



Co-funded by  
the European Union



KVALIFIKACIJŲ IR PROFESINIO  
MOKYMO PLĖTROS CENTRAS



EQAVET  
European Quality Assurance  
in Vocational Education and Training

Bendrai finansuojama Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autorių ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga

## **ERASMUS+ PROJEKTAS „SISTEMIŠKESNĖS IR TVARESNĖS PROFESIJOS MOKYTOJŲ TINKLAVEIKOS PLĖTROS LINK“, NR. 101048407**

# **PROFESINIO MOKYMO METODINĖS VEIKLOS VERTINIMO REKOMENDACIJOS**

Vykdytojas:



2023 m. birželio-liepos mėn.  
Vilnius

# TURINYS

<b>Ivadas</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrinimo profesinio mokymo įstaigose situacijos analizė</b> .....	<b>10</b>
<b>1.1. Lietuvos patirtis</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2. Užsienio šalių patirtis</b> .....	<b>15</b>
<b>2. Profesinio mokymo metodinės veiklos institucionalizavimo Lietuvoje poreikis ir galimybės</b> .....	<b>17</b>
<b>3. Profesinio mokymo metodinės veiklos Lietuvoje kokybės užtikrinimo kriterijai</b> .....	<b>23</b>
<b>4. Pasiūlymai ir rekomendacijos dėl Lietuvos profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo</b> .....	<b>26</b>
<b>4.1. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelio samprata</b> .....	<b>26</b>
4.1.1. Modelio apibrėžtis .....	26
4.1.2. Modelio tikslai ir uždaviniai .....	27
4.1.3. Modelio objektas .....	27
<b>4.2. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo rodikliai</b> .....	<b>28</b>
<b>4.3. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo dalyviai, jų funkcijos</b> .....	<b>29</b>
<b>4.4. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo inicijavimas</b> .....	<b>30</b>
<b>4.5. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo procedūrų atlikimas</b> .....	<b>31</b>
4.5.1. Sprendimas dėl profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo profesinio mokymo įstaigoje .....	31
4.5.2. Profesinio mokymo metodinės veiklos savianalizės suvestinė .....	31
4.5.3. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo ekspertų grupės formavimas.....	35
4.5.4. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo ekspertų grupės vizitas profesinio mokymo įstaigoje .....	40
4.5.5. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų projekto parengimas.....	44
4.5.6. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų ir rekomendacijų viešas paskelbimas .....	45
4.5.7. Apeliacijų – dėl profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų – teikimas ir svarstymas .....	46
<b>4.6. Modelio valdymas ir administravimas</b> .....	<b>46</b>
4.6.1. Modelio administracinė struktūra .....	46
4.6.2. Žmogiškieji ištekliai .....	47
4.6.3. Teisinis reguliavimas .....	47
4.6.4. Finansavimas .....	47
<b>I Priedas</b> .....	<b>48</b>
<b>I.1. Australijos atvejis</b> .....	<b>48</b>
<b>I.2. Nyderlandų atvejis</b> .....	<b>51</b>
<b>I.3. Suomijos atvejis</b> .....	<b>53</b>
<b>I.4. Kanados (Ontarijo provincija) atvejis</b> .....	<b>56</b>
<b>I.5. Prancūzijos atvejis</b> .....	<b>58</b>
<b>II Priedas. Profesinio mokymo metodinės veiklos savianalizės atlikimo e-formos / klausimynai</b> .....	<b>60</b>

## Įvadas

Šios profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) parengtos įgyvendinant Erasmus+ projektą „Sistemiškesnės ir tvaresnės profesijos mokytojų tinklaveikos plėtros link“<sup>1</sup>, Nr. 101048407.

**Rekomendacijų tikslinė grupė:** profesinio mokymo organizavimo politiką plėtojančios ir / ar įgyvendinančios institucijos / mokymo įstaigos, profesinio mokymo įstaigas vienijančios organizacijos, profesijos mokytojai, švietimo pagalbą teikiantys specialistai, bendrojo ugdymo dalykų mokytojai, dirbantys profesinio mokymo įstaigose, perkančiosios organizacijos darbuotojai.

Šio dokumento tikslas - pateikti rekomendacijas profesinio mokymo organizavimo politiką plėtojančioms ir / ar įgyvendinančioms institucijoms, profesinio mokymo įstaigoms bei profesinio mokymo metodinę veiklą organizuojantiems ir administruojantiems specialistams dėl profesinio mokymo metodinės veiklos organizavimo ir jos kokybės užtikrinimo. Tuo pačiu tikslu dokumentą gali naudoti ir ją asmeniškai vykdantys ar kolegialioje profesinio mokymo veikloje (įvairaus lygmens metodinėse komisijose) dalyvaujantys profesijos mokytojai, kurių tikslingas veikimas yra neatskiriamas ir nuo mokymo(si) bei metodinių priemonių rengimo.

Šiame dokumente glaustai atskleidžiama profesinio mokymo metodinės veiklos praktika Lietuvoje bei pateikiami Lietuvai galimai sektini tokios veiklos užsienio šalyse pavyzdžiai. Šiuo pagrindu dokumente formuojama galima Lietuvos profesinio mokymo metodinės veiklos plėtojimo vizija bei pateikiamas rekomenduojamas jos veiksmingumo vertinimo modelis.

Nors šis dokumentas nepretenduoja būti „kaip elgtis“ instrukcija, jis yra skirtas pabrėžti esminius sėkmingos metodinės veiklos organizavimo, valdymo ir vertinimo komponentus. Todėl Rekomendacijomis gali naudotis ir bendrojo ugdymo mokyklų mokytojai bei kiti darbuotojai, ir kitos suinteresuotosios šalys.

---

<sup>1</sup> **Projekto kontekstas.** Projekto tikslas – stiprinant profesijos mokytojų tinklaveiką, sudaryti tinkamas prielaidas profesijos mokytojų metodinės veiklos kokybei užtikrinti. Daugiau informacijos apie projektą: <https://www.kpmc.lt/kpmc/projektai/vykdomi-projektai/sistemiskenes-ir-tvaresnes-profesijos-mokytoju-tinklaveikos-pletros-link-egavet-2021-2023/> Daugiau informacijos apie profesinio mokymo metodines komisijas: <https://www.kpmc.lt/kpmc/profesinis-mokymas-3/profesinio-mokymo-metodines-komisijos/>.

## Sąvokos

**EBPO** – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD*)

**TALIS** – tarptautinis mokymo ir mokymosi tyrimas (angl. *Teaching and Learning International Survey*)

**EQAVET** – Europos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo orientacinė sistema (angl. *European Quality Assurance in Vocational Education and Training*)

**Metodinė veikla** – mokytojų, mokyklų vadovų bei kitų specialistų organizuota veikla, vienijanti juos pagal veiklos, ugdymo ir profesinio mokymo sritis, skirta kvalifikacijai ir praktinei veiklai tobulinti keičiantis gerąja pedagogine patirtimi, naujausia metodine bei dalykine informacija.

**Metodinė grupė** – mokykloje veikianti mokytojų grupė, sudaryta pagal ugdymo koncentrą, klasę, sritį ar dalyką arba laikinai suburta tam tikrai pedagoginei problemai spręsti.

**Mokyklos metodinė taryba** – mokykloje veikianti mokytojų grupė, organizuojanti ir koordinuojanti metodinių grupių veiklą, o mažoje mokykloje dirbanti kaip metodinė grupė.

**Metodinis būrelis** – mokyklų steigėjo teritorijoje (savivaldybės, apskrities) veikianti mokytojų grupė, sudaryta iš įvairių mokyklų mokytojų, vykdančių dalyko(-ų) ar ugdymo srities ugdymo/mokymo turinio ir metodikos naujovių bei gerosios patirties sklaidą.

**Mokyklų metodinė taryba** – mokyklų steigėjo teritorijoje (savivaldybės, apskrities) veikiantis metodinių būrelių vadovų susivienijimas, nustatantis metodinės veiklos prioritetus ir koordinuojantis metodinių būrelių veiklą.

**Ugdymas** – dvasinių, intelektinių, fizinių asmens galių auginimas bendraujant ir mokant.

**Profesinis mokymas** – mokymas, vykdomas pagal Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas ir įregistruotas profesinio mokymo programas ar jų modulius. Mokomas asmuo įgyja kvalifikaciją (arba jos dalį), atitinkančią profesinį standartą, ar ją tobulina, keičia arba įgyja kompetenciją, reikalingą įstatymų reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti.

## Pratarmė: profesijos mokytojų metodinės veiklos poreikio prielaidos

Profesijos mokytojų trūkumas kelia didelį susirūpinimą daugelyje EBPO šalių. Pavyzdžiui, Danijoje, Portugalijoje ir Turkijoje trečdalis profesinių mokyklų direktorių teigė, kad trūksta kvalifikuotų profesijos mokytojų, rodo 2018 m. TALIS<sup>2</sup> duomenys. Be to, daugelyje šalių profesijos mokytojai sensta, o tai gali dar labiau prisidėti prie jų trūkumo didėjimo jau netolimoje ateityje. 2018 m. atlikto tyrimo duomenimis, 26 EBPO šalyse vidutiniškai 44 proc. profesijos mokytojų buvo vyresni nei 50 metų, palyginti su 41 proc. 2013 m.

Profesijos mokytojų trūkumas iš dalies susijęs su ribotu mokytojo karjeros patrauklumu. Pavyzdžiui, mokytojų atlyginimai dažnoje valstybėje sudaro didžiausią profesinio mokymo išlaidų dalį ir turi tiesioginės įtakos mokytojo profesijos patrauklumui, tačiau daugelyje šalių ši profesija nesiūlo konkurencingų atlyginimų, palyginti su pramone ir (arba) kitomis švietimo įstaigomis. Didelis darbo krūvis, prastas profesinio mokymo įstaigų valdymas ir karjeros galimybių trūkumas taip pat turi įtakos pasitenkinimui darbu, o tai savo ruožtu turi įtakos profesijos mokytojų išlaikymui mokymo įstaigoje. Įrodyta, kad profesijos mokytojų kolegialus bendradarbiavimas, tarpusavio metodinė pagalba, tikslingos paskatos ir parama yra veiksmingos siekiant pritraukti ir išlaikyti profesijos mokytojus. Įvairios šalys įgyvendina įvairią politiką ir iniciatyvas, siekdamos užtikrinti pakankamą profesijos mokytojų motyvaciją. Pvz. Jungtinėse Amerikos Valstijose Teaching to Lead<sup>3</sup> (T2L) programa ugdo naujų profesijos mokytojų gebėjimus planuoti mokymą, įtraukti mokinius, tvarkyti klases, kurti standartais pagrįstus vertinimus ir įgyti pasitikėjimo savo amatu. T2L dalyviai gauna net 200 valandų mokymų prieš pirmuosius mokymo metus, jų metu ir po jų, įskaitant intensyvų mokymą vasarą prieš pirmuosius mokymo metus, ketvirtines kvalifikacijos tobulinimo sesijas, instruktazo vizitus vietoje ir intensyvias refleksijas bei apmąstymus po pirmųjų mokymo metų. T2L profesinį tobulėjimą ir instruktavimą teikia instruktoriai, turintys mokymo ir vadovavimo patirties.

---

<sup>2</sup> TALIS pagrindinis objektas yra mokytojai. Šis tyrimas dar vadinamas **mokytojo balso** tyrimu, nes pagrindinis jo uždavinys – sudaryti galimybę išgirsti mokytojus ir mokyklų vadovus. Pagrindinis tyrimo tikslas yra surinkti politiškai svarbius, patikimus tarptautinius duomenis, susijusius su įvairiais mokymo(si) aspektais, bei pateikti jų analizę ir taip padėti šalims plėtoti švietimo politiką, kad būtų sudarytos geresnės sąlygos veiksmingesniam mokymui(si). Ši tarptautinė surinktų duomenų analizė leidžia šalims pamatyti, ar ir kitos valstybės susiduria su panašiais iššūkiais, pasisemti patirties iš kitų šalių švietimo politikos ir suprasti, kokią įtaką ji daro mokymo(si) aplinkai mokykloje. TALIS tyrimą nuo 2008 m. vykdo EBPO. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2018-results-volume-ii\\_19cf08df-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/talis-2018-results-volume-ii_19cf08df-en)

<sup>3</sup> <https://teachtolead.org>

## **1 Prielaida.** Profesijos mokytojų įgūdžių poreikiai yra įvairūs ir didėja

Profesijos mokytojams reikalingos dvejopos kompetencijos. Viena vertus, jie turi turėti reikalingų reguliariai atnaujinti *teorinių ir praktinių dėstomų dalykų žinių*, reaguojant į technologijų ir darbo praktikos pokyčius. Kita vertus, jie turi turėti *pedagoginių įgūdžių*, kad galėtų efektyviai dalytis savo žiniomis ir patirtimi su įvairiomis mokomųjų grupėmis. Besikeičianti mokymo ir mokymosi aplinka, įskaitant dažnesnį skaitmeninių technologijų naudojimą mokymui COVID-19 pandemijos metu, taip pat parodė, kad profesijos mokytojams neišvengiamai reikalinga turėti laikmečio aktualijas atitinkančių *bendrujų įgūdžių*, įskaitant skaitmeninius ir minkštuosius įgūdžius.

## **2 Prielaida.** Reikalingas net tik stiprus pradinis profesijos mokytojų rengimas, bet ir profesinio tobulėjimo galimybės dirbant

Remiantis 2018 m. TALIS duomenimis, profesijos mokytojų pirminis išsilavinimas ir mokymas yra silpnesnis ugdant reikiamus pedagoginius įgūdžius nei bendrojo lavinimo mokytojų rengimas. Nustatyta, kad tie profesijos mokytojai, kurių rengimo procese buvo akcentuojamos konkrečių mokymo pareigų ar užduočių atlikimo / vykdymo technikos (pvz., bendrosios pedagogikos, dalykinės pedagogikos, dalyko turinio ir praktikos klasėje), jaučiasi labiau pasirengę imtis šių pareigų mokydami.

Profesijos mokytojams taip pat reikia turėti galimybę tobulėti per visą savo karjerą, nuolat atnaujinant savo žinias ir įgūdžius. 2018 m. TALIS duomenimis, maždaug aštuoni iš dešimties profesijos mokytojų šešiose EBPO šalyse / regionuose dalyvavo profesinio tobulinimo – metodinėje – veikloje per 12 mėnesių iki duomenų rinkimo. Dažniausios profesijos mokytojų kvalifikacijos kėlimo formos yra dalyvavimas kursuose ar seminaruose ir profesinės literatūros skaitymas. Nepaisant to, nemaža dalis profesijos mokytojų susiduria su kliūtimis dalyvauti profesiniame tobulėjime dėl paramos ir paskatų trūkumo arba tobulinimo(-si) veiklos nesuderinamumo su jų darbo grafiku. Daugelyje šalių profesijos mokytojų dalyvavimas profesinio tobulinimo / metodinėse veiklose yra savanoriškas arba priklauso nuo mokymo įstaigos vadovybės sprendimų, tačiau kai kuriose šalyse tai yra privaloma įstatymais, tokiu būdu siekiant užtikrinti nuolatinį profesijos mokytojų tobulinimą(-si).

**3 Prielaida.** Naujoviški / pažangūs pedagoginiai metodai gali padėti mokytojams ugdyti savo mokinių skaitmeninius ir minkštuosius įgūdžius bei profesinius įgūdžius.

Didėjanti skaitmeninių ir minkštųjų įgūdžių paklausa darbo rinkoje reiškia, kad profesijos mokytojai turi ir savo mokiniams akcentuoti šių įgūdžių ugdymo svarbą bei poreikį. Atitinkamai patys profesijos mokytojai turėtų įgyti daugiau žinių apie tai, kaip ugdyti šiuos įgūdžius tarp savo mokinių, ypač praktinėje aplinkoje, ir integruoti naujoviškus / pažangius mokymo metodus į savo kasdienę mokymo praktiką. Šiandien reikia, kad pedagoginiai metodai būtų orientuoti į besimokantįjį, orientuoti į darbo vietą ir pagrįsti tyrimais. Siekiant ugdyti minkštuosius įgūdžius, pedagogika turėtų pabrėžti aktyvų ir patirtinį mokymąsi bei mokymąsi bendradarbiaujant.

**4 Prielaida.** Profesijos mokytojams reikia įgūdžių ir paramos, kad galėtų į savo mokymo praktiką įtraukti naujas technologijas ir mokymo taktikas

Technologijų naudojimas profesiniame mokyme pastaraisiais metais išaugo ir buvo dar labiau suaktyvintas COVID-19 pandemijos metu. Tyrimai rodo, kad profesijos mokytojai daugiau naudojami skaitmeninėmis technologijomis nei bendrojo lavinimo mokytojai. Nepaisant to, didelė dalis profesijos mokytojų nėra gerai pasirengę mokyti naudodami pažangias technologijas skaitmeninėje aplinkoje. 2018 m. TALIS duomenimis, 26% profesijos mokytojų šešiose EBPO šalyse / regionuose nesijaučia gerai pasirengę padėti savo mokiniams mokytis naudojantis skaitmeninėmis technologijomis. Be to, nemaža dalis mokytojų – ypač vyresnio amžiaus – nepasitiki skaitmeninių technologijų naudojimu mokymui, pamokų ruošimui, bendravimui su tėvais ir grįžtamojo ryšio teikimui. Siekiant, kad profesijos mokytojai integruotų integruoti naujas technologijas į mokymą, profesijos mokytojai turi gauti paramą, kad galėtų toliau tobulinti savo skaitmeninius įgūdžius ir žinias apie technologijų naudojimą pramonėje. Kitos paramos priemonės gali papildyti profesinio tobulėjimo galimybes, įskaitant tarpusavio mokymosi tinklus ir strategines institucijų vadovų rekomendacijas, kaip integruoti naujas technologijas į mokymą.

„Mokytojų bendradarbiavimas“ yra plačiai paplitęs terminas, tačiau tai nėra vienareikšmė sąvoka. Jis gali būti naudojamas kaip aprašomasis terminas, nurodantis mokytojų

bendradarbiavimo veiksmus (jų faktinį veikimą kartu) su darbu susijusiais tikslais. Jį reikia skirti nuo termino „kolegialumas“, kuris reiškia santykių tarp darbuotojų kokybę, t. y. mokyklos organizacinės kultūros aspekto, kuris reiškia normatyvinę dimensiją. Nepaisant to, manoma, kad bendradarbiavimas ir kolegialumas sudaro ir atspindi vienas kitą vykstančiame procese. Norint tinkamai suprasti šių dviejų terminų prasmę ir poveikį, svarbu (1) atskirti įvairias profesijos mokytojų bendradarbiavimo formas, (2) įvertinti bendradarbiavimo ir savarankiškumo vertę bei taip pat (3) atsižvelgti į bendradarbiavimo turinį arba darbotvarkę.

Gilus profesijos *mokytojų bendradarbiavimas* ir užsienio šalyse yra gana retas dėl įvairių pasipriešinimo šaltinių mokytojų kultūroje (mokytojai linkę vengti konfliktų ir išsaugoti savo privatumo bei autonomijos normas) ir tam tikrų struktūrinių ypatumų (pvz., mokyklos dydžio, laiko problemos, personalo tęstinumo, fizinių struktūrų). Kultūrinės ir struktūrinės darbo sąlygos mokykloje lemia faktinį mokytojų bendradarbiavimą, taip pat kolegialumo kultūros įsitvirtinimą ir tvarumą. Be to, kai kurie tyrimai rodo, kad mokytojų bendradarbiavimo ir kolegialumo mokymosi potencialas, kaip darbo sąlygos, galiausiai priklauso nuo asmeninių savybių. Požiūriai, motyvacija arba tam tikrų priemonių / mechanizmų įgyvendinamumo ar prasmingumo suvokimas neretai tampa lemiančiais. Ryšys tarp mokytojų bendradarbiavimo (apibrėžiamas kaip mokytojų tarpusavio priklausomybės lygis) ir mokymosi arba tarp mokytojų bendrų normų ir mokymosi priklauso nuo to, kaip šis bendradarbiavimas arba bendrų normų (ne)buvimas interpretuojamas ir formuojamas kiekvieno individualaus mokytojo.

2018 m. TALIS profesijos mokytojų bendradarbiavimas suvokiamas kaip mokytojų „profesinės praktikos“ tipas. Jame „mainai ir bendradarbiavimas“ atskiriami nuo „profesionalaus bendradarbiavimo“, o tai reiškia gilesnį mokytojų bendradarbiavimo lygį ir didesnę tarpusavio priklausomybę (pvz., bendras mokymas, įsitraukimas į bendrą veiklą arba kolegų pamokų stebėjimas ir grįžtamojo ryšio teikimas). Remiantis 2018 m. TALIS rezultatais ir ankstesnių TALIS išvadomis, didelė dalis mokytojų teigia niekada nedalyvaujantys šiose gilesnėse bendradarbiavimo formose. Kai kurie mokytojų bendradarbiavimo skirtumai paaiškinami šalies lygmeniu (kultūriniais ir kontekstiniais veiksniais), visgi didžiausi skirtumai yra akivaizdūs individualiame lygmenyje (nors skirtumų dalis yra ir mokyklos lygmeniu). Atkreiptinas dėmesys, kad:

- mokytojai vyrai dažniau įsitraukia į gilesnes bendradarbiavimo formas;
- mokytojai, turintys didesnę patirtį, dažniausiai bendradarbiauja dažniau nei to paties amžiaus, bet mažesnę patirtį turintys mokytojai;



- duomenys patvirtina kolegialumo jausmo (teigiami tarpasmeniniai santykiai) ir paskirstytos lyderystės svarbą skatinant bendradarbiavimą.

Šiandien aktualiuose kontekstuose “mokytojų bendradarbiavimą” yra tiksliau vadinti “komandos mokymusi”. Pastarasis gali būti atpažįstamas pagal specifinius procesus, kuriuose komandos nariai dalyvauja intensyvaus bendradarbiavimo metu. Šie procesai vyksta įvairiais deriniais, todėl *komandos mokymasis* tampa dinamišku procesu, dažnai be aiškios pradžios ir pabaigos. Mokymosi komandoje pagrindas yra trys procesai: „dalijimasis“, „bendras kūrimas“ ir „konstruktyvus konfliktas“, kurie apibūdina, kas vyksta komandose, kai jos mokosi. Šie trys procesai lemia mokymosi komandoje veiksmingumą ir atspindi esminius komunikacinius procesus, kurie yra mokymosi komandoje pagrindas.

Pirmasis procesas, *dalijimasis*, reiškia, kad komandos nariai dalijasi informacija, žiniomis, kūrybinėmis idėjomis ar perspektyvomis su kitais komandos nariais, kurie anksčiau nežinojo apie bendrinamą informaciją. Tai reiškia, kad dalijamasi informacija, kuri nebūtinai yra nauja ar neseniai sukurta, bet ja anksčiau nebuvo dalijamasi komandoje. Pavyzdžiui, profesinio mokymo įstaigose profesijos mokytojai turi skirtingas žinias, kuriomis galbūt nepasidalijo. Dalindamiesi informacija mokytojai suvokia vienas kito žinias.

