. nuotrauka



### 3. MOKOMŪJŲ VEIKLŲ PLANAVIMAS IR VYKDYMAS



#### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Trečiąją Instruktoriaus kurso dieną pristatomas vertinimas ir išmokimo ženklai, klausimų sudarymo reikalavimai ir jų pateikimo būdai. Vertinimas yra vienas iš svarbiausių aspektų ugdymo procese, kadangi būtent vertinimas atspindi, kaip vyko mokymosi procesas ir ar yra pasiektas norimas išmokimo lygis. Taigi dalyviams pateikiama medžiaga apie vertinimo būdus ir paaiškinama, kaip atpažinti, ar kurso klausytojas įsisavino medžiagą, ar visgi reikia skirti laiko nagrinėjamos temos žinioms pagilinti.

#### 3.1. Vertinimas ir išmokimo ženklai

Kaip minėta, Instruktoriaus kurse itin svarbiu mokymosi ir išmokimo aspektu tampa vertinimas, kurio metu galima pastebėti besimokančiojo daromą pažangą: „Vertinimas – konkretus ir vienareikšmis ugdytojo ar besimokančiojo veiklos ir elgesio kokybės laipsnio nustatymas pagal ugdymo tikslus, uždavinius, mokymosi ir darbo normas“ (Jovaiša, 2007, p. 326). Vertinimo paskirtis – nustatyti mokomosios veiklos ar pratybų efektyvumą, tobulinti mokymosi kokybę bei aptarti, kas buvo pasiekta ir kas nepasiekta (Tereševičienė ir kt., 2004). Klausytojas kurso metu privalo vesti keturias mokomąsias veiklas, o instruktorius turi užtikrinti, kad vedamų mokomųjų veiklų mokymo siekiniai būtų susiję su skirtingomis išmokimo sritimis. Būtina skatinti eksperimentavimą ir kūrybiškumą pabrėžiant, kad mokymo siekinys ir mokymosi rezultatas gali būti pasiektas įvairiais būdais. Klausytojai vertinami viso kurso metu – paskutinėje mokomojoje veikloje padarytos klaidos nėra priežastis vertinti klausytoją kaip neišlaikiusį kurso. Instruktorius turi stebėti klausytojų veiklą ir pažangą viso Instruktoriaus kurso metu ir juos vertinti remdamasis išmokimo ženklais. Vykdamas vertinimą svarbu supažindinti kurso dalyvius su vertinimo būdais.

Instruktoriaus kurso klausytojų vertinimo pagrindas – šie vertinimo būdai:

1. *Formuojamasis-ugdomasis vertinimas* – ugdymo(si) procese teikiamas abipusis atsakas, grįžtamasis ryšys, padedantis besimokančiajam gerinti mokymą(si), nukreipiantis į tai, ką dar reikia išmokti, leidžiantis ugdytojui pritaikyti mokymą, kuriuo siekiama kuo geresnių rezultatų.
2. *Apibendrinamasis-sumuojamasis vertinimas* – formaliai patvirtinti besimokančiojo ugdymosi rezultatai, baigus programą, kursą, modulį ar kitą mokymosi etapą (Gronlung, Sjostedt, 2016).

Kaip minėta, Instruktoriaus kursas sudarytas pasitelkiant formuojamąjį-ugdąmąjį ir apibendrinamąjį-sumuojamąjį vertinimo būdus. Formuojamasis-ugdąmasis vertinimas – pokalbiai, grįžtamasis ryšys, apklausa (pvz., atsakyti, kas buvo sunkiausia, parašyti, kas labiausiai įsiminė per mokomąsias veiklas; duotos situacijos sprendimas, nebaigti sakiniai) ir kt. Svarbu įvertinti arba įsivertinti, į kokią veiklą besimokantysis buvo įtrauktas ir kokią patirtį įgijo jos metu. Grįžtamasis ryšys tarp instruktoriaus ir besimokančiojo, taikant formuojamąjį-ugdąmąjį vertinimą, yra svarbiausias, nes tobulėja tiek instruktorius, tiek kurso klausytojai. Instruktorius gali tobulinti mokymo procesą, dalyvis, remdamasis įvertinimu, taip pat gali tobulinti mokymosi procesą ir pasirengimo jam įgūdžius (Gravells, 2017). Apibendrinamasis-sumuojamasis vertinimas pasitelkiamas norint patikrinti konkrečias žinias ar įgūdžius. Šį vertinimą apima testai, apklausos, kurių metu dažniausia galimas vienas teisingas atsakymo variantas, kitaip tariant, konkretus faktas. Šis vertinimo būdas naudojamas veiklos ar visos mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ar kt.) pabaigoje, norint patikrinti įsisavintas žinias. Taip pat apibendrinamasis-sumuojamasis vertinimas nulemia tolesnes mokymosi galimybes (stojimą į universitetą, mokyklą ir kt.).

Po vairavimo pamokos



Vairavimo egzamino metu



**18 pav.** Formuojamasis-ugdąmasis ir apibendrinamasis-sumuojamasis vertinimas (Gronlung, Sjostedt, 2016, p. 83)

Instruktoriaus kurso metu taip pat pasitelkiami mokymo(si) proceso vertinimo (kontrolės) būdai. Vertinimo kontrolė skirstoma į dvi rūšis: savikontrolę (vidinę kontrolę) ir išorinę kontrolę.

**Savęs vertinimas (įsivertinimas)** taikomas tada, kai kurso klausytojai geba įsivertinti patys, t. y. nelaukdami, kol įvertins instruktorius ar dėstytojas, imasi iniciatyvos. Vertinant savikontrolės būdu, kurso klausytojais visiškai pasitikima – daroma prielaida, kad jie gali įsivertinti ar įvertinti kitą savarankiškai ir sąžiningai. Pavyzdžiui, kai kurso dalyviai atlieka testą, pastarojo atsakymai užrašomi lentoje, o klausytojai savo atsakymus pasitiki-krina patys bei įsivertina, kiek ir kokių klaidų padarė. Įsivertinimas daugiausia taikomas testuojant, atliekant darbus, kurių užduotys – pateikti vieną konkretų atsakymą (be atsa-

kymo interpretacijų). Įsivertinimas taip pat taikomas mokantis savarankiškai, kai dalyvis pats save kontroliuoja ir sprendžia, kada jam reikia mokytis, kiek laiko ir kokių žinių jam dar trūksta (Karių ugdymo pagrindai, 2002).

