



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FutVol

Savstarpējās mācīšanās modelis

Projekta 2017-1-FI01-KA204-034696

Atruna

Šī dokumenta autori ir veikuši visu, lai tā saturs būtu precīzs, konsekvents un likumīgs. Tomēr ne projekta konsorcijs, ne individuāli partneri, kas tieši vai netieši nepiedalās šī dokumenta izveidē un publicēšanā, nenes nekādu atbildību, kas varētu rasties tā satura izmantošanas dēļ.

Šī publikācija ir izveidota ar ERASMUS + programmas palīdzību. Par šīs publikācijas saturu atbild vienīgi FutVol konsorcijs, un tas nekādā ziņā neatspoguļo "ERASMUS +" Programmu viedokli.





KĀ ŠIS MODELIS DARBOJAS?

Nākotnes prasmju noteikšana ir kļuvusi par ļoti svarīgu jautājumu brīvprātīgajā darbā. Brīvprātīgo vadītāji un brīvprātīgie apzinās vajadzību pēc darba kvalitātes un efektivitātes visos līmeņos. Tendence uz iekšējo izglītošanos organizācijās un darba autonomija ir veidojusi nepieciešamību pēc kvalitātes un efektivitātes brīvprātīgo darbā.

Pašnovērtējums ir būtisks brīvprātīgo stipro un vājo pušu noteikšanā, kā arī veicina viņu prasmju uzlabošanu. Taču, ņemot vērā dažādās organizāciju kultūras, šis process būtu jāveic draudzīgā un līdzdalību veicinošā atmosfērā. Tāpēc pašnovērtējuma, vai pašnovērtējuma mācīšanās, organizācijā, kas izveidota neformālā veidā, ir svarīgāka nekā formālā mācīšanās skolās un universitātēs.

FutVol ir "Erasmus +" projekts, kura mērķis ir izveidot savstarpējas mācīšanās modeli, kas koncentrētos uz brīvprātīgo nākotnes prasmēm un ietver pašnovērtējumu, vai pašnovērtējuma mācīšanos, kā instrumentu dizaina domāšanas kontekstā. Savstarpējās mācīšanās modelis ir radīts, lai sistemātiski palīdzētu visiem brīvprātīgo organizāciju dalībniekiem patstāvīgi izvērtēt savu darbu un savu lomu šajā organizācijā un strādāt pie savas profesionālās izaugsmes.

Pašnovērtēšana

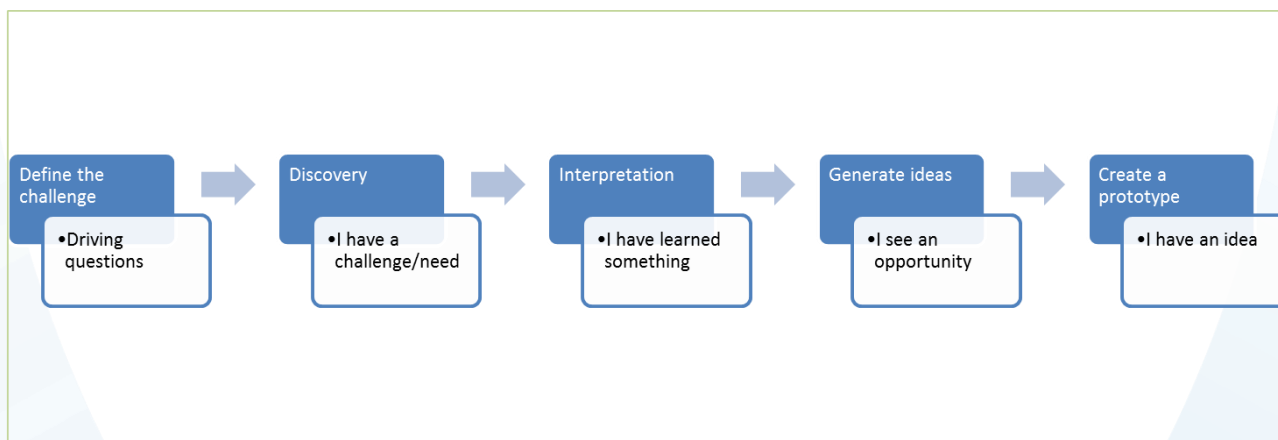
Pašnovērtēšana ir pašu uzsākts, iekšēji organizēts un pašu regulēts process. Tā balstās uz organizācijas mērķu sasniegšanas uzlabošanu ar profesionālu lēmumu pieņemšanu. Pašnovērtēšanu var īstenot atsevišķi vai personu grupai organizācijā:

- Individuāli, piemēram, brīvprātīgo, brīvprātīgo vadītāju,
- personu grupa, piemēram, brīvprātīgo grupa, brīvprātīgo vadības komandai.