Antrasis pagrindinis procesas, *bendras kūrimas*, yra procesas, kurio metu komandos nariai, remdamiesi informacija, kuria buvo dalijamasi, plėtoja kolektyvines žinias ir supratimą. Komandos nariai tai daro pasikartojančiais pripažinimo, konkretizavimo, klausinėjimo ir bendros informacijos papildymo ciklais.

Trečiasis pagrindinis procesas, *konstruktyvus konfliktas*, yra procesas, kurio metu komandos nariai tarpusavyje aptaria skirtingas perspektyvas ir prieštaringas idėjas. Komandos nariai tai daro atvirai ir konstruktyviai, o tai reiškia, kad yra atviri vieni kitų idėjoms ir nori pasiekti (galbūt laikiną) susitarimą. Jei mokytojai atvirai diskutuoja, aiškina ir įsiklauso į skirtingas idėjas ir perspektyvas, galima gilesnio vieningo supratimo apie skirtingas idėjas ir perspektyvas ir susitarti dėl veiksmų.

# 1. Profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrinimo profesinio mokymo įstaigose situacijos analizė

## 1.1. Lietuvos patirtis

Šiandien nacionalinio lygmens dalykinės / sektorinės profesijos mokytojų metodinės grupės / komisijos veikia prie [Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro](#) (toliau – KPMPC). Dokumentas, kuris reglamentuoja kiekvienos profesinio mokymo metodinės komisijos funkcijas, komisijos narių teises ir pareigas bei komisijos sudarymo ir jos veiklos organizavimo tvarką, yra KPMPC direktoriaus 2021 m. kovo 17 d. įsakymu Nr. [V1-39](#) patvirtinti **profesinio mokymo metodinės komisijos nuostatai**. Kiekviena iš 15-os<sup>4</sup> šių metodinių komisijų yra sudarytos iš 9-14'os skirtingų profesinio mokymo įstaigų atitinkamos srities profesijos mokytojų. Kiekvienos **komisijos uždavinys** – *siekiant gerinti profesinio mokymo kokybę savo veiklos srityje, užtikrinti metodinį ir dalykinį profesijos mokytojų bei švietimo pagalbos specialistų bendradarbiavimą*. Komisijos pirmininkas, jam nesant Komisijos pirmininko pavaduotojas, Komisijos posėdžius šaukia pagal poreikį, tačiau ne rečiau kaip 2 kartus per metus. Kiekviena Komisija atskaitinga KPMPC. Komisijos narių veikla atlyginama teisės aktų nustatyta tvarka, tuo atveju jei skiriamas tikslinis finansavimas.

Tuo tarpu analizuojant skirtingų profesinio mokymo įstaigų (toliau – PMI) metodinės veiklos organizavimo dokumentus aišku, kad PMI lygmenyje tokia veikla siejama su mokyklos veiklos strategija, misija, vizija ir vertybėmis. Jei PMI yra sudarytos ir veikia metodinės grupės, jų funkcijos tradiciškai yra: 1) nagrinėti ugdymo turinio planavimo ir įgyvendinimo, vertinimo ir įsivertinimo strategijų įgyvendinimo klausimus, nustatyti metodinės veiklos prioritetus; 2) nagrinėti dalykų ugdymo programas, teikti rekomendacijas skyrių vedėjams dėl jų suderinimo; 3) susitarti dėl ilgalaikių ir trumpalaikių mokomųjų dalykų planų rengimo principų ir tvarkos; 4) nagrinėti mokinių ugdymo sėkmingumą ir jų pasiekimus; 5) sutarti dėl mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo būdų; 6) aptarti mokinių mokymosi poreikius, sutarti dėl gabių ir mokinių, turinčių specialiųjų ugdymo(-si) poreikių, individualizuoto ugdymo; 7) aptarti mokinių elgesio, lankomumo gerinimo klausimus; 8) suderinti vadovėlių ir mokymo priemonių pasirinkimą, aptarti jų naudojimo veiksmingumą; 9) tartis dėl mokomųjų dalykų tarpdalykinės integracijos; 10) konsultuotis dėl pedagoginių problemų sprendimo būdų ir darbo metodikų; 11) dalyvauti mokyklos konkursų, kitų renginių ir švenčių organizavime; 12) teikti siūlymus metodinės veiklos

---

<sup>4</sup> Šaltinis: <https://www.kpmpc.lt/kpmpc/profesinis-mokymas-3/profesinio-mokymo-metodines-komisijos/>

organizavimo klausimais mokyklos vadovams, mokytojų tarybai. Vienų mokyklų atveju (pvz. Vilniaus automechanikos ir verslo mokykla) nurodoma, kad metodinės grupės susirinkimai vyksta ne rečiau kaip kartą per du mėnesius ar (pvz. Vilniaus paslaugų verslo mokymo centras<sup>5</sup>) – ne rečiau kaip kartą per tris mėnesius, kitų (pvz. Biržų technologijų ir verslo mokymo centras<sup>6</sup>) – susirinkimų organizavimo reguliarumas nenurodomas.

---

<sup>5</sup> Vilniaus paslaugų verslo profesinio mokymo centro (toliau – VPVPMC) metodinės veiklos valdymo tvarkos apraše nurodoma, kad metodinės veiklos organizavimo proceso tikslas yra išsiskirti metodinės veiklos tikslų įgyvendinimas, siekiant kuo aukštesnės ugdymo kokybės. VPVPMC veikia metodikos taryba, kurios vadovas renkamas šios PMĮ bendruomenės atviru balsavimu, 5 metų kadencijai. Šios tarybos posėdžiai vyksta ne rečiau kaip 4 kartus per metus ir yra protokoluojami. VPVPMC metodikos taryba koordinuoja metodikos grupių veiklą. VPVPMC veikia šios metodinės grupės: tikslųjų, gamtos ir socialinių mokslų; humanitarinių mokslų; taikomojo meno; technologijų; paslaugų bei metodikos grupių vadovų metodikos grupė. Visą VPVPMC metodinę veiklą kuruoja direktoriaus pavaduotojas ugdymui. VPVPMC nėra prievolės profesijos mokytojams dalyvauti metodinės grupės veikloje – kiekvienas profesijos mokytojas sprendimą prisijungti prie veikiančios metodinės grupės priima asmeniškai. Visgi dalyvauti grupėje VPVPMC profesijos mokytojai yra kviečiami – pagrindinio grupės veiklos iniciatoriaus bei grupės esančių narių telkimo ir naujų narių pritraukimo funkcijos deleguotos kiekvienos grupės vadovui, kuris – jį išrinkus grupės nariams – vieneriems metams būna paskiriamas direktoriaus įsakymu. Kiekviena metodinė grupė skatina jos narius ir kitus – grupei priskirta tema susijusius – mokytojus tobulinti savo kvalifikaciją, dalijasi gerąja pedagogine patirtimi su visu VPVPMC kolektyvu bei atlieka kitas užduotis: planuoja ir aptaria ugdymo turinį, derina mokomųjų dalykų teminius planus, nagrinėja praktinę veiklą, organizuoja gerosios praktinės patirties sklaidą, renka bei teikia informaciją apie profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybes ir t.t. VPVPMC metodikos grupės nariai iš grupės kolegų gauna reikiamą informacinę, konsultacinę ir metodinę pagalbą, bet taip pat turi pareigą dalyvauti metodikos grupės vadovo šaukiamuose grupės susirinkimuose bei vykdyti grupės nutarimus. VPVPMC metodinę veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose netgi nurodyta, kad metodinės grupės nariai turi kiekvieną dieną tikrinti jiems VPVPMC suteiktą elektroninį paštą ir atsakyti į laiškus ar tiesiog patvirtinti, kad elektroninį laišką gavo. VPVPMC metodikos taryba organizuoja ir vykdo VPVPMC metodinės veiklos stebėseną – organizuodama ir vykdydama teorinio mokymo kabinetų ir praktinio mokymo dirbtuvių apžiūrą bei dalyvaudama metiniuose pokalbiuose su VPVPMC profesijos mokytojais. Šių priemonių vykdymo VPVPMC tikslas – profesijos mokytojų metodinio darbo bei metinės veiklos vertinimas. Pastarojo metu yra įvertinama profesijos mokytojo praktinė veikla bei pateikiamos rekomendacijos, kaip veiklą gerinti; taip pat nustatomos veiklos užduotys kitiems metams. VPVPMC 2022-2024 metų strateginiame veiklos plane<sup>5</sup> nurodyta, kad per nurodytą laikotarpį mokymo įstaigoje ypatingas dėmesys turi būti skiriamas metodinio darbo stiprinimui, vykdamas sistemingą mokinių mokymosi poreikių analizę ir asmeninės pažangos stebėseną, taip pat tobulinant paslaugų skyriaus mokymo programų profesinio mokymo organizavimo kokybę. Plane fiksuotas ir VPVPMC siekis visiems mokymo įstaigos darbuotojams suteikti galimybę tobulinti pedagogines, metodines, dalykines ir profesines kompetencijas (ypatingai – skaitmenines kompetencijas), akcentuojant būtinybę iš stažuočių, kursų ar seminarų grįžusiems pedagogams atlikti aktualios informacijos sklaidą bei pasidalinti gerąja patirtimi.

<sup>6</sup> Biržų technologijų ir verslo mokymo centre (toliau – BTVMC) veikianči profesijos mokytojų metodinė grupė yra sudaryta iš įvairių profesijos mokytojų, dirbančių BTVMC. Šios grupės nariai: dalyvauja profesinio mokymo programų rengime; pritaria profesijos mokytojų parengtiems teminiams planams; analizuoja BTVMC veiklą, numatytų tikslų, uždavinių vykdymo kokybę, teikia pasiūlymus pedagogų tarybai, BTVMC tarybai ir vadovams; padeda rengti BTVMC strateginį planą ir metinę programą, ugdymo planą; stebi, analizuoja grupės narių popamokinį darbą, dalyvauja vertinant pedagogo darbą atestacijos metu, kvalifikacijos atitikties nustatymo metu, apibendrina pedagoginę patirtį; bendradarbiauja su bendrojo lavinimo dalykų mokytojų metodine grupe; dalyvauja BTVMC veiklos kokybės įsivertinime; svarsto, pritaria baigiamųjų kvalifikacinių egzaminų užduotims; analizuoja baigiamųjų kvalifikacinių egzaminų rezultatus. Profesijos mokytojų metodinės grupės darbui vadovauja grupės pirmininkas, kuris: kviečia grupės susirinkimus; paskirsto darbus grupės nariams; prižiūri grupės narių jiems deleguotų darbų atlikimo kokybę. Grupės vadovui šioje PMĮ yra tarifikuojamas 40 val. per metus metodinei veiklai atlikti. BTVMC 2022-2024 metų strateginiame plane nurodyta, kad profesijos mokytojų profesinė grupė yra atsakinga už rinkos poreikius tenkinančių profesinio mokymo programų tobulinimą, kurių kasmet turi patobulinti po 2. Šiai grupei taip pat deleguota užduotis kasmet įgyvendinti bent 1 naują formaliojo ir neformaliojo profesinio mokymo programą. Plane grupei taip pat keliama užduotis aktyvinti profesijos mokytojų gerosios patirties sklaidą kiekvienais metais parengiant bent 5 pranešimus ar pristatymus kolegoms.

## 1 lentelė. Profesijos mokytojų bendruomeninės veiklos Lietuvoje SSGG analizė

### Stiprybės

- Nepaisant nacionalinio lygmens reglamentavimo nebuvimo, **PMĮ tęsia tradiciją vykdyti metodinę veiklą ir dauguma jų yra pasirengusios bei savo interneto svetainėse patalpinusios galiojančius, metodinę veiklą mokykloje reglamentuojančius dokumentus** (nuostatus, tvarkas, aprašus ar pan.).
- **Per pastaruosius 10 metų** šalyje ženkliai sumažėjus PMĮ besimokančių asmenų skaičiui ir – atitinkamai – susitraukus bendrojo ugdymo dalykų mokytojų skaičiui **PMĮ, jose dirbančių profesijos mokytojų skaičius per analizuojamą laikotarpį pasikeitė nežymiai.**
- **Didžioji šalies profesijos mokytojų dalis turi jiems suteiktas vyr. mokytojo, mokytojo metodininko ar mokytojo eksperto kvalifikacines kategorijas bei jas toliau išlaiko,** tai rodo jiems vykdant metodinę veiklą mokyklose, kadangi tokios veiklos vykdymas yra vienas pagrindinių turimos kvalifikacinės kategorijos išlaikymo faktorių. [atitinkamai]
- **Kiekvienoje PMĮ kvalifikacines kategorijas turinčių profesijos mokytojų buvimas leidžia daryti prielaidą mokykloje esant vykdomą metodinę veiklą.**
- **Yra PMĮ, kuriose veikia decentralizuotos – atskirų dalykų – metodinės grupės,** kurių darbą prižiūri mokyklos metodinė taryba.
- **Prie KPMPC veikia 15 skirtingo dalyko / srities metodinių grupių, kurias sudaro skirtingų PMĮ deleguoti profesijos mokytojai, tai užtikrina dalyko mokytojų tinklaveiką nacionaliniu lygmeniu.** [atitinkamai]
- **Nacionalinio lygmens metodinių komisijų veikloje dalyvaujantys profesijos mokytojai turi galimybę dalintis gerąja patirtimi ir vykdyti informacijos sklaidą savo mokyklose.** [atitinkamai].
- Galima teigti, kad **Lietuvoje yra sukurtos prielaidos kurti vieningą supratimą apie profesinio mokymo organizavimą, mokymo turinį ir metodus, taip pat – mokymo proceso priežiūrą.**

## Silpnybės

- **PMĮ patvirtinti metodinę veiklą reglamentuojantys dokumentai rodo „planinius“ metodinių grupių susitikimus vykstant vieną kartą per tris mėnesius ar rečiau.**
- **Daugumoje PMĮ veikia centralizuotos metodinės komisijos**, kuriose buriasi visų dalykų mokytojai ir svarstomos bendros temos. Tikėtina, jog tai nėra bloga praktika, visgi dalyko pagrindu suburtų metodinių grupių veikla yra galimai veiksmingesnė.
- Viešai prieinamuose **PMĮ strateginės plėtros dokumentuose / planuose metodinei veiklai skiriamos vos kelios ir labai abstrakčios formuluotės** Metodinėms grupėms iškeliami bendrieji tikslai yra abstraktūs, ne esminiai arba mažai ambicingi.
- Neradus specialių įrašų ar kitokių pakankamų įrodymų, darytina prielaida, kad **profesijos mokytojams nėra papildomai mokama už dalyvavimą metodinėje veikloje** – egzistuoja praktika, kad mokytojai gauna tiesiog didesnę atlygį turėdami jiems suteiktą tam tikrą kvalifikacinę kategoriją. Visgi dalis mokytojų nesiekia aukštesnių kategorijų vien tam, kad gautų didesnę darbo užmokestį, bet ir metodinėje veikloje galimai nedalyvauja arba dalyvauja mažiau motyvuotai.
- Neretoje **PMĮ profesijos mokytojų išitraukimas į metodinę veiklą yra laisvanoriškas ir nėra sukurtų paskatos priemonių**, dažniausiai tam tikros metodinės grupės vadovui priskiriant pareigą skatinti kolegas įsitraukti, aktyviai bei rezultatyviai dalyvauti ir t.t.
- Vos kelių PMĮ metodinę veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose radus įrašų apie metodinių grupių vadovams papildomai mokėjimą (už darbą grupėje ir vadovavimą), esant tam reikalingų išteklių, darytina prielaida, kad dažniausiai ir **metodinių grupių vadovams už šios funkcijos vykdymą papildomai nemokama**.
- Neatmestina tikimybė, kad **PMĮ veikiantys profesijos mokytojų metodinės veiklos stebėjimo ir mokytojų veiklos vertinimo mechanizmai yra daugiau formalūs**, t. y. ne visais atvejais jie taikomi, siekiant mokymo kokybės užtikrinimo ir objektyvaus įsitikinimo, kad tam tikras mokytojas tebeatitinka jo turimos kvalifikacinės kategorijos reikalavimus.

## Galimybės

- Ir toliau mažėjant bendrojo ugdymo dalykų mokytojų darbo krūviui PMĮ, **dalį dalyko mokytojų dera siekti perkvalifikuoti į profesijos mokytojus**; nereta PMĮ aktyviai taiko šią taktiką.
- **Didelės dalies PMĮ profesijos mokytojų darbo stažas yra didesnis nei 15 metų.** Tai rodo šiems mokytojams esant sukauptus didelį intelektualinį ir patirties bagažą, kuriuo dalinimasis gali būti itin naudingas, t. y. PMĮ veiksmingai organizuojant profesijos mokytojų metodinę veiklą, šių specialistų kuo aktyvesnis į(-si-)traukimas yra itin svarbus.
- Senėjant pedagoginiams darbuotojams ir suprantant, kad neilgai trukus jie pasitrauks, **dera aktyviai ieškoti naujų profesijos mokytojų arba ugdyti mokinius, kurie įgiję kvalifikaciją taptų profesijos mokytojais.**
- **Užtikrinti, kad prie KPMPC veikiančios „nacionalinės“ metodinės grupės veikloje dalyvaujantys tam tikros PMĮ profesijos mokytojai naujomis žiniomis ir sukaupta gerąja patirtimi kuo aktyviau dalintųsi savo mokymo įstaigos kolegų tarpe.**
- **Kurti priemonės ir užtikrinti galimybes profesijos mokytojams dalyvauti ne vien nacionalinio lygmens, bet ir „tarpmokyklinėje“ tinklaveikoje,** vienai PMĮ siekiant perimti kitos PMĮ gerąją metodinės veiklos organizavimo ir vykdymo patirtį.

## Grėsmės

- **Profesijos mokytojams nesant prievolės – PMĮ lygmenyje – dalyvauti metodinėje veikloje dažnas pedagogas ilgainiui gali išvis neskirti dėmesio šiai sričiai,** apsiribodamas vien neformaliais pašnekesiais su kolegomis pedagogais.
- **Profesijos mokytojams nedalyvaujant tarpmokyklinėje ar nacionalinio lygmens „tinklaveikoje“, neretas tam tikro profesijos dalyko mokytojas savo paties mokykloje toks gali būti vienintelis ir neturintis galimybės konsultuotis ar dalintis patirtimi su šią sritį išmanančiais kolegomis** (yra tendencija, kad būtent „mažose“ PMĮ veikia centralizuotos metodinės grupės, kurios vienija visų sričių profesijos ir bendrojo ugdymo dalykų mokytojus).
- Neatmestina tikimybė, kad **PMĮ profesijos mokytojų metodinės veiklos stebėjimas ir jų atitikimo suteiktos kvalifikacinės kategorijos reikalavimams vertinimas yra daugiau formalus ir mažai objektyvus.** [atitinkamai]

- Neatmestina tikimybė, kad **dalies profesijos mokytojų reali veikla ir turimos žinios bei gebėjimai jau neatitinka jiems kažkada suteiktos kvalifikacinės kategorijos reikalavimų.**

## 1.2. Užsienio šalių patirtis

Rengiant šias rekomendacijas buvo analizuojama Australijos, Nyderlandų, Suomijos, Kanados Ontarijo provincijos ir Prancūzijos profesijos mokytojų metodinė veikla (plačiau – žr. Rekomendacijų I priedą). Kiekvieną iš šių rekomendacijų I priede aprašytų profesijos mokytojų bendradarbiavimo atvejų galima apibendrinti vienu teiginiu, kuris gali būti sektinu pavyzdžiu Lietuvai:

1. Iš *Australijos* profesijos mokytojų dera pasimokyti supratimo, kad jų darbo esmė yra tikslingas darbo rinkai reikiamų specialistų ruošimas, todėl **profesijos mokytojų nuolatinis bendravimas ir bendradarbiavimas su mokomąjį dalyką atitinkančios ūkio srities atstovais turi būti jų nuolatinė praktika**, taip pat neatsiejama nuo reguliaraus kiekvieno mokytojo technologinių kompetencijų atnaujinimo, įmanomą per praktinę / darbo patirtį įmonėje ar kitas technologijų ir technologinių procesų pažinimo formas.

2. *Nyderlanduose* taikoma profesijos **mokytojų komandinio darbo skatinimo per žmogiškųjų išteklių vystymo mechanizmus praktika** yra galimai teisinga prieiga ir Lietuvos situacijai, ją perėmus ne kaip pagrindą, o kaip vieną iš profesijos mokytojų bendradarbiavimo tvarumą užtikrinančių priemonių, **taikant ne individualių-asmeninių, o komandos tikslų nustatymo ir komandų pasiekimų reguliaraus vertinimo bei – tokiu būdu – komandinės / kolegialios atsakomybės puoselėjimo mechanizmus.**

3. *Suomijos* visuotinai pripažįstamos sėkmės paslaptis yra tai, kad nėra jokios paslapties, išskyrus ir Lietuvoje vienu iš pagrindinių švietimo sistemos tikslų įvardintą **mokytojo profesijos prestižą ir pačių mokytojų pastangas** kiek galima labiau būti vertiems visuomenėje taip vertinamo ir sunkiai įgyjamo mokytojo išsilavinimo. Nes tapti mokytoju Suomijoje negali kiekvienas, bet kiekvieno – mokytoju tapusio – asmeninis tikslas **būti Mokytoju – nuolatinis savęs, savo mokyklos ir Mokytojų bendruomenės tobulintoju, nuo kurio asmeninių pastangų ir kolektyvinio darbo sėkmės priklauso mokinių ir visuomenės ateitis.**

4. *Kanadoje* – sekančioje Suomiją – dar sunku kažką daugiau pasakyti apie mokytojų rengimo sistemos, kurioje ir sukalami tvirti Mokytojo savęs ir savo paskirties bei misijos

suvokimo pagrindai, pasiekimus. Visgi iš Kanados profesinio mokymo įstaigų galima pasimokyti **itin aukšto mokytojų autonomijos** (šiam kontekste ji neturi būti suprantama kaip individualizmas ir jo skatinimas / toleravimas!) **ir itin žemo mokytojų popamokinės veiklos reglamentavimo lygio**. Kanadoje profesinio mokymo įstaigų vadovai supranta, kad tvarkos / reglamentavimai ir nurodymai / reikalavimai dažniau lemia profesijos mokytojų bendradarbiavimo imitavimą, bet ne jo veiksmingumą ir tvarumą. Kanadoje profesijos mokytojai supranta, kad jiems užtikrinama laisvė yra ne galimybė nebendradarbiauti su kolegomis, o galimybė patiems pasirinkti bendradarbiavimo formatus, būdus, priemones ir t.t.

5. Atrodo, jog *Prancūzijoje* ilgainiui sukurta ir toliau vystoma profesijos mokytojų kolegialaus savęs ir savo mokyklos tobulinimo bendradarbiaujant praktika dauguma parametru gali tapti siektinu Lietuvos profesijos mokytojų tinklaveikos evoliucijos etapu, kai ir Lietuvoje „individualistinis“ modelis pasieks savo ribas, vis dažniau susiduriant su išaugusiais mokytojo profesijos sunkumais. Pasinaudojant Prancūzijos išmoktomis pamokomis Lietuvoje reikia **geriau orientuoti ir tikslingai moderuoti neformalų profesijos mokytojų kolektyvinį veikimą, atsisakant šiandien taikomo formalus / struktūruoto ir reglamentuoto jų „metodinio“ bendradarbiavimo ir diegiant geranoriškumą tobulėti patiems ir tobulinti savo mokyklą skatinančias valdymo sistemas be imperatyvo, dominavimo ir konkuravimo**.