**Išorinį vertinimą** atlieka instruktorius ar asmuo, nepriklausantis konkrečiai besimokančiųjų grupei. Instruktorius prižiūri dalyvius ir vertina, kaip jiems sekasi, ir išorinio vertinimo metu gali pakreipti dalyvius tinkama linkme. Dažniausiai išorinį vertinimą sudaro daugialypės užduotys, pvz.: žinių patikrinimas ir jų taikymas (įgūdis), kai instruktorius iš šalies gali matyti atliekamus praktinius veiksmus ir juos konstruktyviai koreguoti. Išorinis vertinimas yra tinkamas tada, kai mokymosi procese iškyla gana sudėtingų praktinių įgūdžių poreikis (reikia stebėti ir koreguoti mokymosi žingsnių eigos nuoseklumą ir tinkamą užduoties atlikimą bei dalyvio elgesį, kadangi pačiam dalyviui sunku vertinti savo veiksmus – atlikdamas užduotis jis nemato savęs iš šalies) (Karių ugdymo pagrindai, 2002).

### **Išmokimo požymiai (ženklai)**

Kurso dalyviams organizuojant ir vykdant mokomąsias veiklas (pratybas, seminarus ir kt.), didelę reikšmę turi ir išmokimo požymiai (ženklai) (angl. *signs of learning*). Tai instruktoriaus įrankis, leidžiantis vertinti besimokančiųjų profesinį augimą. Išmokimo požymiai (ženklai) parodo, ar pasiektas planuotas išmokimo lygis, t. y. išmokimo ženklai tiek instruktoriui, tiek kurso dalyviui parodo, ar pasiektas norimas išmokimas, ar dalyvis geba demonstruoti žinias, ar kuria mokymo produktus (Gronlung, Sjostedt, 2016, p. 84).

Kiekvienoje veikloje instruktorius turi pastebėti išmokimo požymių (ženklų), pvz.: jei vyksta šaudymo pratybos ir karys geba pratybų lauke tinkamai valdyti ginklą, tai rodo jo įgūdį, gebėjimą tam tikroje situacijoje pasielgti taip, kaip turėtų būti elgiamasi pagal nustatytus reikalavimus. Instruktorius tai turėtų įvertinti kaip išmokimo požymį (ženklą).

### **Sritis, pamatuojančios išmokimą:**

1. *Klausytojų (besimokančiųjų) komunikavimas (raštu / žodžiu)*. Instruktoriaus kurso dalyviai komunicuoja vienas kitam pristatydami atliktą veiklą arba dirba kartu atlikdami bendrą veiklą ir ją aptarinėja, ieško sprendimo variantų. Klausytojai taip pat gali komunicuoti raštu, tada jų žinios ir išmokimas tampa matomi rašto darbuose, pvz.: pasitelkiami klausimynai ar kt.

2. *Įgytų įgūdžių demonstravimas*. Stebint kurso dalyvių įgūdžius, reikia suplanuoti mokymosi veiklas, kurias atlikdami jie patys būtų aktyvūs, o instruktorius galėtų tik stebėti ir tikrinti jų atliktą darbą (veiklą).

3. *Mokymosi produktų sukūrimas* (tinkamai iškastas apkasas, nupieštas plakatas, parašytas rašinys, sukurtas planas). Dalyviai demonstruoja savo išmokimą per produk-

tą, kurį sukūrė. Tikslas – pateikti dalyviams žinių ir įgūdžių, kad jie sukurtų išmokimą patvirtinantį produktą (Gronlung, Sjostedt, 2016).

Instruktorius, organizuodamas mokomąsias veiklas, turi žinoti, kokių išmokimo ženklų jų metu turi ieškoti, taip pat stebėti, ką geba atlikti kurso dalyvis po mokomųjų veiklų, pvz.: komunikuoti, demonstruoti įgūdžius arba sukurti išmokimą patvirtinantį produktą. Svarbu pabrėžti, kad naudodamas formuojamąjį-ugdąjį vertinimą instruktorius ne tik stebi mokymosi procesą, bet kartu ieško išmokimo ženklų, kurie parodo, kad kurso klausytojas jau pasiekė reikiamą išmokimo lygį. Tad kiekviena mokomoji veikla, kuri vertinama formuojamuoju-ugdąmuoju būdu, turi būti struktūruota – instruktorius turi žinoti, kokio išmokimo ženklo jis gali tikėtis po mokomosios veiklos.

### **Instruktoriaus naudojama vertinimo forma**

Instruktoriaus kurso klausytojams vedant mokomąsias veiklas (pratybas, seminarus ar kt.), turi būti užtikrintos aiškios jų organizavimo struktūrinės dalys ir turinys. Instruktorius, stebintis mokomąją veiklą, pasitelkia vertinimo formą, pagal kurią struktūriškai įvertina, kokios organizuojamų pratybų, seminaro ar kitos mokomosios veiklos dalys buvo atliktos. Ši vertinimo forma – tai ne tik priemonė sekti, ar kurso dalyvis išlaikė vedamų pratybų ar seminaro struktūrą, kartu tai atmintinė pačiam instruktoriui, skirta atkreipti kurso klausytojų dėmesį į dalis, kurios galėjo būti praleistos ar pamirštos paminėti.

Vertinimo forma suskirstyta į kelias dalis. *Bendrasis vertinimas* – dalis, kuri gali būti pildoma pratybų ar seminaro pabaigoje, kai forma jau visiškai užpildyta. Prie kiekvienos vertinimo formos tezės instruktorius pasižymi, ar ta konkreči dalis mokomosios veiklos metu buvo įvykdyta. Vertinimo formos *užrašų* grafa suskirstyta į atskiras dalis, kuriose instruktorius gali žymėti komentarus šalia kiekvienos kurso klausytojo vestos mokomosios veiklos dalies. Pavyzdžiui, ar mokomajai veiklai buvo *pasirengta, ar buvo įvadas, pagrindinė dalis, ar išskirta baigiamoji dalis*. Prie kiekvienos dalies pateikiamos detalizuojamosios tezės, į kokius pagrindinius aspektus turėtų atkreipti dėmesį instruktorius. Vertinimo formą jis pildo po kiekvienos kurso dalyvio vestos mokomosios veiklos ir galiausiai per bendrą aptarimą apibendrina, pabrėžia, ką buvo pasižymėjęs, informuoja kurso klausytojus, kurios dalys buvo atliktos gerai, o kurias reikėtų patobulinti. Toks instruktoriaus naudojamas vertinimo būdas padeda kurso klausytojams po kiekvienos jų vestos mokomosios veiklos (pratybų, seminaro ar kt.) pakoreguoti savo būsimosios mokomosios veiklos eigą ar struktūrą.