Novērtēšana tiek uzskatīta par pašnovērtējumu, ja brīvprātīgie izvērtē tikai savu lomu procesā, kas tiek vērtēts.

Dizaina domāšana

Dizaina domāšana ir metode (Attēls Nr. 1 Dizaina process), kas īpaši pielāgoti cilvēku vajadzībām un ir pietiekami elastīga, lai strādātu pie ierobežojošos apstākļos. Tas ir nepārtrauktas formēšanas un testēšanas process, kas pārtop ideju reformēšanā par to, kas darbojas.



Attēls Nr. 1 Dizaina process

Tam nav jāizdodas ar pirmo reizi. Tas var atkārtot mūsu ceļu uz panākumiem un ceram, ka iegūsi jaunus, atbilstošus risinājumus, kas rada pozitīvu ietekmi.

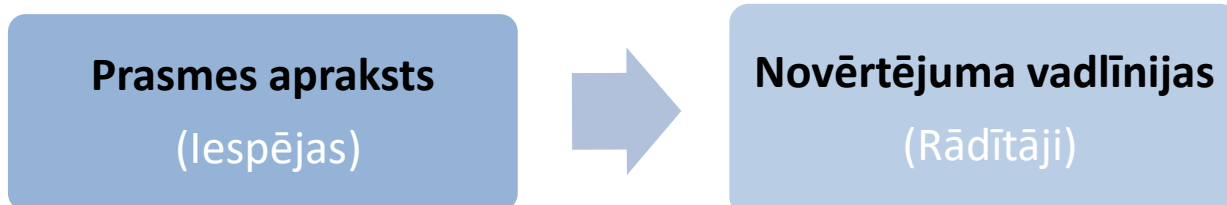
Dizaina domāšanas četras fāzes palīdzēs virzīt attīstību un sniegs rīkus un izpratni par prasmēm, kas pilnveidojamas, lai radītu nozīmīgas izmaiņas mūsu personīgajā attīstībā un darbā: **Atklājiet; Interpretējiet; Ģenerējiet ideju; Izveidojiet prototipu.**

Savstarpējās mācīšanās modelis

Kā brīvprātīgais, jūs jau katru dienu nodarbojaties ar dizaina domāšanu: vai nu meklējot jaunus veidus, kā strādāt efektīvāk, izmantojot savas spējas savādāk, attīstot jaunas prasmes un pieejas saziņā ar kolēģiem, vai veidojot jaunus risinājumus jūsu organizācijai.

Šis savstarpējās mācīšanās modelis, balstīts uz dizaina domāšanas konceptu, ir aicinājums eksperimentēt ar dizaina procesiem.

No mūsu iepriekš izstrādātā prasmju modeļa - Nākotnes prasmes brīvprātīgajam darbam (<http://www.futvolproject.eu/results>) - mums jau ir prasmju apraksti un novērtējuma rokasgrāmata, atbilstoši Eiropas noteiktajām pamatprasmēm mūžizglītībā. Mēs izmantosim šo Prasmju Modeli kā sākumpunktu, gatavojoties dizaina sesijai (Attēls Nr.2).



Attēls Nr. 2. Prasmju modelis: nākotnes prasmes brīvprātīgajam darbam

Lai brīvprātīgais izpaustu savas profesionālās spējas, to ietekmē vairāki elementi un iemaņu / prasmju esamība vai trūkums. Pēdējā posmā mēs noskaidrosim, cik labi jūs izpaužat savas prasmes /iemaņas atbilstoši kvalitātes kritērijiem (Attēls Nr.3).

Mūsu modelis

Atklāt	Definēt	Attīstīt	Piegādāt
Prasmju apraksts →	Elementi →	Novērtējuma rokasgrāmata →	Kvalitātes kritēriji
(Iespējas)	(Prasmes/iemaņas)	(Rādītāji)	(Cik labi)

Attēls Nr. 3

PROCESS:

KĀ IZVEIDOT SITUĀCIJU VAI UZDEVUMU, KAS PALĪDZ LABĀK IZPRAST NĀKOTNES BRĪVPRĀTĪGO PRASMES?

Mums noderēs **Sešu K metode**, kas ir ļoti vienkārša, bet ļoti efektīva metode ietekmes un iemeslu analīzei, kā arī risinājumu ar strauju rezultātu meklēšanai.

Kāpēc, kas, kurš, kur, kad un kā radīs kopainu un vedīs pie nepieciešamā risinājuma.

- *Kāpēc? – situācija*

Pirms mēs meklējam nepieciešamās nākotnes prasmes, mums ir vajadzīgs iemesls, lai tās eksistētu. Apzināt un izprast pašreizējās prasmes; iegūtās iemaņas un pieredze rādīs vajadzīgo virzienu.