Užsienio šalių patirtis rodo, jog **geri profesijos mokytojai** turi išsamių ir naujausių žinių apie savo dalykus ir giliai supranta, kaip jų mokiniai mokosi / gali būti išmokyti konkrečių dalykų. Tuo tarpu **geriausi profesijos mokytojai** stengiasi pagerinti savo gebėjimus mokytis. Jie skaito, stebi, klauso(-inėja) ir tyrinėja kitų profesijos mokytojų naudojamus metodus, jiems būdingos nesibaigiančios pastangos tobulinti save ir savo įgūdžius. Pastangos būti geriausiaisiais ir jais buvimas daugumoje užsienio šalių jau neatsiejamas nuo profesijos mokytojams savaime suprantamo mokytojų bendradarbiavimo ir kolegialaus veikimo būtinybės, prisiimant kolektyvinę atsakomybę tiek už savo asmeninę profesinę, tiek už savo mokymo įstaigos pažangą.



## 2. Profesinio mokymo metodinės veiklos institucionalizavimo Lietuvoje poreikis ir galimybės

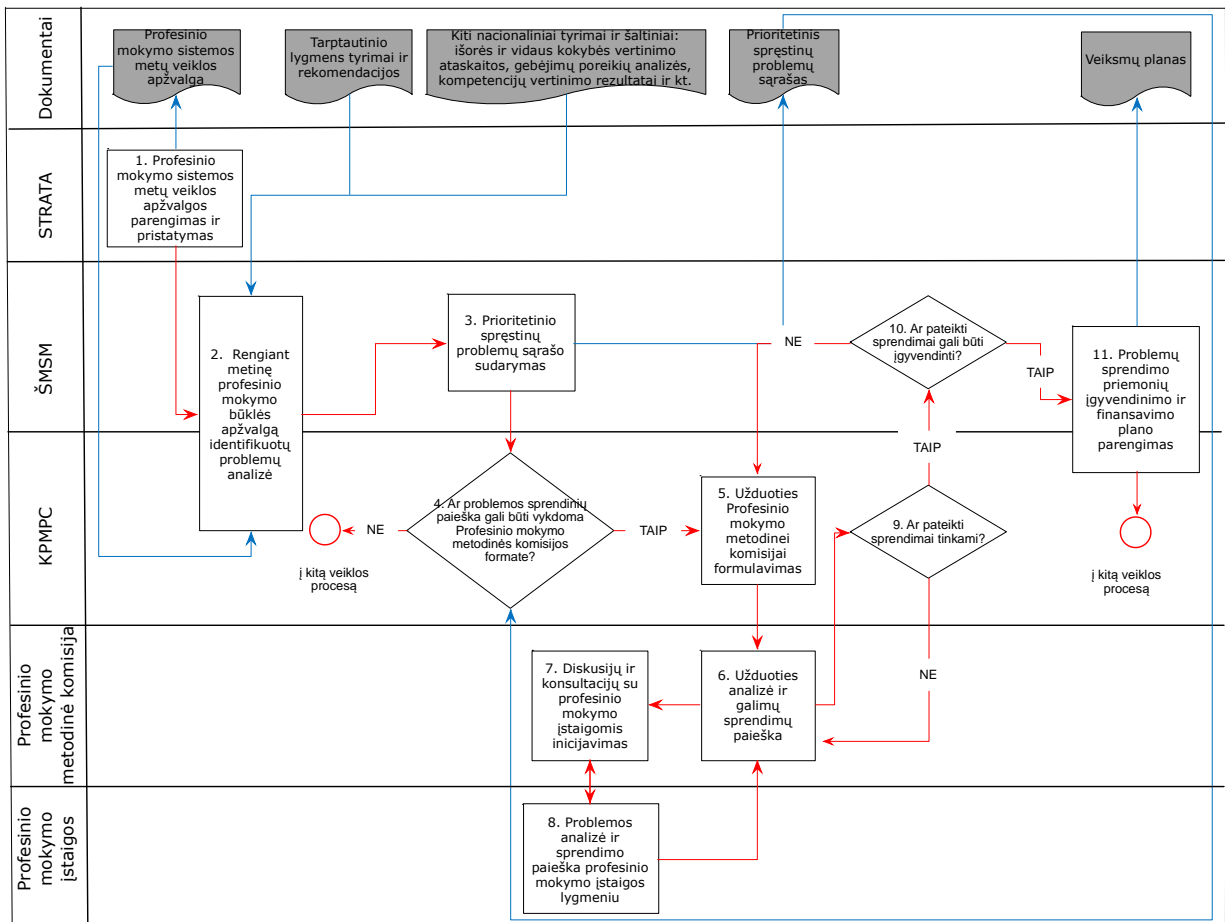
Igyvendinant Europos Sąjungos lėšomis bendrafinansuojamą projektą „Sistemiškesnės ir tvaresnės profesijos mokytojų tinklaveikos plėtros link“ (angl. Towards a more systemic and rewarding VET teachers networking and peer-learning on VET curriculum and quality issues), Belgijos, Čekijos, Latvijos, Rumunijos ir Slovakijos deleguoti atstovai atliko Lietuvos profesijos mokytojų metodinės veiklos kolegialų vertinimą. Kolegialus vertinimas atliktas pagal EQAVET kolegialaus vertinimo metodiką. Viso vertinimo metu metodinę pagalbą teikė bei patį vertinimo procesą prižiūrėjo EQAVET sekretoriato deleguoti atstovai.

Kolegialaus vertinimo metu buvo vertinama profesijos mokytojų atestavimo tvarka, profesinio mokymo metodinių komisijų veikla ir jos efektyvumas, profesijos mokytojų metodinės veiklos institucionalizavimo galimybės, profesijos mokytojo karjeros perspektyvos, savęs įsivertinimo metodo panaudojimo galimybės, siekiant profesijos mokytojų metodinės veiklos kokybės profesinio mokymo įstaigos lygmeniu. Baigiamasis kolegialaus vertinimo etapas vyko 2023 m. sausio 24-25 dienomis Vilniuje.

Tarptautinės grupės ekspertų parengtose vertinimo išvalgose<sup>7</sup> atkreipiamas dėmesys, kad Lietuvos profesijos mokytojams yra itin svarbus ir reikalingas stiprinti nuolatinio tobulėjimo mechanizmas. Anot ekspertų, profesinio mokymo metodinių komisijų vaidmuo, jose vykstančių svarstymų pagrindas ir svarstymų rezultatai galėtų būti geriau reglamentuoti, kad būtų pagerintas ir padidintas šių svarstymų poveikis. Ekspertai patarė geriau apibrėžti profesinio mokymo įstaigų dalyvavimą profesinio mokymo nacionalinio lygmens metodinėse komisijose, taip pat ieškant būdų pagerinti šių komisijų ir profesinio mokymo įstaigų komunikavimą / bendradarbiavimą.

Ir Lietuvos specialistams pripažįstant profesinio mokymo veiklos nacionalinio ir vietos lygmenų bendradarbiavimo nepakankamą apibrėžtumą bei nacionalinių profesinio mokymo metodinių komisijų darbo tikslumą bei poveikį ir jo mastą žemiau esančiame 2.1 paveiksle pateikta siūlytina nacionalinių profesinio mokymo institucionalizavimo schema.

<sup>7</sup> [https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2023/02/EQAVET\\_PR-LT-Flash-report.pdf](https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2023/02/EQAVET_PR-LT-Flash-report.pdf)



2.1. paveikslas. Nacionalinių profesinio mokymo komisijų institucionalizavimo schema.

2.1 paveiksle pateiktos proceso schemos veiksmų eksplikacija pateikiama 2 lentelėje.

2 lentelė. Nacionalinių profesinio mokymo komisijų institucinio veikimo proceso veiksmų detalizavimas

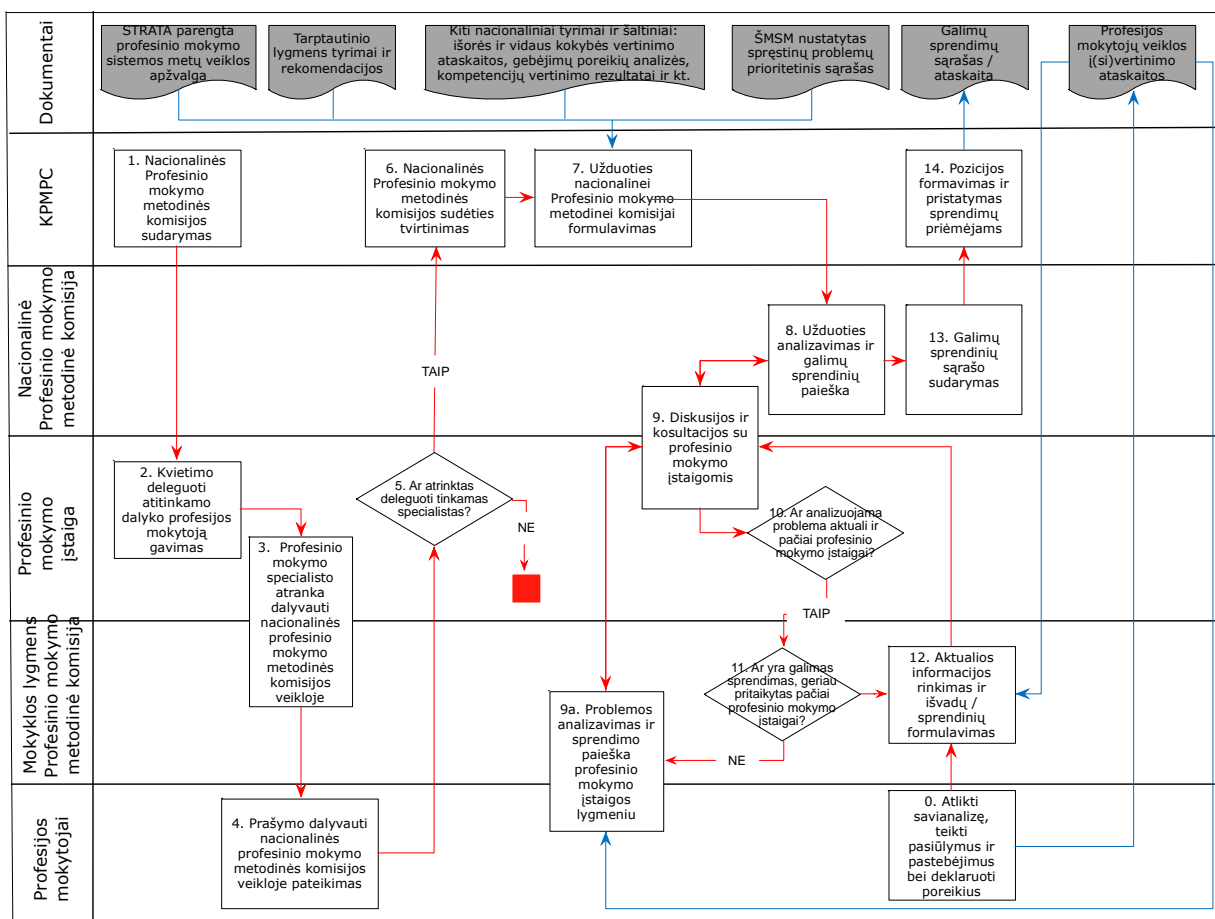
Veiksmo eksplikacija	
Veiksmas	<p>1</p> <p>Pastaruosius penkis metus kasmet STRATA rengia profesinio mokymo būklės apžvalgą<sup>8</sup>, kurioje analizuojama esama profesinio mokymo sistemos situacija, įvertinami vykstantys pokyčiai, palyginama pastarųjų kelių metų situacija pagal pasirinktus parametrus (vertinimo rodiklius), taip pat stebimos konkrečių profesinio mokymo įstaigų veiklos tendencijos. Šios ataskaitos siūlytinos būti vienu iš pagrindinių šaltinių, kurie taptų pagrindu tam tikroms teminėms diskusijoms KPMPC formuojamose nacionalinėse profesinio mokymo metodinėse komisijose</p>

<sup>8</sup> <https://strata.gov.lt/tyrimu-ataskaitos/>

2	Jungtinė ŠMSM ir KPMPC specialistų darbo grupė – galbūt taip pat dalyvaujant STRATA analitikams – kasmet analizuodama STRATA parengtą ataskaitą galėtų identifikuoti reikšmingas problemas, reikalaujančias imtis tam tikrų priemonių, galinčių pagerinti profesinio mokymo sistemos veiklos ar atskiros profesinio mokymo įstaigos situaciją.
3	ŠMSM siūlytina sudaryti prioritetinį identifikuotų problemų sąrašą, įvertinus galimų sprendinių paieškos bei įgyvendinimo trukmę ir poveikio mastą. Taip pat valstybės finansines galimybes, jei yra iš anksto aišku, kad tam tikrai problemai spręsti yra reikalingas ir papildomas finansavimas.
4	Gavęs ŠMSM parengtą spręstinių problemų prioritetinį sąrašą KPMPC turėtų nustatyti, ar šios problemos gali būti svarstomos nacionalinėse profesinio mokymo metodinėse komisijose. Šiuo atveju turi būti atsižvelgiama į metodinės komisijos narių organizacinę patirtį, ekspertinį žinojimą ir kitas savybes, reikalingas konkrečiai problemai tinkamai išanalizuoti bei tinkamiems jos sprendiniams identifikuoti.
5	Jei kažkuri (ar kelios) nacionalinės profesinio mokymo metodinės komisijos gali būti tinkamas formatas identifikuotų problemų sprendiniams ieškoti, KPMPC deleguoja užduotį atitinkamai ar kelioms komisijoms, nustatydamai aiškų analizavimo tikslą, terminą ir paaiškindama lūkesčius.
6	Nacionalinė profesinio mokymo metodinė komisija organizuoja darbą, siekdama tinkamai ir laiku atlikti jai deleguotą užduotį.
7	Esant poreikiui nacionalinė profesinio mokymo metodinė komisija bendradarbiauja su vietos – profesinio mokymo įstaigų – metodinėmis komisijomis (daugiau informacijos – 2.2. paveiksle).
8	Darbo organizavimas profesinio mokymo įstaigos metodinėje komisijoje.
9	Gavę nacionalinės profesinio mokymo metodinės komisijos darbo rezultatą, KPMPC specialistai įvertina, ar darbas atliktas tinkamai ir jo rezultatas atitinka keltus lūkesčius. Esant poreikiui organizuojamos detalesnės diskusijos su darbu atlikusia metodine komisija ar keliomis jomis.
10	Gavę KPMPC pateikiamą medžiagą ŠMSM specialistai įvertina, ar pateikti sprendiniai yra realūs ir galimi kuo greičiau įgyvendinti. Esant poreikiui organizuojamos detalesnės diskusijos su KPMPC.

11	Sutarus dėl sprendinių tinkamumo ŠMSM – kartu su KPMPC – parengia sprendinių įgyvendinimo veiksmų planą.
----	--

Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos Lietuvoje apžvalga rodo, kad darbo šiose tikslai ir diskusijose svarstomi objektai yra įvairūs, visgi dažniau apsiribojantys ir aktualūs tik pačiai mokymo įstaigai, nes susitikus tokioms komisijoms dažniausiai yra sprendžiamos pačių mokyklų jau esančios problemos. Tačiau „vietos“ lygmens profesinio mokymo metodinės komisijos savo patirtį ir kompetenciją galėtų taip pat naudoti, prisidėdamos prie problemų sprendimo ir joms sprendinių paieškos nacionaliniame lygmenyje. Žemiau esančiame 2.2. paveiksle pateikta siūlytina schema, kaip „vietos“ profesinio mokymo metodinės komisijos ar atskiri profesijos mokytojai galėtų įsitraukti į nacionalinių profesinio mokymo komisijų veiklą.



2.2. paveikslas. Profesinio mokymo įstaigų metodinių komisijų veiklos organizavimo schema.

2.2 paveiksle pateiktos proceso schemos veiksmų eksplikacija pateikiama 3 lentelėje.

**3 lentelė.** Nacionalinių profesinio mokymo komisijų institucinio veikimo proceso veiksmų detalizavimas

Veiksmo eksplikacija		
Veiksmas	0	Kiekvienas profesijos mokytojas, atlikdamas savo profesinės veiklos savianalizę, galėtų sisteminti aktualiausią informaciją ir ją – taip pat keldamas aiškias ir tiek mokymo įstaigos bendruomenei, tiek profesinio mokymo sistemai nacionaliniu lygiu aktualias problemas – siūlyti „vietos“ profesinio mokymo komisijai svarstyti / analizuoti.
	1	Vadovaudamasis KPMPC direktoriaus 2021 m. kovo 17 d. įsakymu Nr. <a href="#">V1-39</a> patvirtintais <i>profesinio mokymo metodinės komisijos nuostatais</i> (toliau – Nuostatai), KPMPC sudaro nacionalines profesinio mokymo metodines komisijas.
	2	Komisiją ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui sudaro KPMPC direktorius įsakymu iš ne mažiau kaip 7, bet iš ne daugiau kaip 17 narių Nuostatų IV skyriuje nustatyta tvarka. Profesinio mokymo įstaigos, KPMPC prašymu arba savo iniciatyva, į sudaromą / atnaujinamą komisiją rekomenduoja profesijos mokytojus ir / ar švietimo pagalbos specialistus.
	3	Profesinio mokymo įstaigose atrenkamas KPMPC nurodytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkantis specialistas, kuris yra deleguojamas dalyvauti nacionalinės profesinio mokymo komisijos veikloje.
	4	Dalyvauti nacionalinės profesinio mokymo komisijos veikloje tam tikros profesinio mokymo įstaigos profesijos mokytojas ar švietimo pagalbos specialistas gali pasiūlyti pats arba tokį pasiūlymą jam pateikia profesinio mokymo įstaigoje veikianti metodinė komisija. Tokios komisijos nesant pasiūlymą pateikia profesinio mokymo įstaigos administracija.
	5	Profesinio mokymo įstaiga deleguoja narį į KPMPC sudaromą nacionalinę profesinio mokymo metodinę komisiją, tik įsitikinusi, kad šis asmuo atitinka KPMPC komisijos nariui keliamus kvalifikacinius reikalavimus.
	6	Gavęs profesinio mokymo įstaigų deleguojamų asmenų informaciją, KPMPC ją tikrina ir sudaro nacionalinę profesinio mokymo komisiją.
	7	Jei kažkuri (ar kelios) nacionalinės profesinio mokymo metodinės komisijos gali būti tinkamas formatas identifikuotų problemų sprendiniams ieškoti, KPMPC

	deleguoja užduotį atitinkamai ar kelioms komisijoms, nustatydamą aiškų analizavimo tikslą, terminą ir paaiškįndama lūkesčius (žr. 2.1. paveikslą).
8 ir 13	Darbo organizavimas nacionalinėje profesinio mokymo metodinėje komisijoje.
9	Esant poreikiui nacionalinė profesinio mokymo metodinė komisija bendradarbiauja su vietos – profesinio mokymo įstaigų – metodinėmis komisijomis.
9a, 10, 11 ir 12	Darbo organizavimas profesinio mokymo įstaigos metodinėje komisijoje.
14	Gavę nacionalinės profesinio mokymo metodinės komisijos darbo rezultatą, KPMPC specialistai įvertina, ar darbas atliktas tinkamai ir jo rezultatas atitinka keltus lūkesčius. Esant poreikiui organizuojamos detalesnės diskusijos su darbą atlikusia metodine komisija ar keliomis komisijomis ir išdiskutuota bei KPMPC direktoriaus patvirtinta medžiaga pateikiama sprendimų priėmėjams.

### 3. Profesinio mokymo metodinės veiklos Lietuvoje kokybės užtikrinimo kriterijai

Norint suprasti profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrinimą, svarbu apsvarstyti, ką turime omenyje sakydami „kokybė“. Bendras kokybės supratimas yra „buvimas vertingu“ ir dėl to kokybė yra santykinė: nuo kokios vertės; vertė kam ir vertė už ką? Nėra visuotinio, absoliutaus, objektyvaus kokybės mato, o tai yra kažkas, dėl ko susitaria bendruomenės. Švietimo sistemoje profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės reikšmė gali būti visiškai kitokia nei užimtumo sistemoje. Profesinis mokymo metodinė veikla tam tikru momentu gali būti aukščiausios kokybės, tačiau staiga pasikeitus profesinio mokymo sistemos situacijai ir poreikiams, jos rezultatai bent laikinai gali tapti beveik sistemai nuolatinio tobulinimo / progresavimo požiūriu.

Profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrinimo tikslas – palaikyti procesus ir procedūras, užtikrinančias gerą profesinio mokymo metodinę veiklą. **„Gera profesinio mokymo metodinė veikla“ turi penkias pagrindines savybes / kokybės užtikrinimo kriterijus:**

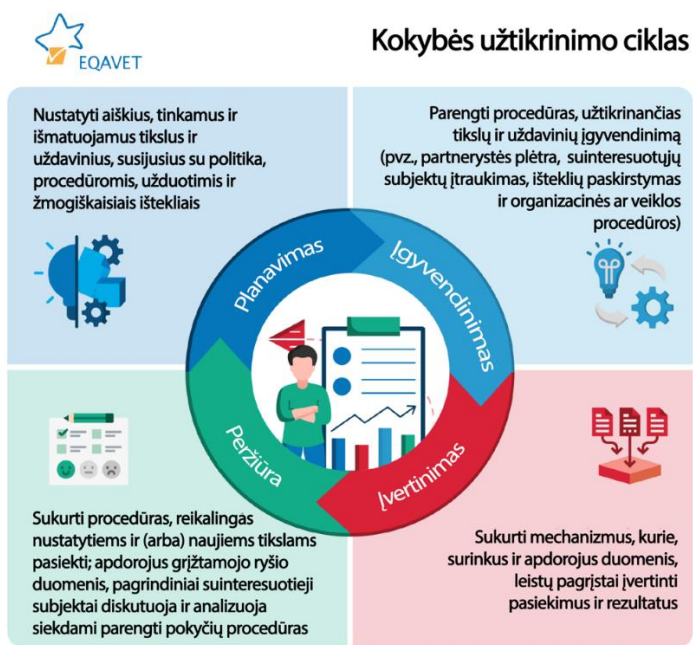
- reagoja į profesinio mokymo sistemos, profesinio mokymo įstaigų ir profesijos mokytojų profesinius poreikius;
- suteikia galimybę ieškoti ir rasti „vietos“ ar net nacionaliniu mastu pripažintus aktualių problemų sprendinius;
- suteikia galimybę nuolat gerinti profesinio mokymo paslaugų teikimą ir tobulėti profesijos mokytojams;
- yra patraukli, įtrauki ir prieinama, t. y. visi profesijos mokytojai turi galimybę joje dalyvauti;
- skatina profesijos mokytojų gebėjimus, kurie įgalina toliau tobulėti.