Bendras vertinimas	<b>Feedup (FU)</b>		Užrašai
1. Išmoko klausytojus (pasiekia mokymo siekinį). 2. Savarankiškai parengia planą-konpektą laikydamas reikalavimų. 3. Įsiklauso į grįžtamąjį ryšį ir tobulina savo mokomąsias veiklas (išmokymo veiklas). 4. Mokomoji veikla pradedama ir užbaigiama laiku. 5. Taiko mokomosios veiklos, išmokymo veiklos struktūras mokymo siekiniui pasiekti. 6. Laikosi saugumo reikalavimų. <b>Mokomosios veiklos pavadinimas:</b>		<b>Pasirengimas</b> Ar pasirengė planą-konpektą? Ar pagalvojo apie susėdimą? Ar pasiruošė mokymo priemonės?  <b>Įvadinė dalis</b> Ar susiejo su vykusiu mokymu ar turimomis žiniomis? Ar paaiškino, kodėl svarbu išmokti? Ar paaiškino, ką ir kaip mokysis? Ar atlieka reikiamus veiksmus dėl saugumo užtikrinimo? <b>Pagrindinė dalis</b> Ar mokymas aktyvus? Ar sudaroma pozityvi mokymosi aplinka? Ar nuosekliai vykdomas mokymas? Ar tinkamai duodamos užduotys? Ar mokymas atitinka mokymo siekinio lygį (veiksmažodį)? Ar tinkamai naudojamos mokymo priemonės? Ar įsitikinama dėl mokymo siekinio pasiekimo? <b>Baigiamoji dalis</b> Ar vyksta apibendrinimas? Ar primena mokymo siekinį? Ar įtraukia klausytoją į apibendrinimą? Ar suteikia galimybę grįžtamajam ryšiui? Ar duoda grįžtamąjį ryšį klausytojams? Ar nurodo, kokia mokomoji veikla bus toliau?	
Išmokimo sritis: Žinios, įgūdžiai, Kompetencijos (1/2/3)  Instruktoriaus pastebėjimai (dėl potencialo):	<b>Feedforward</b> 2–3 dalykai, į kuriuos rekomenduojate atkreipti dėmesį ateityje		
1. Žmonės geriau išmoka, kai jaučiasi saugūs ir gerai vienas kitą pažįsta. 2. Išmokimą lemia besimokančiojo aktyvumas (pastangos). 3. Tinkama mokymosi aplinka ir supantys žmonės gerina išmokimą. 4. Pats svarbiausias mokymo dalykas yra naujo išmokimo konstravimas panaudojant jau turimą išmokimą. 5. Dalyko supratimas, o ne iškalimas. 6. Reflektavimas (refleksija) sustiprina išmokimą. 7. Instruktoriumi elgiantis oriai ir su pagarba skatinamas studentų išmokimas ir gerovė.			
<b>Klausytojas:</b>			

19 pav. Mokomosios veiklos vertinimo forma<sup>47</sup>

47 Parengė mjr. Laurynas Čėsūnas pagal Gronlung, T., Sjostedt, P. (2016). The Military Instructor's Handbook.

### 3.2. Klausimų sudarymo reikalavimai ir jų pateikimo būdai

Trečiąją Instruktoriaus kurso dieną, pasibaigus klausytojų vestoms mokomosioms veikloms, besimokantieji supažindinami su klausimų sudarymo principais ir jų svarba. Klausimai – viena iš pagrindinių instruktoriaus ir klausytojų tarpusavio bendravimo formų. Tinkamas klausimų formulavimas gali būti naudojamas bet kurioje mokomojoje veikloje ir bet kuriuo metu, jei tik jie kurso dalyviui padeda geriau suprasti ar išmolti dėstomą dalyką. Užduodamas tikslingų klausimų, instruktorius gali paskatinti mokymosi procesą, įvertinti pažangą, patikrinti supratimą, gauti grįžtamąjį ryšį, patikrinti ankstesnes žinias, padidinti klausytojų aktyvumą ir susidomėjimą, paskatinti jų kritinį mąstymą, sutelkti jų dėmesį į esmines idėjas ir problemas, paskatinti bendravimą ir bendradarbiavimą, suteikti kurso dalyviams naujos informacijos. Klausimai pokalbyje gali atlikti šias funkcijas: jais tikrinama, kaip kurso klausytojai supranta temą ir įsisavina perteikiamas žinias, jais kuriama teigiama bendravimo atmosfera. Pateikiant klausimus skatinama veikti, mąstyti, klausinėjant geriau išlaikomas kurso dalyvių dėmesys (Kisinas, 2000b).

Instruktoriaus kurse skatinama užduoti klausimų, kad besimokantieji įprastų reflektuoti apie atliktą veiklą ar patį mokymosi procesą, siekiant sustiprinti grįžtamojo ryšio teikimą. Po vestos mokomosios veiklos kiti kurso dalyviai turi gebėti pateikti tikslingus klausimus (angl. *feed up*) ką tik mokomąją veiklą vedusiam kurso klausytojui, kad atsirastų supratimas ir įgūdis užduoti tikslingus klausimus, susijusius su vesta mokomąja veikla ir atsiskleistų platus mokomąją veiklą vedusio klausytojo įgytos patirties mokymosi procese vaizdas. Kai besimokantieji supažindinami su klausimų pateikimo principais, kartu jie skatinami įgytas žinias naudoti grįžtamojo ryšio metu, kai gali pateikti tikslingą klausimą norimai informacijai gauti.

**14 lentelė.** Klausimų sudarymas (*Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014*)

<b>Uždarieji klausimai (TAIP / NE)</b>	<b>Atvirieji klausimai</b>
<p>Į uždaruosius klausimus atsakoma žodžiais „taip“ arba „ne“. Gali būti atskleidžiama trumpa konkreti informacija.</p> <p>Tikslas – patikrinti suvokimą:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ gauti paprastą atsakymą,</li> <li>➤ patikrinti žinių lygį.</li> </ul> <p><b>ARBA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ duoti pasirinkti,</li> <li>➤ patikrinti žinių lygį.</li> </ul>	<p>Atvirieji „K“ klausimai (angl. <i>WH questions</i>) skatina dalyvį savais žodžiais pasakoti, ką mano. Gali būti pateikiamas išsamus ir detalus atsakymas.</p> <p>Tikslas – gauti išsamius, tikslius atsakymus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kas?</li> <li>➤ Kaip?</li> <li>➤ Ką?</li> <li>➤ Kur?</li> <li>➤ Kada?</li> <li>➤ Kodėl?</li> </ul>