Piemēram:

Kāpēc	brīvprātīgajiem jāzina par viņu nākotnes prasmēm?
Kāpēc	brīvprātīgie ļauj tam notikt?
Kāpēc	tas ir nepieciešams šodien?
Kāpēc	tas ir labākais scenārijs?

- *Kas? – informācija, kas mums jāiegūst*

Šis posms ir saziņas līdzeklis. Ir jāapmainās ar informāciju, lai iegūtu patiesu priekšstatu par situāciju.

Piemēram:

Kas	ir stiprās/vājās puses?
Kas	ir cita perspektīva?
Kas	ir visvairāk/vismazāk svarīgs?
Kas	ir tas, ko varam darīt, lai veiktu pozitīvas pārmaiņas?

- *Kurš? – ir iesaistīts*

Mums jāsaprot, kādas personas vēl ir ieinteresētas pārmaiņās un kurš mums ir nepieciešams, lai sazinātos.

Piemēram:



Kurš	gūst labumu no šī?
Kurš	pieņem lēmumus par šo?
Kurš	tieši ietekmē?
Kurš	varētu būtu labākā persona, ar ko konsultēties?

- *Kur? – atrast vairāk informācijas*

Tagad mēs strukturējam situāciju.

Piemēram:

Kur	šis ir visvairāk nepieciešams?
Kur	mēs varam iegūt vairāk informācijas?
Kur	ir veicami uzlabojumi?
Kur	mēs to redzam reālajā pasaulē?

- *Kad? - laika grafiks*

Mums ir jānosaka laika grafiks, bet ne tikai pirmajai dienai, bet atbilstoši iemaņu attīstībai laika gaitā.

Kas vadīs šo procesu?

Piemēram:

Kad	mūsu kopiena gūs no šī labumu?
Kad	tas ir pieņemams/nepieņemams?
Kad	mēs zināsim, mums ir izdevies?
Kad	mēs varam sagaidīt pārmaiņas?

- *Kā? - tas notiek*

Iepriekš iegūtā informācija ir jāprecizē.

Piemēram:



Kā	tas sniedz labumu mums/citiem?
Kā	mēs to redzam nākotnē?
Kā	mēs varam šo mainīt mūsu labā?
Kā	mēs to sasniegsim?

Paturot prātā Dizaina domāšanas modeli un Sešus K, varam sākt savstarpējo mācīšanos, lai atklātu jūsu nākotnes prasmes brīvprātīgajam darbam.



1. POSMS

PRASMJU APRAKSTS - SPĒJAS/ATKLĀŠANA

Brīvprātīgā prasmju noteikšana

Brīvprātīgo uzdevums ir apzināt savas prasmes, izmantojot pašnovērtējumu un salīdzinājumu grupā: noteikt pašreizējās prasmes, salīdzinot jūsu iepriekšējo un pašreizējo brīvprātīgā darba sniegumu, salīdzinājumā ar citu brīvprātīgo pieredzi.

1. uzdevums (Pielikums Nr. 2)

Izveidojiet no dalībniekiem apli, un tālāk sekojiet šiem norādījumiem:

- Dažas minūtes pārdomājiet situāciju, kurā kā brīvprātīgais jūs aktīvi iesaistījāties problēmas risināšanā vai veicāt specifisku uzdevumu, un uzskaitiet prasmes, kādas Jūs izmantojāt un kādas varējāt izmantot;
- Pa vienam dalieties tajās ar grupu;
- Noskaidrojiet to pašu no citiem brīvprātīgajiem, saskaņā ar tabulu, kas atrodama pielikumā 2;
- Komentējiet prasmes, ko jūsu kolēģi izmantoja vai varēja izmantot attiecīgajā situācijā

Piezīme: *Vissvarīgākais visos posmos ir apzināt un novērtēt prasmes, nevis cilvēkus, un strādāt ar sevi: izvērtēt savas prasmes un savu lomu organizācijā un sistemātiski strādāt pie savas profesionālās attīstības.*



2. POSMS

ELEMENTI / DEFINĒŠANA

Novērtējiet pašreizējās prasmes

Jums jau ir prasmju saraksts, kas atklājās jūsu iepriekšējā pieredzē. Tagad apskatiet prasmju sarakstu zemāk:

1. KONFLIKTU RISINĀŠANA
2. CIENĀ
3. AKTĪVĀ UN PASĪVĀ KOMUNIKĀCIJA
4. KRITISKĀ DOMĀŠANA
5. EMPĀTIJA UN ALTRUISMS
6. STARPKULTŪRU IZPRATNE
7. DIGITĀLĀ KOMPETENCE
8. PIELĀGOŠANĀS SPĒJA
9. KOMANDAS DARBS
10. PRASMJU NOVĒRTĒŠANA UN ATZĪŠANA
11. LAIKA VADĪBA
12. PROBLĒMU RISINĀŠANA
13. INICIATĪVAS UZŅEMŠANĀS
14. ORGANIZATORISKĀS PRASMES

Pārbaudiet, vai jūsu nosauktās prasmes sakrīt ar sarakstā minētajām, ierakstiet tās Pielikuma Nr. 2 tabulā un diskutējiet ar pārējiem grupas biedriem, kādēļ jūs izvēlējāties šīs prasmes. Pēc tam turpiniet pašnovērtēšanu ar 2.uzdevumu.