Gerą profesinio mokymo metodinę veiklą lemia: veiksminga lyderystė ir kokybiškos profesinio mokymo metodinės veiklos vizija; planavimas; pakankamai išteklių; tarpusavyje susijusios strategijos; kelių lygių valdymas ir daugelio suinteresuotųjų šalių įtraukimas; kompetentingas personalas ir atsakingos institucijos.

Profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrinimas gali būti suprantamas kaip sudėtinės priemonės, nustatytos siekiant patikrinti, ar yra taikomi procesai ir procedūros, kurios, būdamos veiksmingos, užtikrina profesinio mokymo metodinės veiklos kokybę ir kokybės

gerinimą. Priemonės dažnai turi reguliavimo arba teisinį pagrindą ir statusą. Priemonės yra susijusios su kokybės standartais su pagrindiniais principais, kriterijais ir rodikliais. Kokybės užtikrinimo priemonė nekontroliuoja ir neužtikrina kokybės *per se*, o užtikrina, kad yra laikomasi tam tikros procedūros ir ji atitinka tam tikrus reikalavimus. Procedūra, jei ji bus gera, padidins tikimybę, kad bus kokybiškas rezultatas. Jei yra grįžtamasis ryšys, apie visus defektus bus pranešta ir jie bus ištaisyti, taip pagerinant kokybę. Neatmestina tikimybė, kad gali būti įdiegtos pažangios ir tinkamos profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrintos procedūros, tačiau jos „produktas“ gali būti žemos kokybės; todėl reikia pasirūpinti, kad priemonės būtų pagrįstos „geros profesinio mokymo metodinės veiklos“ vizija ir kad jos būtų tinkamos, suprantamos, priimtos ir veiksmingos.

Bendras profesinio mokymo metodinės veiklos kokybės užtikrinimo tikslas – padėti pasiekti ir išlaikyti profesinio mokymo sistemos kokybės standartus. Kaip ir bet kuriai kitai veiklai, profesinio mokymo metodinei veiklai yra būdingas kokybės užtikrinimo ciklas (žr. 3.1. paveikslą).



Schema iš anglų kalbos išversta ir publikuota įgyvendinant Erasmus+ projektą „Sistemiškesnės ir tvaresnės profesijos mokytojų tinklaveikos plėtros link“, Nr. 101048407. Bendrai finansuojama Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos lėšomis. Tačiau vertiant ir publikuojant šią schemą išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdamosios staigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga.



### 3.1. paveikslas. EQAVET kokybės užtikrinimo ciklas<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Šaltinis: <https://www.kpmc.lt/kpmc/isversta-i-lietuviu-kalba-eqavet-metodine-informacija/>



Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimas sudaro pagrindą stebėti, kaip efektyviai vykdoma profesinio mokymo metodinė veikla. Nacionaliniame lygmenyje jis gali pasitarnauti kaip profesinio mokymo įstaigų atskaitomybės priemonė, tuo tarpu „vietos“ – profesinio mokymo įstaigos – lygmenyje šio vertinimo rezultatai turi įtakos profesijos mokytojams, pvz., sąsajos su karjeros pokyčiais, kvalifikacinės kategorijos ar atlyginimo pakėlimu, vienkartiniais apdovanojimais, sankcijomis ar tiesiog informacijos kaupimu tam tikrose duomenų sistemose.

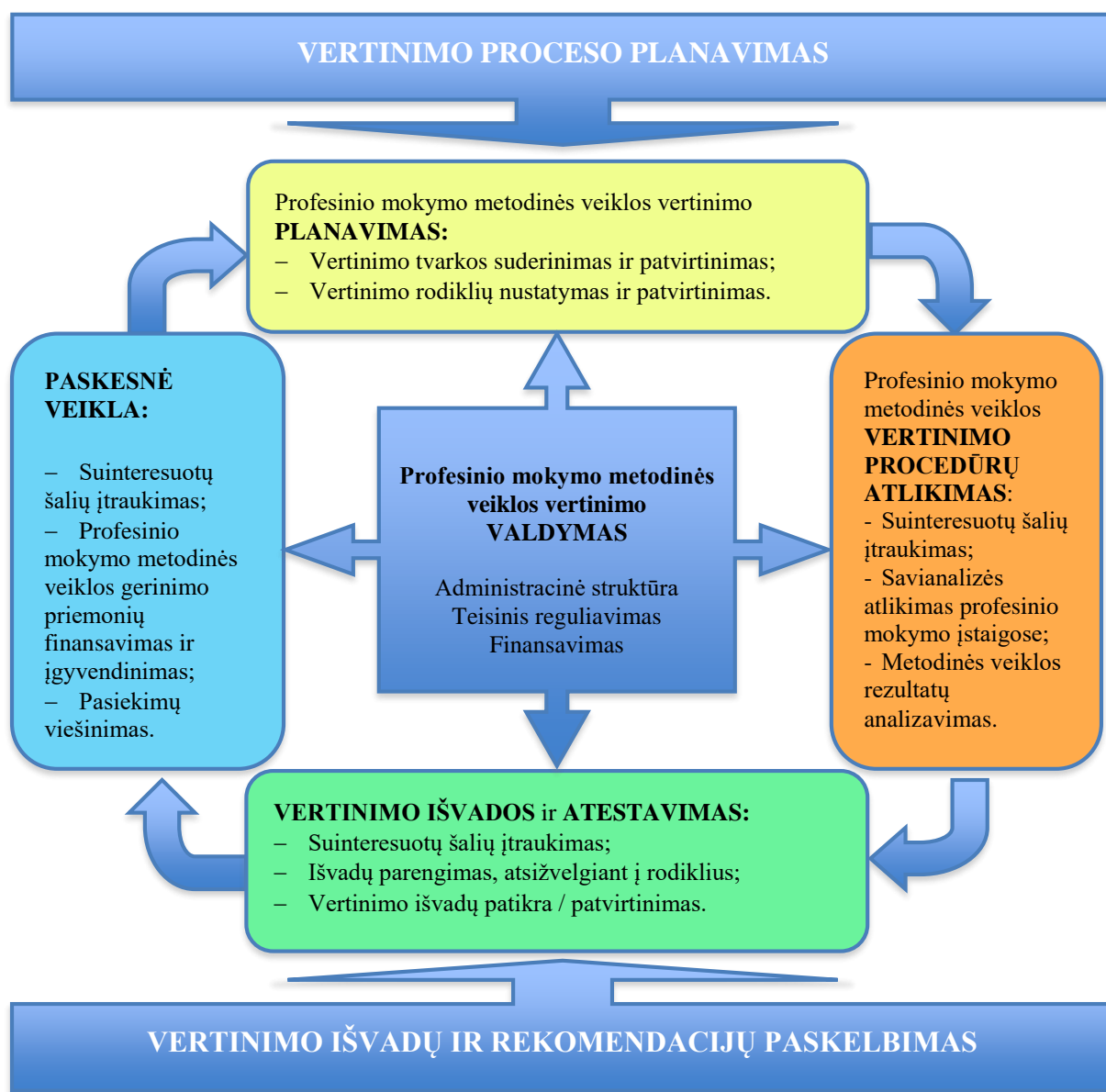
Vertinant profesinio mokymo metodinės veiklos rezultatus turi būti siekiama sukurti paskatas gerinti profesinio mokymo metodinės veiklos rezultatus ir nustatyti „nepakankamai gerai veikiančias“ profesinio mokymo įstaigas (nacionalinis lygmuo) ar profesijos mokytojus (profesinio mokymo įstaigos lygmuo). Vertinimas taip pat turi nustatyti stipriuosius ir silpnuosius profesinio mokymo metodinės veiklos aspektus, kad būtų galima suformuluoti pasiūlymus dėl profesinio mokymo metodinės veiklos tobulinimo. Be to, vertinimas gali atlikti diagnostinę funkciją, pavyzdžiui, atliekant profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimus galima nustatyti, kiek tokia veikla – nacionaliniame ar „vietos“ lygmenyse – daro įtaką profesinio mokymo sistemai, profesinio mokymo įstaigai ar konkrečiam profesijos mokytojui, prisidedant prie nuolatinio sistemos, įstaigos ar specialisto tobulėjimo.

## 4. Pasiūlymai ir rekomendacijas dėl Lietuvos profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo

### 4.1. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelio samprata

#### 4.1.1. Modelio apibrėžtis

Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelis (žr. 4.1.1. paveikslą) apibrėžiamas kaip vertinimo planavimo, informacijos sklaidos, kokybės valdymo procesų bei šių procesų dalyvių (plačiau apie dalyvius žr. 4.3 skyrių) ir jų tarpusavio ryšių visuma.



4.1.1. paveikslas. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelio sandara.

#### 4.1.2. Modelio tikslai ir uždaviniai

Profesinio mokymo metodinės veiklos **vertinimo modelio** (toliau – Modelis) **bendrasis tikslas** – sukurti prielaidas profesinio mokymo metodinei veiklai gerinti, skatinti jos kokybės kultūrą, teikti rekomendacijas dėl profesinio mokymo metodinės veiklos nuolatinio tobulinimo.

Priklausomai nuo profesinio mokymo sistemos keliamų strateginių tikslų, Modelis gali būti orientuotas į šių konkrečių tikslų įgyvendinimą:

- sudaryti sąlygas įvertinti profesinio mokymo metodinės veiklos kokybę;
- informuoti visuomenę apie profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos kokybę.

#### Modelio pagrindiniai uždaviniai:

- planuoti profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimą;
- užtikrinti profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo procesų veikimą;
- valdyti profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos kokybę.

#### Igyvendinant šiuos uždavinius, Modelis turi užtikrinti, kad:

- profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo planavimas būtų periodinis procesas, vykdomas nacionaliniu ar regiono mastu ir apimtų visas šalies profesinio mokymo sistemos tinklo įstaigas;
- profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimas būtų vykdomas pagal visiems dalyviams suprantamas procedūras, taikant bendru sutarimu nustatytus vertinimo kriterijus;
- profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo išvados ir rekomendacijos sudarytų prielaidas atlikti įstaigų veiklos analizę, kurios pagrindu būtų inicijuojami, rengiami ir vykdomi visos įstaigos ar joje dirbančių konkrečių profesijos mokytojų metodinės veiklos gerinimo veiksmai;
- suinteresuoti asmenys gautų išsamią informaciją apie profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo rezultatus.

#### 4.1.3. Modelio objektas

- profesinio mokymo metodinės veiklos organizavimas ir kokybės valdymas;
- profesinio mokymo metodinės veiklos prisidėjimas / įtaka rengiant mokymo(-si) ir metodines priemones.

## 4.2. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo rodikliai

Siūlomi rodikliai padeda atlikti profesinio mokymo įstaigų profesinio mokymo metodinės veiklos lyginamąją analizę. Lyginamoji analizė padeda susieti vidinius procesus su išoriniais lūkesčiais, sukurti tinkamus vidinius metodinės veiklos kokybės ir efektyvumo didinimo mechanizmus, atitinkamai palyginti rezultatus su gerąja praktika kitose profesinio mokymo įstaigose arba su nacionaliniais tikslais.

Siūlomi šie **profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo rodikliai**:

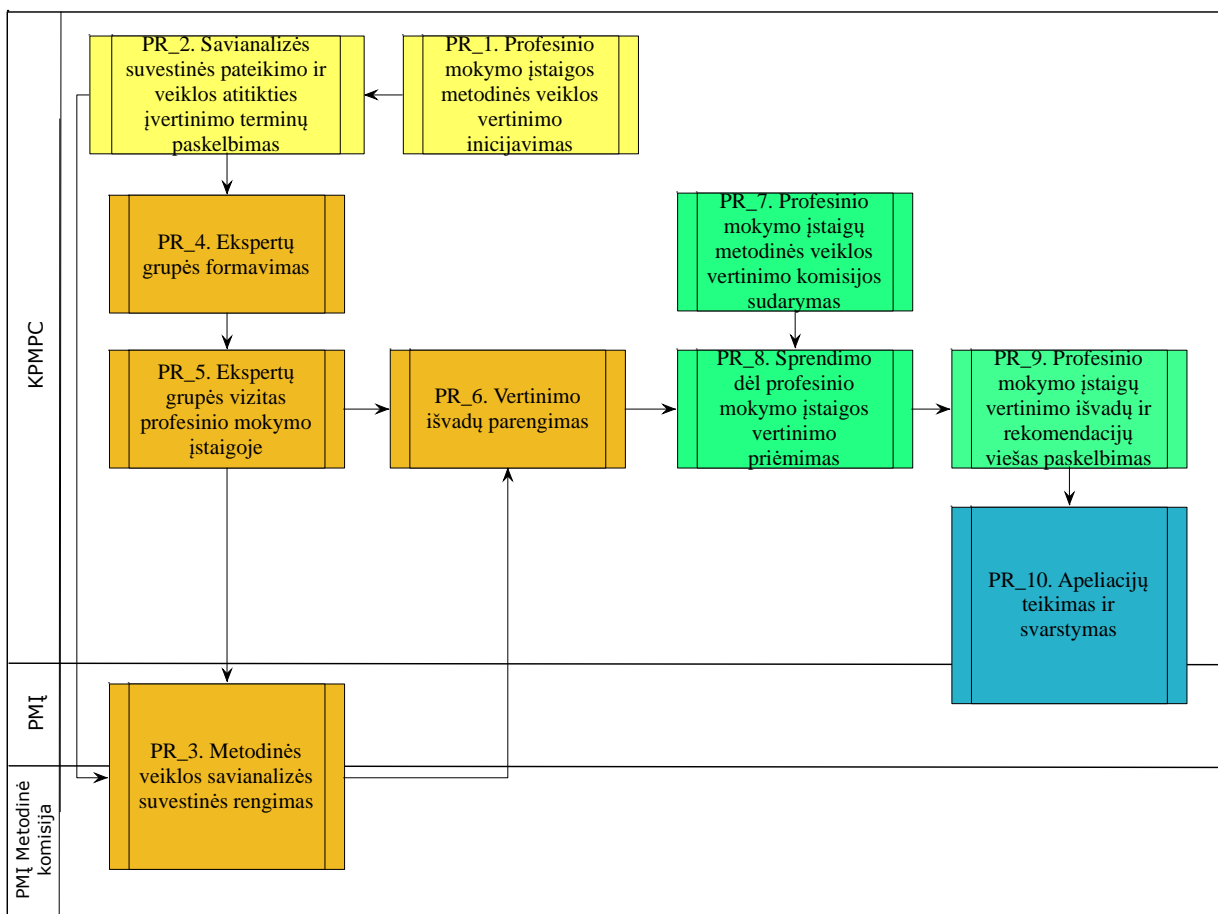
- siūlymų ir sprendimų dėl profesinio mokymo priemonių rengimo potenciali įtaka /nauda profesinio mokymo įstaigos / profesinio mokymo sistemos nuolatiniam tobulėjimui;
- vertinimų ir sprendimų dėl profesinio mokymo priemonių tinkamumo naudoti profesinio mokymo procese pagrįstumas;
- pedagoginių ir metodinių naujovių, dalijimosi gerąja pedagogine patirtimi veiksmingumas;
- siūlymų dėl profesijos mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikio veiksmingumas;
- profesijos mokytojų kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo veiksmingumas;
- siūlymų dėl profesinio mokymo programų atnaujinimo pagrįstumas ir jų potenciali įtaka / nauda;
- naujų profesinio mokymo programų inicijavimas ir jo pagrįstumas;
- profesinio mokymo įstaigų konsultavimo dėl profesinio meistriškumo konkursų rengimo veiksmingumas;
- akredituotas Kompetencijas vertinančių institucijų konsultavimo dėl asmens kompetencijų vertinimo užduočių rengimo veiksmingumas bei teikiamų siūlymų dėl jų atnaujinimo pagrįstumas ir potenciali įtaka / nauda;
- kitų su metodine veikla susijusių funkcijų atlikimo veiksmingumas.

### 4.3. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo dalyviai, jų funkcijos

Profesinio mokymo kokybės išorinio vertinimo procesuose dalyvauja:

- Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (toliau – KPMPC);
- Nacionalinės profesinio mokymo metodinės komisijos (sudarytos KPMPC);
- Profesinio mokymo įstaigos (toliau – PMI);
- Profesinio mokymo įstaigose veikiančios – „vietos“ – profesinio mokymo metodinės komisijos;
- Profesijos mokytojai ir švietimo pagalbos specialistai.

Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelis veikia pagal procesų žemėlapyje (žr. 4.3.1 paveikslą) nustatytą tvarką.



4.3.1. paveikslas. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelio veikimo schema

### Atsakomybės už priskirtus procesus nustatymas

Remiantis aukščiau pateikta procesų schema, sudaromas atsakomybės už procesus paskirstymas. Kiekvienas nustatytas procesas turi proceso šeimininką, kuris pilnai atsako už tam tikro proceso rezultata. Tai rodo, jog proceso šeimininkas pats organizuoja procesą taip, kad būtų pasiekiamas numatytas rezultatas, optimaliai panaudojant turimus išteklius ir laikantis kokybės reikalavimų.

**4 lentelė. Procesų šeimininkai.**

Nr.	Proceso pavadinimas	Proceso šeimininkas
1.	PR_1. Profesinio mokymo įstaigos metodinės veiklos vertinimo inicijavimas	KPMPC
2.	PR_2. Savianalizės suvestinės pateikimo ir veiklos atitikties įvertinimo terminų paskelbimas	KPMPC
3.	PR_3. Metodinės veiklos savianalizės suvestinės rengimas	PMĮ
4.	PR_4. Ekspertų grupės formavimas	KPMPC
5.	PR_5. Ekspertų grupės vizitas profesinio mokymo įstaigoje	KPMPC
6.	PR_6. Vertinimo išvadų parengimas	KPMPC
7.	PR_7. Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo komisijos sudarymas	KPMPC
8.	PR_8. Sprendimo dėl profesinio mokymo įstaigos vertinimo priėmimas	KPMPC
9.	PR_9. Profesinio mokymo įstaigų vertinimo išvadų ir rekomendacijų viešas paskelbimas	KPMPC
10.	PR_10. Apeliacijų teikimas ir svarstymas	KPMPC

#### 4.4. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo inicijavimas

Profesinio mokymo įstaigos (toliau – PMĮ) išorinį vertinimą inicijuoja Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. PMĮ metodinės veiklos vertinimas vykdomas ne rečiau kaip kas 5 metai, vadovaujantis *Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo metodika*, kuri nustato PMĮ veiklos savianalizės rengimo tvarką, KPMPC organizuojamo PMĮ metodinės veiklos vertinimo eigą bei procedūras, vertinimo principus bei vertinamąsias sritis ir rodiklius.

KPMPC inicijuojamas metodinės veiklos vertinimas remiasi PMĮ metodinės veiklos vertinimo rezultatais, savianalizės suvestine, kitais PMĮ dokumentais, vertintojų vizito į PMĮ metu gautais duomenimis, ankstesnio vertinimo išvadomis bei rekomendacijomis ir duomenimis apie rekomendacijų įgyvendinimo eigą ir rezultatus, taip pat kita informacija apie PMĮ veiklą.

**PMĮ metodinės veiklos vertinimo tikslas** – sukurti prielaidas PMĮ metodinei veiklai gerinti, skatinti jos kokybės kultūrą, teikti rekomendacijas dėl PMĮ metodinės veiklos tobulinimo.

Dėl neplaninio PMĮ metodinės veiklos vertinimo inicijavimo į KPMPC gali kreiptis PMĮ bendruomenės ar PMĮ tarybos nariai, pateikdami priešastis ir argumentus, dėl kurių turi būti inicijuotas neplaninis PMĮ metodinės veiklos vertinimas.

#### 4.5. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo procedūrų atlikimas

##### 4.5.1. Sprendimas dėl profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo profesinio mokymo įstaigoje

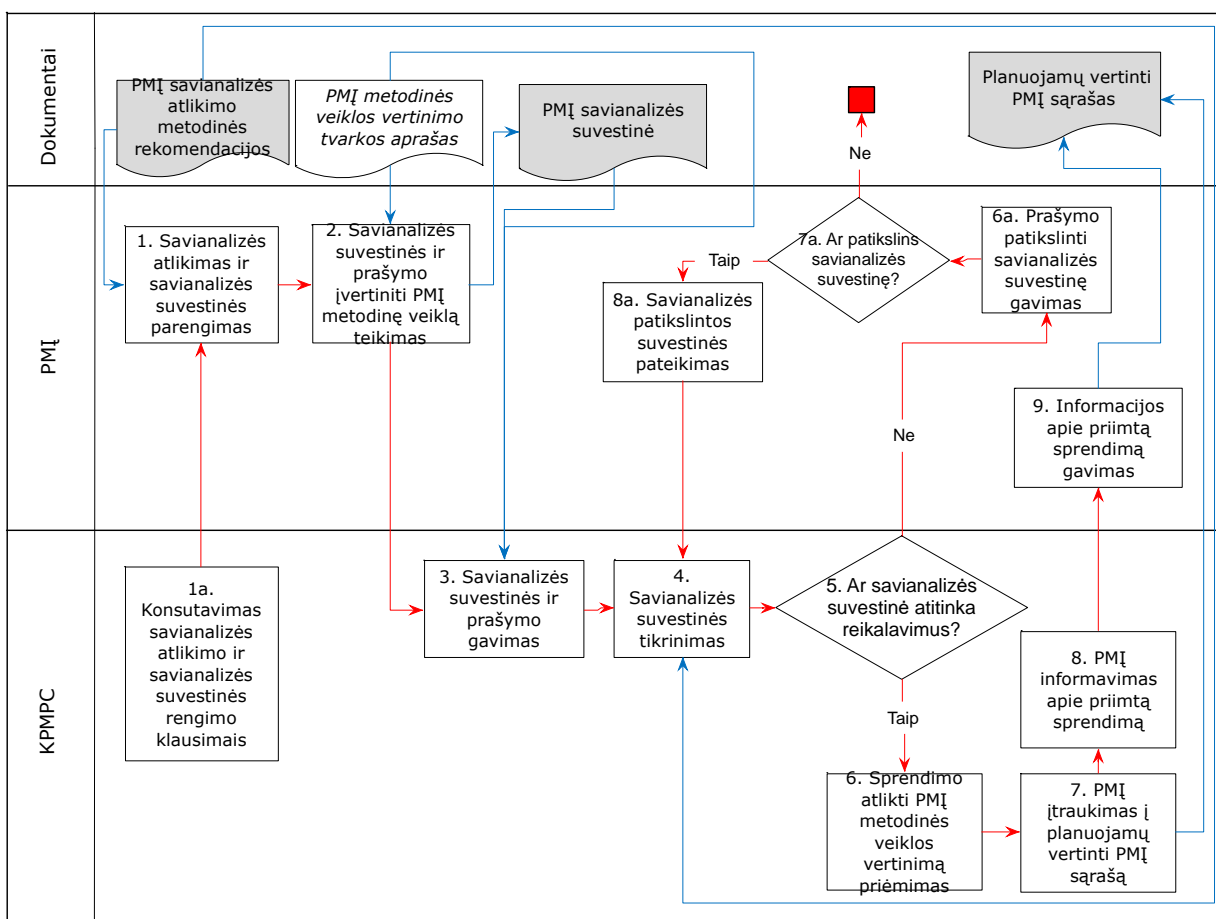
Išnagrinėjusi ekspertų parengtas PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvadas, Vertinimo komisija pateikia KPMPC vieną iš šių motyvuotų siūlymų:

- pritarti ekspertų parengtoms vertinimo išvadoms;
- nepritarti ekspertų parengtoms vertinimo išvadoms.