Atvirieji klausimai skatina mąstymą, lavina kognityvinius gebėjimus – jie skirti gauti daugiau informacijos ir suprasti, kaip asmuo mąsto, kartu lavinami įgūdžiai naudoti bazines žinias. Užduodant tikslingų atvirųjų klausimų, galima ne tik patikrinti kurso dalyvių žinias, bet ir įžvelgti įgūdžius, kai kurse dalyvaujantis asmuo jau turi platesnį suvokimą apie vykdomą veiklą ar nagrinėjamą temą. Uždarieji klausimai skirti bazinėms žinioms patikrinti, naudojant elementarius testus, apklausas ir t. t. Tai puiki pagalbinių priemonė patikrinti konkrečias žinias, tačiau kurse rekomenduojama naudoti kuo daugiau atvirųjų klausimų, kad būtų lengviau pereiti iš bazinio LRH taksonomijos lygio į įgūdžių lygį. Instruktorius gali naudoti skirtingas klausinėjimo technikas, siekdamas patikrinti tam tikrą išmokimo lygį.

LRH klausimų taksonomija:

- Žinios („Papasakokite, ką...“, „Paiškinkite, kodėl...“).
- Įgūdžiai (praktinis pritaikymas: „Pademonstruokite, kaip...“, „Palyginkite šį / šiuos...“).
- Kompetencijos („Pasiūlykite, kaip...“, „Įvertinkite, kaip...“).

**15 lentelė.** *Kitos klausinėjimo technikos (Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014, p. 284)*

<b>Netiesioginis klausinėjimas</b>	Tai dažniausiai uždaryjū ir atvirųjų klausimų derinys, palaipsniui privedantis prie naujos informacijos.
<b>Perfrazavimas</b>	Parodoma, kad instruktorius išgirdo ir suprato, ką nori pasakyti klausytojas.
<b>Patikslinimas</b>	Parodoma, kad instruktorius išgirdo, tačiau ne iki galo suprato, ką nori pasakyti klausytojas.
<b>Nukreipimas</b>	Leidžiama konstruoti hipotezes (kas galėtų nutikti), analizuoti, kas veikia, o kas ne, įsivaizduoti galimybes.

Patarimai, kaip pateikti efektyvų klausimą:

1. Mažiau kalbėti, daugiau klausyti.
2. Keliauti nuo paprasto prie sudėtingo klausimo.
3. Naudoti mažiau uždaryjū („taip / ne“) klausimų.
4. Neleisti keliems klausytojams dominuoti pokalbyje ar diskusijoje.
5. Pateikti klausimų, susijusių su klausytojų asmenine patirtimi.
6. Naudoti klausimų uždavimo algoritmą: užduodamas klausimas, palaukiama ir leidžiama visiems pagalvoti, paklausama, kas galėtų atsakyti, arba nurodomas atsakysiantis asmuo, esant poreikiui, išklausoma kitų atsakymo variantų ir tik tada pateikiami klausytojų atsakymai.





## INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Pasibaigus trečiajai kurso dienai, jo dalyviai gauna temų sąrašą, kuriame neįvardytas nei būsimos mokomosios veiklos siekinys, nei vertinimo pagrindas. Dalyviai patys turi sukurti siekinį pagal pasirinktą arba iš instruktoriaus gautą LRH taksonomijos lygį. Kaip minėta, kurso dalyviai suskirstyti į grupes, tad jie informuojami, kad ketvirtąją kurso dieną vyks grupių narių keitimasis tarpusavyje. Instruktoriaus-klausytojas, besiruošiantis vesti pratybas ar kitą mokomąją veiklą, turės stoti prieš kitos grupės kurso klausytojus. Grupių keitimasis kurse pasirinktas tikslingai – siekiama, kad kurso dalyviai išeitų iš komforto zonos, bei stengiamasi įvesti juos į naują mokymosi aplinką, suteikti galimybę pamatyti ne tik savosios, bet ir kitų grupių mokomąsias veiklas, t. y. skatinama, kad klausytojai įgytų naujos patirties, išgirstų grįžtamąjį ryšį iš kitų kurse dalyvaujančių klausytojų.

## 4. PAGAL LYDERYSTĖS MODELĮ PRAKTIKUOJANČIO INSTRUKTORIAUS SAVYBĖS IR KOMPETENCIJOS

### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Ketvirtąją kurso dieną rengiant kariūnus, civilius, mokytojus ar dėstytojus, Instruktoriaus kurse išryškinamos būsimojo instruktoriaus asmeninės savybės, kurios siejamos su transformacinės lyderystės teorija. Pristatant transformacinės lyderystės kompetencijas, aptariamas instruktoriaus elgesys bei darbo su klausytojais etika. Apie karius lyderius teigiama, kad „<...> Lyderis, turintis teigiamą požiūrį ir lūkesčių iš savo žmonių, yra pasirengęs juos padaryti geresnius“ (Leadership and Education: a Textbook, 2008, p. 217). Kiekvieno instruktoriaus tikslas – transformuoti savo kurso klausytojus ir suteikti jiems reikiamų žinių bei įgūdžių tapti kvalifikuotais ir pasirengusiais mokyti kitus instruktoriais.



Būsimojo instruktoriaus pagalba kitiems kurso dalyviams mokomųjų veiklų metu. Aut. nuotraukos

## 4.1. Instruktoriaus savybės pagal transformacinės lyderystės modelį

Instruktoriaus kurse išskiriamos pagrindinės instruktoriaus savybės remiantis transformacinės lyderystės kompetencijomis. Gebėjimas daryti įtaką kurso dalyviams, kad šie išklaustyti ir savo noru sektų rodomu pavyzdžiu, yra instruktoriui iššūkis. Instruktorius turi būti kompetentingas, įgyti dalyvių pagarbą ir pasitikėjimą. Kitas svarbus aspektas – gebėjimas sukurti kurso dalyviams aplinką, kurioje jie galėtų klysti ir patys mokytis iš padarytų klaidų (Gronlung, Sjostedt, 2016). Bendrąja prasme instruktorius turi būti lankstus, smalsus, priimančias kitų nuomones, išlaikantis pagarbą kurso dalyviams, rodantis dėmesį. Instruktoriaus siekiamybė – įgyti transformacinės lyderystės kompetencijų ir gebėti kitiems daryti teigiamą įtaką. Būtent remdamasis transformacinės lyderystės kompetencijomis instruktorius turi ne tik tobulinti mokymo(si) procesą, bet ir daryti teigiamą įtaką, įkvėpti kurso dalyvius nepasiduoti ir siekti užsibrėžtų tikslų, skatinti jų norą mokytis, siūlyti jiems savo pagalbą bei domėtis kaip asmenybėmis.