2.uzdevums (Pielikums Nr.3)

Ar SWOT (stiprās puses, vājās puses, iespējas, draudi) analīzes palīdzību brīvprātīgie apspriež spēcīgās un vājās puses viņu prasmēs un darbā, kā arī to galvenās iespējas un draudus. Galvenais mērķis ir uzlabot vai saglabāt stiprās puses un novērst vājās vietas un draudus, kas rada nepilnības.

Aizpildiet tabulu Pielikumā Nr. 3 , izmantojot iepriekš uzskaitītās prasmes, ievietojot tās tabulā, vai izmantojot tās kā galveno norādi, atbildot uz atvērtajiem jautājumiem.

Visi pārējie attiecīgie jautājumi, kas varētu palīdzēt jums četros kritērijos ir apsveicami. Ir jāņem vērā stiprās un vājās puses gan iekšējā, gan ārējā skatījumā.

Ar šiem jautājumiem var sākt diskusiju par nākotnes prasmēm brīvprātīgajā darbā un to uzlabošanu.



3. POSMS

NOVĒRTĒJUMA VADLĪNIJAS / ATTĪSTĪŠANA

Brīvprātīgo nākotnes prasmes

Brīvprātīgajiem jāiztēlojas nākotnes brīvprātīgā profils, nosakot galvenās prasmes, kas veicinās mūsu personīgo attīstību, attiecīgi arī organizācijas attīstību. Tie ir mūsu rādītāji, kas sniedz pierādījumus, ka kaut kas ir panākts.

Mērķis ir izmantot informāciju, lai uzlabotu prasmes darbības laikā, un sniegt konsultācijas brīvprātīgajiem.

Novērtējuma rokasgrāmatas rezultātus var izmantot, lai demonstrētu prasmju noteikšanas efektivitāti, identificētu veidus, kā tos nākotnē uzlabot.

4. uzdevums (Pielikums Nr. 4)

- Atlasiet prasmes, kuras, jūsuprāt, ir piemērotākās un aizpildiet tabulu, atzīmējot ar X kompetences, kas viņam/viņai būtu

Ņemiet vērā, ka tabulā ir aprakstīts "labs" brīvprātīgais, nevis "perfekts". Labam brīvprātīgajam jau ir attiecīgās prasmes, bet vienmēr ir lietas, kas jāuzlabo.

Šajā posmā brīvprātīgie var izstrādāt plānu, kā sasniegt un apgūt turpmākās prasmes, kas nepieciešamas, lai attīstītos.



4. POSMS

KVALITĀTES KRITĒRIJI / NODOŠANA

Nosakot nākotnes brīvprātīgo prasmes, jāiedomājas nākotnes brīvprātīgo profils. Varētu uzzīmēt savu nākotnes profilu un to, kā šis profils atšķiras no pašreizējā profila, kā arī veikt pašanalīzi par savu pozīciju pret pieprasītajām nākotnes iemaņām. Šajā posmā brīvprātīgais varētu salīdzināt savas pašreizējās prasmes ar nākotnes prasmēm.

4. uzdevums (Pielikums Nr. 4)

Kreisajā kolonnā izveidojiet prasmju sarakstu jūsu nākotnes profilam. Labajā pusē ielieciet punktus no viens līdz desmit katrai prasmei vai kompetencei atkarībā no tā, cik svarīga tā varētu būt saistībā ar jūsu darbu.

Kad tas ir paveikts un salikti punkti, savienojiet punktus ar pildspalvu. Iegūtā līnija attēlo turpmākās prasmes, kas jums nepieciešamas šai aktivitātei vai organizācijai.

Lai pabeigtu vingrinājumu, brīvprātīgajam ir jāveic pašanalīze, izmantojot jaunu lapu ar tādu pašu struktūru un iepriekšējām prasmēm vai kompetencēm. Jūs iegūsiet savu līniju, savienojot punktus.



Pielikums Nr. 3

SWOT ANALĪZE		
Stiprās puses	<ul style="list-style-type: none">• Ko es daru labi?• Kādas labākās prasmes es varu uzskaitīt?	
Vājās puses	<ul style="list-style-type: none">• Kādas prasmes es varētu uzlabot?	
Iespējas	<ul style="list-style-type: none">• Kā es varu pagriezt savas stiprās puses par iespējām?	
Draudi	<ul style="list-style-type: none">• Kādi faktori var mani traucēt?	