KPMPC sprendimą dėl PMĮ metodinės veiklos įvertinimo priima per 15 kalendorinių dienų nuo ekspertų išvadų gavimo. Sprendimą su vertinimo išvadomis KPMPC per 2 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo išsiunčia PMĮ.

##### 4.5.2. Profesinio mokymo metodinės veiklos savianalizės suvestinė

Profesinio mokymo įstaigos savianalizės atlikimas ir sprendimo dėl profesinio mokymo įstaigos metodinės veiklos vertinimo atlikimo priėmimas vykdomas *PR\_3. Savianalizės suvestinės rengimas* proceso schemeje (žr. 4.5.2. paveikslą) nustatyta tvarka:



4.5.2. paveikslas. Savianalizės suvestinės rengimas

4.5.2. paveiksle pateiktos proceso schemos veiksmų eksplikacija pateikiama 5 lentelėje.

5 lentelė. Savianalizės suvestinės rengimo (PR\_3) proceso veiksmų detalizavimas.

Veiksmo eksplikacija	
Veiksmas	<p>1 Už savianalizės atlikimą atsako PMĮ, kuri pati organizuoja savianalizės atlikimo procesą, nusistato vidines savianalizės atlikimo procedūras ir paskiria už savianalizės atlikimą atsakingus asmenis. Savianalizė rengiama vadovaujantis KPMPC rekomendacijomis PMĮ savianalizės suvestinei parengti bei atsižvelgiant į metodinės veiklos vertinimo tikslą, uždavinius ir vertinamąsias sritis.</p> <p>Savianalizės suvestinė turi atskleisti PMĮ gebėjimą analizuoti ir kritiškai vertinti savo metodinę veiklą bei numatyti jos tobulinimo perspektyvą.</p> <p>Savianalizės suvestinės dalys yra šios: įžanga, PMĮ metodinės veiklos analizė pagal vertinamąsias sritis, priedai.</p> <p>Savianalizės suvestinėje analizuojama PMĮ metodinė veikla, atsižvelgiant į paskutinių penkerių metų duomenis. Jei organizuojamas pakartotinis PMĮ</p>



	<p>metodinės veiklos vertinimas, savianalizės suvestinėje analizuojami paskutinių dviejų metų duomenys. Jei PMI metodinę veiklą vyldo trumpiau, analizuojami viso PMI metodinės veiklos laikotarpio duomenys.</p>
1a	<p>KPMPC pagal poreikį konsultuoja PMI savianalizės suvestinės rengimo klausimais. Konsultacijos, gavus intereso užklausa, gali būti teikiamos telefonu ar elektroniniu paštu. Konsultacijas teikia KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas arba, jei būtų priimtas sprendimas pirkti išorės paslaugas, viešųjų pirkimų būdų pasitelktas paslaugų teikėjas.</p>
2	<p>Savianalizės suvestinę ir prašymą įvertinti metodinę veiklą PMI pateikia KPMPC nurodytu elektroniniu paštu arba elektroninėje laikmenoje, KPMPC pateikiamoje kartu su savianalizės suvestinės ir prašymo įvertinti PMI metodinę veiklą.</p>
3	<p>Savianalizės suvestinę ir prašymą įvertinti PMI metodinę veiklą gauna ir analizuoja KPMPC profesinio mokymo metodinės veiklos skyrius.</p>
4	<p>PMI pateiktą savianalizės suvestinę tikrina ir jos atitikimą nustatytiems reikalavimams įvertina KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas arba, jei būtų priimtas sprendimas pirkti išorės paslaugas, viešųjų pirkimų būdų pasitelktas paslaugų teikėjas.</p> <p>Įrašai apie PMI pateiktų duomenų atitikimą nustatytiems reikalavimams yra atliekami <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo metodikos</i> prieduose pateiktame patikros lape. Patikrinimas turi būti greitai ir lengvai atliekamas, labai paprastas bei nereikalaujantis papildomų tyrimų, ar klausimų.</p> <p>Savianalizės suvestinės tinkamumo vertinimas yra atliekamas ne ilgiau nei per 20 darbo dienų nuo savianalizės suvestinės gavimo dienos.</p>
5	<p>Jei savianalizės suvestinė neatitinka bent vieno parametro, patikrą atliekantis asmuo suformuoja ir PMI elektroniniu paštu pateikia prašymą patikslinti savianalizės suvestinę, o gauto prašymo – atlikti PMI veiklos vertinimą – svarstymas atidedamas iki nebus pateikta tinkama savianalizės suvestinė. Tinkamomis gali būti pripažintos tik visus parametrus (žr. 1 veiksmą) atitinkančios savianalizės suvestinės.</p>

6	<p>Jei PMI pateikta savianalizės suvestinė atitinka visus parametrus, patikrą atliekantis asmuo patikros lape suformuoja išvadą ir rekomendaciją patenkinti PMI prašymą atlikti jos metodinės veiklos vertinimą.</p>
6a	<p>Jei PMI pateikta savianalizės suvestinė neatitinka bent vieno parametro, patikrą atliekantis asmuo suformuoja ir PMI elektroniniu paštu pateikia prašymą patikslinti savianalizės suvestinę.</p>
7	<p>Savianalizės suvestines pateikusių PMI prašymas įvertinti metodinę veiklą patenkinamas KPMPC direktoriaus įsakymu.</p> <p>KPMPC direktoriui pasirašius įsakymą dėl tam tikros PMI metodinės veiklos vertinimo atlikimo, šiuo įsakymu patvirtintas PMI įtraukiama į planuojamų vertinti PMI sąrašą. Specialioje KPMPC interneto svetainės <a href="http://www.kpmpc.lt">www.kpmpc.lt</a> skiltyje publikuojamą planuojamų vertinti PMI sąrašo duomenų informaciją – ne vėliau nei per 3 darbo dienas nuo įsakymo pasirašymo dienos – atnaujina KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas.</p>
7a	<p>Elektroniniu paštu gavusi prašymą patikslinti savianalizės suvestinę, PMI ne vėliau nei per 3 darbo dienas elektroniniu paštu turi pateikti atsakymą, ar pateiks reikalingus patikslinimus. Per nustatytą terminą KPMPC negavus atsakymo dėl patikslintos savianalizės suvestinės pateikimo arba gavus neigiamą atsakymą, PMI prašymo atlikti PMI metodinės veiklos vertinimą svarstymo procesas nutraukiamas patikrą atliekančio asmens sprendimu. Apie priimtą sprendimą PMI informuojama elektroniniu paštu, sprendimą priėmusiam asmeniui jai išsiunčiant pranešimą apie prašymo svarstymo proceso nutraukimą.</p>
8	<p>Specialioje KPMPC interneto svetainės <a href="http://www.kpmpc.lt">www.kpmpc.lt</a> skiltyje publikuojamą planuojamų vertinti PMI sąrašo duomenų informaciją papildžius įrašu apie planuojamą vertinti PMI, pastaroji informuojama apie planuojamą atlikti vertinimą. Informacija planuojamai vertinti PMI pateikiama KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtam skyriaus darbuotojui suformuojant ir PMI išsiunčiant atitinkamą pranešimą elektroniniu paštu.</p>
8a	<p>Elektroniniu paštu gavusi prašymą patikslinti savianalizės suvestinę, PMI ne vėliau nei per 20 darbo dienų elektroniniu paštu KPMPC turi pateikti patikslintą savianalizės suvestinę. Per nustatytą terminą KPMPC negavus</p>

	patikslintos savianalizės suvestinės PMI prašymo atlikti veiklos vertinimą svarstymo procesas nutraukiamas patikrą atliekančio asmens sprendimu. Apie priimtą sprendimą PMI informuojama elektroniniu paštu, sprendimą priėmusiam asmeniui jai išsiunčiant pranešimą apie prašymo svarstymo proceso nutraukimą.
9	Sprendimas atlikti PMI metodinės veiklos vertinimą yra viešinamas ir į planuojamų vertinti PMI sąrašą įtrauktai įstaigai prieinamas specialioje KPMPC interneto svetainės <a href="http://www.kpmpc.lt">www.kpmpc.lt</a> skiltyje.

**PASTABA:** pradėjus taikyti profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelį, pirmąjį kartą savianalizės rekomenduojama atlikti visoms profesinio mokymo įstaigoms. Vėliau KPMPC gali nuspręsti ir įpareigoti kiekvieną profesinio mokymo įstaigą kasmet teikti KPMPC apibendrintą informaciją pagal profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo rodiklius. Šią informaciją analizuoti ir vertinti turėtų KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas, pagal poreikį konsultuodamas su KPMPC sudaromos ekspertų grupės nariais, atsižvelgiant į jų kompetencijų analizuojamu klausimu.

#### 4.5.3. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo ekspertų grupės formavimas

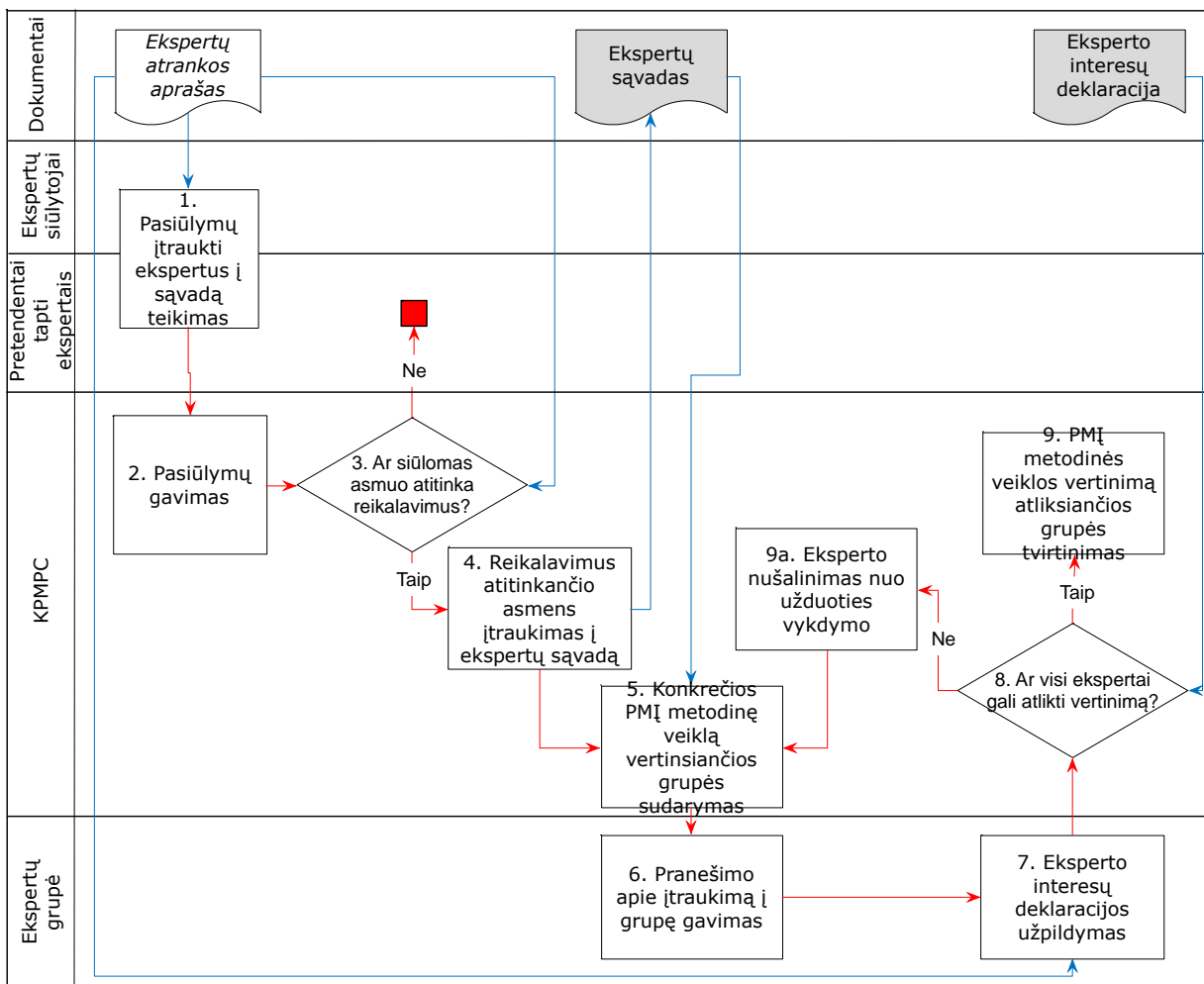
Vertinimo komisija yra kolegiali institucija, kuri pataria KPMPC PMI metodinės veiklos vertinimo klausimais. Vertinimo komisija vykdo šias funkcijas: 1) svarsto, ar ekspertų KPMPC pateiktos PMI metodinės veiklos vertinimo išvados yra objektyvios, išsamios ir pagrįstos; 2) teikia KPMPC siūlymus dėl teisės aktų, reglamentuojančių PMI metodinės veiklos vertinimo klausimus, tobulinimo; 3) posėdžių metu teikia siūlymus PMI dėl jų metodinės veiklos gerinimo bei plėtros, o KPMPC ir ekspertams – siūlymus dėl PMI metodinės veiklos vertinimo proceso tobulinimo.

Vertinimo komisija sudaroma iš 9 narių. Vertinimo komisijos narius skiria KPMPC direktorius. Vertinimo komisijos nariai skiriami ne ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui. Vertinimo komisijos nariu tas pats asmuo gali būti skiriamas ne daugiau kaip 2 kartus iš eilės.

Vertinimo komisijos nariais gali būti skiriami kompetentingumu ir kūrybiškumu pasižymėję PMI metodinės veiklos specialistai, žymūs visuomenės veikėjai, profesinio mokymo įstaigų administracijos darbuotojai, ekspertinio vertinimo patirties turintys profesijos mokytojai, mokiniai ir profesinio mokymo įstaigų socialinių partnerių atstovai. Vertinimo komisijoje turi būti bent po vieną PMI metodinės veiklos valdymo ar administravimo patirties turintį asmenį,

Lietuvos PMI mokinių atstovybių narį, asmenį iš PMI socialinių partnerių. Vertinimo komisijos pirmininką ir jo pavaduotoją iš Vertinimo komisijos narių skiria KPMPC direktorius. Vertinimo komisija, vykdydama savo funkcijas, turi teisę: savo posėdžiuose prašyti ekspertų ar suinteresuotų asmenų pateikti nuomonę nagrinėjamu PMI metodinės veiklos vertinimo klausimu; gauti iš ekspertų ir KPMPC informaciją, reikalingą Vertinimo komisijos veiklai; organizuoti išplėstinius Vertinimo komisijos posėdžius, į kuriuos gali būti kviečiami svarstomu klausimu suinteresuoti specialistai, asmenys iš PMI ar PMI socialiniai partneriai.

Detalesnė informacija apie PMI metodinės veiklos vertinimo komisijos sudarymą, jos teises ir pareigas bei jos darbo organizavimą turi būti pateikta *Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo komisijos nuostatuose*. Ekspertų grupės formavimas vykdomas PR\_4. Ekspertų grupės formavimas proceso schemeje (žr. 4.5.3. paveikslą) nustatyta tvarka:



4.5.3. paveikslas. Ekspertų grupės formavimas

4.5.3. paveiksle pateiktos proceso schemos veiksmų eksplikacija pateikiama 6 lentelėje.

6 lentelė. Ekspertų grupės formavimo (PR 4) proceso veiksmų detalizavimas.

<b>Veiksmo eksplikacija</b>	
1	<p>KPMPC konkrečios PMI metodinės veiklos vertinimą atliksiančius ekspertus atrenka vadovaudamasis KPMPC nuolat pildomu ekspertų sąvadu. Pastarasis sudaromas vadovaujantis vieša informacija bei siūlymais, kuriuos gali teikti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- profesinio mokymo įstaigos;</li> <li>- profesinės asociacijos ir kūrybinės organizacijos;</li> <li>- ministerijos bei kitos valstybės institucijos ar įstaigos;</li> <li>- PMI rengiamais specialistais suinteresuotos valstybės institucijos, verslo bei pramonės įmonės ar organizacijos, švietimo ar kitos įstaigos;</li> <li>- kitos Lietuvos ir užsienio ekspertinės institucijos;</li> <li>- PMI metodinės veiklos vertinimo patirties turintys ekspertai.</li> </ul> <p>Į sąvadą taip pat gali būti įrašomi patys pasiūlę asmenys, jeigu jie atitinka <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimą atliksiančių ekspertų atrankos apraše</i> nustatytus reikalavimus:</p> <p>1) ekspertai, išskyrus mokinius ir darbdavius, turi tenkinti bent vieną iš šių reikalavimų: a) jų praktinė ir (ar) mokymo veikla turi būti aktyvi ir rezultatyvi; b) jie turi būti susipažinę su Lietuvos profesinio mokymo problemomis ir (arba) su profesinio mokymo ypatybėmis užsienyje; c) turėti su profesiniu mokymu susijusio tarptautinio bendradarbiavimo, projektų (veiklų) rengimo ir (ar) vykdymo patirties; d) turėti profesinio mokymo administravimo ir (ar) vadybos patirties; e) turėti kokybės užtikrinimo sistemos diegimo ir / ar administravimo PMI patirties; f) turėti studijų, mokymo ar mokslinės veiklos ir / ar studijų institucijų ar profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo patirties.</p> <p>2) ekspertai iš verslo bei pramonės įmonių, įstaigų ar organizacijų turi turėti bendradarbiavimo su profesinio mokymo įstaigomis patirties.</p>
2	<p>Pasiūlymus dėl asmens įtraukimo į ekspertų sąvadą gauna KPMPC konsultavimo ir informavimo skyrius specialioje KPMPC interneto svetainės <a href="http://www.kpmpc.lt">www.kpmpc.lt</a> skiltyje nurodytu elektroniniu paštu.</p>
3	<p>Į ekspertų sąvadą įtraukti siūlomą asmenį tikrina ir jo atitikimą nustatytiems reikalavimams įvertina KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo</p>

	<p>paskirtas skyriaus darbuotojas arba, jei būtų priimtas sprendimas pirkti išorės paslaugas, viešųjų pirkimų būdų pasitelktas paslaugų teikėjas.</p> <p>Įrašai apie siūlomo asmens duomenų atitikimą nustatytiems reikalavimas yra atliekami <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimą atliksiančių ekspertų atrankos aprašo</i> prieduose pateiktame patikros lape. Patikrinimas turi būti greitai ir lengvai atliekamas, labai paprastas bei nereikalaujantis papildomų tyrimų, ar klausimų.</p> <p>Siūlomo asmens tinkamumo vertinimas yra atliekamas ne ilgiau nei per 10 darbo dienų nuo pasiūlymo gavimo dienos. Sprendimą dėl siūlomo asmens (ne)tinkamumo priima patikrą atliekantis asmuo. Siūlomam asmeniui neatitinkant reikalavimų apie tai pažymima patikros lape, taip pat suformuluojant argumentuotą šio asmens neatitinkančiu reikalavimų pripažinimo išvadą.</p>
4	<p>Sprendimą dėl reikalavimus atitinkančio asmens įtraukimo į ekspertų sąvadą priima KPMPC direktorius, vadovaudamasis siūlomo asmens patikros lape atliktais įrašais ir suformuluota patikros išvada. KPMPC direktoriui patvirtinus teigiamą asmens vertinimo išvadą, šis yra įtraukiamas į specialioje KPMPC interneto svetainės <a href="http://www.kpmpc.lt">www.kpmpc.lt</a> skiltyje skelbiamą ekspertų sąvadą, kurį papildoma KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas.</p>
5	<p>Ekspertų grupių skaičių PMI metodinės veiklos vertinimo užduočiai atlikti nustato KPMPC konsultavimo ir informavimo skyrius, atsižvelgęs į užduoties pobūdį. Atsižvelgdamas į užduoties turinį, sudėtingumą ar kitas svarbias aplinkybes, KPMPC konsultavimo ir informavimo skyrius taip pat nusprendžia, kiek ekspertų į kiekvieną ekspertų grupę turi būti atrinkta užduočiai atlikti. Ekspertai konkrečiai užduočiai atlikti atrenkami iš sąvado pagal kvalifikacinius reikalavimus, kuriuos kiekvienam ekspertų grupės nariui formuluoja KPMPC konsultavimo ir informavimo kokybės skyrius, atsižvelgęs į užduoties sudėtingumą.</p>
6	<p>Suformavus konkrečią užduotį potencialiai atliksiančią ekspertų grupę, KPMPC konsultavimo ir informavimo skyrius apie potencialiai atliktiną PMI metodinės veiklos vertinimo užduotį kiekvienam šios ekspertų grupės nariui pateikia glaustą informaciją (PMI pavadinimas, metodinės veiklos vertinimo laikas ir t.t.) elektroniniu paštu.</p>
7	<p>Gavęs KPMPC siunčiamą informaciją, kiekvienas grupės ekspertas užpildo, <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimą atliksiančių ekspertų atrankos</i></p>