## 4.2. Transformacinė lyderystė ir kompetencijos

Jamesas MacGregoras Burnsas knygoje „Lyderystė“ („Leadership“), išleistoje 1978 m., konceptualizavo *lyderystės sąvoką* į dvi: *transformacinę lyderystę* ir *transakcinę lyderystę*. Transakcinė lyderystė paremta skatinimo arba bausmės principo taikymu: jei veiksmas atliekamas gerai, asmuo yra skatinamas, jei ne taip, kaip norėta ir tikėtasi, – baudžiamas. Transformacinė lyderystė – tai gebėjimas kurti viziją ir įkvėpti jos siekti kitus. Šia teorija akcentuojama transformacija – asmens pokytis. Žodis *transformuoti* sufleruoja, kad tai lyderystės teorija, kuria remiantis susikoncentruojama į kito žmogaus transformacinį procesą tam tikroje srityje. Transformacinis lyderis padeda sekėjams augti ir vystyti savo lyderystės gebėjimus, įgalina juos veikti, suteikia grįžtamąjį ryšį, aptaria teisingus ir klaidingus sprendimus ir padeda nusistatyti naujus tikslus bei uždavinius. Kitaip tariant, transformacinis lyderis deda visas pastangas, kad jo sekėjas taptų savarankiškas ir nepriklausomas, galintis už savo veiksmus prisiimti visą atsakomybę (Bass, Riggio, 2006).

Transformacinė lyderystė pagrįsta pokyčiais, lankstumu ir sugebėjimu prisitaikyti prie greitai kintančios aplinkos (Lyderystės ugdymo Lietuvos karo akademijos koncepcija, 2020). Transformacinės lyderystės pagrindinis dėmesys krypta į lyderio vertybinį pamatą – veikimą dėl kitų gerovės, poreikį ugdyti kitus, padedant kiekvienam atrasti savo pašaukimą (saviraišką), inspiruojant asmenybinius pokyčius (Nedzinskaitė, 2016). Transformacinę lyderystę sudaro 4 kompetencijos: idealizuota įtaka, įkvepianti motyvacija, intelektualinė stimuliacija ir asmeninis dėmesys.



20 pav. Transformacinės lyderystės kompetencijos (Bass, Riggio, 2006)

20 paveiksle aprašytos kompetencijos yra pavaizduotos ženklais (simboliais):

1. Idealizuota įtaka (simbolis – laikrodis) – lyderis patikimas / kelia pasitikėjimą.
2. Įkvepianti motyvacija (simbolis – akis) – lyderis rodo kelią / didina entuziazmą.
3. Intelektinė stimuliacija (simbolis – smegenys) – lyderis skatina augimą / tobulėjimą.
4. Asmeninis dėmesys (simbolis – ausis) – lyderis rūpestingas / skatina dėkingumą.

**Idealizuota įtaka.** Lyderis yra pavyzdys savo sekėjams. Lyderiais žavimasi, jie gerbiami ir jais pasitikima. Sekėjas susitapatina su lyderiu ir savu noru jį mėgdžioja. Lyderis, laikydamasis aukštų elgesio, etikos ir vertybių standartų, rodydamas asmeninį pavyzdį ir profesionalumą, kelia sekėjų pasitikėjimą. Sekėjai žino, kad iš lyderio galima tikėtis teisingų sprendimų (Bass, Riggio, 2006).

**Įkvepianti motyvacija.** Lyderiai elgiasi taip, kad motyvuotų ir įkvėptų aplink esančius, sukurdami prasmę ir keldami iššūkius savo sekėjams. Sužadinama sekėjų dvasia, rodomas entuziazmas ir optimizmas. Lyderis sukuria aiškius lūkesčius, kuriuos sekėjai nori įgyvendinti, parodo atsidavimą tikslams ir bendrai vizijai. Idealizuota įtaka ir įkvepianti motyvacija dažniausiai kombinuojama kaip vienas faktorius – charizmatiškas įkvepiantis lyderis. Lyderis aiškiai ir dažnai kalba apie tikslus, paaiškina, kodėl jie svarbūs, pasakoja, kaip juos pasieks, kelia komandos entuziazmą. Entuziazmu komanda gali pasiekti aukštesnių, nei numatyta, rezultatų (Bass, Riggio, 2006).

**Intelektinė stimuliacija.** Lyderiai skatina savo sekėjus būti inovatyvius ir kūrybiškus, abejoti prielaidomis, suformuluoti problemas ir priartėti prie senų situacijų naujais būdais. Lyderiai skatina kūrybiškumą. Viešai nekritikuoja dėl atskirų narių klaidų. Sekėjai

raginami išbandyti naujus metodus, o jų idėjos taip pat nekritikuojamos, nes jos skiriasi nuo lyderių idėjų. Skatinama kūrybiškai spręsti iškylančias problemas ir prisiimti dalį rizikos už pavaldinių veiksmus. Lyderis sudaro sąlygas sekėjams veikti savarankiškai, kelti profesines ir lyderystės kompetencijas. Didindamas sekėjų savarankiškumą, lyderis skatina jų tobulėjimą ir augina / rengia / auklėja kitus lyderius (Bass, Riggio, 2006).

**Asmeninis dėmesys.** Lyderis suteikia asmeninį dėmesį kiekvienam sekėjui ir prižiūri jų pasiekimus bei augimą, todėl jo sekėjai atskleidžia daug daugiau asmeninio potencialo. Sukurdamas naujų mokymosi aplinkybių, lyderis individualiai stebi kiekvieną narį ir palaiko konstruktyvų mikroklimatą. Pripažįstami individualūs komandos narių poreikiai ir norų skirtumai. Lyderio elgesys rodo, kad sutinkama su individualiais skirtumais (vieni sekėjai gauna daugiau padrąsinimo, kiti – daugiau savarankiškumo, treči – aiškesnių standartų, dar kiti – daugiau užduočių struktūros). Bendravimas su sekėjais yra individualus (instruktorius prisimena ankstesnius pokalbius, žino individualius rūpesčius). Dėmesingas instruktorius / lyderis efektyviai klausosi. Paskirtos užduotys stebimos siekiant sužinoti, ar sekėjams reikia papildomų instrukcijų ir / ar palaikymo (Bass, Riggio, 2006). Komandos pagrindą sudaro asmeniniai ryšiai, todėl lyderiui svarbu pažinti savo sekėjus, stengtis sužinoti jų problemas ir padėti jas išspręsti. Pozityvūs lyderio ir sekėjų santykiai kuria produktyvų komandos mikroklimatą, didina sekėjų dėkingumą ir skatina abipusę pagarbą bei pasitikėjimą.

20 paveiksle vaizduojamas lėktuvas simbolizuoja komandą. Lėktuvas pateiktas kvadrato viduryje, pabrėžiant, kad visos transformacinės lyderystės kompetencijos svarbios sklandžiam komandos darbui. Nė viena kompetencija neturėtų būti pamiršta tiek asmeniniame, tiek komandos tobulėjimo procese, kadangi, nelavinant nors vienos kompetencijos, sutrinka sklandus komandos darbas.



### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Pasibaigus ketvirtajai Instruktoriaus kurso dienai, po visų numatytų mokomųjų veiklų, aptariama, kaip jas vesti sekėsi kitoms grupėms, ką pastebėjo naujo, nematyto, kas patiko, buvo tobulintina ir t. t. Toliau pristatomas penktosios dienos temų sąrašas. Dalyviai gauna komandinę užduotį – parengti bendrą vienos temos modulį (pratybų, seminarų ciklą ir kt.). Kurso dalyviai iš duotų temų sąrašo gali pasirinkti tik vieną temą, pagal kurią organizuos penktosios dienos mokomąją veiklą. Kiekvienam dalyviui taip pat reikia pasirinkti skirtingą LRH taksonomijos lygį, kad mokymosi procesas sudėtingėtų palaipsniui ir būtų pasiekti skirtingi taksonomijos žinių bei įgūdžių lygiai. Kurso dalyviai išdiskutuoja, kaip galėtų atrodyti jų modulis ta pačia tema, ir susikuria mokymo siekiniai (reikalavimus, sąlygas ir vertinimo pagrindą). Kiekviena mokomoji veikla rengiama individualiai, bet siekiama bendro komandos tikslo ir nuosekliai rengiamasi jį įgyvendinti (žr. Priedą). Visi kurso klausytojai turi kartu sukurti modulį pagal vieną pasirinktą temą, pavyzdžiui, pirmoji pagalba. Taip siekiama, kad klausytojai suprastų modulio sudarymo struktūrą remiantis taksonomija ir gebėtų nuosekliai organizuoti mokymą.

## 5. ASMENINIAI POKALBIAI IR TOBULĖJIMO PLANAS

### INSTRUKTORIAUS KURSO PLANAVIMO IR EIGOS GAIRĖS

Pasibaigus penktajai kurso dienai, po mokomųjų veiklų, kurso klausytojai atlieka galutinę baigiamąją grįžtamojo ryšio sesiją, kurios metu aptariama komandinės užduoties eiga, siekiniai ir pasiruošimas mokymosi procesui. Instruktoriaus sugretina dalyvių patirtį viso kurso metu su Davido Kolbo ratu. Instruktoriaus kurso dalyviai keturias dienas praktikavosi patys vesti mokomąsias veiklas, po kurių buvo atliktos grįžtamojo ryšio, refleksijos ir savirefleksijos sesijos, taip pat jie konceptualizavo naujus atradimus ir galiausiai vėl eksperimentavo išbandydami naujus mokymo metodus bei priemones ir ieškodami būdų, kaip geriau ir tikslingiau perteikti medžiagą, kad būtų pasiektas efektyvus mokymosi procesas ir galutinis išmokimo rezultatas. Kiekvieną dieną vestų mokomųjų veiklų, grįžtamojo ryšio ir refleksijos sujungimas sukuria galimybę suartinti naujas užduotis su ankstesniąja patirtimi, rasti tarp jų sąsajų ir įprasminti jas platesniame kontekste (Teresevičienė ir kt., 2004).

Per atliktas mokomąsias veiklas įgyta patirtis veiksminga ir dėl socialinio konteksto, kuris sukuriamas Instruktoriaus kurso metu. Remdamiesi socialinio konstruktyvizmo teorija ir jos įgyvendinimu, kurso dalyviai mokosi vienas iš kito, kartu aptaria padarytas klaidas, mokomosios veiklos plusus ir trūkumus, kartu aiškina kiekvienos mokomosios veiklos eigą ir atlikimo strategiją. Svarbu pastebėti, kad prie galutinių išvadų bei išmokimo dalyviai prieina patys konstruodami savo patirtį viso kurso metu. Pačių dalyvių atrastas supratimas sufleruoja instruktoriui, kad vyksta mokymosi procesas, dėl kurio galiausiai pasiekiamas išmokimas.

Pasibaigus bendrai grįžtamojo ryšio sesijai, „Klausytojo dienoraštyje“ dalyvis užpildo skiltį „Galutinis savęs vertinimas“, kurioje užfiksuoja asmeninio tobulėjimo proceso atradimus: surašo asmenines pergales, pasiektas kurso metu, ir stipriąsias savybes, išskiria, kokios jo veiklos ar veiksmai yra tobulintini ir kaip juos tobulins, kokias numato ateities perspektyvas ir kas padėtų tobulėti jau kaip būsimajam instruktoriui.

Atlikus savirefleksiją, organizuojami asmeniniai pokalbiai su kurso instruktoriumi. Jų metu apžvelgiama, kaip kiekvienam kurso dalyviui sekėsi viso kurso metu, klausytojai įvardija savo stiprybes ir tobulintinas sritis. Kurso dalyviams pristačius užpildytą „Klausytojo dienoraštį“, instruktoriaus kiekvienam klausytojui individualiai suteikia grįžtamąjį ryšį. Tokią asmeninių pokalbių sesiją kurso instruktoriaus organizuoja su kiekvienu kurso dalyviu. Į šiuos pokalbius klausytojai pakviečiami tikslingai, kad galėtų atviriau paanalizuoti savo tobulėjimo procesą ir įsivardytų, kokį save regėjo viso kurso metu. Gilesnė analizė padeda dalyviams susiplanuoti savo, kaip būsimąjį instruktoriaus, žingsnius ateityje. Kiekvienas klausytojas, baigęs Instruktoriaus kursą, įgyja bazinių kompetencijų, tačiau kiek iš kurso dalyvių tobulės ateityje kaip instruktoriai, priklauso nuo asmeninės kiekvieno asmens iniciatyvos.