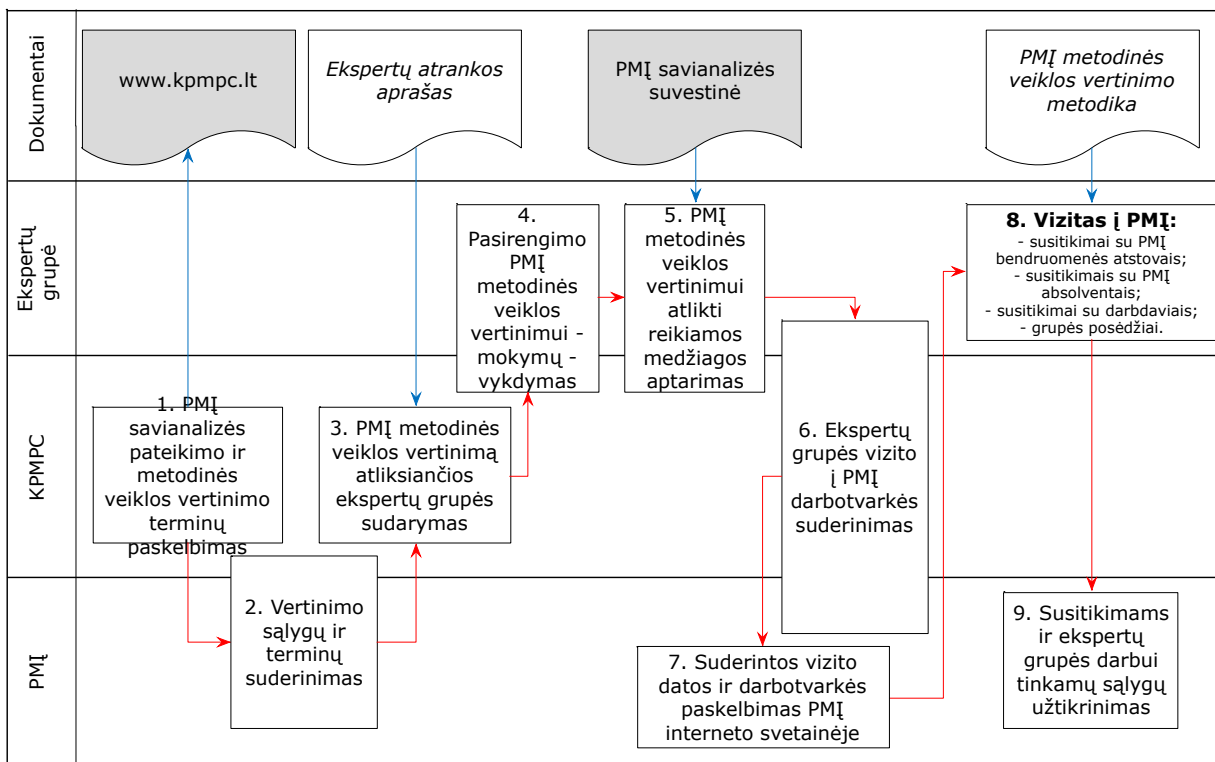
	<p><i>aprašo</i> prieduose pateiktą, eksperto interesų deklaraciją ir pasižadėjimą neviešinti informacijos bei šią deklaraciją išsiunčia KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus nurodytu elektroniniu paštu. Deklaracijoje ekspertas turi nurodyti galimą savo interesų konfliktą, jei yra aplinkybės, kurios jam gali trukdyti būti nešališkam ir objektyviai atlikti užduotį.</p> <p>Interesų konfliktas galimas, jeigu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ekspertas ar kas nors iš eksperto artimųjų (sutuoktinis, vaikai, tėvai), jo ar sutuoktinio giminaičių (broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, įvaikiai) per paskutinius 4 metus dirbo vertinamoje profesinio mokymo įstaigoje;</li> <li>– ekspertas ar kas nors iš eksperto artimųjų (sutuoktinis, vaikai, tėvai), jo ar sutuoktinio giminaičių (broliai, seserys ir jų vaikai, seneliai, įvaikiai) per paskutinius 2 metus mokėsi vertinamoje profesinio mokymo įstaigoje;</li> <li>– ekspertas ar kas nors iš eksperto artimųjų (sutuoktinis, vaikai, tėvai) per paskutinius 2 metus dalyvavo vertinamosios profesinio mokymo įstaigos veikloje (pvz. buvo metodinės komisijos, kitos komisijos narys ar pan.);</li> <li>– ekspertas ar kas nors iš eksperto artimųjų (sutuoktinis, vaikai, tėvai) dalyvauja vertinamosios profesinio mokymo įstaigos ir jo darbovietės kartu vykdomame projekte ar kitoje bendroje veikloje;</li> <li>– su ekspertu ar jo artimuoju susijusios kitos <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimą atlikšančių ekspertų atrankos apraše</i> nenurodytos aplinkybės, kurios gali trukdyti ekspertui būti nešališkam (pvz., jis yra viešai išsakęs neigiamą požiūrį į vertinamąją PMI; įvykus konfliktui nutraukė darbo santykius su vertinamąja PMI, ar pan.).</li> </ul>
8	<p>Elektroniniu paštu eksperto užpildytą deklaraciją gavęs KPMPC konsultavimo ir informavimo skyrius sprendžia dėl eksperto galimybės atlikti užduotį. Galimo interesų konflikto nenurodę ekspertai rekomenduojami tvirtinti ekspertų grupės sudėtyje. Ekspertui deklaracijoje nurodžius galimą interesų konfliktą, gali būti rekomenduojama jį:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nušalinti nuo užduoties vykdymo ir vietoj jo atrinkti kitą ekspertą;</li> <li>– nušalinti nuo užduoties dalies, dėl kurios ekspertas deklaravo galimą interesų konfliktą, vykdymo su galimybe dalyvauti tos užduoties dalies vykdyme stebėtojo teisėmis;</li> </ul>

	<p>– nenušalinti nuo užduoties vykdymo, jeigu, KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus nuomone, deklaruotas interesų konfliktas neturės esminės įtakos užduoties vykdymui.</p>
9	<p>Sprendimą dėl konkrečios PMI metodinės veiklos vertinimo grupės (vardinės sudėties) sudarymo priima KPMPC direktorius, atsižvelgdamas į KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus rekomendacijas. KPMPC profesinio mokymo įstaigą apie jos metodinės veiklos vertinimą atliksiančios ekspertų grupės sudėtį informuoja elektroniniu paštu. PMI per 5 darbo dienas nuo pranešimo apie numatomą ekspertų grupės sudėtį gavimo dienos gali argumentuotai siūlyti pakeisti numatomos ekspertų grupės nari(-ius). KPMPC gautas pastabas svarsto ir apie priimtą sprendimą informuoja PMI. Tuo atveju, jei per PMI per 5 darbo dienas nepateikė siūlymo dėl ekspertų grupės sudėties keitimo, laikoma, kad PMI ekspertų grupės sudėčiai pritarė.</p>
9a	<p>Ekspertą nušalinus nuo užduoties vykdymo į jo vietą KPMPC konsultavimo ir informavimo skyrius turi atrinkti kitą ekspertą. Ekspertas taip pat gali būti nušalintas ekspertų grupei jau vykdant PMI veiklos vertinimo užduotį, jei paaiškėja, kad ekspertas neišsamiai deklaravo savo interesus, arba, atsiradus ar paaiškėjus interesų konfliktui, jis neinformavo KPMPC. Nuo vertinimo taip pat nušalinami ekspertai, kurie nesilaiko užduoties reikalavimų, gero elgesio ir etikos principų, savo veikla ar neveikimu diskriminuoja KPMPC.</p>

#### 4.5.4. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo ekspertų grupės vizitas profesinio mokymo įstaigoje

Ekspertų grupės vizitas PMI vykdomas *PR\_5. Ekspertų grupės vizitas profesinio mokymo įstaigoje* proceso schemoje (žr. 4.5.4. paveikslą) nustatyta tvarka:





#### 4.5.4. paveikslas. Ekspertų grupės vizitas profesinio mokymo įstaigoje

4.5.4. paveiksle pateiktos proceso schemos veiksmų eksplikacija pateikiama 7 lentelėje.

**7 lentelė.** Ekspertų grupės vizito profesinio mokymo įstaigoje (PR\_5) proceso veiksmų detalizavimas.

Veiksmo eksplikacija		
Veiksmas	1	KPMPC ne vėliau kaip prieš 5 mėnesius iki metodinės veiklos vertinimo pradžios specialioje KPMPC interneto svetainės <a href="http://www.kpmc.lt">www.kpmc.lt</a> skiltyje paskelbia PMĮ savianalizės suvestinės pateikimo ir veiklos atitikties įvertinimo terminus.
	2	Metodinės veiklos vertinimo sąlygas ir terminus su PMĮ suderina KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas. PMĮ metodinės veiklos vertinimo sąlygos ir terminai suderinami raštu.
	3	Konkrečios PMĮ metodinės veiklos vertinimą atliksianti ekspertų grupė yra sudaroma vadovaujantis PR_4. Ekspertų grupės formavimas proceso schemoje (žr. 4.5.4. paveikslą) nustatyta tvarka.
	4	KPMPC organizuoja konkrečios PMĮ metodinės veiklos vertinimą atliksiančią ekspertų grupės mokymus, kurių metu padeda ekspertų grupei

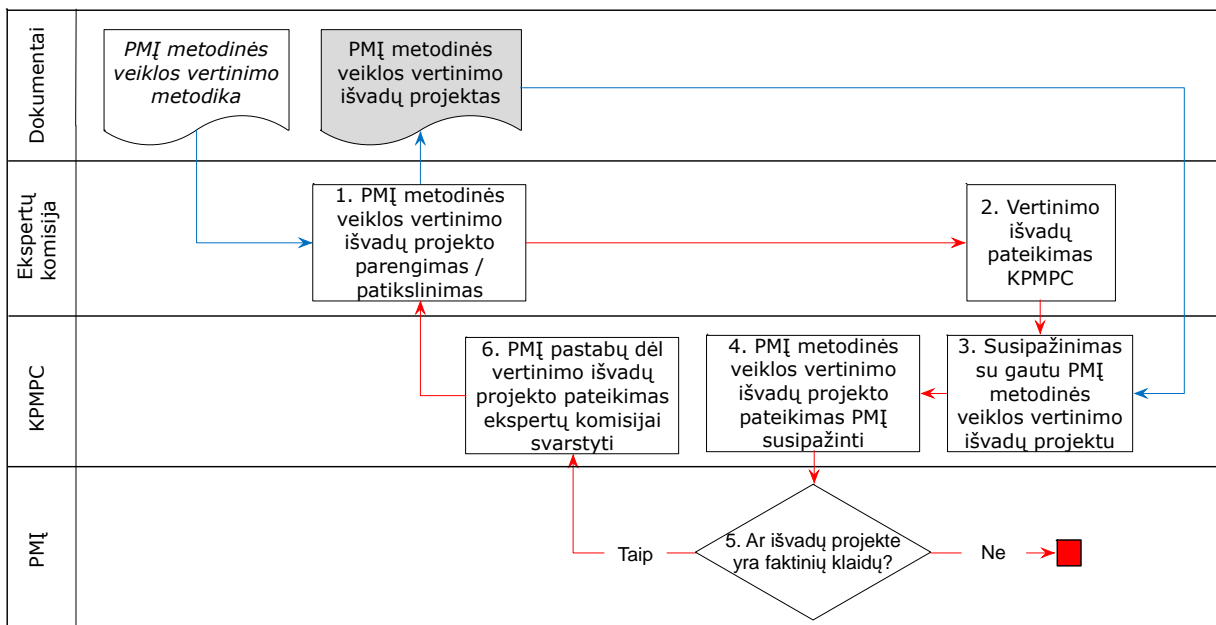
	pasirengti vertinimui (įskaitant vertinimo tikslų ir uždavinių išaiškinimą, supažindinimą su vertinimą reglamentuojančiais teisės aktais ir pan.)
5	KPMPC ekspertams pateikia planuojamos vertinti PMĮ savianalizės suvestinę ne vėliau kaip prieš 1 mėnesį iki vizito į PMĮ. Prieš vizitą į PMĮ ekspertai gali būti supažindinami su tam tikra, KPMPC disponuojama, objektyvia informacija apie planuojamos vertinti PMĮ metodinę veiklą.
6	Ekspertų grupės vizitą į PMĮ organizuoja KPMPC paskirtas vertinimo koordinatorius, kuris suderina vizito darbotvarkę su planuojama vertinti PMĮ ir ekspertų grupe.
7	Suderintą ekspertų grupės vizito datą ir darbotvarkę PMĮ paskelbia viešai savo interneto svetainėje.
8	<p>Vizito į PMĮ trukmė – 1-3 dienos. Vizito trukmę nustato KPMPC, atsižvelgdamas į PMĮ dydį ir metodinės veiklos apimtį.</p> <p>Vizito metu susitikimai vyksta su PMĮ administracija, savianalizės rengimo grupe, mokytojais, mokiniais, absolventais ir socialiniais partneriais. Vizito metu ekspertai turi atlikti PMĮ metodinių priemonių apžiūrą, susipažinti su vertinimui reikalingais dokumentais.</p> <p>Ekspertų grupės darbą organizuoja ekspertų grupės vadovas. Jis pirmininkauja ekspertų grupės posėdžiams, numato ekspertų grupės narių funkcijas, atsako už visos grupės darbo rezultatus. Ekspertų grupės darbą koordinuoja KPMPC konsultavimo ir informavimo skyriaus vedėjo paskirtas skyriaus darbuotojas.</p> <p>Atlikdami PMĮ metodinės veiklos vertinimą, ekspertai vadovaujasi šiais etikos principais:</p> <p>1) <i>objektyvumo principas</i>. Ekspertas sąžiningai siekia vertinimo tikslų ir objektyviai atlieka PMĮ metodinės veiklos vertinimą. Ekspertas, išreikšdamas savo nuomonę, formuluodamas išvadas ir priimdamas sprendimus, remiasi faktais, tikslią informaciją bei savo kompetencija.</p> <p>2) <i>nešališkumo principas</i>. Ekspertas vertinimo metu veikia nepriklausomai, neatstovauja jokios institucijos ir yra nešališkas.</p> <p>3) <i>pagarbos vertinimo dalyviams principas</i>. Vertinimo metu ekspertas elgiasi profesionaliai, mandagiai, nepiktnaudžiauja eksperto padėtimi, nenaudoja</p>

	<p>finansinio, psichologinio ar kitokio spaudimo. Vertinimo dalyvius ekspertas priima kaip gebančius atsakyti už savo veiklą, todėl įvardindamas PMĮ metodinės veiklos stiprybes ir trūkumus vengia patarimų, nurodančių, eksperto nuomone, geriausius sprendimo būdus.</p> <p>4) <i>konfidencialumo principas</i>. Visa su vertinimu susijusi informacija (posėdžiuose nagrinėjami klausimai bei kitų vertinimo dalyvių išsakomos nuomonės, savianalizės suvestinė bei papildomi vertinimui pateikti dokumentai) yra naudojama tik vertinimo tikslams ir negali būti atskleidžiama kitais tikslais.</p> <p>5) <i>bendradarbiavimo principas</i>. Dirbdamas grupėje ekspertas siekia bendrų tikslų su kitais grupės nariais, laiku atlieka jam grupėje priskirtas užduotis. Bendraudamas su PMĮ atstovais ekspertas stengiasi pagelbėti PMĮ kelti metodinės veiklos kokybės kultūrą ir siekia abipusio supratimo.</p> <p>Vizito pabaigoje ekspertų grupė aptaria vizito rezultatus grupėje ir supažindina PMĮ bendruomenę su pirminiais pastebėjimais.</p> <p>Detalesnė informacija ir reikalavimai ekspertų grupės vizito į PMĮ vykdymui turi būti pateikti <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo metodikoje</i>.</p>
--	---

**PASTABA:** pradėjus taikyti profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo modelį, pirmąjį kartą (susipažinus su pirmą kartą rengiamomis profesinio mokymo įstaigų veiklos savianalizių suvestinėmis; žr. PR\_3. Savianalizės suvestinės rengimas) ekspertų grupei rekomenduojama nuvykti į visas profesinio mokymo įstaigas. Atėjus kito planinio vizito laikui į profesinio mokymo įstaigą ekspertų grupė gali nevykti, jei KPMPC buvo priėmęs sprendimą dėl reguliaraus profesinio mokymo įstaigų duomenų teikimo ir šių duomenų analizė nerodo, jog tam tikroje įstaigoje esama kritinių metodinės veiklos aspektų ar potencialių rizikų. Tuo tarpu nustačius, jog tokių aspektų esama, atėjus planinio vizito laikui į mokyklą gali būti siunčiama visa ekspertų grupė arba tik tam tikros srities vienas ekspertas, jei KPMPC priimtų sprendimą vizito metu vertinti tik tam tikrą kritinį ar potencialiai rizikingą profesinio mokymo įstaigos metodinės veiklos aspektą.

#### 4.5.5. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų projekto parengimas

PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvadų projekto parengimas vykdomas PR\_6. *Metodinės veiklos vertinimo išvadų projekto parengimas* proceso schemoje (žr. 4.5.5. paveikslą) nustatyta tvarka:



#### 4.5.5. paveikslas. PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvadų projekto parengimas

4.5.5. paveiksle pateiktos proceso schemos veiksmų eksplikacija pateikiama 8 lentelėje.

**8 lentelė.** PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvadų projekto parengimo (PR\_6) proceso veiksmų detalizavimas

Veiksmo eksplikacija	
Veiksmas	<p>1 Rengdama PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvadas ekspertų grupė pildo <i>Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo metodikos</i> prieduose pateiktą PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvados projekto formą. Išvadose ekspertų grupė pateikia: PMĮ metodinės veiklos analizę pagal vertinamąsias sritis; apibendrinamąjį vertinimą, siūlymus ir rekomendacijas PMĮ dėl metodinės veiklos tobulinimo; apibendrinamąjį PMĮ metodinės veiklos vertinimo išvadą; rekomendacijas ir pastebėjimus profesinio mokymo politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms.</p> <p>Ekspertų grupės vertinimo išvados ir siūlymai turi būti argumentuoti,</p>

	<p>pagrįsti PMI metodinės veiklos vertinimo rezultatais, savianalizės suvestinės ir kitų PMI pateiktų dokumentų duomenimis, vizito metu surinkta informacija, kitais oficialiais šaltiniais.</p> <p>Formuluodami išvadas ekspertai turi siekti bendros nuomonės. Jeigu jos pasiekti nepavyksta, formuluotės priimamos balsų dauguma, o kitokios nuomonės, nurodžius ekspertą ir jo argumentus, pateikiamos kaip priedas prie PMI metodinės veiklos vertinimo išvadų.</p>
2	Vertinimo išvadų projektas parengiamas ir KPMPC elektroniniu paštu pateikiamas ne vėliau kaip per 1 mėnesį po vizito į PMI.
3	Su ekspertų grupės pateiktu PMI metodinės veiklos vertinimo išvadų projektu KPMPC turi susipažinti per 5 darbo dienas nuo išvadų projekto gavimo dienos.
4	Ekspertų grupės pateiktą PMI metodinės veiklos vertinimo išvadų projektą KPMPC turi elektroniniu paštu išsiųsti vertintai PMI susipažinti per 5 darbo dienas nuo išvadų projekto gavimo dienos.
5	Gavusi jos metodinės veiklos vertinimo išvadų projektą PMI turi teisę per 10 dienų nuo išvadų projekto gavimo dienos pateikti pastabų dėl išvadų projekte esančių faktinių klaidų.
6	KPMPC persiunčia PMI pastabas ekspertų grupei, kuri, išnagrinėjusi PMI pastabas, per 10 dienų patikslina PMI metodinės veiklos vertinimo išvadų projektą ir jį pakartotinai pateikia KPMPC.

#### 4.5.6. Profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų ir rekomendacijų viešas paskelbimas

KPMPC savo interneto svetainėje paskelbia sprendimą dėl PMI metodinės veiklos įvertinimo ir vertinimo išvadas per 3 darbo dienas nuo KPMPC sprendimo įsigaliojimo dienos.

PMI savo interneto svetainėje paskelbia sprendimą dėl PMI metodinės veiklos įvertinimo ir vertinimo išvadas per 5 darbo dienas nuo KPMPC sprendimo įsigaliojimo dienos ir išlaiko iki kito PMI metodinės veiklos išorinio vertinimo.

#### 4.5.7. Apeliacijų – dėl profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų – teikimas ir svarstymas

KPMPC sprendimą per 14 kalendorinių dienų nuo sprendimo gavimo PMI gali skųsti švietimo, mokslo ir sporto ministrui, o šis skundai nagrinėti sudaro komisiją. KPMPC švietimo, mokslo ir sporto ministro sudarytos komisijos reikalavimu per 5 darbo dienas nuo tokio reikalavimo gavimo komisijai turi pateikti paaiškinimus dėl PMI metodinės veiklos įvertinimo ir visus susijusius su PMI metodinės veiklos įvertinimu dokumentus arba teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas jų kopijas. PMI skundas turi būti išnagrinėtas komisijoje per 30 kalendorinių dienų nuo skundo ŠMSM gavimo.

Komisija, nagrinėdama skundą, neatlieka PMI metodinės veiklos vertinimo procedūrų, o tik nustato, ar konkrečiu atveju nebuvo pažeistas įstatymas ar kitas teisės aktas, taip pat ar KPMPC neviršijo kompetencijos.

Komisija gali priimti sprendimą PMI skundo netenkinti arba skundą tenkinti ir pavesti KPMPC per komisijos nustatytą laiką pakartotinai įvertinti PMI metodinę veiklą. Apie komisijos sprendimą ŠMSM praneša PMI ir KPMPC per 5 darbo dienas nuo komisijos sprendimo priėmimo. Jei skundas patenkinamas, KPMPC per 15 darbo dienų nuo sprendimo gavimo pradeda naują PMI metodinės veiklos vertinimą.

Detalesnė informacija apie apeliacijų teikimą ir svarstymą turi būti pateikta *Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo tvarkos apraše*.

#### 4.6. Modelio valdymas ir administravimas

##### 4.6.1. Modelio administracinė struktūra

Modelio administravimo funkcijas vykdo Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro konsultavimo ir informavimo skyrius (toliau – Skyrius). Pagrindinis Skyriaus *uždavinys* – koordinuoti modelio funkcionavimą. Vykdydamas uždavinį, Skyrius atlieka šias *funkcijas*:

- planuoja ir organizuoja profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimą šalies lygmeniu;
- inicijuoja profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimą šalies lygmeniu;
- sudaro, apmoko ir techniškai aptarnauja profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimą atliksiančią ekspertų komandą;
- konsultuoja savianalizes atliekančias profesinio mokymo įstaigas;

- vykdo modelio dalyvių ir kitų suinteresuotų modelio veiklos rezultatais institucijų ir asmenų informavimą;
- teikia Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijai rekomendacijas dėl profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo išvadų ir rekomendacijų;
- vykdo profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo vykdymo kokybės priežiūrą.

#### 4.6.2. Žmogiškieji ištekliai

Skyriaus funkcijoms vykdyti reikalingi: darbui Skyriuje – 2–3 specialistai; profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimui atlikti – 18-20 laisvai samdomų ekspertų.

Bendrasis kvalifikacinis reikalavimas specialistams: turėti ne žemesnį kaip magistro (arba jam prilyginamą) laipsnį. Specialusis kvalifikacinis reikalavimas specialistams: turėti ne mažesnę kaip 3 metų profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo patirtį.

Pagrindiniai kvalifikaciniai reikalavimai ekspertams: turėti ne žemesnį kaip magistro (arba jam prilyginamą) laipsnį; turėti ne mažesnę kaip 3 metų profesinio mokymo metodinės veiklos vertinimo patirtį; turėti profesinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemų diegimo ir valdymo patirtį.

#### 4.6.3. Teisinis reguliavimas

Modelio funkcionavimui užtikrinti būtina parengti šiuos teisės aktus:

- Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo metodiką;
- Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo tvarkos aprašą;
- Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimą atliksiančių ekspertų atrankos aprašą;
- Profesinio mokymo įstaigų metodinės veiklos vertinimo komisijos nuostatus.

#### 4.6.4. Finansavimas

Modelio funkcionavimui užtikrinti numatomas lėšų poreikis:

- Skyriaus funkcijoms vykdyti (2–3 specialistų darbo užmokestis);
- lėšos laisvai samdomų ekspertų darbo užmokesčiui;
- ekspertų komandos techninio aptarnavimo ir modelio veikimo administravimo kaštai.