## APIBENDRINIMAS

Lietuvos kariuomenėje ugdymas yra esminis veiksnys, nulemiantis karių kompetencijas, parengtį ir gebėjimą veikti aplinkoje, kurioje susiduriama su įvairiais iššūkiais. Sėkmingas karių profesinis tobulėjimas reikalauja nuolatinio mokymosi ir naujų įgūdžių įsisavinimo, kad kariai būtų pasiruošę veikti vis sudėtingesnėmis sąlygomis.

Ugdymo metodikos pagrindai, taikomi Instruktoriaus kurso metu, užtikrina karių bei LKA personalo profesinį tobulėjimą ir stiprina mokymo(si) procesą. Naudojami pedagogikos ir andragogikos principai padeda organizuoti mokymosi procesą nuosekliai ir struktūruotai, atsižvelgiant į kurso dalyvių praktinio mokymo(si) svarbą, aktyvumą, refleksiją ir bendradarbiavimą.

Klausytojai, baigę LKA Instruktoriaus kursą, geba paaiškinti mokymo ir išmokimo teorinius pagrindus, pritaikyti mokomųjų veiklų planavimo ir pasirengimo joms principus, mokyti pagal pasirinktus mokymo siekinius ir teikti grįžtamąjį ryšį mokymosi rezultatams tobulinti.

Baigę kursą, klausytojai taip pat geba vadovauti, vertinti ir organizuoti karių mokymo(si) veiklas, dėl to gerėja ne tik jų asmeninis profesinis pasirengimas, bet ir bendras kariuomenės veiklos efektyvumas. LKA organizuojamas Instruktoriaus kursas tampa esminiu įrankiu stiprinant LKA vaidmenį Lietuvos kariuomenės profesinio tobulėjimo procese ir prisideda prie aukštesnės kariuomenės veiklos kokybės ir efektyvumo.



Instruktoriaus kurso dalyviai po diplomų įteikimo ceremonijos. Aut. nuotrauka



## LITERATŪRA IR ŠALTINIAI

- 4 MAT. (n. d.). <https://4mat4learning.com.au/what-is-4mat/> [žiūrėta 2022-08-22].
- Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai: vadovėlis aukštųjų mokyklų pedagoginio kryptingumo studentams, magistrantams, profesijos pedagogams*. Petro ofsetas.
- Ambros, S. A., Bridges, M. W., DiPietro, M., Lovett, M. C., Norman, M. K. (2010). *How Learning Works: Seven Research – Based Principles for Smart Teaching*. Jossey – Bass.
- Anderson, L. W. (2014). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: a Revision of Bloom's*. Pearson.
- Andriotis, N. (2017). *10 Active Learning Methods for Super Engaged Corporate Learners*. Efrontlearning. <https://www.efrontlearning.com/blog/2017/05/active-learning-methods-engaged-corporate-learners.html>
- Barry, E. S., McManigle, J. E. (2021). A Self-Assessment and Peer Feedback Tool for Leader Development. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 18(4), 1–17. <https://doi.org/10.33423/jlae.v18i4.4605>
- Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). L. Erlbaum Associates.
- Berger, P. L., Luckmann, T. (1999). *Socialinis tikrovės konstravimas: žinojimo sociologijos traktatas*. Pradai.
- Dėl užsiėmimų planų rengimo vadovo tvirtinimo*. Lietuvos kariuomenės vado 2022 m. liepos 1 d. įsakymas Nr. V-244.
- Duoblienė, L. (2011). *Ideologizuotos švietimo kaitos teritorijos: monografija*. Vilniaus universiteto leidykla.
- Gaižauskaitė, I., Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa: vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16910/9789955196426.pdf?sequence=1>
- Gravells, A. (2017). *Principles & Practices of Teaching & Training: a Guide for Teachers and Trainers in the FE and Skills Sector*. Learning Matters.
- Gronlung, T., Sjostedt, P. (2015). *The Military Instructor's Handbook*. Royal Danish Defence College.
- Jarvis, P. (2001). *Mokymosi paradoksai*. VDU leidykla.
- Jovaiša, L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika: analitinių straipsnių monografija*. Agora.
- Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Gimtasis žodis.
- Kardelis, K. (1997). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis*. Technologija.
- Karių ugdymo pagrindai*. (2002). Patvirtinta naudoti Lietuvos kariuomenėje Lietuvos kariuomenės vado 2002 m. balandžio 23 d. įsakymu Nr. 351. KAM leidykla.
- Kisinas, E. (2000a). *Kario ugdymas: vadovėlis kariniams instruktoriams ir vadams*. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
- Kisinas, E. (2000b). *Pedagoginiai karių mokymo principai: pagal danų šaltinius*.

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

Lalley, J. P., Miller, R. H. (2007). The Learning Pyramid: Does It Point Teachers in the Right Direction? *Education*, 128(1), 64–79. <https://www.impudent.org.uk/wordpress/wp-content/uploads/2015/03/Lalley-Miller-TheLearningPyramid-Education-200709-.pdf>

Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija: monografija*. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

*Leadership and Education: a textbook* (D. A. Marmorstein, Trans). (2008). Defence Command Denmark.

*Learning by Doing: What You Need to Know*. (n. d.). <https://www.the-learning-agency-lab.com/the-learning-curve/learning-by-doing/>

Letrud, K., Hernes, S. (2016). The Diffusion of the Learning Pyramid Myths in Academia: an Exploratory Study. *Journal of Curriculum Studies*, 48(3), 291–302.

*Lietuvos karinių pajėgų rengimo doktrina*. (2013). Lietuvos kariuomenės Mokymo ir doktrinų valdyba.

*Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas*. 1998 m. gegužės mėn. 27 d. įsakymas Nr. VIII-723. (2022). Suvestinė redakcija nuo 2022-01-01 iki 2022-08-31. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.56646/asr>

*Lyderystės ugdymo Lietuvos karo akademijos koncepcija* (2020). Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

Lyon, A. (2020). *Johari Window Model*. <https://www.youtube.com/watch?v=Zi4SvpAFRmY&t=3s>

Mantyla, K. (2001). *Blending E-Learning: The Power Is in the Mix*. Association for Talent Development. [https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=NsBejLOYbmQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Mantyla,+K.++\(2001\).+Blending+E-Learning&ots=31t\\_RuJs2c&sig=RkDb7u9Xt\\_6UFiw1AJofn8ZtC4c&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Mantyla%2C%20K.%20\(2001\).%20Blending%20E-Learning&f=false](https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=NsBejLOYbmQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Mantyla,+K.++(2001).+Blending+E-Learning&ots=31t_RuJs2c&sig=RkDb7u9Xt_6UFiw1AJofn8ZtC4c&redir_esc=y#v=onepage&q=Mantyla%2C%20K.%20(2001).%20Blending%20E-Learning&f=false)

Marzano, R. J., Waters, T. (2009). *District Leadership That Works: Striking the Right Balance*. Solution Tree Press. [https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=r2UXBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT11&dq=Marzano,+Robert+J+2009&ots=sXlr\\_Jfhgl&sig=bbyOneKJd9pM5gg\\_9PFOXPgZw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Marzano%2C%20Robert%20J%202009&f=false](https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=r2UXBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT11&dq=Marzano,+Robert+J+2009&ots=sXlr_Jfhgl&sig=bbyOneKJd9pM5gg_9PFOXPgZw&redir_esc=y#v=onepage&q=Marzano%2C%20Robert%20J%202009&f=false)

Maslauskaitė, A. (2008). *Mokslo tiriamojo darbo metodologiniai pagrindai: mokomoji knyga*. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

Mulholland, M. (2016). *So You Think You Provide Quality Feedback?* Learning Hub. <https://learninghubwss.wordpress.com/2016/06/10/so-you-think-you-provide-quality-feedback/>

Nezinskaitė, R. (2016). *Transformational Leadership Competency of Initial Teachers Seeking Their Professionalism: Summary of the Doctoral Dissertation*. Lietuvos edukologijos universitetas.

Newton, P. M., Salvi, A. (2020). How Common Is Belief in the Learning Styles

Neuromyth, and Does It Matter? A Pragmatic Systematic Review. *Frontiers in Education*, 5, 1–14. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.602451>

North Atlantic Treaty Organization. (2015). *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-00*.

Pappas, C. (2015). *Instructional Design Models and Theories: Keller's ARCS Model of Motivation*. <https://elearningindustry.com/arcs-model-of-motivation>

Petty, G. (2008). *Jrodymais pagrįstas mokymas: praktinis vadovas*. Tyto alba.

Piriyasurawong, P. (2019). Active Learning Using ARCS Motivation on Social Cloud Model to Enhance Communication Skills in Foreign Language. *TEM Journal*, 8(1), 290–297. <https://doi.org/10.18421/TEM81-40>

Presentation Prep. (n. d.). *10 Most Common Presentation Mistakes*. <https://www.presentationprep.com/10-most-common-presentation-mistakes/> [žiūrėta 2021-12-04]

*Profesinio karinio švietimo ir individualiojo rengimo vadovas*. (2015). Lietuvos kariuomenė.

Rajeckas, V. (1999). *Mokymo organizavimas: vadovėlis aukštosios mokykloms*. Šviesa.

Reynolds, K. M., Roberts, L. M., Hauck, J. (2017). Exploring Motivation: Integrating the ARCS Model with Instruction. *Reference Services Review*, 45(2), 149–165.

Šiaučiukenienė, L., Stankevičienė, N., Čiužas, R. (2015). *Didaktikos teorija ir praktika: vadovėlis aukštosios mokykloms*. Technologija.

Tarassenka, P. (1998). *Kovotojo mokymas (2-asis sutrumpintas leidimas)*. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.

Tarrant, S. P., Thiele, L. P. (2016). Practice Makes Pedagogy – John Dewey and Skills-based Sustainability Education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 17(1), 54–67. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-09-2014-0127>

Teresevičienė, M., Oldroyd, D., Gedvilienė, G. (2004). *Suaugusiųjų mokymasis: andragogikos didaktikos pagrindai: vadovėlis*. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Tight, M. (2007). *Kertinės suaugusiųjų švietimo ir mokymo idėjos*. Kronta.

Vaičekauskienė, S. (2019). *Patirtinis ugdymas(is) šiuolaikiam mokiniui ir mokytojui – geri seni dalykai ar iliuzija*. <https://www.slideshare.net/TimeForLeaders/patirtinis-ugdymasis-siuolaikiam-mokiniui-ir-mokytojui>

Visuotinė lietuvių enciklopedija. (n. d.). *Konstruktivizmas*. <https://www.vle.lt/straipsnis/konstruktivizmas/> [žiūrėta 2021-12-04]

White, A. (2009). *From Comfort Zone to Performance Management: Understanding Development & Performance*. White & Mclean Publishing. [https://www.researchgate.net/publication/228957278\\_From\\_Comfort\\_Zone\\_to\\_Performance\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/228957278_From_Comfort_Zone_to_Performance_Management)

Zlataravičienė, A., Mikalopaitė, D., Buzaitytė-Kašalynienė, J., Daubaraitė, R., Gabrieliūtė, V. (2008). *Patyrimo pedagogika ir jos taikymas. Praktinis vadovas jaunimo darbuotojams*. Baltijos kopija. <https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/metodiniai-leidiniai/el-biblioteka/patyrimas.pdf>

## PRIEDAS

### UŽDUOTIS

**Grupės užduotis** – pasiekti mokymo tikslą vedant tarpusavyje susijusias mokomąsias veiklas iš anksto pasirinkta tema (kiekvienas Instruktoriaus kurso klausytojas veda po vieną mokomąją veiklą).

#### **Nurodytosios užduotys:**

- Moduliui sukurti mokymo tikslą ir kiekvienai mokomajai veiklai – mokymo siekinis.
- Pasirengti ir suderinti mokomosios veiklos priemonės ir vedimo vietas.
- Paskutinės mokomosios veiklos metu atlikti apibendrinamąjį-sumuojamąjį vertinimą.

#### **Koordinuojančios instrukcijos:**

- Mokomųjų veiklų pradžia – nuo 8.30 val.
- Mokomųjų veiklų trukmė – 20 min.
- Pertrauka tarp mokomųjų veiklų, klasės sutvarkymas, pasirengimas kitai mokomajai veiklai, dienoraščio pildymas – 10 min.

#### **Tvarkaraštis:**

- 8.30–8.50
- 9.00–9.20
- 9.30–9.50
- 10.00–10.20
- 10.30–10.50

**Grįžtamojo ryšio sesija rengiama po visų grupėje vestų mokomųjų veiklų.**

Ieva BALČIŪNAITĖ-TARASEVIČIENĖ

**UGDYMO METODIKOS PAGRINDAI**

2024-01-02. Tiražas 500 egz. Užsakymas GL-4.

Išleido Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija  
Šilo g. 5A, LT-10322 Vilnius  
Spausdino Lietuvos kariuomenės Karo kartografijos centras  
Muitinės g. 4, Domeikava, LT-54359 Kauno r.