## I Priedas

### I.1. Australijos atvejis

Prieš aprašant Australijos praktiką, susijusią su profesijos mokytojų veiklos kokybe ir gebėjimais, svarbu paaiškinti, kas / kokie Australijoje yra profesijos mokytojai. Šalyje profesinio mokymo ekspertai ir praktikai ilgą laiką ragino surinkti kuo tikslesnius duomenis apie dirbančius profesijos mokytojus. Ir tik 2020 m. buvo atliktas kompleksinis tyrimas<sup>10</sup>, kuriame pateikiamos išvalgos apie profesijos mokytojų ir kompetencijų vertintojų gebėjimus, įskaitant duomenis apie mokytojų turimas kvalifikacijas. Atliktame tyrime atskaitos parametru buvo darbo juridinis pagrindas (nuolatinis, terminuotas / laikinas, atsitiktinis / valandinis, pilnu etatu, dalimi etato). Tyrimas parodė, kad profesijos mokytojų ar mokinių pasiekimų vertintojų atveju: 52,6% dirbo visu etatu ir 47,4% ne visą darbo dieną; 53,5% dirbo nuolat ir 13,9% pagal sutartį arba laikinąsias pareigas o 32,6% - atsitiktinai arba pagal darbo sutartį; 93,3% turėjo IV lygmens mokymo ir vertinimo atestatą arba aukštesnio lygio kvalifikaciją; 89,4 % jų turi III lygmens ar aukštesnį sertifikatą kaip aukščiausią kvalifikaciją, susijusią su jų pramonės ar mokymo sritimi. Šių proporcijų reikšmė yra ta, kad **ne visą darbo dieną dirbantys ir atsitiktiniai mokytojai dažnai neturi galimybės naudotis tęstinio profesinio tobulėjimo galimybėmis tokiu pat lygiu kaip nuolatiniai mokytojai**. Iš dalies atrodo, kad tai yra finansavimo problema, visgi taip pat yra dėl to, kad **profesinio mokymo įstaigos terminuotai dirbančius ir atsitiktinius mokytojus laiko labiau „nuošaliais“ nei „pagrindiniai“ mokytojai, todėl jų nuolatiniam tobulinimui(-ėjimui) neskiriama dėmesio**. Tyrimas taip pat parodė, kad **ne visą darbo dieną dirbantys arba atsitiktiniai profesijos mokytojai mokymo tradiciškai nelaiko savo pagrindiniu darbu, o tai turi įtakos jų požiūriui į nuolatinį tobulėjimą**.

Keletas Australijoje vykdytų reprezentatyvių apklausų parodė, jog tiek profesinių mokyklų mokiniai, tiek profesijos mokytojai sutiko, jog geras mokytojas: yra gerai organizuotas ir pasiruošęs mokymui; turi aistrą savo mokymo temai; yra objektyvus, teisingas ir

<sup>10</sup> <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/understanding-the-australian-vocational-education-and-training-workforce>



motyvuojantis; geba duoti aiškius paaiškinimus; gali nustatyti ir patenkinti studentų poreikius; yra lankstus; turi patirties šioje srityje; ir gali motyvuoti mokinius mokyti.

Atitinkamai pagal tai Australijoje taikomos profesinių gebėjimų sistemos ir standartai yra suskirstyti į įvairias sritis ir įvairius susijusius elementus bei priemones, apimančias mokytojų metodinio darbo ir efektyvaus tęstinio mokymo(-si) dimensijas bei su jomis susijusius išmatuojamus rezultatus (*kursyvu*):

- **mokymas:** *dalykinės žinios; mokomosios praktikos įgūdžiai; pedagoginės žinios; pasiruošimas ir planavimas; vertinimas, pripažinimas ir grįžtamasis ryšys; ir mokymosi strategijos,*

- **mokytojas kaip asmuo:** *bendravimas, mąstymas, psichosocialiniai ištekliai ir požiūris, kultūrinė kompetencija, mokėjimas skaičiuoti ir raštingumas,*

- **mokytojo elgesys:** *standartų laikymasis, profesionalumas, lyderystė, pareigų vykdymas, įgaliojimų laikymasis, ir*

- **nuolatinis mokymasis:** *įgūdžiai ir specializacija, kilimas karjeros laiptais, dalyko specializacija.*

Australijos profesijos mokytojai ir kompetencijų vertintojai laikosi įgūdžių, žinių, profesionalumo ir atskaitomybės kokybės standartų, o jų glaudūs ryšiai su pramone ir nuolatinis įgūdžių tobulinimas sukuria pagrindą geriausiems mokinių rezultatams.

Australijoje, kadangi ten profesinis mokymas suprantamas, kaip tikslingas darbo rinkai reikalingų specialistų rengimas, profesijos mokytojai turi turėti “dvigubą kvalifikaciją”. Tai yra, jie turi atitikti mokymo įstaigos taikomus – profesijos mokytojų profesinių standartų<sup>11</sup> – reikalavimus profesijos mokytojui<sup>12</sup> ir ruošiamų profesionalų profesijos supratimo - pramonės išmanymo<sup>13</sup> – reikalavimus. Kiekvienas akredituotas profesijos mokytojas, siekiantis neprarasti akreditacijos<sup>14</sup>, turi vykdyti savo *pramonės išmanymo ir mokytojo profesinio tobulėjimo* įsipareigojimus<sup>15</sup>, taip pat išdirbti standartuose nustatytą kiekį profesinio mokymosi valandų. Taigi, Australijoje profesijos mokytojų nuolatinis bendravimas ir bendradarbiavimas su

---

<sup>11</sup> <https://www.legislation.gov.au/Details/F2014L01377>

<sup>12</sup> [https://www.qct.edu.au/pdf/OCT\\_AustProfStandards.pdf](https://www.qct.edu.au/pdf/OCT_AustProfStandards.pdf)

<sup>13</sup> (angl. – *industry currency*) Žinios, įgūdžiai ir patirtis, reikalingos profesinio mokymo instruktoriams ir vertintojams bei tiems, kurie rengia mokymus ir vertina prižiūrint, kad jų mokymas ir vertinimas būtų pagrįsti dabartine pramonės praktika ir atitiktų pramonės poreikius.

<sup>14</sup> Standartai reikalauja, kad profesijos mokytojai ir kompetencijų vertintojai nuolat tobulintųsi profesinio mokymo srityje ir gerai išmanytų tą šalies ūkio sritį, kurios specialistus jie moko.

<sup>15</sup> Ne mažiau kaip 100 profesinės kvalifikacijos tobulinimo valandų per penkis metus.

atitinkamos ūkio šakos atstovais yra ne mažiau svarbus nei metodinis darbas su kolegomis, profesijos mokytojais. Visuotinai pripažįstama, kad nuolatinis kontaktas su ūkio šakos atstovais yra itin imlus laikui ir reikalaujantis profesinio mokymo įstaigos vadovų supratingumo bei – taip pat finansinės – paramos. Todėl profesinėms mokykloms, kuriose dirba *dvigubos kvalifikacijos* profesijos mokytojai, yra labai didelis iššūkis užtikrinti tokį profesijos mokytojo darbo (pamokų) grafiką<sup>16</sup> kuris leistų mokytojams ir tobulėti profesinio mokymo srityje, ir išlaikyti *pramonės išmanymą*. Atvejais, kai šalies ūkio sektorius yra labai dinamiškas, iškyla klausimai, pavyzdžiui, kiek laiko reikia profesijos mokytojui, kad jis nuolat disponuotų naujausiomis žiniomis apie atitinkamame ūkio sektoriuje naudojamas naujausias technologijas, taikomas technikas / gamybinius procesus, procesų valdymo sistemas, gaminamus produktus ar kitus ūkio sektoriaus aspektus. Visgi mokykloms itin svarbu, kad profesijos mokytojai išlaikytų *dvigubą kvalifikaciją* ir atitiktų visus reikalavimus, todėl profesijos mokytojams – taip pat finansinės – paramos teikimas yra vienas aukščiausių kiekvienos mokymo įstaigos prioritetų. Profesijos mokytojų kvalifikacijos išlaikymu yra suinteresuoti ir šalies ūkio sektoriai, todėl jie pripažįsta šį mokykloms tenkantį iššūkį ir joms – ar tiesiogiai profesijos mokytojams – teikia reikiama paramą.

Australijoje taikomas “daugiadalykinių” komandų kūrimas / steigimas yra būdas palengvinti profesijos mokytojų mokymo įgūdžių ir žinių bei profesinio mokymo kokybės bei nuolatinio tobulėjimo užtikrinimą. Mišrios komandos, kai profesijos mokytojai, pramonės ekspertai ir profesinio mokymo instruktoriai ir (arba) kompetencijų vertintojai netik bendradarbiauja, bet ir kartu veda mokymus, gali suteikti reikšmingos naudos mokiniams, turint pagrindinį tikslą – suteikti pagrindą, kuris paruoštų jaunas žmones darbo pasauliui. Australijoje 2019 m. patvirtinta Alice Springs (Mparntwe) švietimo deklaracija<sup>17</sup> įpareigojo visas Australijos vyriausybes kurti partnerystes, kurios remtų besimokančiųjų pažangą švietimo sistemoje. Šiose partnerystėse pramonė turi atlikti esminį vaidmenį padedant profesinėms mokykloms tai pasiekti.

---

<sup>16</sup> Pavyzdžiui Taminmin koledžo ( <https://www.taminmin.nt.edu.au> ) profesijos mokytojai dvylika savaitių per metus dirba jų dalykinę specializaciją atitinkančiose įmonėse. Mokymo savaitės taip pat sudarytos taip, kad profesijos mokytojams būtų suteikta laiko išlaikyti *pramonės supratimą*. Profesijos mokytojai taip pat inicijuoja ir vykdo projektus savo mokykloje, tokiu būdu užtikrindami, kad ir mokykla neatsilieka nuo ūkio aktualijų.

<sup>17</sup> <https://www.dese.gov.au/alice-springs-mparntwe-education-declaration/resources/alice-springs-mparntwe-education-declaration>

## I.2. Nyderlandų atvejis

Vidurinis profesinis mokymas Nyderlandų švietimo sistemoje užima pagrindinę vietą. Tai antras pagal dydį švietimo sektorius, kuriame daug mokinių yra ruošiami daugeliui profesijų. Nyderlandų vidurinio profesinio mokymo kolegijų mokytojų komandos yra atsakingos už mokymo kokybę. Siekdami išlaikyti ar net padidinti profesinio mokymo paslaugų kokybę, Nyderlanduose profesijos mokytojai dirba kurdami, perkurdami ir diegdami profesijos mokymo naujoves. Pastarųjų kūrimas yra sudėtingas uždavinys, reikalaujantis, kad profesijos mokytojai bendradarbiautų ir mokytųsi komandoje, susitardami, kaip sukurti ir įdiegti naujoves. Šis susitarimas reikalingas norint suformuluoti konkrečius veiksmus, kurių turi imtis mokytojų komandos, siekdamos sukurti kokybiškas inovacijas. Tačiau profesijos mokytojų komandose įsitraukimas į komandinį mokymąsi ne visada yra savaime sklandus, nes mokytojai dažniausiai yra užsiėmę individualiomis mokymo pareigomis ir todėl jiems sudėtinga priprasti prie intensyvaus bendradarbiavimo su kitais mokytojais. Mokymasis komandoje Nyderlanduose apibrėžiamas kaip kolektyvinis mokytojų įsitraukimas į procesus, kurie prisideda prie vieningo supratimo apie tam tikrus dalykus kūrimo ir palaikymo, tokiu būdu padidinant komandinio darbo veiksmingumą. Tai reiškia, kad, įsitraukdami į komandinį mokymąsi, mokytojai gali pasiekti bendrą supratimą apie tai, kuriuos profesinio mokymo paslaugų teikimo aspektus reikia tobulinti ir kokių veiksmų reikia imtis, kad šie patobulinimai būtų įgyvendinti bei naudingi.

Visgi ir Nyderlanduose yra aišku, kad profesijos mokytojų bendradarbiavimas ir komandinis darbas jų tarpe nėra savaime suprantamas ir galintis vykti be nuolatinio skatinimo ar palaikymo. Taip yra dėl skirtingo profesijos mokytojų pasirėngimo lygio, jų dalykinio išmanymo skirtumų, užimtumo, galiausiai – amžiaus. Dėl šios priežasties Nyderlanduose profesijos mokytojų komandinis darbas yra skatinamas ir koordinuojamas taikant žmogiškųjų išteklių valdymo metodikas ir priemones. Profesijos mokytojų darbas komandoje Nyderlanduose laikomas specifine mokymosi darbo vietoje forma, pasireiškiančia per komandos narių sąveiką. Išskiriamos trys mokymosi darbo vietoje formos: 1) atsitiktinis, netyčinis ir savaiminis mokymasis, atsirandantis kaip šalutinis darbo poveikis, 2) sąmoningas, tačiau neformalus mokymasis (pvz., kuravimas, specialiųjų įgūdžių ir priemonių praktikavimas) ir 3) formalus mokymas darbo vietoje ir ne darbo vietoje.

Profesijos mokytojų bendradarbiavimas Nyderlanduose istoriškai neturi gilių šaknų, tačiau profesinės mokyklos dabar skatina komandinį darbą, kad mokytojai galėtų kurti naujas

idėjas, būti novatoriškesni ir aptarti didaktiką – visa tai reikalinga kompetencijomis grindžiamo ugdymo įgyvendinimui ir plėtojimui. Nyderlanduose taikoma į komandą orientuota žmogiškųjų išteklių praktika vaidina lemiamą vaidmenį skatinant tokį bendradarbiavimą, nes yra teigiamai susijusi su emociniu mokytojų komandos įsipareigojimu ir jų įsitraukimu į informacijos apdorojimą. Skatindama mokytojus daugiau dėmesio skirti mokytojų tarpusavio bendradarbiavimui ir įsitraukti į informacijos apdorojimą, į komandą orientuota žmogiškųjų išteklių praktika taip pat turi įtakos komandos rezultatams naujovių ir efektyvumo požiūriu.

Norint pamatyti ryšį tarp Nyderlandų profesinio mokymo įstaigose taikomo į komandą orientuoto žmogiškųjų išteklių valdymo ir mokymosi komandoje, pirmiausia reikia suprasti, kurios praktikos yra laikomos į komandą orientuotomis žmogiškųjų išteklių praktikomis (turinys), o po to, kaip ši žmogiškųjų išteklių praktika gali paveikti komandos mokymąsi. Į komandą orientuotų žmogiškųjų išteklių valdymo praktikų turinys aprašomas remiantis Gebėjimų-Motyvacijos-Galimybių (AMO) modeliu<sup>18</sup>, kuris teigia, kad organizacijos veiklai geriausiai padeda žmogiškųjų išteklių valdymo sistema, kuri prisideda prie darbuotojų veiklos, didindama jų gebėjimus (A), kurdama motyvacines paskatas (M) ir suteikdama galimybes atlikti veiklą (O). Kalbant apie į komandą orientuoto žmogiškųjų išteklių valdymo turinį, tai reiškia, kad žmogiškųjų išteklių praktika turėtų būti nukreipta į komandos veiklos tobulinimą, investuojant į komandos gebėjimus, motyvaciją ir galimybes. Nyderlandų profesinio mokymo įstaigose yra išskiriamos keturios žmogiškųjų išteklių praktikos, kurios yra susietos su profesijos mokytojų mokymusi komandoje ir (arba) komandos veikla, tai yra įdarbinimo<sup>19</sup>, komandos ugdymo<sup>20</sup>, komandos vertinimo<sup>21</sup> ir komandinio darbo palengvinimo<sup>22</sup> praktika.

Nyderlandų profesinio mokymo įstaigos, kurios taiko į komandą orientuotas žmogiškųjų išteklių valdymo sistemas, suvokia, koks svarbus vaidmuo šiame procese tenka *tiesioginiams vadovams / komandų lyderiams*. Dažniausiai būtent komandų lyderiai pateikia aiškias komandos darbo kryptis profesijos mokytojams – komandos nariams, nurodydami jų

---

18

[https://www.researchgate.net/publication/333405972\\_Ability\\_Motivation\\_and\\_Opportunity\\_theory\\_a\\_formula\\_for\\_employee\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/333405972_Ability_Motivation_and_Opportunity_theory_a_formula_for_employee_performance)

<sup>19</sup> Nauji komandos nariai įdarbinami ne tik atsižvelgiant į jų patirtį, bet ir į bendravimo įgūdžius bei norą ir gebėjimą bendradarbiauti.

<sup>20</sup> Komandos tobulinimas yra skirtas komandos mokymosi poreikiams, kad komandos galėtų profesionalizuotis joms aktualiomis temomis, pavyzdžiui, dėl specifinių turinio žinių ir įgūdžių, arba tobulinant komandinį darbą ir komandinius procesus.

<sup>21</sup> Komanda ir komandos nariai vertinami atsižvelgiant į jų kolektyvinį darbą ir indėlį siekiant komandos tikslų, kad jie suprastų, ko iš jų tikimasi ir kad kiekvieno komandos nario įsitraukimas yra vertinamas.

<sup>22</sup> Komandos nariams padedama bendradarbiauti, kad jie galėtų aptarti komandos užduotis ir komandos veiklą, taip pat dirbti su švietimo naujovėmis ir problemomis.

bendradarbiavimo tikslą ir skatindami bendradarbiavimą bei gilesnį įsitraukimą į komandinį mokymąsi. Ilgainiui pastebėta, kad komandos vadovai gali paskatinti mokymąsi komandoje įtraukdami profesijos mokytojus į sprendimų priėmimo procesus, kadangi dalyvavimas priimančiais sprendimais ne tik didina mokytojų priklausymo tikrai komandai jausmą, bet ir verčia juos elgtis taip, kaip būtų naudingiau komandai (t. y. komandos nario iniciatyvumas).

### I.3. Suomijos atvejis

Suomija nuolat buvo viena sėkmingiausių šalių pasaulinio švietimo reitinguose. Jos labai kompetentingi ir motyvuoti mokytojai laikomi kertiniu Suomijos švietimo sistemos akmeniu. EBPO duomenimis, Suomijos mokytojai daugeliu atžvilgių yra vieni geriausių pasaulyje, įskaitant išsilavinimą, mokymo planavimo savarankiškumą ir autonomiją.

Suomijos profesijos mokytojai dažnai bendradarbiauja komandose. Bendras arba komandinis mokymas yra dažniausiai naudojami metodai, o kartais skirtingų klasių mokiniai gali būti mokomi kartu. Mokytojai taip pat dažnai planuoja daugiadisciplines savaites kaip grupę, kurioje jie turi galimybę dalytis idėjomis ir mintimis bei racionalizuoti kitų nuomones ir perspektyvas. Bendravimas su tėvais yra neatsiejama mokytojo profesijos dalis, o skaitmeniniai sprendimai ir įrankiai leidžia efektyviau skleisti informaciją. Mokytojai kas savaitę dirba su kelių profesionalų komanda kartu su mokyklų socialiniais darbuotojais ir specialiojo ugdymo mokytojais, siekdami gerinti mokinių savijautą. Empatija ir pokalbiai su mokiniais yra svarbūs, taip pat ir visame kitame bendravime.

Suomijos profesijos mokytojų bendradarbiavimas yra pagrįstas trimis pagrindiniais mokytojų bendradarbiavimo būdais: *dalijimusi informacija ir žiniomis, planavimu ir problemų sprendimu*. Suomijos švietimo sistemos stebėsenos duomenų ataskaita<sup>23</sup> rodo, jog šalyje visi mokytojai teigia palaikantys ryšius (silpnus arba stiprius) su kitu savo mokyklos mokytoju<sup>24</sup>, kad galėtų dalytis informacija ir spręsti problemas. 95% mokytojų teigia turintys silpnus, o 68% tvirtus planavimo ryšius su kitu savo mokyklos mokytoju. Šiuos duomenis sutvirtina kokybiniai atsakymai, kuriuose dauguma (57 %) mokytojų teigė turintys stiprius visų trijų tipų bendradarbiavimo ryšius su kitais savo mokyklos mokytojais.

---

<sup>23</sup> [https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-finland\\_en.pdf](https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-finland_en.pdf)

<sup>24</sup> Suomijos profesijos mokytojai gauna tam tikrą papildomą kompensaciją, pridedamą prie jų atlyginimo už bendradarbiavimą su kolegomis tris valandas per savaitę po įprastos darbo valandų.

Tiek intensyvus mokytojų bendradarbiavimas Suomijoje įmanomas, nes mokytojo mokymo krūvis yra santykinai mažas – mokytojai kasdien veda ne daugiau šešių 45 minučių trukmės pamokų. Be to, po kiekvienos 45 minučių pamokos yra 15 minučių pertrauka, kurią mokiniai paprastai praleidžia lauke. Tuo laiku, daugelis mokytojų ilsisi jiems skirtose erdvėse arba susitinka su kolegomis. Mokytojai Suomijoje džiaugiasi tuo, ką daro. 2012 m. atliktame nacionaliniame pasitenkinimo darbu tyrime mokytojai buvo labiausiai patenkinta profesinė grupė iš visų, po jų rikiuojasi žemės ūkio darbuotojai, elektrikai ir viešojo sektoriaus valstybės tarnautojai<sup>25</sup>. Mokytojai teigė, kad svarbiausias jų darbo aspektas buvo laisvė reikšti save ir jausmas, kad jie gali daryti įtaką mokinių gyvenimui. Daugelis Suomijos lankytojų stebisi, kad neranda itin interaktyvaus ir įdomaus „jėgos mokymo“ ar pagrindinių žinių ir įgūdžių „kalimo“. Tai, ką jie randa, yra visiškai priešingai. Daugumoje mokyklų vyrauja gana laisva atmosfera ir neformalus mokytojų ir mokinių santykiai. Suomijoje mokytojai save suvokia kaip profesionalus, turinčius ir pareigą, ir atsakomybę planuoti, įgyvendinti ir vertinti savo darbo rezultatus. Apskritai, Suomijos mokyklos turi daug savarankiškumo rengdamos mokymo programas, sudarydamos mokyklų tvarkaraščius, nustatydamos savo mokymosi standartus ir vertindamos mokinių pažangą, nes mokytojai puikiai išmano šiuos dalykus.

Suomijoje dažnos mokyklos direktorius pasakytų, kad komandinis darbas yra pagrindinis principas visoje mokykloje, ir kad vienišiams mokykloje nėra vietos. Dauguma Suomijos mokyklų direktorių, be vadovaujančio vaidmens, pasirenka ir mokyti. Tai padeda užmegzti pasitikėjimu pagrįstus profesinius santykius ir bendrauti tarp mokytojų ir direktoriaus. Daugelis direktorių laiko save pedagoginio personalo dalimi, o ne administratoriumi, ir dauguma priklauso tai pačiai profesinei sąjungai kaip ir mokytojai.

Darytina prielaida, kad Suomijos profesijos mokytojų bendradarbiavimo ir – tokiu būdu – nuolatinio koliaželau tobulinimosi paskatos yra „užprogramuojamos“ mokytojų rengimo procese. Keturi mokytojų rengimo aspektai Suomijoje jį išskiria nuo kitų pasaulio šalių mokytojų rengimo ir leidžia Suomijos mokytojams būti savo profesijos lyderiais.

**Pirma**, sąlyginai sunkiai studijuojant ir taikant griežtą atranką bei griežtus pasiekimų vertinimo mechanizmus įgyjamas aukštojo mokslo laipsnis ir bent penkerių metų nuolatinės studijos yra mokytojo profesijos Suomijoje pagrindas. Mokytojai yra labai gerbiami kaip

<sup>25</sup> <https://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/2639-survey-employee-satisfaction-highest-in-schools.html> (EPSI 2012, <https://www.epsi-rating.com> )

profesionalai, nes jų pagrindinis išsilavinimas ir parengimas lyginamas su kitų specialistų – gydytojų, teisininkų, architektų ir inžinierių – išsilavinimu.

**Antra**, mokytojų rengimas Suomijoje sistemingai integruoja mokslinio ugdymo žinias, pedagoginio turinio žinias ir praktiką, kad mokytojai galėtų tobulinti savo pedagoginį mąstymą, įrodymais pagrįstą sprendimų priėmimą ir įsitraukimą į profesinę pedagogų bendruomenę. Suomijos mokytojų žinios apie mokslinius tyrimus yra neatsiejama nuo jų klasėje priimamų sprendimų.

**Trečia**, mokytojų rengimas Suomijos universitetuose turi savo skyrių, suteikiantį jam tokį patį statusą kaip ir visi kiti padaliniai. Suomijos universitetų apžvalgose ir vertinimuose jis traktuojamas taip pat, kaip ir kiti padaliniai. Tai garantuoja, kad studentai turės prieigą prie griežtos akademinės aplinkos.

**Ketvirta**, visi universitetai, rengiantys mokytojus Suomijoje, turi praktinio mokymo mokyklą, panašią į universitetines mokymo ligonines (rezidentūrą), kurios yra medicinos išsilavinimo dalis. Studentai atlieka praktinį mokymą šiose mokyklose stebėdami dėstytojus, kurie turi aukštesnio lygio išsilavinimą. Studentai paprastai praleidžia apie 10–15 procentų savo studijų laiko stebėdami ir praktikuodami mokymą.

Suomijos švietimo sistemos reformatoriai ilgus metus siekė, kad mokytojams būtų sudarytos sąlygos mokytis aplinkoje, kuri suteikia jiems galimybę daryti viską, ką gali. Kai mokytojai gali labiau kontroliuoti mokymo programos sudarymą, mokymo metodus ir mokinių vertinimą, jie yra labiau įkvėpti dėstyti nei tada, kai yra spaudžiami vykdyti nustatytas programas ir turi paklusti išoriniams standartizuotiems testams, kurie lemia pažangą. Suomijoje taip pat pripažįstama, kad mokytojas yra sudėtinga profesija, kuriai reikalingas aukštas akademinis išsilavinimas (ne žemesnis nei magistro lygmuo!), gilus dalyko išmanymas, taip pat tam tikros asmeninės savybės bei vertybių sistema, kurioje pagrindas yra nuolatinis savęs tobulinimas, kuo kokybiškesnis darbas ir atsakomybės už savo darbo rezultatus suvokimas. Skirtingai nei daugumoje pasaulio šalių, Suomijoje mokytoju negali tapti / būti beveik kiekvienas<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Į šias penkerių metų magistrantūros studijų programas priimamas tik maždaug 1 iš 10 stojančiųjų.

## I.4. Kanados (Ontarijo provincija) atvejis

Per pastaruosius 10 metų Kanados Ontarijo provincijoje<sup>27</sup> buvo sistemingai stengiamasi kurti bendradarbiaujančias mokytojų bendruomenes, kurios ilgainiui tapo pagrindiniu mokymo įstaigų reformos veiksmu. Nepaisant nuolatinio šių bendruomenių skatinimo, mokytojų bendruomenių tvarumas išlieka iššūkiu. Ontarijuje suprantama, kad mokytojų bendradarbiavimas yra sudėtingas procesas, todėl visuotinai sutariama, kad jis turi būti neformalus ir nestructūrizuotas, nes formalių bendradarbiavimo struktūrų primetimas gali sukelti bendradarbiavimą imitavimą. Ontarijuje mokytojų bendradarbiavimas yra sutelktas į mokymo praktikos kūrimą, planavimą ir vertinimą, siekiant patenkinti mokinių / studentų poreikius. Itin svarbu tai, kad pripažįstama, jog mokytojų bendradarbiavimas palaiko mokyklų kultūrą, mokymo ir mokymosi tobulinimą, mokytojų praktikos keitimą, taip pat mokyklinių ir į politiką nukreiptų reformų įgyvendinimą.

Ontarijo mokytojų bendradarbiavimo patirtis rodo, kad mokytojų bendradarbiavimas prisideda prie mokyklų kultūros, nes (a) palaiko kolegiškus santykius, (b) skatina tikrą, praktika pagrįstą dialogą ir problemų sprendimą, (c) skatina profesinį pasitikėjimą ir rizikos prisiėmimą, (d) remia kolegų pasiekimus / darbo rezultatus, (e) didina mokytojų autoritetą valdant mokyklas ir (f) padeda sutelkti dėmesį į mokinių ir mokyklų poreikių įvairovę. Tuo tarpu kliūtys mokytojų bendradarbiavimui mokyklose yra: a) kaupiamųjų reformų poveikis, b) nepakankamas laikas kolegialiam bendradarbiavimui palaikyti, c) pusiausvyros tarp praktikos klasėje ir kolegialaus bendradarbiavimo trūkumas rengiant mokytojų tvarkaraščius, d) konkuruojančios mokytojų ir mokytojų grupių subkultūros ir (e) pastangos kuo daugiau mokytojų įtraukti bendradarbiavimą su savo kolegomis.

Ontarijuje ilgainiui tapo akivaizdu, kad mokyklos vadovybė turi didelę įtaką tam, kaip vystoma ir palaikoma mokytojų bendradarbiavimo kultūra. Būtent mokyklų direktoriai nustato kolegų bendradarbiavimo sistemą, (a) formuodami tarpasmeninę dinamiką ir galios santykius, (b) leisdami mokytojams kurti savo grupes ir normas, skatinančias kolegų pasitikėjimą ir dalijimąsi, ir tokiu būdu tvarų bendradarbiavimą paversdami įprasta mokytojų praktikos dalimi.

Ontarijuje atliekamos apklausos rodo, jog nedaugelis pedagogų nori grįžti į tuos laikus, kai dirbo vieni ir mažai bendravo su kolegomis. Anot jų, dirbdami izoliuotai, mokytojai neturi kolegų, kurie (a) teiktų profesionalią ir emocinę pagalbą sprendžiant sudėtingas problemas ir

---

<sup>27</sup> <https://www.britannica.com/place/Ontario-province>



ugdant specialių poreikių turinčius mokinius, (b) įkvėptų idėjų ar pasiūlytų išteklių, (c) galėtų padėti arba patartų, kai to reikia. Visi supranta, kad mokytojas negali būti vienišas, todėl reikia “praverti savo klasės duris”, nes tiek tiesiogine, tiek metaforiškai, už jų mokytojai turi galimybę (a) užmegzti svarbius kolegiškus santykius, (b) sukurti pasitikėjimą, (c) gauti paramą, kurią gali suteikti tik supratingas kolega, ir (d) papildyti savo mokymo praktiką naujoviškomis idėjomis iš savo kolegų.

2015 metais Ontarijuje buvo atliktas reprezentatyvus tyrimas<sup>28</sup>, kurio tikslas buvo iširti, kaip mokytojų tapatybės normos yra susijusios su mokytojų bendradarbiavimu Ontarijo mokymo įstaigose. Taikant kiekybinius tyrimo metodus<sup>29</sup>, duomenys parodė dvi mokytojų tapatybės normų grupes. *Inovacijų, tarpusavio priklausomybės ir bendradarbiavimo* normų klasteris rodė teigiamas koreliacijas su bendradarbiavimu, o *konservatyvumo, individualizmo ir konkurencijos* normų klasteris – neigiamą koreliaciją su bendradarbiavimu<sup>30</sup>. Abi normų grupės taip pat koreliavo viena su kita<sup>31</sup>. Duomenys parodė, kad mokytojai labai vertina bendradarbiavimą kaip mokymo praktikos dalį, tačiau ne visada tai patyrė savo mokykloje. Be to, tyrimo duomenys įrodė, kad atvejais, kai mokyklų kultūrose yra laikomasi konservatyvumo, individualizmo ir konkurencijos normų, mokytojų bendradarbiavimas nėra tvarus.

28

[https://dr.library.brocku.ca/bitstream/handle/10464/6191/Brock\\_Weston\\_%20Deborah\\_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://dr.library.brocku.ca/bitstream/handle/10464/6191/Brock_Weston_%20Deborah_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

<sup>29</sup> Siekiant patikrinti mokytojų tapatybės normų ir bendradarbiavimo ryšius, pirmoji ir antroji hipotezės buvo išdėstytos taip: (a) „mokytojo tapatybės normos koreliuoja su mokytojų bendradarbiavimu“ ir (b) „mokytojo tapatybės normos koreliuoja viena su kita“. Kiekvienai hipotezei patikrinti buvo atliktos Pearsono koreliacijos (<https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/pearson-correlation>). Siekiant patikrinti hipotezę, „mokytojo tapatybės normos koreliuoja su mokytojų bendradarbiavimu“, buvo atlikta Pearsono koreliacija su teiginiais, matuojančiais faktinį ir pageidaujama bendradarbiavimą bei interesų normas. Siekiant palyginti šias normas su faktinio ir pageidaujamo bendradarbiavimo lygiais, teiginiai, matuojantys konservatyvumą, individualizmą, tarpusavio priklausomybę, konkurenciją ir bendradarbiavimą, buvo sujungti į vieną balą kaip kiekvienos dominančios normos vidurkį.

<sup>30</sup> Apibendrinant galima pasakyti, kad analizė davė dvi koreliacines mokytojų tapatybės normų grupes, kurių vienas klasteris su mokytojų bendradarbiavimu koreliuoja teigiamai, o kitas - neigiamai. Tiksliau, **tarpusavio priklausomybė ir bendradarbiavimas teigiamai koreliuoja su tikruoju ir pageidaujamu bendradarbiavimu, o inovacijos teigiamai koreliuoja su norimu bendradarbiavimu, bet ne su tikru bendradarbiavimu. Priešingai, individualizmas ir konkurencija neigiamai koreliuoja su tikruoju ir pageidaujamu bendradarbiavimu, o konservatyvumas neigiamai koreliuoja su norimu bendradarbiavimu, bet ne su tikru bendradarbiavimu.** Pasitvirtino hipotezė, kad **tarpusavio priklausomybė, bendradarbiavimas, individualizmas ir konkurencija koreliuoja su realiu ir norimu bendradarbiavimu.** Tuo tarpu hipotezė, kad novatoriškumas ir konservatyvumas koreliuoja su mokytojų bendradarbiavimu, pasitvirtino norimo, bet nepasitvirtino realaus bendradarbiavimo atveju.

<sup>31</sup> Rezultatai parodė, kad tyrimo dalyvių praktikoje, **didėjant konservatyvumui, individualizmui ir (arba) konkurencijai, mažėjo naujovės, tarpusavio priklausomybė ir (arba) bendradarbiavimas.**

## I.5. Prancūzijos atvejis

Mokytojo darbas Prancūzijoje tradiciškai siejamas su pedagogine laisve, kuri šalyje yra įtvirtinta kaip šios profesijos intelektualinio ir visuomeninio autoriteto garantija. Tyrimai apie lūkesčius darbo vietoje parodė, kad mokytojų prioritetai – mažėjančia tvarka – yra *savarankiškumas, naudingumas, pripažinimas ir uždarbis*. Daugelis Prancūzijos mokytojų kasdienį bendradarbiavimą su kolegomis anksčiau traktavo kaip suvaržymą ar net grėsmę, o ne galimybę. Tačiau šis „individualistinis“ modelis pasiekė savo ribas, kai vis dažniau buvo susiduriama su išaugusiais mokytojo profesijos sunkumais. Ilgainiui mokytojai suprato, kad konkrečias problemas reikia viešinti, o bendradarbiavimas su kolegomis šių problemų sprendimus paverčia kolektyviniu iššūkiu.

Šiandien Prancūzijoje dauguma mokytojų į „profesinius kolektyvus“ įsitraukia ir juose dalyvauja spontaniškai: keičiasi mokymo žiniomis, asmeninėmis patirtimis ir kartu kuria naujas priemones / metodus / taktikas. Visgi pripažįstama, kad tokia bendradarbiavimo praktika pateisina tiesioginius lūkesčius, tačiau jos nepakanka mokytojo profesiniam tobulėjimui. Paprastai tariant, žemo intensyvumo bendradarbiavimas (pvz., turinys, pažanga, mokymo programa, vertinimas) yra dažnesnis nei intensyvus bendradarbiavimas (pvz., diskusijos apie mokymo metodus, abipusiai stebėjimai, darbo būdų nagrinėjimas, kritinės analizės). Tai yra, dažnam „mokytojų kambary“ vykstanti savitarpio pagalba retai kada priveda prie nuodugnios mokymo praktikos poveikio mokinių mokymuisi analizės. Neformalus mokytojų tarpusavio patirties palyginimas ir priešprieša yra tai, kas išprovokuoja mokytojus tobulinti savo darbą, visgi yra aišku kad kolektyvinėms mokytojų diskusijoms negali būti spontaniškos / improvizuotos – joms reikia organizuotumo ir vadovavimo.

Todėl pastaraisiais metais kiekvienoje Prancūzijos mokykloje didelis dėmesys skiriamas bendram mokytojų darbui, suprantant kad konkretaus mokytojo praktika turi „peržengti jo klasės ribas“. Prancūzijos mokyklose mokytojams keliami ir detalizuojami kolegialaus darbo tikslai (planavimas, tyrinėjimas, pagalba, vertinimas ir komandinis darbas), tačiau jų bendradarbiavimo veiklai nėra specialiai skirto laiko ir būdo – ši veikla nėra reglamentuota. Prancūzijos mokyklų vadovai sutaria, kad mokytojų bendradarbiavimas gali tapti realia profesinio tobulėjimo galimybe. Tam reikia lankstesnio mokytojų darbo grafiko, galimybės dalyvauti bendrose stebėjimo ar bendrose mokymosi sesijose, probleminėms

praktikoms ir situacijoms tirti skirtų vietų ir laiko, mokytojų veiklos įrašų (nuotraukų, vaizdo įrašų, mokinių darbų) naudojimo ir sąlygų komandiniam (angl. *peer-tutoring*) mokymui(-si).

Konkrečiau mokytojo mokymo praktikos vertimas ne individualia, Prancūzijoje vykdomas apdairiai, suprantant, kad skirtingi konkrečių mokytojų darbo aspektai (santykiai su mokiniais, pedagoginiai požiūriai ir kt.) kyla tiek iš istoriškai sukonstruotų mokymo taisyklių ir profesinio stiliaus, tiek iš asmeninio mokytojo būdo. Todėl yra ugdomas mokytojų gebėjimas kolegų darbą suvokti be asmeniškumo ir kolegos darbo subjektyvaus vertinimo, siekiant formalizuoti bendras problemas ir profesines dilemas, tokiu būdu kuriant paskatas geriau suprasti ir tobulinti – jei reikia – savo mokymą. Pastarasis sprendimas visais atvejais negali būti imperatyvus, todėl Prancūzijos mokyklose yra taikoma geranoriškumą skatinanti sistema.

Šiandien Prancūzijoje visiems švietimo sistemos dalyviams yra aišku, kad mokytojų bendradarbiavimas ne tik suteikia mokytojams galimybę tobulėti – tai taip pat suteikia galimybę panaudoti savo patirtį tobulinant mokyklą. Prancūzijoje jau yra neginčijama, kad darbas komandose ir komandinis įsipareigojimas didina mokytojų asmeninio efektyvumo jausmą bei daro didelę įtaką mokinių akademiniais rezultatais, o kolektyvinės mokytojų komandos kompetencijos turi didesnę poveikį visai mokyklai nei mokytojų individualių kompetencijų suma.

Pagrindinė Prancūzijos mokymo įstaigų vadovų išmokta pamoka yra tai, kad mokytojų bendradarbiavimas negali būti nulemtas “iš viršaus į apačią”, o paskirstyta lyderystė yra esminė sąlyga, kad kolektyvinis darbas mokykloje vyktų sklandžiai. Kad vyktų mokytojų bendradarbiavimas ir individualus bei grupinis tęstinis mokytojų mokymasis, mokymo įstaigoje turi būti:

- sukurtos sąlygos mokytojų bendram darbui (lankstus tvarkaraštis, erdvės, geranoriškumu grįsta valdymo sistema);
- mokytojų instruktoriai, administratoriai ir švietimo patarėjai, kurie yra susipažinę su naujausiais tyrimais ir gali moderuoti mokytojų bendradarbiavimo veiklą bei optimizuoti mokytojų potencialą;
- puoselėjami puikūs mokytojų tarpasmeniniai santykiai;
- vengiama konkrečių mokytojų dominavimo, primetinėjant savo individualias patirtis;
- skatinamas mokytojų ir jų komandų gebėjimas efektyviai organizuoti savo veiklą.

## II PRIEDAS. Profesinio mokymo metodinės veiklos savianalizės atlikimo e-formos / klausimynai

<b>Profesinio mokymo įstaigos pavadinimas:</b>									
<b>Analizuojamas profesinio mokymo įstaigos metodinės veiklos laikotarpis:</b>									
<b>Profesinio mokymo įstaigos metodinės veiklos savianalizę atlikusios grupės atstovo kontaktinė informacija:</b>		<b>Vardas, pavardė:</b>							
		<b>Pareigos PMĮ:</b>							
		<b>Telefono Nr.</b>							
		<b>El. paštas:</b>							
<b>Profesinio mokymo įstaigos metodinės veiklos savianalizės atlikimo data / terminas:</b>									
<p>Šioje profesinio mokymo metodinės veiklos savianalizės formoje yra pateikiami metodinės veiklos vertinimo rodikliai. Prašome kiekvieną iš rodiklių įvertinti, vertinimo skalėje nuo 1 iki 10 pažymint tam tikro rodiklio vertinimo balą, vadovaujantis šia vertinimo metodika:</p> <p><b>Nepatenkinamas PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 balas – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį nėra vykdoma</li> <li>• 2 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį parametą vertintina labai blogai</li> <li>• 3 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį parametą vertintina blogai</li> </ul> <p><b>Patenkinamas PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina silpnai</li> <li>• 5 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina pakankamai patenkinamai</li> </ul> <p><b>Geras PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina patenkinamai</li> <li>• 7 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina pakankamai gerai</li> <li>• 8 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina gerai</li> </ul> <p><b>Labai geras PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina labai gerai</li> <li>• 10 balų – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina puikiai</li> </ul>									
<b>Rodiklis Nr. 1.</b> Pasiūlymų rengti ar pasiūlytų sprendimų dėl profesinio mokymo metodinių priemonių rengimo potenciali įtaka / nauda profesinio mokymo įstaigos / profesinio mokymo sistemos nuolatiniam tobulėjimui.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagrįskite vertinimą:									
<b>Rodiklis Nr. 2.</b> Vertinimų ir sprendimų dėl profesinio mokymo priemonių tinkamumo naudoti profesinio mokymo procese pagrindumas.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagrįskite vertinimą:									

**Rodiklis Nr. 3.** Pedagoginių ir metodinių naujovių sklaidos, dalijimosi gerąja pedagogine patirtimi veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 4.** Siūlymų dėl profesijos mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikio veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 5.** Profesijos mokytojų kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 6.** Siūlymų dėl profesinio mokymo programų atnaujinimo pagrįstumas ir jų potenciali įtaka / nauda.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 7.** Naujų profesinio mokymo programų inicijavimas ir jo pagrįstumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 8.** Profesinio mokymo įstaigų konsultavimo dėl profesinio meistriškumo konkursų rengimo veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 9.** Akredituotas Kompetencijas vertinančių institucijų konsultavimo dėl asmens kompetencijų vertinimo užduočių rengimo veiksmingumas bei teikiamų siūlymų dėl jų atnaujinimo pagrįstumas ir potenciali įtaka / nauda.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 10.** Kitų su metodine veikla susijusių funkcijų atlikimo veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

Metodinės veiklos savianalizę atlikusio profesijos mokytojo kontaktinė informacija:	Vardas, pavardė:								
	Pareigos PMĮ:								
	Telefono Nr.								
	El. paštas:								
Analizuojamos metodinės veiklos laikotarpis:									
Metodinės veiklos savianalizės atlikimo data / terminas:									
<p>Šioje profesinio mokymo metodinės veiklos savianalizės formoje yra pateikiami metodinės veiklos vertinimo rodikliai. Prašome kiekvieną iš rodiklių įvertinti, vertinimo skalėje nuo 1 iki 10 pažymint tam tikro rodiklio vertinimo balą, vadovaujantis šia vertinimo metodika:</p> <p><b>Nepatenkinamas</b> PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 balas – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį nėra vykdoma</li> <li>• 2 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį parametą vertintina labai blogai</li> <li>• 3 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį parametą vertintina blogai</li> </ul> <p><b>Patenkinamas</b> PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina silpnai</li> <li>• 5 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina pakankamai patenkinamai</li> </ul> <p><b>Geras</b> PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina patenkinamai</li> <li>• 7 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina pakankamai gerai</li> <li>• 8 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina gerai</li> </ul> <p><b>Labai geras</b> PMĮ metodinės veiklos lygis pagal vertinamą rodiklį:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 balai – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina labai gerai</li> <li>• 10 balų – PMĮ metodinė veikla pagal šį rodiklį vertintina puikiai</li> </ul>									
<b>Rodiklis Nr. 1.</b> Parengtų profesinio mokymo priemonių potenciali įtaka / nauda profesinio mokymo įstaigos / profesinio mokymo sistemos nuolatiniam tobulėjimui.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagrįskite vertinimą:									
<b>Rodiklis Nr. 2.</b> Profesinio mokymo įstaigoms teikiamų pasiūlymų dėl profesinio mokymo priemonių tinkamumo naudoti / poreikio jas tobulinti pagrindimas.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagrįskite vertinimą:									
<b>Rodiklis Nr. 3.</b> Pedagoginių ir metodinių naujovių sklaidos, dalijimosi gerąja pedagogine patirtimi su kolegomis – profesijos mokytojais – veiksmingumas.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagrįskite vertinimą:									

**Rodiklis Nr. 4.** Profesinio mokymo įstaigoms teikiamų pasiūlymų dėl profesijos mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikio veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 5.** Profesinio mokymo (pamokų, praktinių užsiėmimų) organizavimo veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 6.** Profesinio mokymo įstaigoms teikiamų pasiūlymų dėl profesinio mokymo metodikos tobulinimo pagrįstumas ir jų potenciali įtaka / nauda.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 7.** Naujų profesinio mokymo programų inicijavimas ir jo pagrįstumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 8.** Mokinių konsultavimo, susijusio su mokymusi bendrai ar su konkrečiu mokymosi dalyku, veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 9.** Bendravimo ir bendradarbiavimo su mokinių tėvais ar globėjais, jų vaikų ar globotinių mokymosi profesinio mokymo įstaigoje klausimais, veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą:

**Rodiklis Nr. 10.** Kitų su metodine veikla susijusių funkcijų atlikimo veiksmingumas.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagrįskite vertinimą: