

Pieaugušo motivēšana līdzdalībai mūžizglītības procesos

Pieaugušo izglītībā izmantotās metodes un mācīšanās paņēmieni – labās prakses apkopojums

Redaktori

Ariana-Stanca Văcărețu
Azucena Martínez Asenjo

Autori:

Jurgita Balaisiene
Petra Beck
Miriam Hess
Peter Hofmann
Sandra Kalnina
Maria Kovacs
Margit Kreikenbom
Azucena Martínez Asenjo
Marcela Maslova
Asta Matonyte
Alessandro Melillo
Mari Steindl
Franjo Steiner

Projekta koordinators:



Reading and Writing for Critical Thinking International Consortium,
Romania
www.rwctic.org

Partneri:



Interkulturelles Zentrum, Austrija
www.iz.or.at



Thüringer Volkshochschulverband e.V., Vācija
www.vhs-th.de



Iberika, Vācija
www.iberika.de



Instituto de Formacion Integral S.L.U., Spānija
www.ifi.com.es



Centro Studi et Initiative Europeo, Itālija
www.cesie.it



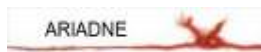
Izglītības attīstības centrs, Latvija
www.iac.edu.lv



Modern Didactics Center, Lietuva
www.sdcentras.lt



Orava Association for Democratic Education, Slovākija
www.zdruzenieorava.sk



Klusais partneris:
ARIADNE Hess, Šveice

CreMoLe mājas lapa: www.cremole.eu

Šī publikācija izstrādāta projekta Create-Motivate-Learn (502374-LLP-1-2009-1-RO-GRUNDTVIG-GMP) ietvaros



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Šis projekts tiek finansēts ar Eiropas Komisijas atbalstu.

Šī publikācija atspoguļo vienīgi autora uzskatus, un Komisijai nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru izmantojumu

Pieaugušo motivēšana līdzdalībai mūžizglītības procesos

Pieaugušo izglītībā izmantotās metodes un mācīšanās paņēmieni – labās prakses apkopojums

Redaktori :

Ariana-Stanca Văcărețu
Azucena Martinez Asenjo

Autori:

Jurgita Balaisiene
Petra Beck
Miriam Hess
Peter Hofmann
Sandra Kalnina
Maria Kovacs
Margit Kreikenbom
Azucena Martínez Asenjo
Marcela Maslova
Asta Matonyte
Alessandro Melillo
Mari Steindl
Franjo Steiner

Production & Design: AMM Design

Izdevējs: Consorțiu Internățonal Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii
Critice

6/22 Luceafărului St.
400343 Cluj-Napoca
Romania
www.rwctic.org

@ 2010 Create-Motivate-Learn Partnership

ISBN

Saturs

1. IEVADS	6
2. METODOLOĢIJA	8
3. LABĀS PRAKSES APRAKSTS	10
3.1 Austrija	10
3.1.1 Valoda un kultūra	12
3.1.2 Treneru izglītošana	18
3.2 Vācija	25
3.2.1 Integrētā mācīšanās	27
3.2.2. No līdzāspastāvēšanas uz sadarbību	31
3.3 Itālija	36
3.3.1. Mācīšanās caur kultūru	36
3.3.2 Reālā un virtuālā tekstūra	40
3.4 Latvija	44
3.4.1. Pilsoniskās izglītības iespējas skolās un vietējā kopienā	45
3.4.2. Bezdarbnieku un darba meklētāju izglītošana Kuldīgas Pieaugušo izglītības centrā	50
3.5 Lietuva	54
3.5.1 Lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai	55
3.5.2. Komunikācija sarežģītās situācijās	59
3.6 Rumānija	63
3.6.1. Darbības pētījumi kā skolotāju autentiskās vērtēšanas līdzeklis	65
3.7 Slovākija	70
3.7.1. Personības attīstība	71
3.7.2. Apmācības forma: viena skola vienā reizē	75
3.8 Spānija	81
3.8.1. e-prasmju attīstīšana nodarbinātībai	82
3.8.2. Roma sieviešu izglītošana tradicionālā apģērba šūšanā	88
3.9 Šveice	95
3.9.1 Brīvprātīgo kā mentoru izglītošana darbībai mentoringa programmā MUNTERwegs	96
4. Pielikumi	102

1.IEVADS

21.gadsimtā indivīdam jāspēj tikt galā ar pastāvīgajām pārmaiņām. Mūsu strauji mainīgā pasaule liek lielai iedzīvotāju daļai iejusties jaunā un izaicinājumu pilnā darba vidē, kurai nepieciešamas jaunas prasmes un attieksmes. Daudzās Eiropas valstīs izglītība attīstās, lai indivīdi izglītos visa mūža garumā, palīdzot viņiem attīstīt mācīšanās prasmes jau sākumskolā. Dažas ES dalībvalstu izglītības sistēmas ir tālu tikušas, ieviešot saistošu mācīšanas stilu un atbalstot mācīšanās prasmju attīstību, ieskaitot pieaugušo izglītību, kamēr citās valstīs izglītības sistēma atpaliek.

Projekta Create-Motivate-Learn (Radīt-Motivēt-Mācīties) partnerības mērķis ir noskaidrot galvenos faktoros, kas saistās ar plaša pieaugušo loka, ieskaitot cilvēkus ar īpašām vajadzībām un no marģinālām grupām, motivāciju un neatlaidību iesaistīties mūžizglītības procesos.

Pieaugušo izglītībā izmantoto metožu un mācīšanās paņēmieni labās prakses apkopojums ir projektā CreMoLe veiktā pētījuma par mācīšanas paņēmieniem rezultāts. Pētījuma mērķis bija savākt pieaugušo izglītības labās prakses piemērus deviņās Eiropas valstīs: Austrijā, Vācijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Rumānijā, Slovākijā, Spānijā. Un Šveicē, analizējot kursus, ko piedāvā dažādi pieaugušo izglītības sniedzēji dažādām grupām: skolotājiem, cilvēkiem, kuriem ir grūtības attiecībās ar citiem un sevi, banku speciālistiem, pieaugušajiem migrantiem, jaunām sievietēm, kuras vēlas iestāties universitātē, administrācijas personālam senioriem, jaunām Roma sievietēm, kuras ir bezdarbnieces, pieaugušo izglītotājiem formālajā un neformālajā izglītībā, strādājošajiem un asociāciju vadītājiem, kuri strādā ar invalīdiem, bezdarbniekiem un darba meklētājiem, deportēto ģimenes locekļiem, sociālajiem darbiniekiem, vecākiem, u.c. Mēs izvērtējām 40 programmas un pēc analīzes un izvērtēšanas izlēmām par 16, ar kurām iepazīstināt lasītājus kā ar labām pieredzēm, kuras, mūsaprāt, ir vērts iepazīt lielākam interesentu lokam.

Lai gan apkopojumus ietver ļoti dažādas mācību pieredzes, tām visām ir kopīgas iezīmes:

- Tās visas ietver elementus, kuru mērķis ir motivēt pieaugušos;
- Tās visas ietver inovācijas;
- Tās visas ir orientētas uz praksi;
- Tās visas var pārnest uz citu mērķgrupu, kontekstu;
- Tās visas iedrošina un iesaista pieaugušos, lai viņi piedalītos mūžizglītības procesos;
- Tās visas pilnveido dalībniekus;
- Tās ir ilgtspējīgas.

Šis izdevums uzrunā pieaugušo izglītotājus un pieaugušo izglītības nodrošinātājus, kuri cenšas motivēt pieaugušos iesaistīties mūžizglītības procesos. Autori cer, ka viņiem izdosies piedāvāt pieredzējušiem pieaugušo izglītotājiem noderīgas radošas un kritiskās domāšanas attīstīšanas paņēmienus, kurus var izmantot dažādos pieaugušo mācīšanās kontekstos.

Pieaugušo izglītībā izmantotās metodes un mācīšanās paņēmieni – labās prakses apkopojums ietver veiktā pētījuma metodoloģijas aprakstu (2. nodaļa) un iepazīstina ar 16 izvēlētajām labajām praksēm, kas grupētas pa valstīm, kā atsevišķa gadījuma pētījumiem (3. nodaļa). Pēc iepazīstināšanas ar pieaugušo izglītības situāciju valstī, katrs atsevišķā gadījuma apraksts sniedz informāciju par *kursu, detalizētu labās prakses aprakstu*, izceļot elementus, kas saistās ar dalībnieku motivāciju un pilnveidi, inovatīvo

metodiku un šīs apmācības pārneses iespēju, *detalizētu rezultātu/guvumu aprakstu un kopsavilkumu un secinājumus*, kas ir autora pārdomas par šo atsevišķo gadījumu.

Mēs ceram, ka šī publikācija kalpos par atbalstu pieaugušo izglītotājiem un pieaugušo izglītības sniedzējiem, lai uzlabotu mūžizglītības procesu kvalitāti.

2.METODOLOĢIJA

Šis labākās pieredzes apkopojums pieaugušo izglītībā ir pētījuma par Eiropas pieaugušo izglītības sniedzējiem un viņu izglītojošo pasākumu dalībniekiem rezultāts.

Šajā dokumentā ietvertas 16 labās prakses, kas tika noskaidrotas šajā aptaujā pētījumā. Izvēle tika veikta, balstoties uz iekšējās un ārējās izvērtēšanas kritērijiem.

Tika apkoptas labās prakses no deviņām Eiropas valstīs: Austrija, Vācija, Itālija, Latvija, Lietuva, Rumānija, Slovākija, Spānija un Šveice.

Vispirms partneri vienojās par pieaugušo izglītības definīciju un izglītojošā pasākuma iezīmēm, lai to uzskatītu par labu pieredzi. Mēs izmantojām pieaugušo izglītības definīciju, kuru piedāvā Eiropas Komisijas Mūžizglītības politika:

“Visas izglītošanās formas, kurās iesaistās pieaugušie pēc sākotnējās izglītības un apmācības iegūšanas visa procesa garumā. Tā ietver izglītošanos personiskiem, pilsoniskiem un sociāliem mērķiem, kā arī ar nodarbinātību saistītiem mērķiem un tā var īstenoties visdažādākajos veidos gan formālās, gan neformālās izglītības un apmācības sistēmu ietvaros.”

Communication from the Commission “Adult Learning: it is never to late to learn” 2006

Lai šo pieredzi uzskatītu par labās prakses piemēriem, tai jāatbilst sekojošām iezīmēm:

1. Izglītojošie pasākumi ietver elementus, kuru mērķis ir motivēt pieaugušos.
2. Izglītojošie pasākumi pieaugušajiem pārstāv inovatīvu specifisku metodoloģiju un mācīšanās paņēmienus.
3. Iespēja pārnest pieredzi uz dažādiem ģeogrāfiskajiem vai tematiskajiem kontekstiem.
4. Tiem jābūt orientētiem uz praksi.
5. Izglītojošie pasākumi nodrošina pieaugušajiem pieeju jauniem resursiem un informācijai, paaugstina piedalīšanās iespējas un ir sociāli iekļaujoši.

Katra valsts noskaidroja 2 līdz 6 pieredzes un intervēja 5 trenerus un 10 līdz 15 dalībniekus, lai labāk iepazītos ar katru pieredzi. Klusais partneris Šveice noskaidroja tikai vienu labo pieredzi, intervēja 2 trenerus un 4-6 dalībniekus.

Katra partnera organizācija veica noskaidrotās labās prakses iekšējo izvērtēšanu (skat. 1.pielikums).

Partnera organizācijas apmainījās ar labās mācību pieredzes, kas tika noskaidrotas katrā valstī aptaujas laikā, aprakstiem, lai sekmētu savstarpējās izvērtēšanas procesu. Katra partnera organizācija izvērtēja citas organizācijas ieteikto labo pieredzi atbilstoši kopīgiem kritērijiem.

Starp partneriem labās prakses tika vērtētas sekojoši:

Kurš dara	Ko dara
Latvija (LV)	Izvērtē Rumānijas LPs
Rumānija (RO)	Izvērtē Itālijas un Šveices LPs
Itālija (IT)	Izvērtē Slovākijas LPs
Slovākija(SK)	Izvērtē Spānijas LPs
Spānija (ES)	Izvērtē Latvijas LPs
Austrija (AT)	Izvērtē Lietuvas LPs
Lietuva (LT)	Izvērtē Vācijas LPs
Vācija (abi Vācijas partneri, DE)	Izvērtē Austrijas LPs

Punkti, kas iegūti iekšējā un partnera izvērtējumā tika summēti un izglītojošie pasākumi, kas saņēma augstāko punktu skaitu tika iekļauti labās prakses apkopojumā. (skat. 2. pielikums)

Izvēlētās labās prakses- gala rezultāti.

Nr.	Izglītojošā pasākuma nosaukums	Pieteicējs	Gala vērtējums
1	Lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai	MDC - LT	15
2	Pilsoniskās izglītības iespējas skolās un vietējā kopienā	EDC - LV	15
3	No līdzāspastāvēšanas uz sadarbību	TVVe.V. - DE	15
4	Darbības pētījums	RWCT IC - RO	14
5	Roma sieviešu izglītošana tradicionālā apģērba šūšanā	IFI - ES	14
6	Integrētā mācīšanās	Iberika - DE	14
7	e-prasmju attīstīšana nodarbinātībai	IFI - ES	13
8	Treneru izglītošana (TOT)	IZ - AT	13
9	Komunikācija sarežģītās situācijās	MDC - LT	13
10	Valoda un kultūra (L&C)	IZ - AT	13
11	Apmācības forma: viena skola vienā reizē	OravaADE - SK	13
12	Mācīšanās caur kultūru LAUTC	CE.S.I.E. - IT	12
13	Personības attīstība	OravaADE - SK	12
14	Bezdarbnieku un darba meklētāju izglītošana Kuldīgas Pieaugušo izglītības centrā	EDC - LV	12
15	Reālā un virtuālā tekstūra	CE.S.I.E. - IT	12
16	Brīvprātīgo kā mentoru izglītošana darbībai mentoringa programmā MUNTERwegs	ARIADNE - CH	14

3. LABĀS PRAKSES APRAKSTS

3.1 Austrija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Austrijā¹

Esošā pieaugušo izglītības situācija Austrijā

Pieaugušo izglītība Austrijā ir organizēta vairākos līmeņos. Federālajā līmenī, Izglītības, mākslas un kultūras ministrija ir galvenais lēmumu pieņēmējs, taču arī citas ministrijas ir atbildīgas par konkrētiem pieaugušo izglītības jautājumiem. Federālajās valdībās federālo valstu tīklojums Weiter Bildung saista administratīvo institūciju atbildīgos departamentus. Federācijas līmenī pieaugušo izglītību vada Austrijas pieaugušo izglītības padome (KEBÖ),, kura ietver arī desmit tālākizglītības federācijas. Tās darbojas kopā ar partneriem pieaugušo izglītības sistēmā, kas balstās uz sadarbību. Vēl pieaugušo izglītību piedāvā universitātes un ne-universitāšu pētniecības institūti. Austrijas pieaugušo izglītība nepārtraukti attīstās. Sabiedrības attīstība un politiskās prioritātes ES un Austrijā ietekmē ne tikai piedāvājumu, bet arī pieaugušo izglītības nodrošinātājus.

Austrijā nav likuma, kas paredzētu, ka valstij jāfinansē pieaugušo un tālākizglītība, taču ir vēlēšanās sekmēt šāda likuma pieņemšanu, lai atbalstītu pieaugušo izglītību. Austrijas jauktā finansējuma modelis, ieskaitot finansējumu, ko sniedz federālā valdība, federālās valstis, pilsētas un sabiedriskās institūcijas, sponsori, kā arī arvien vairāk labuma guvēji sedz izmaksas. Tas neļauj skaidri apgalvot, kāda ir finansu izdevumu kopējā daļa gadā par pieaugušo un tālākizglītību. Izteiktās aplēses rāda, ka kopējā summa 2004.gadā bija vismaz 3 miljardi Euro.

Dalībnieku neatlaidība un piedalīšanās mūžizglītības procesos

Biežais aicinājums iesaistīties mūžizglītībā iedzīvotājos sekmējis interesi par tālākizglītību. Pieaugušo pieprasījumu apmierina plašs un ļoti dažāds piedāvājums no pieaugušo un tālākizglītības sniedzēju puses.

Atbilstoši Austrijas Izglītības pētījumu ekonomikā institūta (ibw), ziņotajam, 2003.gadā 25,3% pieaugušo piedalījās tālākizglītības programmās (citi avoti min 12,5% un 50%). No ekonomikas viedokļa par būtiskāko galvenokārt tiek uzskatīta tālākizglītība, kas saistīta ar darbu. Šķiet, ka vispārējās tālāk izglītības nozīmē Austrijā krītas. Austrijā 70 - 80 % iedzīvotāju neiesaistās tālākā izglītošanās procesā.

Nozīmīgs, bet ne pārsteidzošs ir fakts, ka vairums tālākizglītības labuma guvēji ir cilvēki ar augstākās izglītības grādu un saskata konkrētas sava darba karjeras iespējas nekā cilvēki no mazāk izglītotām grupām. Lai gan piedalīšanās tālākizglītības programmās ir inerta, gados vecāku cilvēku skaits, kuri vēlas apgūt vispārējās tālākizglītības programmas un cilvēki, kas apmeklē ar darbu saistītās programmas, pieaug. Interesanti, ka vispārējās pieaugušo izglītības programmas vēršas pie pārtikušākiem cilvēkiem, kamēr ar darba jomu saistītās tālākizglītības programmas piesaista cilvēkus, kuri pēc

¹ see ref. www.erwachsenenbildung.at

darba devēju aicinājumu piedalāsursos, vai kuri iesaistāsursos, domājot par savu karjeru. (skat. Lenz 2005, 45.lpp) Kopumā, jo augstāks ir potenciālo labuma guvēju izglītības līmenis, jo iespējamāk, ka tieši viņi piedalīsies tālākizglītības programmās.

Nacionālie likumi

Austrijai ir specifisks likums saistībā ar pieaugušo izglītību, un pieaugušo izglītības sistēmas izglītības politiku un organizatorisko struktūru regulē dažādi likumdošanas akti. Visi šie likumi, kā arī federālais likums attiecībā uz atbalsta nodrošināšanu pieaugušo izglītībai, neko nesaka par pieaugušo neatlaidību un piedalīšanos mūžizglītības procesos.

Saskaņā ar federālo likumu par pieaugušo izglītības atbalstīšanu (171, Marts 1973), teikts, ka federālā valsts atbalstīs pieaugušo izglītības institūcijas sekojoši: šī federālā likuma nodrošināšanas objekts ir institūcijas un to aktivitātes, kas nodrošina prasmju un zināšanu apguvi, kā arī spējas un vēlēšanos paust atbildīgu viedokli un darboties atbildīgi un turpināt savu spēju attīstīšanu.

Darbības, kas vērstas, lai sekmētu pieaugušo neatlaidību un motivāciju piedalīties mūžizglītības procesos (valsts, izglītības sniedzēju līmenī)

Kaut gan ne valsts, ne izglītības sniedzēji neīsteno šādas darbības, tomēr tās varētu būt:

Saistītas ar darbu:

- Karjeras izaugsmes iespējas uzņēmumā;
- Labāks atalgojums;
- Vairāk izaicinājumu;
- Patstāvīgs darbs;
- Vairāk atbildības;
- Tālākizglītībai jābūt iespējamai darba laikā un to uzņēmumam finansiāli jāatbalsta;

Saistītas ar izglītības sniedzēju:

- Izglītības sniedzējam jāpiedāvā vairāk vakara nodarbību un vairāk izglītojošu pasākumu uz vietas uzņēmumā;
- Izglītības sniedzējam jāskatās dalībnieku individuālās vajadzības un mācībām atkal jāskūst par „prieku”;

Kopienas koledžas:

- Tām būtu jāsaņem vairāk finansiālā atbalsta no valdības, lai tās būtu pieejamas plašākai dalībnieku grupai (pašlaik kopienas koledžas ir organizētas kā bizness, tāpēc ir orientētas uz izmaksām un rezultātu).

3.1.1 Valoda un kultūra

Pamatinformācija par labo praksi

Valodas un kultūras kurss ir pilotprojekts, ko sadarbojoties izstrādāja Starpkultūru centrs (Interkulturelles Zentrum, IZ) un Vīnes Universitāte. Šī pilotprojekta izstrādes iemesls bija tas, ka starpkultūru piedāvājums pieskaras tikai valodai kā būtiskākajam starp daudziem citiem aspektiem, un no otras puses, valodas apmācības kursi tikai nedaudz aplūko kultūras aspektu. Šī kursa mērķis ir vienādi akcentēt abus šos jautājumus, jo skolotāji to uzskata par vienu no lielākajiem izaicinājumiem.

Šī universitātes kursa mērķis ir atbalstīt skolotājus viņu darbā, dodot viņiem iespēju padziļināti iepazīt „valodu un kultūru” un rast atbildi uz jautājumiem, kas rodas praktiskajā darbībā. Atšķirībā no pārējiem skolotāju tālākizglītības kursiem, kas saistās vai nu ar valodu, vai kultūru, šis kurss pirmo reizi apvieno abus un skata attiecības starp tiem.

Šī kursa specifiska iezīme ir tā, ka tas ne tikai nodrošina zināšanu pārnesi, bet tas iedvesmo refleksiju par savu personisko praktisko pieredzi, balstoties uz zinātniskajiem atklājumiem, bet arī rosina dalībniekus izziņāt teorētiskos modeļus, izmantojot savu praktisko pieredzi. Kursā dalībnieki tiek uzskatīti par ekspertiem, kas saņem atbalstu, lai plānotu un veiktu savus mācīšanas uzdevumus ar lielāku gandarījumu. Tas vienmēr saistās ar kritisku refleksiju par savu lomu, kā arī savu darbību sabiedrības kontekstā un vispārējas pārdomas par izglītības sociālo misiju.

Kursa ilgums ir 1 gads. Katru 7 nedēļu tiek piedāvāti kopumā 7 moduļi.

Katrs modulis ietver 20 vienības, no tām 13 notiek pasniedzēju vadībā, 2 stundas veltītas vadītā supervīzijai un 5 stundas veltītas pašvirzītai mācīšanās un grupu darbam ar citiem dalībniekiem.

Šīs apmācības līdzekļi ir

- Grupu darbs, nepārtraukta refleksija,
- Trīs pieejas: kursa darbs notiek atbilstoši personiskajai, tematiskajai un metodiskajai pieejai,
- Darbības pētījums, projektu darbs.

Grupu darbs kalpo, lai attīstītu atsevišķo moduļu saturu- katra dalībnieku grupa var brīvi izvēlēties saturu un pamatjautājumus.

Kursa sākumā dalībniekiem tiek lūgts skaidri apzināties un izteikt savus mācīšanās mērķus un ko viņi sagaida no kursa. Tas veido individuālā mācīšanās procesa sākuma punktu, ko dalībnieki dokumentē un arī izvērtē ar darba procesa portfolio palīdzību.

No otras puses, dalībnieku mācīšanās mērķi kursa organizētājiem, veidojot kursa saturu, kalpo par svarīgiem orientieriem. Tas nozīmē, ka jau pašā kursa sākumā var tikt veiktas izmaiņas. Katru pasniedzēju kursa moduļa beigās izvērtē ar rakstiskas anonīmas anketas palīdzību.

Pēc trešā un septītā moduļa tiek organizēta izvērtēšana, kas sniedz iespēju izdarīt papildus izmaiņas kursa programmā pēc trešā moduļa un pēc septītā moduļa sniedz noslēguma vērtējumu par kursu.

Kursa noslēguma izvērtēšana notiek rakstiski, apmēram mēnesi pēc kursa beigām. Laika intervāls ir domāts, lai nodrošinātu, ka kursa vērtējums nav saistīts ar emocionāliem apsvērumiem, ko rada grupas dinamikas procesi un citas kursā gūtās pieredzes. Tas ļauj sniegt attālinātu kursa izvērtējumu, akcentējot kursā apgūtā pielietojamību praksē.

Šī pilotprojekta partneri ir IZ un Vīnes Universitāte – Vācu valodas kā otrās valodas institūts. Pilotkursu finansēja Federālā Izglītības, mākslas un kultūras ministrija, kas arī ir ieinteresēta pētījumu rezultātos. Sadarbība starp valsts izglītības institūciju un privātu NGO ir pozitīva.

Kurss domāts strādājošiem skolotājiem, kuriem ir vismaz trīs gadu darba pieredze un kuriem nepieciešama padziļināta darba analīze.

Dalībnieki pārstāv dažādas izglītības darba jomas (pirmskola, vispārējā izglītība, vidusskola un pieaugušo

izglītība). Grupas dalībnieku dažādība un nevienādīgums ir jūtams un dalībnieku potenciāls attīstās, pateicoties kopīgajai mācīšanās pieredzei.

Šī pilotkursa dalībnieki pārsvarā ir sievietes, vecumā no 20 līdz 50 gadiem.



Atbalsta materiāli ir interaktīvi vingrinājumi, prezentācijas, forum teātris un darba platforma www.iz.or.at, kas domāta dokumentu lejupielādei, sadarbībai, un piedāvā interesantas saites.

Kopumā, ir tikai daži ierobežojumi, arī tāpēc, ka šis ir pilotkurss, kurā ir iespējams daudz eksperimentēt. Gan pasniedzēji, gan dalībnieki kursā piedalījās ar lielu interesi.

Galvenās grūtības ir: laiks (dalībniekiem pārāk daudz citu pienākumu, personiskās problēmas, utt.). Tas dažreiz nozīmē, ka dalībnieki nevar piedalīties visos moduļos vai atsevišķās to daļās. Tomēr lielākā problēma ir tā, vai būs finansu resursi, lai turpinātu piedāvāt apmācību pēc pilotkursa beigām.

Gan izvērtēšana, gan darbības pētījuma rezultāti sniedz informāciju par šī kursa nepieciešamību un lietderību.

Tiek domāts arī par iespēju piedāvāt šo kursu citām mērķgrupām, piemēram, apkalpojošās sfēras darbiniekiem. Šīm mērķgrupām jautājumu analīze ir ļoti būtiska un varētu atrast jaunus sponsorus.

Detalizēts labās prakses apraksts

Moduļi ir veidoti "ceļos" /pieejās/, un ir personiskais, tematiskais un metodiskais ceļš.

Personiskais ceļš akcentē pašrefleksiju, pārdomas par savu lomu, subjektīvajām teorijām un personisko pilnveidi. Tā balstīta uz Gestalt izglītību (Fritz Perls) un uz tēmu centrētu saskarsmi (Ruth Cohn), personisko pieredzi un pārdomām par šo pieredzi. Tā rezultātā var paplašināt un dažādot uztveres spējas un darbības jomu.

Tematiskais ceļš nozīmē satura, tēmu un zinātnisko teoriju analīzi. Sarunas, teorijas pienesums un diskusijas ar ekspertiem sniedz informāciju un kalpo par pamatu zināšanām. Atsevišķu gadījumu analīze sasaista ar reālām situācijām, vienalga vai tie ir izdomāti gadījumi vai reāli dalībnieku gadījumi.

Metodiskais ceļš nozīmē satura un zināšanu īstenošanu un pārnesi uz praksi. Dalībnieki tiek uztverti par ekspertiem. Dalībnieku pozitīvā un veiksmīgā darba pieredze sniedz idejas, motivāciju un virzību jaunai darbībai un projektiem. Individuālie moduļi sekmē dalīšanos pieredzē un diskusijas starp kolēģiem. Kurss noslēdzas ar grupu darbu. Šeit dalībnieki atbalsta viens otru un sadarbojas savā mācīšanās un pilnveides procesā, ieskaitot intervīzijas līdzekļus. Bez tam kursa laikā notiek grupu supervīzijas, lai grupu mācīšanās sekmētos un sekmētu viņu kā skolotāju darbu.

Apmācības inovatīvie aspekti ir:

- Personiskā pieredze kā sākuma punkts un darbības pētījums savā ikdienas darbā. Dalībnieki paši kļūst par pētniekiem.
- Dalībnieku dažādība attiecībā uz vecumu, darbības jomu (diemžēl ne attiecībā uz dzimumu)
- Valodas un kultūras tematiskais apvienojums, jo tā ir inovācija Austrijā. Ir pārāk daudz piedāvājumu valodas apguvei, kur ļoti maz uzmanības tiek pievērsta kultūras aspektiem un otrādi.

Praktiskie elementi un praktiskā orientācija:

Pamatjautājumi

Personiskais: Refleksija par savu profesionālo identitāti; Sevis kā skolotāja pašuztvere; Praktiskā pieredze; Uzskati par izglītību un cilvēci;

Tematiskais: Valoda – Identitāte – Kultūra

Metodiskais: Kursa metodiski didaktiskās koncepcijas prezentācija; Dalībnieku grupu veidošanās; Supervīzijas;

Migrācija

Personiskais: Stāsti par migrāciju – personiskā un pazīstamā pieredze;

Tematiskais: Fakti un informācija par migrāciju; Migrācija kā process un tā ietekme sabiedrības un individuālā līmenī; Valoda – migrācija- kultūra;

Metodiskais: Darbības pētījums un tā izmantojamība kursa laikā; Intervīzija;

Integrācija

Personiskais: Refleksija par valodas personisko pieredzi un identitāti, kā arī valodu un varu

Tematiskais: Dati un fakti par integrāciju; Minoritātes un majoritātes; Izglītības integratīvie modeļi; Valoda- integrācija- kultūra;
Metodiskais : Biogrāfiskās pieejas izglītība; Supervīzija;

Rasisms un diskriminācija

Personiskais: Iepazīstināšana ar personiskajiem aizspriedumiem; Diskriminējošas pieredzes apzināšanās;
Tematiskais: Stereotipu un priekšrocību rašanās un funkcijas; Strukturālā diskriminācija; Valoda – stereotipi/diskriminācija- kultūra;
Metodiskais : Stratēģijas un līdzekļi pret diskrimināciju, rasisms un ksenofobija; Diskriminācijas jautājumu risināšana grupās; Supervīzija;

Komunikācija un konflikti

Personiskais: Refleksija par savu komunikāciju un konfliktu risināšanas pieredzi mācību darbā;
Tematiskais: Starpkultūru un nevardarbīga komunikācija; Konfliktu veidi; Valoda- komunikācija/konflikts – kultūra;
Metodiskais : Konflikta risināšanas metodes un līdzekļi; Supervīzija;

Metodes un didaktiskās pieejas

Personiskais: Refleksijas par personiskajām metodiskajām un didaktiskajām pieejām un cilvēku un mācīšanos;
Tematiskais: Metožu un didaktisko jēdzienu sistematizēšana; darbības izvērtēšana un kompetences vērtēšana; Valoda-mācīšana/mācīšanās/pārbaude – kultūra;
Metodiskais : Padomu veidi; Supervīzija;

Teorijas un pētnieciskā pieeja

Personiskais: Refleksija par subjektīvajām teorijām un to efektivitāti;;
Tematiskais: Atbilstoši pētījumu par valodas apguvi, multilingvālismu rezultāti Starpkultūru izglītības pētījumi; Valoda – zinātne un pētījumi – kultūra
Metodiskais: Teorētisko atziņu kritiska analīze un to pārnese uz praktiskiem izaicinājumiem; Supervīzija.

Trīs pieeju metodi noteikti var pārnest uz citiem izglītojošiem kursiem, jo tā ir metodiska pieeja, kur var izmantot dažādās jomās. Tomēr šī pieeja ir vairāk piemērota skolotāju un citu profesionāļu, kuru darbība ir saistīta ar zināšanu pārnesi, izglītošanai.

Tā kā šis ir pilotprojekts, uz jautājumu par piedalīšanos, iesaistīšanos un motivāciju nevar atbildēt. Jebkurā gadījumā, ir divi dalībnieki, kas jau ir piedalījušies citā kursā par starpkultūru kompetenci un kuri atkal piedalās šajā **Valodas un kultūras** kursā.

Kursā ir dažādi elementi, kas sekmē piedalīšanos un bagātina dalībniekus, piemēram, grupu darbs, personiskā ceļa sākumpunkts ir dalībnieku personiskā pieredze, dalībnieki kā pētnieki un eksperti savā jomā.

Ilgspēja ir atkarīga no izvērtēšanas; būs sarunas ar sponsoriem vai citiem izglītojošo pasākumu nodrošinātājiem un skolotāju tālākizglītojamiem par regulāru šī kursa

piedāvājumu. Cita nepieciešamība ir kursa adaptēšana citām mērķgrupām, piemēram, apkalpojošās sfēras darbiniekiem.

Rezultāti/ Guvumi

Tā kurss beigsies tikai novembrī, mums vēl nav bijusi rezultātu noslēguma izvērtēšana. Starposma vērtēšana bija pozitīva.

Pētījums kursa laikā kalpo kā informācija, ko dalībnieki var izmantot savā darbā un arī palīdz saskatīt, vai dalībnieku perspektīvas kursa laikā izmainās. Tie sniedz informāciju par skolotāju reālo potenciālu, kā arī institūciju potenciālu attiecībā uz lingvistisko un kultūras dažādību. Tas arī parāda šķēršļus, dažus no kuriem var pārvarēt kursa laikā, dažus, ko var tikai atklāt un dažus, kas ir ārpus skolotāju kompetences, jo tie ir strukturāli.

Praktiskie jautājumi

- Kā veidojas prakse un skolotāju pieredze?
- Kādas attieksmes (par cilvēku un izglītības ideālu) skolotāji pārstāv?
- Kā skolas sistēma var pielāgoties izmainītajiem sabiedrības apstākļiem?

Jautājumi saistībā ar kursu (izvērtēšana)

- Vai kursā vērojamas izmaiņas skolotāju attieksmē un praktiskajā darbībā?
- Cik lielā mērā tiek apmierinātas jūsu gaidas no kursa?

Metodiskās pieejas:

Kursa daļa būs sekundārais pētījums, t.i., tas tiks īstenots moduļu vai to daļu laikā, kas paredzēts refleksijai. Dati tiks iegūti ar radošām metodēm, kas tiks vērtēti saistībā ar jautājumiem.



Tiks organizētas un izvērtētas 2-3 intervijas.
Tāpat dalībniekiem, pēc viņu lūguma, tiek sniegts atbalsts viņu darbības pētījumos, un tiek vērtētas arī diskusijās šo konsultāciju laikā. Tiek sagaidīts, ka arī disertācijas sniegs drošus datus.

Radoša datu iegūšana, izmantojot:

- Plakātus (sagaidāmais no kursa, savas lomas izpratne, utt.), diagrammas (dažādības/valodu topogrāfija izglītības iestādē, valodu raksturojums, utt.), dienasgrāmata/ darba kārtības/ ieraksti (būtiski, ja nodarbojamies ar lingvistisko un kultūras dažādību mācību procesā);

Datu iegūšana, izmantojot intervijas:

- Sarunas ieraksts, parafrāzēšana un transkripcija, vadīti novērojumi;

Datu vērtēšana:

- Kvalitatīva kontentanalīze, diskursa analīze, pētījuma triangulācija, komunikatīvā validācija.

Kopsavilkums un secinājumi

Šis kurss tika izveidots, balstoties uz dažādiem kursiem par starpkultūru kompetences attīstīšanu. Kurss balstās uz Vācu valodas kā otrāds valodas institūta pieredzi valodu mācīšanā. Tas nozīmē, ka šajā kursā ir iekļautas daudzas pieredzes.

Dalībnieku līdz šim sniegtā atgriezeniskā saite apstiprina kursa inovatīvo raksturu un to, ka daži no mērķiem ir jau sasniegti.

Interese par tēmu un „valodas un kultūras” apvienojums ir nozīmīgs faktors, kas motivē dalībniekus. Nākošais faktors ir pati mācīšanās grupa, tās neviendabīgums, runājot par dalībnieku pārstāvētajām jomām, un no vienas puses, un no otras puses, atvērtība refleksijai, pārdomām par savu personisko pieredzi. Vienlīdzība starp refleksijām par personisko pieredzi un jaunu zināšanu pienesumu noteikti ir svarīgs faktors, kas motivē dalībniekus iesaistīties.

3.1.2 Treneru izglītošana

Pamatinformācija par labo praksi

Pamatojoties uz pieņēmumu, ka trūkst kvalificēti treneri un starptautiskas treneru komandas darbam Eiropas jauniešu izglītošanas projektos, šis kurss tika izstrādāts un tā galvenais mērķis ir izglītot trenerus, kuriem ir kompetence un motivācija dot savu ieguldījumu, lai uzlabotu Eiropas Savienības programmas Jaunieši darbībā kvalitāti.

Iesākumā kursu organizēja Interkulturelles Zentrum (IZ) ciešā sadarbībā ar nacionālo aģentūru tīklojumu un Eiropas Komisiju. Tajā laikā IZ bija Eiropas Jauniešu programmas nacionālā aģentūra (2000). Tāpēc līdz šim kursi tika finansēti no Jauniešu programmas līdzekļiem. Dalībniekiem nebija jāmaksā dalības nauda.

Šīs apmācības programmas galvenais mērķis ir izglītot trenerus, kuriem ir kompetence un motivācija dot savu ieguldījumu, lai uzlabotu Eiropas Savienības programmas Jaunieši darbībā kvalitāti.

Specifiskie uzdevumi attiecībā uz kursa dalībniekiem ir turpināt attīstīt un pilnveidot dalībnieku kompetenci:

- Kompetence izstrādāt un īstenot apmācību aktivitātes jauniešiem un citiem, kas iesaistīti projektu izstrādē un īstenošanā Eiropas Savienības programmas Jaunieši darbībā ietvaros;
- Kompetence sadarboties starptautiskās treneru/pasniedzēju komandās;
- Kompetence risināt ar pārmaiņām saistītus jautājumus;
- Starpkultūru kompetence;
- Kompetence sekmēt mācīšanos;
- Kompetence virzīt savu mācīšanos.

Turklāt, tiek izvirzīti arī citi uzdevumi:

- paaugstināt dalībnieku izpratni par izglītības kontekstu (t.i., neformālā izglītība, mūžizglītība) kurā notiek šis kurss;
- rosināt dalībniekus turpināt attīstīt un izprast savu mācīšanās pieeju.

“Treneru izglītošana” ir apmācības kursi cilvēkiem, kas strādā ar jauniešiem, treneriem, Eiropas Savienības programmas Jaunieši darbībā nacionālo aģentūru personālam. Kurša ilgtermiņu raksturs sniedz iespēju, lai izglītošanās process būtu orientēts uz procesu un dalībniekiem. Metodika ļauj sekot līdzi individuālo dalībnieku mācīšanās procesam. Kurss sākas ar pieņēmumu, ka dalībnieki nāk ar dažādu kompetences līmeni un tāpēc viņiem ir dažādas mācīšanās vajadzības. Kurša mērķis ir, pirmkārt, atbalstīt dalībnieku mācīties, kā mācīties kompetenci – šādā veidā viņi stiprina savas spējas turpināt savu profesionālo pilnveidi pašvirzīti kā treneri pēc kursa beigām.

Kurss prasa no dalībniekiem ievērojamu laika ieguldījumu: kopā vismaz 57 dienas:

- 30 semināra dienas (ieskaitot ceļu),
- 12 dienas kopumā apmācības projektam (sagatavošanās darbs, sagatavošanas tikšanās un pats kurss)
- 15 dienas (vidēji 1-2 dienas mēnesī), lai īstenotu personisko mācīšanās projektu, e-mācības, sarunas ar mentoriem, utt.

Šeit aprakstītā labā prakse tika izveidota 1999./2000. gadā, tātad tā tiek īstenota vairāk par 10 gadiem

Kurss sastāv no sekojošiem elementiem:

- 3 semināri uz vietas (kopā 26 dienas) no septembra līdz nākošā gada jūnijam
- Starptautiskais prakses apmācības treniņa projekts, kuru īsteno kopā ar citiem kursa dalībniekiem
- Personiskais mācīšanās projekts
- Visu gadu viena treneru komanda mācās konsultēšanu
- E-mācīšanās aspekti.

Metodika balstās uz neformālās izglītības principiem ar īpašu akcentu uz savstarpējo mācīšanos, mācīties, kā mācīties un atbalstu individuālajiem mācīšanās procesiem (mācoties konsultēšanu).

Apmācības konteksta apraksts

Semināri:

1. seminārs: Pirmais seminārs galvenokārt veltīts pamatu likšanai visam kursam: grupas veidošana, jaunieši darbībā programma un kursa politiskais konteksts (it īpaši Eiropas pilsonība), atbilstošas mācīšanās vides izveidošana, kā es mācos un kā es vērtēju mācīšanos (YouthPass), apmācības pamati, grupas dinamika, projekta fāzes sagatavošanas uzsākšana, personiskā mācīšanās projekta nākošajai fāzei noskaidrošana, mācīšanās uzdevumu izvirzīšana visam gadam, trenera loma un visbeidzot projekta komandu veidošana.

2. seminārs: Galvenokārt balstās uz grupas mācīšanās vajadzībām, un šis seminārs sniedz iespējas turpināt attīstīt specifiskās trenera kompetences; īpašs akcents tiek likts uz komandas darbu, apmācības plānojumu, starpkultūru mācīšanos un metodiku. Šī semināra plānojumu lielā mērā veido dalībnieku ieguldījums – seminārā ir vairākas iespējas vingrināt prasmes. Projekta komandām būs iespēja pašiem izmēģināt sevi kā grupu vairākās programmas daļās.

3. seminārs: Noteikti izvērtēšanas un noslēguma seminārs. Dalībniekiem kopā ar citiem grupas locekļiem ir iespēja patīkamā gaisotnē izvērtēt sava apmācības projekta konkrētus aspektus. Turklāt seminārs sniedz iespēju reflektēt par individuālo mācīšanos gada garumā un atgriezties pie dažām apmācības tēmām vai organizēt nelielus seminārus par dažiem aspektiem. Visbeidzot tas nozīmē viena posma beigas un nākošos attīstības soļus kā trenerim.

Parasti mūsu apmācības kursi sākas ar grupas gaisotnes veidošanu, kas atbalsta mācīšanos vienam no otra – uzticēšanās, otra resursu pārzināšana, grupu mijiedarbības principi, utt.

Mēs daudz strādājam ar dalībnieku resursiem, ko viņi nes sev līdzi, t.i., viņu iepriekšējās zināšanas un pieredze. Pirmajam semināram mums parasti ir pilna kaste ar spēlēm – lai atbalstītu saskarsmi grupā un it īpaši, lai dalībnieki liktu lietā gan labo, gan kreiso smadzeņu puslodi; bez tam tas dod viņiem iespēju iemācīties kaut ko jaunu kursā, kas nav tieša programmas sastāvdaļa.

Šis apmācības kurss ir domāts treneriem, kuriem ir kompetence un motivācija dot savu ieguldījumu, lai uzlabotu Eiropas Savienības programmas Jaunieši darbībā projektu kvalitāti.

Kursus īsteno partneri: Salto Youth un Interkulturelles Zentrum.

No dalībniekiem, kuri vēlas piedalīties programmā, sagaida:

- Vismaz trīs reizes piedalīties treneru komanda, izstrādājot, īstenojot un izvērtējot apmācības kursu neformālās izglītības jomā.
- Starptautiska pieredze un atbildības uzņemšanās (ne tikai kā dalībniekam) jaunieši darbībā projektos/ Jaunieši darbā (piemēram, Jauniešu apmaiņas programma, EVS projekti, utt.)
- Potenciāls un nepieciešamība attīstīt trenera kompetenci un pēc kursa darboties kā trenerim Eiropas Jaunieši darbībā projektos un/vai apmācībasursos, kurus organizē jaunieši darbībā programmas nacionālās aģentūras.
- Izrādīt iniciatīvu un vēlēšanos pašvirzīt savu mācīšanās procesu.
- Būt gatavam reflektēt un apšaubīt savus uzskatus un pieeju kā trenerim
- Attīstīt, ieviest un izvērtēt kopā ar citiem kursa dalībniekiem kā daļu no apmācības kursa starptautisku apmācības projektu (Jaunieši darbībā programmas ietvaros)
- Vadīt apmācības kursu angļu valodā



Kursā mēs darbojamies ar dažādiem vingrinājumiem, kas atbalsta mācīšanos caur pieredzi un konstruktīvismu: grupu darbu, refleksijas grupas, simulācijas, problēmrisināšanas vingrinājumus, komandas veidošanas vingrinājumus, atgriezeniskās saites anketas, utt. Vissvarīgākie „materiāli” ir kursa praktiskie elementi: semināri/radošās darbnīcas, kā arī mācību projekti, kas dalībniekiem jāizstrādā, jāīsteno un jāizvērtē komandās.

Bez tam dalībniekiem i Mācīšanās

sasniegumu grāmata (MSA), kas visā kursā kalpo par sava veida dienasgrāmatu. Svarīgs materiāls mācīšanās atbalstam ir tā sauktā „pašuztveres inventarizācija” – pašvērtēšanas līdzeklis, kas balstās uz 7 pamata kompetencēm treneriem, par kurām ir vienojusies kursa komanda.

Kurss dalībniekiem parīko un viņi to labi novērtē. Katru gadu uz 24 vietām ir ap 100-120 pieteikumu. Ierobežojumus var aplūkot no dažādiem viedokļiem.

Treneri saskaras ar vairākiem izaicinājumiem: trīs treneri darbojas ar 24 dalībniekiem, strādājot ar uz dalībniekiem orientētu metodiku.

It īpaši arī tas, ka katram trenerim ir 8 „darbuzdevināmie”, kuriem jāseko visu gadu, un tas prasa daudz laika un enerģijas. Dažreiz treneri nevar veltīt tik daudz laika un enerģijas, cik atsevišķam dalībniekam ir nepieciešams.

Izaicinājumi, ar kuriem saskaras dalībnieki: ļoti dažādā specifiskā pieredze, kompetences un iepriekšējās zināšanas dalībnieku grupā it īpaši izvirza izaicinājumus sadarbībai prakses projektu laikā. Daži dalībnieki ir iesācēji, citiem ir desmit un vairāk gadu pieredze.

Izaicinājumi vadītājiem: dalībnieku atlase pilnībā ir atkarīga no Jaunieši darbībā programmas nacionālajām aģentūrām, no kurienes nāk finansējums. Tāpēc kursa menedžerim ir jāsadarbojas ar daudzām ieinteresētajām pusēm, kurām bieži ir dažādas intereses.

Nacionālās aģentūras kā dalībnieku atlases un finansēšanas institūcijas un SALTO youth kā koordinējošā institūcija visvairāk ietekmē programmas *status quo*. Viņu stratēģiju apmācības jomā ļoti lielā mērā ietekmē kursu.

Par ļoti būtiskiem jautājumiem var uzskatīt dalībnieku ļoti lielo dažādību attiecībā uz pieredzi, iepriekšējām zināšanām un trenera kompetenci. Vienmēr ir dalībnieki, kuriem kurss ir pārāk liels izaicinājums, kam dažkārt ir negatīva ietekme uz citu dalībnieku piedalīšanos un mācīšanos.

Ļoti svarīga risinājumu rašanai ir komunikācijai starp treneriem un dalībniekiem no vienas puses, un sadarbībai starp atlases un finansēšanas institūcijām, no otras puses. Ir jāpilnveido kursa dokumentāciju attiecībā uz institūciju vajadzībām, lai tās labāk izprastu, kādiem dalībniekiem ir veidots kurss.

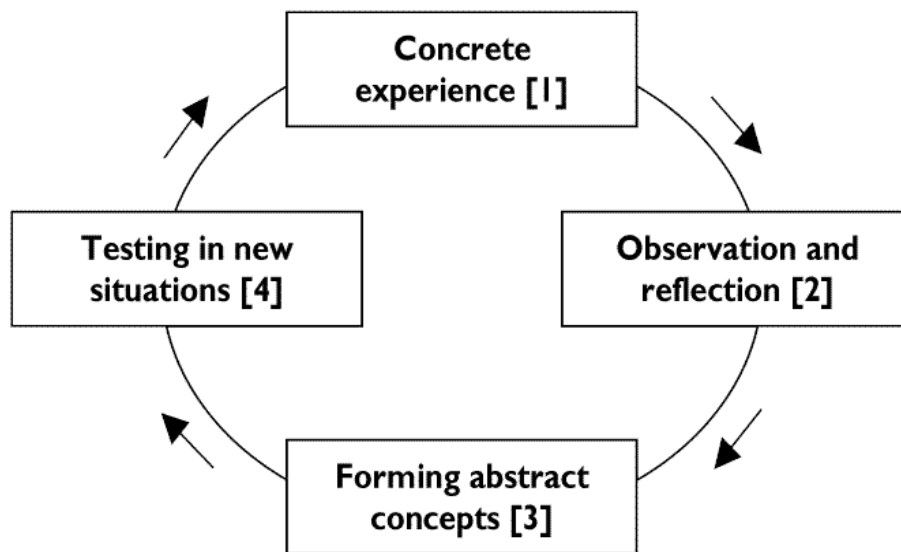
Detalizēts labās prakses apraksts

Kursa metodika balstās uz konstruktīvismu un mācīšanos caur pieredzi.

Konstruktīvisms: Jēdziens attiecas uz atziņu, ka tie, kuri mācās, paši konstruē zināšanas- katrs individuāli (un sociāli) veido nozīmi, mācīšanās laikā. Nozīmes veidošana ir mācīšanās; cita veida nav. Šim viedoklim ir divējādas sekas:

- 1) domājot par mācīšanos, mums jāliek akcents uz to, kurš mācās (nevis uz tēmu/ vielu, kas jāiemāca);
- 2) bez nozīmes un pieredzes nav zināšanu, ko būtu veidojuši tie, kas mācās.

Uz pieredzi balstīta mācīšanās.:



1. attēls. Uz pieredzi balstīta mācīšanās, kur:

1. konkrēta pieredze; 2. novērošana un refleksija; 3. abstraktu jēdzienu veidošana; 4. pārbaudīšana jaunās situācijās

Iemeslus, kāpēc kurss sniedzēji izvēlējās šo metodiku, var raksturot sekojoši:

Tā kā dalībniekiem ir atšķirīga iepriekšējā izglītošanās, dažāds iepriekšējo zināšanu līmenis un tādējādi dažādas mācīšanās vajadzības, mums bija jāizveido metodika, kas ļauj reaģēt uz šīm dažādajām vajadzībām – patiesi uz dalībnieku centrēta metodika.

Treneru izglītošanai ir priekšrocības, jo pats kurss un kā tas tiek organizēts ir jau „mācīšanās pienesums”- tiek piedāvāts modelis, kuru treneris pats var izmantot savā darbībā, ieliekot tajā daudz no tā, ko pats ir iemācījies. Tāpēc mēs izveidojām „šeit -un-tagad” metodiku, kuras mērķis ir izmantot cik vien tas iespējams kursa kopīgo pieredzi kā mācīšanās avotu.

Par savas programmas visoriģinālāko aspektu mēs uzskatām uzsvāru uz iemācīšanos mācīties. Mēs uzskatām, ka veidošanās par treneri ir ilgs process, kurš pavada visu profesionālo dzīvi – viens kurss, pat ilgtermiņa, nav pietiekams; arī ne divi vai trīs. Daudzas no trenera kompetencēm ir kompetences mūža garumā un plašumā- komunikācija, kritiskā domāšana, prasme tikt galā ar neskaidrībām, konfliktu risināšana, starpkultūru izpratne, utt. Tāpēc mēs daudz uzmanības veltām trenera kompetences nostiprināšanai, lai viņi vadītu savu mācīšanos, apzinātos sevi kā tos, kas mācās un spētu pilnvērtīgi izmantot mācīšanās resursus, kas ir ap viņiem.

Tādi elementi, kā personiskie mācīšanās projekti, praktiskās apmācības projekts, konsultēšanas apgūšana ir veltīti šai metodiskajai pieejai. 2. seminārā ir 2 dienas, kuras pilnībā vada dalībnieki, balstoties uz savām mācīšanās un trenera vajadzībām.

Apmācība piedāvā dalībniekiem daudzas iespējas attīstīt kompetenci, kas nepieciešama visam mūžam – komunikāciju, interpersonālo kopetenci, konfliktu risināšanu, prasmi

mācīties. Tas, ka kā kursa sastāvdaļa viņiem ir jāplāno, jāīsteno un jāizvērtē starptautisku apmācības kursu starptautiskā komandā, atbalsta kompetenču attīstību: komandas darbs, tikšanās galā ar neskaidrībām, konfliktu risināšana.

Mācīties kompetences attīstīšana ir ļoti svarīga, lai gūtu panākumus privātajā un profesionālajā dzīvē. Tā atbalsta iespēju pieņemt lēmumus dzīvē, nepārtrauktu resursu un kompetences pilnveidošanu, pielāgošanos mainīgajiem apstākļiem.

Vispār universālās mūžam nepieciešamās kompetences, piemēram, mācēt mācīties un tikšana galā ar neskaidrībām, var pārnest uz daudzām citām izglītības jomām – it īpaši metodiku, kas balstās uz kompetenci iemācīties mācīties, kas ir horizontāla iezīme daudzās izglītojošās aktivitātēs.

Kurss vienmēr ir pilns. Dalībnieku iesaistīšanās un motivācija parasti ir ļoti augsta. Visa mūsu metodika (uzsvars uz prasmi mācīties un pašvirzīta mācīšanās), lielā mērā pamatojas uz iekšējo motivāciju. Semināros ir vairākas daļas, kurās nav stingra programma, bet katram ir paša organizēts laiks. No sākuma dalībniekiem ir zināms, ka mēs viņus nevērtējam, bet viņi paši vērtē sevi – viņiem jāsaprot, ko viņi grib iegūt, tas ir svarīgi arī lai sekmētos mācīšanās grupā.



Pēc tā, kā dalībnieki veic uzdevumus un izmanto pašorganizēto laiku, mēs varam novērtēt, cik motivēti viņi ir. Bez tam katru dienu pirms nodarbību noslēguma mums ir tā sauktais refleksiju grupu laiks – noteiktas grupas, kuras vada viens treneris, pārdomā dienu un tas dod iespēju atbrīvoties no spriedzes vai vilšanās vai kaut kā cita, kas neļauj mācīties.

Apmācības programma tiks īstenota līdz 2013. gadam; vai kursa īstenošana tiks pagarināta, atkarīgs no jaunās jauniešu programmas.

Rezultāti/ Guvumi

Rezultātus lielā mērā nosaka, pamatojoties uz dalībnieku pašvērtējumu, kā arī dalībnieku un komandas sniegtu izvērtējumu pēc katra semināra un izvērtējuma kursa noslēgumā. Ļoti bieži dalībnieki iemācās daudz vairāk un citādākas lietas nekā viņi bija cerējuši. Pārsteidzošs mācīšanās elements daudziem kursa dalībniekiem ir tas, ka viņi ir pilnveidojuši savu mācīties, kā mācīties kompetenci, kas ir ļoti svarīga viņu kā treneru tālākai profesionālai un personiskai attīstībai. Kā jau iesākumā minējām, kursa noslēgums ir jauna mācīšanās un trenera attīstības posma sākums.

Kopsavilkums un secinājumi

Labā prakse, ar kuru mēs iepazīstinājām, patiesi izmanto uz dalībnieku centrētu metodiku, kuras mērķis ir bagātināt pieaugušos un dot viņiem vairāk iespēju dzīvē. Kurss veidots mūžizglītības izpratnes kontekstā: tas nav klasiskais profesionālās izglītības kurss, kurš apgalvo, ka kursa beigās dalībnieks būs pilnībā spējīgs darboties kā kvalificēts treneris, bet drīzāk tas parāda mācīšanās sasniegumus gada laikā un nosaka jomas, kur vēl nepieciešama pilnveide un attīstība.

Mācīties, kā mācīties pieeja motivē un bagātina dalībniekus, lai viņi labāk spētu paši virzīt savu mācīšanos. Pieejas mērķis ir iespējamais potenciāls, nevis trūkumi. Daudzi cilvēki ir ļoti kompetenti, bet viņiem ir zema pašapziņa un pārliecība par sevi. Mēs daudz strādājam, lai stiprinātu dalībnieku pašapziņu, lai viņi spētu kompetenti darboties.

3.2. Vācija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Vācijā

Pieaugušo izglītība/ Tālākizglītība

Pieaugušo izglītība Vācijā sakņojas dažādās tradīcijās; „liberālo mākslu attīstīšana indivīdu pilnveidei, izglītošana emancipācijai un politikas izpratnei, darbībai un pilnveidei, kā arī uz vērtībām balstīta sociālā izglītība un pilnveide, un izglītošana, lai indivīdi spētu labāk darboties profesionāli un savā privātajā dzīvē”². Pašlaik jēdzienus „pieaugušo izglītība” un „tālākizglītība” bieži lieto kā sinonīmus. Tomēr jēdzienam „tālākizglītība” ir vairāk profesionāla ievirze, „pieaugušo izglītība” parasti nav saistīta ar arodapmācību³.

1970.s gados “Deutscher Bildungsrat” definēja „pieaugušo izglītību” kā organizētas izglītošanās turpināšanu vai tās atsākšanu pēc pirmās izglītības iegūšanas un kā strādāšanas starpposmu”.⁴ Kritiķi apgalvo, ka šī definīcija liek uzsvāru uz organizētu un apzinātu mācīšanos, kamēr pieaugušam cilvēkam izglītošanās un mācīšanās notiek ļoti dažādās situācijās. Augstākās izglītības studenti un kursu dalībnieki netiek pieskaitīti pieaugušo mācībām un mācīšanās. Turklāt Vācijā tiek izšķirta arodapmācības tālākizglītība un vispārēja rakstura ar politiku vai kultūru saistīta tālākizglītība.⁵ Ņemot vērā iepriekš minēto viens no pamatprincipiem pieaugušo izglītībā ir brīvprātīga piedalīšanās.

Politiskā atbildība

Vācijā katra federālā valsts ir atbildīga par izglītības un kultūras organizēšanu. Pieaugušo izglītību/ tālākizglītību mazāk regulē valsts, to vairāk dara citas izglītības jomas. To raksturo augsts plurālisma līmenis un konkurence starp izglītības sniedzējiem. Valsts aktivitāti ierobežo federālie noteikumi. Tāpēc tās aktivitātes galvenokārt pievēršas principu ievērošanai un pamata nosacījumiem, un likumu ieviešanai, kas nodrošina, ka aktivitātes tiek atbilstoši organizētas un atbalstītas. Tad šos noteikumus integrē federālo valstu likumos.

Dažās federālajās valstīs ir pieņemts tā sauktais “Erwachsenenbildungsgesetz” (pieaugušo izglītības akts). Vairāk informācijas par Tīringenā pieaugušo izglītības aktu (ThEBG) skat. www.thueringen.de/de/tmbwk/bildung/schulwesen/gesetze/ebg/.

Finansēšanas avoti

Saistībā ar pieaugušo izglītības plurālistisko struktūru Vācijā finansējumam ir iespējami dažādi avoti, piemēram:⁶

- Federālās valstis un kopienas;
- Privātā ekonomika;
- Sponsori;
- Personiskais finansējums;
- Federālā nodarbinātības aģentūra;
- ES vai federālo valstu vai Vācijas valsts ministriju projekti;
- Dalības maksas.

2000. gadā ieguldījums pieaugušo izglītībā Vācijā sasniedza 36.7 miljardus EURO.⁷

² REISCHMANN 1999

³ NUISSL 1994

⁴ DEUTSCHER BILDUNGSRAT 1970

⁵ BMBF 2008 p. 146

⁶ DIE-Bonn 2004

Galvenās iesaistītās puses

Saskaņā ar "Deutsches Institut für Erwachsenenbildung" (DIE/ Vācijas pieaugušo izglītības institūts), veiktajiem pētījumiem, galvenie pieaugušo izglītības nodrošinātāji Vācijā ir:

- Pieaugušo izglītības centri;
- Reliģiskās izglītības sniedzēji ;
- Darba devēju asociāciju un kameru izglītības sniedzēji;
- Arodbiedrību izglītības sniedzēji;
- izglītības sniedzēji, kuriem ir asociācijas juridiskais statuss;
- citi izglītības sniedzēji;
- fondi;
- citi izglītības sniedzēji; kurus vada privāti uzņēmumi.

Kursu un programmu dažādība

Kursu piedāvājuma spektrs ir ļoti plašs un dažāds, tāpat kā galvenie pieaugušo izglītības nodrošinātāji. Tas ietver vispārējās, pilsoniskās, kultūras un akadēmiskās programmas. Cilvēki var apmeklēt dienas vai nedēļu kursus, lekcijas, seminārus, vai piedalīties nedēļas nogalesursos vai izglītojošos ceļojumos.

Pieaugušo izglītība piedāvā ļoti dažādas tēmas. Tās aptver no valodu mācīšanās līdz politiskajai un starpkultūru izglītībai, veselības izglītībai, mākslai, kulinārijai, datorizglītībai un arodprasmju pilnveidošanai, ieskaitot kursu, kas domāti, lai cilvēki iegūtu zinātņu grādu.

Pasākumi dalībnieku piesaistei un, lai paaugstinātu dalībnieku neatlaidību un motivāciju

Pasākumi dalībnieku piesaistei

Lai piesaistītu dalībniekus, izglītības sniedzēji izmanto dažādas iespējas:

- profesionāli veidotas programmas;
- pieaugušo izglītības centru izveide;
- sadarbība ar dažādām organizācijām un institūcijām, piemēram, bibliotēkām, skolām, fondiem, utt.
- jauno mediju izmantošana, piemēram, Internets, datori, sociālie tīklojumi, YouTube;
- reģionālās un nacionālās reklāmas (radio, reklāmas kinoteātros, utt.)

Pasākumi, lai paaugstinātu dalībnieku neatlaidību un motivāciju iesaistīties mūžizglītībā

- sertifikātu nodrošināšana, piemēram TELC (valodas eksāmeni), Kembridžas eksāmeni, Xpert;
- Finanšu atbalsts (izglītības prēmija)
- Konsultēšana;
- Nepārtraukta virzība skolotāju un treneru profesionālisma paaugstināšanai;
- Centieni piedāvāt modernus kursus;
- Dažādi mācīšanās veidi , piemēram, izglītojošie ceļojumi, elastīgs kursu laiks (kursi no rītiem, vakaros, utt.) TV šovu adaptēšana, piemēram, aklais randiņš vai kulinārijas duelis, kursi konkrētām mērķgrupām (tiem, kam pāri 50, studentu sagatavošanas kursi, kursi vecākiem, utt.)

Atsauces:

⁷ DIE-Bonn 2004

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.)(BMBF)(2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf.

URL: www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf

DEUTSCHER BILDUNGSRAT (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart

DIE-Bonn (2010): Short facts about adult Education/Continuing Education (AE/CE) in Germany. Internet publication: www.die-bonn.de/international/short_facts.html; Version July 28, 2010

NUISSL, E. (1994): Adult education in Germany. Bonn, Germany: IIZ/DVV

REISCHMANN, J. (1999): Adult Education in Germany: Roots, Status, Mainstream, Changes. Internet publication: www.uni-bamberg.de/fileadmin/andragogik/08/andragogik/AdultEducationinGermany.pdf ; Version November 11, 1999

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hrsg.) (2005): Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz

URL: www.thueringen.de/de/tmbwk/bildung/schulwesen/gesetze/ebg/

3.2.1 Integrētā mācīšanās

Atbildīgais izglītības sniedzējs: Berufsschule für Tourismus (Tūrisma profesionālā skola)

Mājas lapas adrese: <http://www.berufsschule-tourismus.de/>
Vocational Training: <http://www.berufsschule-tourismus.de/bft/berufsausbildung/staatlich-anerkannter-touristikassistent>

Atbildīgais treneris: Paula Gómez Hernández, paumgh@yahoo.de

Pamatinformācija par labo praksi

Integrētās mācīšanās metodi izmanto spāņu valodas trenere Paula Gomeza kursā „Spāņu valodas apguve vidējā līmenī”, kas ir formālās profesionālās izglītības „Starptautiskais tūrisma asistents” sastāvdaļa. Šajā kursā pasniedzēja apvieno tiešo (face-to-face) mācīšanos un e-mācības, ko sauc par integrēto mācīšanos. Šī metode pastāv kopš 1990iem gadiem. Spāņu valodas kurss ilgst 1 gadu. Kurša dalībnieces ir trīs jaunas sievietes vecumā no 20 līdz 25 gadiem, kuras beigušas Vācijas vidusskolu ar tiesībām iestāties augstākās izglītības mācību iestādē.



Paula Gomez

Kurss notiek "Berufsschule für Tourismus" (Tūrisma profesionālā skolā), kas ir privāta skola un atrodas Berlīnē, Vācijā. E-mācīšanās posmā trenere dalībniekiem nodrošina atbalstu un vadību no jebkuras vietas.

Trenerei ir 10 gadu valodas mācīšanas pieredze un aptuveni divus gadus viņa izmanto Integrētās mācīšanas metodi.

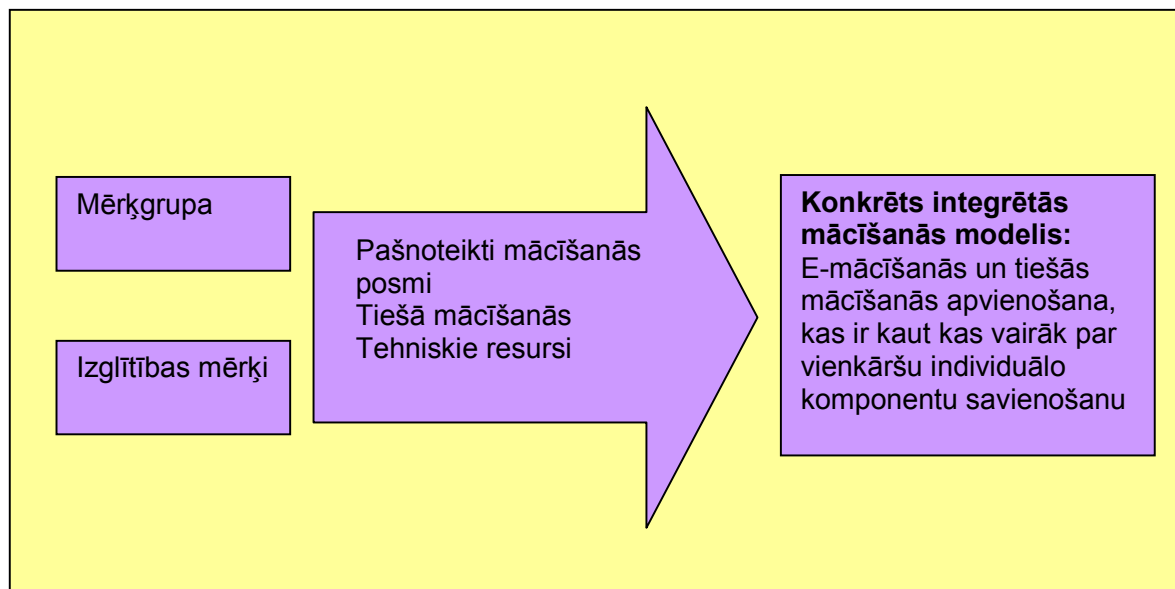
Kursa galvenais mērķis ir iemācīties spāņu valodu. Dalībnieces iespējams kvalificēsies profesionālās apmācības stažēšanās periodam Spānijā, kuru sekmēs valodas mācīšanās.

Kopumā dalībnieces var uzlabot savas komunikācijas prasmes. Izmantojot Integrētās mācīšanās metodi, viņas var pilnveidot savas jauno mediju izmantošanas prasmes.

Integrētā mācīšanās ideālā variantā apvieno e-mācīšanās un tiešās mācīšanās pozitīvās iezīmes, piemēram, līdzsvarojot priekšrocības, ko sniedz e-mācīšanās ar tās sociālās mijiedarbības iztrūkumu, ko var rast tiešajās mācībās. Tā sekmē apmainīšanos ar zināšanām un informāciju, pārvarot telpas ierobežojumus, kombinācijā ar pieredzes apmaiņu, lomu spēlēm un personisko saskarsmi ar tiešo mācīšanos.

Abas metodes jāsavieno atbilstoši izglītības mērķiem un mērķgrupas vajadzībām. Lai sasniegtu ideālo rezultātu trenerei un dalībniecēm jāvienojas par attiecībām starp mācīšanos trenera vadībā un pašmācīšanos. Turklāt lai kurss būtu veiksmīgs, jārada mierīga, patīkama, ērta un labi aprīkota mācīšanās vide.

Kombinācijai starp e-mācīšanos un tiešo mācīšanos jābalstās uz konkrētu mācību modeli un tas ir kaut kas vairāk par individuālo komponentu savienojumu.



2.attēls. Integrētās mācīšanās modelis

Detalizēts labās prakses apraksts un rezultāti/ guvumi

Integrētās mācīšanās metodi var izmantot dažādi. P.Gomezā to izmanto spāņu valodas nodarbībās, nodrošinot mācību blokus, kas sastāv no četrām nodarbībām, kurās viņām

jāizveido noteiktas projekta komandas. Tāpēc viņa studentēm dod atšķirīgus uzdevumus.

Vispirms pasniedzēja vai studentes ierosina tēmu projekta izstrādei, piemēram, noteikta valsts, kultūra, kas viņas interesē vai ziņas, utt. , tad pasniedzēja iepazīstina ar tūrisma vārdu krājumu, kas nepieciešams konkrētās izvēlētajās tēmas apguvei.

Nākošais solis ir studenšu veiktās darbības nodarbībā, izmantojot Internetu. Aplūkojot spēņu mājas lapas, viņas iemācās jauno vārdu krājumu un uzzina vairāk par dažādām valstīm, kultūrām, utt. Pēc tam, kad pasniedzēja ir iepazīstinājusi ar komandas darba



struktūru, dalībnieces sāk grupās izstrādāt projektu. Viņas var izmantot pasniedzējas dotos vārdus. Ja nepieciešams studentes var turpināt meklēt informāciju mājas un turpināt komandas darbu. Šajā pašmācības posmā pasniedzēja var piedāvāt papildus gramatikas vai leksiskos vingrinājumus, lai nostiprinātu to, ko studentes līdz šim ir iemācījušās. Šim nolūkam var izmantot Tūrisma profesionālās skolas e-mācīšanās platformu.

Nākošajā nodarbībā katra grupa prezentē savu grupu darba rezultātus. Var izmantot IT, plakātu vai ko citu. Pasniedzējā un pārējās studentes sniedz izvērtējumu, atgriezenisko saiti. Parasti pēc prezentācijas seko viedokļu apmaiņa un apkopošana un refleksija par to, ko studentes iemācījušās. Var piedāvāt papildus vingrinājumus, lai nostiprinātu gramatiku un vārdu krājumu.

P. Gomeza izvēlējās izmantot Integrēto mācīšanās pieeju spēņu valodas nodarbībās, jo skolā ir tam labvēlīgi apstākļi, tā tehniski ir labi nodrošināta. Studenšu nelielais skaits arī ir labs nosacījums, lai izmantotu Integrēto mācīšanos.

Kombinējot IT balstītas pašmācības posmus, pasniedzēja var darboties arī ar otru grupu tajā pat laikā tajā pašā skolā.

Viņa to uzskata par priekšrocību, ka studenti var strādāt patstāvīgi ar jauno mediju palīdzību un ka viņa var viņus vadīt un piedāvāt valodas līdzekļus tiešo mācību veidā. Bez tam studentes apgūst komandas darba pieredzi un apmainās domām, izmantojot projektu, ko viņa uzskata par savstarpēju bagātināšanos.

Valodas nodarbības ir paredzētas tikai profesionālās apmācības studentiem. Lai varētu tajās piedalīties, dalībniekiem ir jābūt Vācijas vidusskolas diplomam ar tiesībām studēt augstākās izglītības iestādē. Turklāt viņiem pašiem vai viņu vecākiem jāspēj samaksāt studiju nauda.

Parasti Vācijā profesionālās izglītības skolas ir bezmaksas. Tradicionāli profesionālā izglītība sastāv no darba uzņēmumā vai institūcijā posma un skolas mācībām (divpusēja izglītības sistēma). Viena no grūtībām, ar kurām saskārās intervētās kursa dalībnieces, bija publisku skolu un to piedāvājuma trūkums (šīnī gadījumā dažādu valodu apgūšanas iespējas).

Vispār Vācijā problēma ir arī nodarbinātības trūkums uzņēmumos vai institūcijās kā profesionālās izglītības sastāvdaļa. Tāpēc pieaug privāto piedāvājumu skaits, kuros studenti bieži vien netiek integrēti reālajā darba procesā, kas ir šīs divējādās izglītības sistēmas liela priekšrocība.

Integrētās mācīšanās metodi var izmantot ikviens. E-mācīšanās prasa, lai mājās vai ideālā variantā nodarbībās būtu dators; ja iespējams arī e-mācīšanās platforma. Vācijā privātskolās parasti ir labāks tehniskais aprīkojums, kas ir trūkums pieaugušajiem, kas mācās, un kuriem ir ierobežoti finansu resursi.

Lai iekļautu arī grupas no zemākas rocības sociālajiem slāņiem, var veidot darba grupas, kas veidotas atbilstoši tehniskajiem resursiem un pārliecināties, ka visiem ir pieejams dators. Tehniski vājāk aprīkotas mācību iestādes var pārnest e-mācīšanās daļu uz dalībnieku mājām; ja nepieciešams arī komandas darbu. Kopumā tiešās mācīšanās daļai var piešķirt vairāk vērtības nekā e-mācīšanās daļai (skat. 2. attēlu).

e-mācīšanas un tiešās mācīšanās kombināciju var uzskatīt par inovāciju, jo tā piedāvā alternatīvu jauno mediju izmantošanu, un tāpēc, ka tiek izmantotas abu pieeju pozitīvās iezīmes.

Kā atzīmēja P. Gomeza, jauno mediju izmantošana palīdz mācīšanās individualizācijai, jo tie piedāvā studentiem iespēju uztvert saturu no dažādiem avotiem ne tikai lineāri. Šajā konkrētajā gadījumā: pateicoties tehniskajam nodrošinājumam skolā Integrēto mācīšanos var izmantot ideālā veidā.

Runājot par orientāciju uz praksi, spāņu valodas apguvei ir ļoti liela nozīme studentiem, jo viņi to var izmantot stažēšanās laikā un pēc tam savā darbā tūrisma sektorā. Pateicoties grupu darbam, tiešajai mācīšanai, ko nodrošina Integrētā mācīšanās, studenti var pilnveidot datora un komunikācijas prasmes.

Integrēto mācīšanos var izmantot dažādos kontekstos, ne tikai valodas apguvei. E-mācīšanās nodrošinātājam vai vismaz studentiem jābūt datoriem ar Interneta pieslēgumu. Pasniedzējam e-mācīšanās laikā jāpalīdz studentiem. Tāpēc ideālā variantā būtu nepieciešama e-mācīšanās platforma, ar kuras palīdzību pasniedzējs jebkurā laikā no jebkuras vietas var sniegt informāciju vai papildus materiālus, atvērt forumus, organizēt viktorīnas, utt. Tūrisma profesionālā skola tikai savus studentus pilnībā nodrošina ar tehniskajiem resursiem, taču ir brīvas pieejas programmatūras, ar kurām viegli var izveidot e-mācīšanās platformu.

Vispār Integrētā mācīšanās tikai tad būs efektīva, ja dalībnieki būs iekšēji motivēti un pieņems sekmīgas mācīšanās nosacījumus.

Dalībnieki ir ļoti motivēti, pateicoties pašizvēlētiem tēmām un darba procesam. Pasniedzēja parasti cenšas piedāvāt tēmas, kas saistās ar dalībnieku pieredzi. Cits pozitīvs faktors ir tas, ka studenti saskata savas priekšrocības, izmantojot spāņu valodu darba vajadzībām un stažēšanās Spānijā.

Vai studenti uzskatīs ilgāk kursā tāpēc, ka tiek izmantota Integrētās mācīšanās, dotajā gadījumā nevar pateikt, jo struktūra jau ir piedāvāta šajā profesionālās apmācības programmā. Intervijās studenti slavē integrētās mācīšanās iespējas un iesaka to izmantot citos pieaugušo izglītības piedāvājumos.

Vispār mūžizglītības procesā motivācijas nodrošināšanā pieaugušajiem dalībniekiem un iedrošinot viņus nepamest kursus, svarīgs aspekts ir elastība. Kopā 13 Iberika veiktajās intervijās šo faktoru minēja daudzi dalībnieki un treneri.



Studentes: Alina Winklere un Virdžinija Falknere

Kursu var uzskatīt par sociāli iekļaujošu, jo tas sniedz iespēju komunicēt ar citiem citās valodās, pilnveido nodarbinātības iespējas, it īpaši tūrisma sektorā. Mācoties vairāk par dažādām kultūrām, tas sekmē kritisko domāšanu. Var reflektēt par savu un citām kultūrām. Izmantojot Integrētās mācīšanās metodi, citu zemju kultūru var vieglāk integrēt mācībās.

Kā nojādīja P. Gomeza, tas veicina kooperatīvo mācīšanos, pateicoties komandas darbam un īstenojot projektus komandās. Šajā procesā dalībnieki var apmainīties ar domām un pieredzi.

Tas motivē dalībniekus, jo e-mācīšanās posmā viņi uzņemas atbildību par savu mācīšanos.

Kopsavilkums un secinājumi

“Es uzskatu, ka Integrētā mācīšanās ir ļoti ilgtspējīga, jo tā apvieno tiešās mācīšanās un e-mācīšanās pozitīvās iezīmes un turpina motivēt dalībniekus.

Es domāju tās izmantošana nākotnē pieaugs, jo jauno mediju izmantošana palielināsies. Tie tiks izmantoti daudz pārdomātāk, kā, piemēram, Integrētā mācīšanās, balstoties uz konkrēto mācību modeli.

Integrētā mācīšanās būs arvien nozīmīgāka profesionālajā apmācībā, universitātēs un pieaugušo izglītībā. Lai labāk izprastu mācīšanās procesus un tādējādi arī Integrēto mācīšanos, jāturpina pedagoģiskie pētījumi. Mēs varam piedāvāt palīdzību un līdzekļus, lai palīdzētu treneriem un organizētājiem attīstīt Integrēto mācīšanos, kas ir kaut kas vairāk par pragmatisku alternatīvu.

Turklāt valodu mācīšanās globalizācijas un Eiropas kopienas saplūšanas laikā kļūs arvien nozīmīgāka. Mācības būs orientētas uz modernajām un inovatīvajām metodēm”. P. Gomeza.

3.2.2. No līdzāspastāvēšanas uz sadarbību

Pamatinformācija par labo praksi

2005. gadā Migrācijas un bēgļu federālā ministrija ieviesa jaunus naturalizācijas noteikumus. Lai kļūtu par Vācijas pilsoni, migrantiem jānokārto divi pārbaudījumi: a) B1 līmeņa vācu valodas eksāmens un b) naturalizācijas pārbaudījums. Lai palīdzētu migrantiem nokārtot abus pārbaudījumus, ministrija ieviesa tā saukto „integrācijas kursu”. Kurss sastāv no 600 mācību vienībām vācu valodā kā otrā valodā un 45 „orientēšanās” vienībām. Pēdējais ietver tādas tēmas, kā „politika un demokrātija”, „vēsture un atbildība”, kā arī „cilvēki un sabiedrība”. Kursa mērķis ir nodrošināt, ka migranti spēj atbilstoši sazināties un iesaistīties Vācijas sabiedrībā.

Migrantu integrēšana sabiedrībā ir izaicinājums vairāku faktoru dēļ. Projekts „No līdzāspastāvēšanas uz sadarbību” tika izveidots, balstoties uz likumā noteiktajiem integrācijas nosacījumiem un lai palīdzētu uzlabot migrantu integrāciju.

Parasta integrācijas kursa laikā motivācija mācīties vācu valodu ievērojami samazinās pēc trim mēnešiem. Dalībnieki sev uzdod jautājumu „Kāpēc viņiem jāmacās valoda? Ko es ar savām vācu valodas zināšanām iesāksu pēc tam?” Tieši šeit iesaistās projekts. Pēc 3 mēnešiem valodas kurss tiek pārtraukts un dalībniekiem ir iespēja veikt stažēšanos vietējā uzņēmumā, piemēram, restorānā vai bērnudārzā. Stažēšanās laikā viņiem ir iespējas pilnveidot savas vācu valodas zināšanas, iegūt informāciju par iespējamo profesionālo karjeru, utt. Tas paaugstina vispārējo motivāciju par valodas apguvi un integrāciju. Stažēšanās notiek sociālo pedagogu vadībā.

Projektu „No līdzāspastāvēšanas uz sadarbību” kā pilotprojektu izstrādāja Apoldas pieaugušo izglītības centrs. Apolda ir neliela pilsēta Tīringenas austrumos. Pirmo reizi pilotprojektu īstenoja 2007.gadā. Tam bija lieli panākumi, tāpēc 2008. gadā Tīringenas pieaugušo izglītības centru asociācija projektu pacēla jaunā līmenī.

Projekta „No līdzāspastāvēšanas uz sadarbību” mērķi ir

- paaugstināt integrācijas panākumus;
- migrantu amata prasmju un kvalifikācijas paaugstināšana;
- uzlabot migrantu integrāciju kopienās/pilsētās.

Bez konkrētā mērķa veiksmīgi integrēt migrantus un uzlabot viņu kompetenci, projekta mērķis no otras puses ir sekmēt Tīringenas pieaugušo izglītības centru tālāku attīstību profesionālās integrācijas jomā.

Sākotnēji izstrādātais projekts Apoldas pieaugušo izglītības centrā kalpoja kā piemērs kursiem, ko var izveidot pieaugušo izglītības centri. Jaunie kursi pievērta uzmanību sadarbības stiprināšanai ar uzņēmumiem konkrētajā reģionā, lai samazinātu laiku un pūles stažēšanās vietu nodrošināšanai kursa dalībniekiem.

Detalizēts labās prakses apraksts

Kursa “No līdzās pastāvēšanas līdz sadarbībai” koncepts sadalīts 5 daļās:



1. integrācijas kursa daļa, sociālās valodas stažēšanās, 2. integrācijas kursa daļā, arodprasmju potenciālā analīze, noslēguma prezentācija

Kursa laikā dalībnieki var pārbaudīt savas valodas zināšanas konkrētās situācijās, piemēram, konsultācijās ar sociālo pedagogu, kā arī stažēšanās un noslēguma prezentācijas laikā. Arī IKT un mediju, piemēram, TV, video vai CD piedāvā plašas iespējas vingrināties un apgūt valodu.

Kā minēts iepriekš, parasta integrācijas kursa laikā motivācija mācīties vācu valodu ievērojami samazinās pēc trim mēnešiem. Tieši šeit iesaistās projekts. Pēc 3 mēnešiem valodas kurss tiek pārtraukts un dalībniekiem ir iespēja veikt stažēšanos vietējā uzņēmumā. Stažēšanās ilgst 6 nedēļas. Pēc stažēšanās beigām, integrācijas kurss

turpinās. Kursu papildina arodprasmju potenciālā analīze, kā arī noslēguma prezentācija.

Sociālā valodas stažēšanās: Stažēšanās ilgums ir 6 nedēļas. Tā plānota kā pilnas slodzes stažēšanās un dalībniekiem jāstrādā 8 stundas dienā. Stažēšanās mērķis ir nostiprināt dalībnieku vācu valodas zināšanas un prasmes, kā arī automatizēt valodas struktūras un samazināt valodas barjeras. To var panākt, nodrošinot atrašanos un nodarbinātību vāciski runājošā vidē, komandā. Turklāt stažēšanās dod iespēju dalībniekiem iepazīt specifiskos kultūras Vācijas kultūras aspektus ikdienas darbā un dzīvē. Tas cik stundas dalībnieks strādās un kur viņš strādās, ir atkarīgs no dalībnieka interesēm un prasmēm. Svarīgi, lai dalībnieki turpinātu stažēšanos. Ņemot vērā to, ka dalībnieku valodas zināšanas visticamāk ir elementāras, ir svarīgi, lai kursu sniedzējs sekmētu intensīvu sociāli pedagoģisku monitoringu.

- Reizi nedēļā pieaugušo izglītības centrā notiek konsultāciju diena. Tas ir svarīgi, lai veicinātu refleksiju par savu valodas prasmju un sociālo prasmju apguvi, kā arī lai saliedētu grupu..
- Pašrefleksijas procesu atbalsta stažēšanās žurnāli, kā arī Eiropas valodu portfelis un "profilpass". Tomēr, pašrefleksijai nepieciešams intensīvs monitorings.
- Sociāli pedagoģiskā monitoringa uzdevumi un atbildība ir noskaidrot un kontrolēt stažieru ikdienas darba slodzi, viņu sekmes, kā arī sadarboties ar uzņēmumu, kurā notiek stažēšanās.

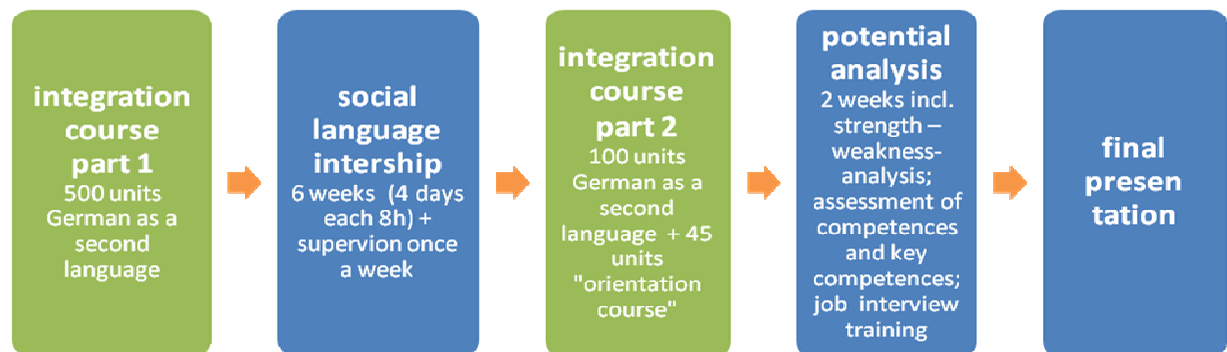
Arodprasmju potenciālā analīze: Potenciālā analīze ilgst 2 nedēļas. Tās laikā izvērtē stiprās un vājās puses, kā arī novērtē pamata un specifisko kompetenču, kas ir būtiskas konkrētajai profesijai, apguvi. Tā ietver arī interešu saskaņošanu un afinitāti.

Tā ietver arī :

- Konsultācijas par esošo izglītību un ārvalstu izglītības grādu atzīšanu;
- Prasmju novērtēšanu darba tirgum;
- Prasmju novērtēšana notiek grupu darba veidā, kā arī individuālās intervijās. Tā ietver arī apmācību izstrādāt darba pieteikumus un atbalsta sniegšana dalībniekiem, lai viņi varētu sagatavot pieteikuma dokumentāciju.

Noslēguma prezentācija: Noslēguma prezentācija sniedz dalībniekiem iespēju iepazīstināt plašāku publiku ar to, ko viņi sasnieguši integrācijas kursa laikā. Tā ir forma, lai iepazīstinātu ar saviem iespaidiem, pieredzi un rezultātu citus dalībniekus un ieslaistītos partnerus: sociālos pedagogus, pasniedzēju/treneri, stažēšanās vietu pārstāvjus, kā arī vietējo mediju pārstāvjus.

Kurss plānots sekojoši:



1. Integrācijas kurss 1 - 500 mācību vienības vācu valodā kā otrā valodā
2. Sociālās valodas stažēšanās-6 nedēļu stažēšanās + reizi nedēļā tikšanās (supervīzija).
3. Integrācijas kurss 2- 100 mācību vienības vācu valodā kā otrā valodā + 45 mācību vienību "orientēšanās kurss"
4. Potenciālā analīze -2 nedēļu potenciāla analīze, pamata un specifisko kompetenču, kas ir būtiskas konkrētajai profesijai, apguvi. + darba interviju apmācības,
5. Noslēguma prezentācija

Augstāk aprakstītais kursa plāns nav nemainīgs koncepts. To var mainīt atbilstoši dalībnieku vajadzībām un iespējām, kā arī izglītības centra iespējām. Piemēram, daži no mācību centriem izmainīja kursu- valodas kurss notika nepārtraukti un beigās bija stažēšanās.

Bez konkrētā mērķa – veiksmīgi integrēt un uzlabot migrantu kompetences, projekta mērķis bija sekmēt profesionālās integrācijas darbu, ko veic Tīringenas pieaugušo izglītības centri. Lai sasniegtu šo mērķi, centri piedāvāja tālākizglītību iesaistītajiem pasniedzējiem/ treneriem un sociālajiem darbiniekiem. Iesaistītie profesionāļi piedalījās apmācībā, lai izmantotu kompetences vērtēšanas konceptu „profile pass”, kā arī Eiropas valodu portfeli. Projekts ietvēra arī apmācību komunikācijas kultūras prasmi attīstīšanai (Xpert CCS), kā arī supervīzijas un iesaistītā personāla projekta komandas tikšanās.

Rezultāti/ Guvumi

Saskaņā ar projekta izvērtējumu kursi, kuri notika 2008. un 2009. gadā bija veiksmīgi.

Integrācijas kursa panākumu pieauguma rādītāji:

Dalībnieki noteikti uzlaboja savas vācu valodas prasmes. It īpaši runāšanas prasmes (sarunas par ikdienas dzīves tēmām). Ievērojami paaugstinājās. 50% no kopējā dalībnieku skaita mutiskajos eksāmenos sasniedza rezultātu, kas bija augstāks par vidējo.

Arodprasmju pilnveide:

Dalībnieki ieguva izpratni par konkrētā darba veikšanu un attīstīja savus darba ieradumus, īpaši, precizitāti, un uzticētā uzdevuma izpildi konkrētajā laikā. Dalībnieku kompetences tika aprakstītas un pārrunātas, gatavojoties darba intervijām. Uzņēmumi, kas piedāvāja stažēšanos, vērtēja, ka apmēram 75% dalībnieku paaugstināja savas zināšanas, kas nepieciešamas, lai strādātu vācu uzņēmumā. Tāpat 20% uzņēmumu, kuros bija stažieri, izrādīja interesi turpināt viņus nodarbināt pastāvīgā darbā.

Integrācijas uzlabošanās kopienās:

Pateicoties integrācijas kursam, kā arī stažēšanās, 75% dalībnieku redz savas integrācijas perspektīvas pozitīvāk nekā projekta sākumā. No intervētajiem darbiniekiem, kur strādā uzņēmumos, kuros bija stažieri, 50% apgalvoja, ka darbs kopā ar migrantiem deva iespēju labāk izprast savu uzņēmumu un sadzīvošanu ar migrantiem.

Kurss noteikti rosināja dalībniekus apgūt vācu valodu. Tas iedrošina dalībniekus domāt un izmēģināt darba tirgu, kā arī par savu nākotni un iespējamo karjeru. Viņi iegūst pašpārliecinātību un valodas pieredzi, apgūst ikdienas darba pieredzi, kā piedalīties darba intervijā, kā pieteikties darbam, utt.

Bez pozitīvās ietekmes uz dalībniekiem, pilnveidojās arī pieaugušo izglītības centri. Projekts palīdzēja sasaistīt vietējos uzņēmumus ar pieaugušo izglītības centriem un veidot tīklojumus starp ieinteresētajām pusēm. Turklāt izglītojot savu personālu pieaugušo izglītības centri varēja paplašināt savu pakalpojumu loku migrantiem (piem., iekļaut konsultēšanu).

Bija virkne šķēršļu, ko nācās pārvarēt. Pēc pasniedzēju novērojumiem, jāsaka, ka daudz dalībnieku nevēlas piedalīties kursā, jo daudzi baidās, ka viņu vācu valodas zināšanas nav pietiekošas. Savukārt citi, īpaši tie, kuri jau savā valstī ieguvuši arodizglītību, atsakās doties stažēties uz kādu no uzņēmumiem.

Kopsavilkums un secinājumi

Valodas apguves, stažēšanās (arodprasmju pilnveide) un prasmju un kompetenču vērtēšanas savienojumu var uzskatīt par inovāciju, jo vairums kursu pievērš uzmanību tikai valodas mācīšanai, bez tiešas saites ar ikdienas dzīvi un darba vietu. Kurss paaugstina migranti iespējas integrēties vietējā darba tirgū.

Šī kursa metodiku var noteikti pārnest uz citām mērķgrupām, piemēram, analfabēti vai jaunieši ar zemu izglītības līmeni. Mācīšanās un arodprakses kombinācija, kā arī pašnovērtēšana dalībniekiem ir ļoti pievilcīgas un motivējošas.

3.3 Itālija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Itālijā

Itālija atpaliek no Eiropas izglītības un pieaugušo izglītības jomā. Mums ir zemi vērtējumi lasītprasmes un matemātikas pētījumos, slikti pazīstam jaunās tehnoloģijas un pieaugušo piedalīšanās līmenis pieaugušo izglītības sistēmā ir zems. Viena trešā daļa jauniešu vecumā no 20 līdz 29 gadiem nav ieguvuši pamatskolas diplomu, un tikai 1% cilvēku vecumā no 24 līdz 65 gadiem iesaistās mūžizglītībā salīdzinot ar 2,3% , kas ir Eiropas vidējais rādītājs.⁸

Itālijas valdība nepiešķir pietiekamus līdzekļus, lai izglītotu pieaugušos. Lai gan Itālijā ir plašs izglītības un apmācības piedāvājums, ir nepieciešams racionalizācijas un nostiprināšanas process. Šodien šis mantojums šķiet sadrumstalojas, jo tam nav vispārēja atskaites punkta, kā arī pamatotas stratēģijas un finansējuma. Turklāt vienošanās starp valsti, reģionālajām un vietējām izpildvarām, kas parakstīta 2000.gada martā, pilnībā netiek ievērota. Vienošanās, iestrādājot ES vadlīnijas attiecībā uz zināšanu sabiedrību, lika pamatus, lai Itālijā veidotu integrētu sistēmu pieaugušo izglītošanai.

Itālijas neformālā izglītība veidojās kopā ar UNIVERSITA DELLA TERZA ETA (Trešā laikmeta Universitāte). Mūžizglītība šajā valstī ir atradusi dažādus veidus kā attīstīties, pieņemot dažādas iespējas, piemēram, tālākizglītības modernizēšana, korekcijas klases skolās, sociālais brīvprātīgo darbs un vakarskolas pieaugušajiem, īpašas klases imigrantiem un bēgļiem, e-mācīšanās, vienādas tiesības un iespējas nodarbības sievietēm, vides asociācijas, brīvā laika pavadīšanas nodarbības, utt.

Visas šīs institūcijas attīstās patstāvīgi bez nacionālo vai vietējo organizāciju atbalsta: tāpēc komandas darba un sadarbības trūkums kavē šī darba attīstību, kas savukārt neļauj apmierināt sabiedrības gaidas un dažkārt izšķērdē resursus. Valsts un privātām institūcijām jāstrādā kopā, lai modernizētu piedāvājumu, noteiktu prioritātes un kvalitātes standartu, ieskaitot minoritāšu un nelabvēlīgo grupu iespēju uzlabošanu. Pašlaik tas Itālijā nenotiek un mūsu institūcijas bieži ir atbildīgas par turpmāko apjukumu un iniciatīvām, kas pārklājas.

3.3.1. Mācīšanās caur kultūru (MCK) - Learning About Us Through Culture (LAUTC)

Pamatinformācija par labo praksi

MCK demonstrē nepieciešamību starpkultūru dialoga attīstīšanai Eiropas vietējās kopienās, lai radītu iekļaujošu Eiropas identitāti, kas sekmē kopīgu kultūras mantojumu un kultūras daudzveidības nozīmi. „*Ir būtiski saprast Eiropas sabiedrību multikulturālās un sociāli ekonomiskās dimensijas un kā nacionālā kultūras identitāte mijiedarbojas ar Eiropas identitāti*”, teikts Eiropas parlamenta un Eiropas padomes rekomendācijās par Mūžizglītības pamata kompetencēm.

Šis kurss tiek īstenots neformālajā izglītībā. Dalībniekiem izvirzītie galvenie mērķi ir:

- iesaistīties vai no jauna iesaistīties izglītībā;
- novērtēt savu kultūras mantojumu;

⁸ Dati no AUSER RisorsAnziani-ONLUS

- ieviest mūžiglītības iespējas (izmantojot stratēģijas un metodiku, kas efektīvi ir pārbaudītas dažādos kontekstos, tādējādi kļūstot par labu pieredzi), kas adaptēta dalībnieku starpkultūru mācīšanās vajadzībām;
- veicināt sociālo vienotību, uzlabojot interpersonālās, starpkultūru un sociālās kompetences.

Vietējā līmenī mācības ilga vienu gadu, bet globālā līmenī divus gadus (2007.gada 1. decembris – 2009. gada 30. novembris).

MCK tika izstrādāts trīs posmos:

- (1.posms) Starpkultūru mācīšanās vajadzību analīze un kultūras pasākumu ES līmeņa stratēģijas un metodoloģijas izveide;
- (2.posms) ES kultūras pasākumu "parcours" īstenošana, izmantojot izstrādāto stratēģiju un metodoloģiju;
- (3. posms) Izvērtēšana un izstrādātās stratēģijas un metodoloģijas izplatīšana labajos piemēros, radot materiālus un īstenojot ES līmeņa semināru.

Šī Eiropas projekta sirds bija izveidot kultūras pasākumu karti, atbildot uz starpkultūru mācīšanās vajadzībām, kas īstēnotas katrā no 5 partnervalstīm.

MCK ir atbilde uz iepriekšējo situāciju, kuru raksturo:

- 1) sociālās iekļaušanas arvien pieaugošā problēma marģinalizētajā Eiropas pilsētvidē ar augstu imigrācijas līmeni;
- 2) „kopienas” izjūtas trūkums, pozitīvu savas kultūras identitātes tēlu trūkums, starpkultūru attīstību grūti sasniegt;
- 3) otrās paaudzes migrantu starpkultūru mācīšanās vajadzības netiek apmierinātas, viņu izpratne vienam par otru ir vāja un pilsoniskais gars viņu kopienās ir zems.

Citas problēmas, ko saskatīja un kuras centās risināt šis projekts, bija:

- (1) Pretrunas starp kultūras pasākumiem, kas veicina starpkultūru attīstību un mērķgrupas starpkultūru mācīšanās vajadzībām;
- (2) kultūras pasākumu elites un nepieejamības koncepcija;
- (3) fakts, ka to izmantojamība ir izglītojošs un starpkultūru līdzeklis nav skaidra vai to pilnībā neizprot.

Tādējādi, bija nepieciešamība pēc ES stratēģijas un metodoloģijas, lai dotu iespēju cilvēkiem no šīm kopienām iesaistīties vai no jauna iesaistīties izglītībā, izvērtēt savu kultūras mantojumu; ieviest mūžiglītības iespējas (izmantojot stratēģijas un metodiku, kas efektīvi ir pārbaudītas dažādos kontekstos, tādējādi kļūstot par labu pieredzi), kas adaptēta dalībnieku starpkultūru mācīšanās vajadzībām; un veicināt sociālo vienotību, uzlabojot interpersonālās, starpkultūru un sociālās kompetences. Turklāt projekts parādīja, ka starpkultūru prasmju attīstīšana Eiropas vietējās kopienās ir nepieciešama, lai radītu iekļaujošu Eiropas identitāti, sekmētu kopīgu kultūras mantojumu un kultūras daudzveidības nozīmi.

Projekta sadarbības partneri bija:

- IT - Centro per lo Sviluppo Creativo « Danilo Dolci »
- UK - OAKE - Europe Ltd
- DE - CJD Frechen
- GR - Mediterranean SOS Network
- FR - Pistes Solidaires

Kursā iesaistījās 20 pieaugušie, migranti (4 no katras partnervalsts): otrās paaudzes migranti, kas dzīvo marģinalizētā Eiropas pilsētvidē, un 20 pieaugušie vietējie (4 no katras partnervalsts): no tās pašas marģinalizētās vides.

Šo divu kategoriju mērķgrupas kopīgās vajadzības bija lauzt stereotipus un veidot pozitīvu starpkultūru dialogu, kuru valorizēs cilvēki, kas no viņiem mācīsies, izsakot savu viedokli un kultūru.

Projekta laikā par projektu tika izstrādāti atbalsta materiāli, piemēram, brošūras un grāmatas, kas pieejamas visiem partneriem un tiešsaistē (<http://www.lautc.eu/it>). Mājas lapā var atrast sadaļu „Resursi un materiāli”. Viss ir pieejams plašai sabiedrībai. Aktivitāšu īstenošanas laikā organizācijas saskārās ar vairākiem aicinājumiem, piemēram, retrunas starp kultūras pasākumiem, kas veicina starpkultūru attīstību un mērķgrupas starpkultūru mācīšanās vajadzībām, kā arī kultūras pasākumu elites un nepieejamības koncepcija. Tomēr vislielākās grūtības bija likt dalībniekiem saprast apmācības kursa lietderību, uzturēt dalībnieku interesi kursa laikā; dalībnieku izteiksmes un izpratnes grūtības viņu atšķirīgās izcelsmes un kultūras dēļ.

Sociālā iekļaušanās marģinalizētajā Eiropas pilsētvidē ar augstu imigrācijas līmeni un kopienas izjūtas trūkums, ir problēma, kas arvien pieaug, un ir galvenais faktors, kas ietekmē starpkultūru dialogu. Otrās paaudzes migrantu un vietējo cilvēku starpkultūru mācīšanās vajadzības netiek apmierinātas, viņu izpratne vienam par otru ir slikta un pilsoniskais gars kopienās iz zems. Šajā gadījumā trenerim ir galvenā loma, lai risinātu augstāk minētās problēmas, jo trenerim jāparāda dalībniekiem, cik nozīmīgas ir mācības, kurās viņi piedalās, un entuziasmu, lai turpinātu mācīšanos, tāpat akcentējot inovatīvo metožu priekšrocības.

Detalizēts labās prakses apraksts

Projektā izmantotā metodoloģija bija UNESCO „4 izglītības balsti”, kas sadalīti sīkāk:

- *Mācīšanās zināt* – darba grupas (migranti, autohtoni un personāls, kas strādā pie starpkultūru dialoga jautājumiem), kurus atbalstīja pedagogi un kultūras pārstāvji, analizē starpkultūru mācīšanās vajadzības un starpkultūru dialoga procesā iegūst interpersonālās un starpkultūru kompetences, vienlaicīgi veicinot katra indivīda personisko pedagoģisko metodiku.
- *Mācīšanās darot* – grupas piedalās darbības pētījumā, izmantojot stratēģijas (balstoties uz vajadzību analīzi) kultūras pasākumiem un izstrādājot pedagoģiskos materiālus, tādējādi apgūstos personiskās un profesionālās prasmes.
- *Mācīšanās dzīvot kopā* – ES starpkultūru dialoga stratēģija, kas izstrādāta un izplatīta caur kultūras pasākumiem veicina neformālās mācīšanās, veidojot sociālo viendabīgumu.
- *Mācīšanās būt* – Starpkultūru dialogs sekmē refleksiju par savu identitāti un par kopīgo Eiropas identitāti un mantojumu kultūrā un starp kultūrām.

Visoriģinālākais apmācības kursa aspekts bija izmantotā metodoloģija, kas ikvienam piedāvāja pieeju kultūras aktivitātēm, ko veidoja fokuss grupas un 4 izglītības balsti, adaptēti konkrētajai mērķgrupai.

Projekta inovācija Eiropas līmenī galvenokārt ir saistīta ar kultūras pasākumu izveidi un stratēģijām, kuras izmanto, lai veidotu saistīto pasākumu tīklojumu dažādās Eiropas valstīs un cilvēku tīklojumu, kam ir tādi paši mērķi. Šo metodiku var veiksmīgi izmantot citās izglītojošās jomās: projekts tika izmēģināts piecās dažādās Eiropas Savienības valstīs.

Viens no izglītības balstiem šajā apmācības kursā piedāvāja praksē izmantojamo (mācīšanās darot), jo grupas piedalās darbības pētījumā, pielietojot apgūtās stratēģijas kultūras pasākumiem.

Pateicoties šiem elementiem, dalībnieki bija motivēti un aktīvi kursa laikā un to monitorēja visa projekta garumā. Tomēr svarīgi atzīmēt, ka dalībnieku iesaistīšanos veicināja tas, ka viņu piedalīšanās bija apmaksāta.

Runājot par projekta ilgtspēju, svarīgi norādīt, ka uz MCK bāzes tika izstrādāti citi projekti. Šie projekti pieņēma izstrādāto starpkultūru un interaktīvās mācīšanās pieeju:

ALCE (Mūžizglītība – Inovāciju pārnese) šis projekts tika izstrādāts kā MCK turpinājums; SLOW MED (ENPI med) arī balstās uz starpkultūru izpratnes jēdzienu, kas izstrādāts MCK projektā.

Turklāt viens no dalībniekiem stažējās Ce.S.I.E., citi trīs dalībnieki sagatavoja „Jaunieši darbībā” pieteikumu.

Divi MCK projekta dalībnieki, darbojoties projektā, uzrakstīja savas disertācijas, balstoties uz MCK projektā apgūto, un savā darbā izmantojot projekta metodiku un iegūtos rezultātus.

Piedalīšanās mācību aktivitātēs ļauj dalīties pieredzē, kas saistās ar dalībnieku dzīves kontekstu. Tas palīdz viņiem izzināt sevi labāk un attīstīt pašapziņu starpkultūru kontekstā, jo šajā kontekstā ir iespējams iegūt kompetences pilsoniskā un sociālā līmenī. Turklāt piedalīšanās bija noderīga, jo dalībnieki attīstīja savu pašapziņu un izteiksmes prasmes.

Rezultāti/ Guvumi

Galvenie projekta mērķi, kā sākumā minēts, tika pilnībā sasniegti. Apmēram 50% dalībnieku nākošajā gadā piedalījās jaunās mācībās. Visā projekta laikā tika veikta izvērtēšana, ko veica dalībnieki, saskatot pārmaiņu attīstību (t.i. zināšanas, attieksmes, prasmes un uzvedība), kas parādās izvērtējumā. Izvērtēšanas procesā mūs interesēja kopīgās intereses starp tiem, kuri veica projekta darbu (projekta dalībnieki un nodrošinātāji), lai iegūtu viendabīgus secinājumus. Lai to panāktu, datu savākšanai un labās prakses rādītāju izveidošanai, tādējādi radot kopīgu ES stratēģiju, tika izmantota kvalitatīva aptauja.

Kopsavilkums un secinājumi

Mēs uzskatām, ka MCK ir laba prakse, jo tā pilnībā sasniedza mērķus, un projekts garantēja pieeju kultūrai un izglītībai visiem, izmantojot metodiku, kas tieši iesaista visus dalībniekus. Metodika visiem piedāvāja pieeju kultūras aktivitātēm un pieaugušie saprata mācīšanās noderīgumu un tās praktisko pielietojumu.

3.3.2 Reālā un virtuālā tekstūra (RUVT) - Real and Virtual Texture (RAVT)

Pamatinformācija par labo praksi

RUVT smēlās iedvesmu no pastāvošajiem pretējiem viedokļiem par nepieciešamību reāli izmantot ES principus (aktīvs pilsoniskums, integrācija un funkciju decentralizācija) un dažādās pieejas invaliditātei un it īpaši pieaugušo invaliditātei. Faktiski ES dalībvalstis politiski juridiskajā, sociālajā un apmācības pieejās ir tālu no viena integrēta modeļa un pastāv dažādas grūtības, lai apmierinātu pieaugušo, invalīdu vajadzības šajā Eiropas sabiedrībā – virzoties arvien vairāk uz kognitīvu un tehnoloģisku ekonomiku.

Projekta mērķi un uzdevumi ir sekojoši:

- Aktivizēt profesionālās inovācijas procesus, lai sekmētu sociālo iekļaušanu, invalīdu aktīvu pilsoniskumu un piedalīšanos demokrātiskajos procesos
- Veicināt sadarbību starp dažādām profesijām, balstoties uz sadarbības dimensiju, izmantojot datoru;
- Atbalstīt metodikas un strukturālas inovācijas izglītībā un apmācībā, arī tālmācībā;
- Dot dalībniekam iespēju piekļūt izglītošanās procesiem, kas balstās uz līdzekļu, modeļu un darbību izveidi, izmantojot IKT un iespēju samazināt traucējumu un sekmēt invalīdu piedalīšanos;
- Individuāli un profesionāli apzināties pārmaiņu lomu un izmantot izglītojošus modeļus.

Šis kurss tika īstenots neformālajā izglītībā. Vietējā līmenī projekta aktivitātes ilga vienu gadu, bet kopējais projekta ilgums bija divi gadi (2005-2007).

Projekta īstenošanā kā galvenie līdzekļi tika izmantota integrētā e-mācīšanās pieeja, IKT un multimediji.

RUVT (Reālā un virtuālā tekstūra) ir domāta izglītotājiem, darbiniekiem un asociāciju vadītājiem četros dažādos ģeogrāfiskos, kultūras un sociālajos kontekstos: Itālijā, Latvijā, Polijā un Lielbritānijā. Mēs izstrādājam apmācību modeli, kuru var izmantot ikvienā ES valstī.

RUVT apmācības sistēma, izmantojot integrēto e-mācību pieeju, IKT un multimedijus par līdzekļiem, lai risinātu invalīdu sociālās izolētības un marģinalizācijas jautājumus, un atvērtu viņiem iespējas uzlabot savas dzīves kvalitāti. Projekts veicināja pedagoģiski atvērtu dialogu, nepārtrauktu un atvērtu konfrontāciju, sociālās, pedagoģiskās un ētiskās prasmes attiecībā uz pieaugušo invaliditāti un IKT Eiropas kontekstā.

RUVT ir domāts izglītības profesionāļiem (asociāciju un institūciju vadītājiem, treneriem un pedagoģiskajam personālam, no četrām partnervalstīm, kas strādā ar pieaugušajiem invalīdiem).

Šodien no šīm profesijām prasa ne tikai ieguldījumu tiesību īstenošanā attiecībā uz vienādām iespējām, bet arī un it īpaši, darbību, lai atbalstītu invalīdus sociālajā un produktīvajā sistēmā.

Apmācību kurss ir sadalīts 3 moduļos:

1. modulis – *Pieejamība un multimediji*

- 1.1 Struktūru un tīmekļa valodu (ikonas, grafika, skaņa, mūzika) analīze
- 1.2 Izmantošanas līdzekļi, metodes; tīmekļa lingvistisko struktūru kritiska analīze
- 1.3 e-mācīšanās platformas prezentācija un izmantošana
- 1.4 e-mācīšanās platformas lietošana

2. modulis – *Programmatūra invalīdiem*

- 2.1 Attiecības starp IKT un invaliditāti
- 2.2 Praktisko gadījumu analīze
- 2.3 Kā lieto e-mācīšanās platformu
- 2.4 e-mācīšanās platformas administrēšana

3. modulis – *Kooperatīvā mācīšanās un Teledarbošanās*

- 3.1 Teledarbošanās caur kooperatīvo un sadarbības mācīšanos
- 3.2 Teledarbošanās praktiskais izmantojums

RUVT projekta partneri bija CE.S.I.E, vadošais partneris, un :

IT - Centro Danilo Dolci

PL -Danmar Computers

UK -e2000 International

UK - Toucan Europe

LV -Tukums Centre

RUVT galvenā mērķgrupa bija pieaugušo izglītotāji, darbinieki un asociāciju vadītāji, kuri darbojas ar invalīdiem. Kurša prasība bija, lai dalībniekiem ir IKT pamata zināšanas.

RUVT faktiski bija treneru izglītošana, nevis tiešie labuma guvēji. Apmācības kurss ir domāts arī tiem, kuriem jau ir IKT pamata zināšanas (e-pasti, rediģēšanas programmatūru izmantošana, utt.)

Materiāli par RUVT ir pieejami visās partneru organizācijās un internetā, adrese: www.ravt.org. Attiecībā uz mācību materiāliem, vissvarīgākā ir e-mācīšanās platforma (Moodle). Visi šie elementi ir publiski pieejami, ieskaitot e-mācīšanās platformu, jo tā ir atvērts avots.

Lai atbilstoši īstenotu projektu, mums bija jāatrod risinājums vairākām problēmām, it īpaši formatīviem un informatīviem šķēršļiem:

- Sliktas zināšanas par reālajām iespējām, ko kompānijas un privātās un publiskās organizācijas piedāvā teledarbošanās jomā, attiecībā uz invalīdu integrēšanu un produktivitāti;
- Vājas zināšanas par jaunajām programmatūrām, izmaksām un sazināšanās problēmas.

Status quo ietekmēja šķērslis, ko izraisīja stereotipi un aizspriedumi, piemēram, uzskats, ka invalīdi nav produktīvi, ka invalīdu izglītošana ir neefektīva, ka cilvēkiem invalīdiem ir nepieciešama palīdzība, ka invalīdi sagādā grūtības attiecībā uz darba elastību un teledarbošanos, ka vājas citu valodu zināšanas nozīmē neatvērtību Eiropas darba tirgum. Tomēr vislielākā problēma ir laika trūkums, lai izpildītu visas aktivitātes. Šos izaicinājumus varēja pārvarēt, pateicoties treneru spējai uzturēt dalībnieku interesi un entuziasmu augstā līmenī, parādot viņiem kursa lietderību, kā arī izmantojot inovatīvas metodes kā nozīmīgu līdzekli dalībnieku motivēšanai.

Detalizēts labās prakses apraksts

Izmantotā metodika ir mācīšanās darot. Metodoloģiskā struktūra ir konstruktīvisms. Tas nozīmē, ka dalībnieki paši veido savu apmācību; tā ir teorija, kas norāda, ka cilvēki ģenerē zināšanas un nozīmi no savas pieredzes. Konstruktīvisms norāda, ka cilvēki mācās, viņi nevis vienkārši iegaumē vai pieņem citu idejas par realitāti, bet viņi rada savu nozīmi un izpratni.

Šī metodika ir ļoti piemērota pieaugušajiem, jo mēs sākam ar darbību, nevis izglītošanu. Inovatīvais aspekts ir e-mācīšanās metode. Elektroniskās platformas izmantošana kursa īstenošanas laikā ir ļoti rosinoša pieaugušajiem.

Balstoties uz mācīšanās darot metodiku, mācību kurss bija ļoti praktisks. Šo apmācību, pateicoties kursa raksturam, kas balstās uz mācīšanās darot metodiku, ir ļoti viegli pārnest vai adaptēt citos kontekstos. Piemēram, projekts VOIP (Apmācība tiem, kam pāri 50, projekts izstrādāts Mūzizglītības programmas ietvaros– Leonardo da Vinci – Inovāciju pārnese, un piedāvās apmācības moduļu sēriju) tika izstrādāts, balstoties uz RUVT projektu un citā jomā.

RUVT projekts tika īstenots 4 ES valstīs, vienlīdz veiksmīgi, pateicoties tā spējai adaptēties dažādiem kontekstiem un situācijām, un izmantotajai metodei.

Dalībnieku iesaistīšanās bija ļoti augsta, faktiski, tikai viens dalībnieks (Itālijā) apmācības laikā tika aizstāts ar citu. Līdzīgi bija arī citās valstīs. Iemesls bija laika trūkums.

Vismaz 50% dalībnieku bija iesaistīti jaunā apmācības kursā par šiem jautājumiem. Dalībnieki bija motivēti un aktīvi kursa laikā. Tas bija, pateicoties labai sākotnējai atlasei un jauno tehnoloģiju izmantošanai, kas sekmē sociālo dinamiku. Internets ir labs sociālās piedalīšanās līdzeklis, kas veicina sociālās attiecības. Dalībnieki bija iesaistījušies kooperatīvās un sadarbības aktivitātēs gan nodarbībās, gan tiešsaistē.

RUVT labie rezultāti noveda pie jauna projekta VOIP izstrādes.

Rezultāti/ Guvumi

Projekts piedāvāja izvērtēšanas struktūru, kas izmantojot izvērtēšanas anketu, dod būtisku atgriezenisko saiti par projekta virzību. Šī izvērtēšana parādīja, ka izvirzītie mērķi, kā profesionālās inovācijas procesu aktivizēšana, lai sekmētu sociālo iekļaušanos, veicinātu sadarbību starp dažādiem cilvēkiem, atbalstītu metodiku un izglītības strukturālas inovācijas un tiešās mācības un tālmācību, tika pilnībā sasniegti.

Pēc projekta beigām bija svarīgi saglabāt attiecības starp dalībniekiem, lai iegūtu atgriezenisko saiti par kursā gūto zināšanu un prasmju izmantošanu viņu profesionālajā un privātajā dzīvē.

Kopsavilkums un secinājumi

Mēs uzskatām, ka šis projekts ir labās prakses piemērs, jo tas ir projekts, kas pilnībā sasniedzis mērķus, ņemot vērā arī informāciju par ļoti mazo dalībnieku skaitu, kas izstājās no kursa, un tas liecina par projekta lielajiem panākumiem, par apmācības lietderību un pieaugušo izrādīto interesi.

Galvenais iemesls, kas motivē dalībniekus turpināt piedalīties, ir piedāvātā mācību kursa inovācija. Apmācība balstās uz jaunu līdzekļu izmantošanu savienojumā ar mācīšanās darot metodiku, kas ir ļoti efektīva, it īpaši pieaugušo izglītībā.

3.4 Latvija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Latvijā

Latvijā valsts garantē bezmaksas pamatizglītību un vidējo izglītību. Vairāk nekā 90% bērnu apmeklē valsts skolas, kas nodrošina bezmaksas izglītību. 9 gadu pamatizglītība ir obligāta. Vairums jauniešu studē valsts augstskolās. Līdzās valsts finansētām izglītības iestādēm, ir arī privātās skolas un augstskolas. Pieaugušo izglītība Latvijā ir mūžizglītības neatņemama sastāvdaļa. Kā tāda tā ir izglītības sistēmas daļa, ko nosaka Izglītības likums. Pieaugušo izglītībai pievērstā uzmanība nozīmē, ka tiek atzīta izglītības noteicošā loma indivīda un sabiedrības dzīvē. „Izglītība ir vissvarīgākais nosacījums sabiedrības esamībai un attīstībai. Tai ir svarīga loma gan indivīdu, gan sabiedrības attīstībā, un kā svarīgs līdzeklis kalpo tādu mērķu kā vienlīdzība, dzimumu vienlīdzība, ekonomikas izaugsme un pilsoniska sabiedrība sasniegšanai.” (Mūžizglītības politikas vadlīnijas 2007 – 2013. Izglītības un zinātnes ministrija, LR, 2007).

Pieaugušo izglītības pamatprincipi ir formulēti atbilstoši Eiropas dokumentiem par pieaugušo izglītības noteicošo lomu vispārējā attīstībā un labklājībā: „**Mūžizglītības memorands**”, ko izstrādājusi Eiropas Padome un kas parakstīts 2000.gada 30.oktobrī Briselē, Eiropas Kopienas Komisijas komunikē „**Veidot Eiropas mūžizglītību par realitāti**” (pieņemts, 2001.gada 21. novembrī Briselē); **Lisabonas stratēģija**, kas definē Eiropas Savienības ekonomiskās attīstības tendences līdz 2010., gadam, norāda kā vienu no galvenajiem mērķiem sociālo saliedētību – nodarbinātību un sociālo integrāciju, un attīstību, lai sasniegtu zināšanu, konkurētspējīgu sabiedrību Eiropā; Eiropas Kopienas Komisijas komunikē „**Pieaugušo mācīšanās: nekad nav par vēlu mācīties**” (pieņemts 2006.gada 23. oktobrī Briselē); Eiropas Kopienas Komisijas komunikē „**Pieaugušo mācīšanās: Vienmēr ir labi mācīties**” (pieņemts 2007.gada 27.septembrī Briselē). Latvijas mūžizglītības vadlīnijas izstrādātas, balstoties uz stratēģiskiem, politiskiem un citiem plānošanas dokumentiem, piemēram, **Latvijas ilgtermiņa ekonomiskā stratēģija** (pieņemta 2001.gada 17. jūlija MK sēdē, protokols Nr. 34); **Nacionālais attīstības plāns 2007- 2013** (2006); **‘Latvijas attīstības modelis’ ‘Cilvēki vispirms’** – ilgtermiņa konceptuālais dokuments (pieņemts saeimas sēdē, 2006.gada 26. oktobris); „Valsts kultūras politikas vadlīnijas 2006 – 2015” (pieņemts MK sēdē, 2006.gada 18. aprīlis, Nr. 264), Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005 – 2008; vadlīniju projekts „**Izglītības attīstības vadlīnijas 2007 – 2013**” (apstiprinātas MK, 2006.gada 17. septembris, Nr. 742). Līdz ar augstāk minēto pieaugušo izglītības juridisko bāzi, ar pieaugušo izglītību saistītie politiskie jautājumi atbilst likumdošanas dokumentiem: **Izglītības likumam** (1998), **Vispārējās izglītības likumam** (1999), **Profesionālās izglītības likumam** (1999), **Augstākās izglītības likumam** (1995).

Atbilstoši Latvijas izglītības sistēmai, pieaugušo izglītības pārraudzības institūcija ir Izglītības un zinātnes ministrija. Tomēr pieaugušo izglītības sistēma iesniedzas arī citos sektoros, kā paredzēts Izglītības likumā (17. pants), norādot, ka „reģionālās pašvaldības organizē pieaugušo izglītību.” Faktiski pieaugušo izglītība funkcionē plašāk; tā ietver profesionālo, tālākizglītību biznesa vai sektora vajadzībām. Lielajos valsts uzņēmumos ir Mācību centri (piem., Nacionālā banka, Latvijas Mobilais telefons, Lattelecom, Latvijas dzelzceļš, Latvijas pasts, lielveikalu centri, utt.). Izglītības privāto un NVO tīklojums rūpējas par indivīdu specifisko vajadzību un prasību apmierināšanu. Pieaugušo izglītībai Latvijā ir senas tradīcijas. Tomēr tā izvērtās par nacionālu pasākumu 1990.gadu vidū, ka dažādas atsevišķas izglītības biedrības, grupas un iniciatīvas visā valstī konsolidējās, lai izveidotu monitoringa sistēmu – 1995. gadā tika

izveidota Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība (LPIA) , kas dod iespēju apvienot gan intelektuālos, cilvēku un finanšu resursus, kas pieejami pieaugušo izglītībai.

Pieaugušo izglītības prioritārie mērķi ir pieejamība, kvalitāte un kopīga atbildība. Katrs no šiem mērķiem domāts, lai visiem būtu pieejama izglītība, neskatoties uz iepriekšējās izglītības līmeni, ekonomiskiem, ģeogrāfiskiem, sociāliem, etniskiem faktoriem, vecumu, dzimumu, utt. Katrs no šiem mērķiem cenšas sasniegt iekļaujošu mācīšanās vidi. Katrs no tiem sekmē pieaugušo izglītību kā pastāvīgu un nepārtrauktu procesu.

Ar ESF un Latvijas valdības finanšu atbalstu LPIS ir veikusi pētījumu par mūžizglītības pieejamību Latvijā. Šis pētījums pievērsās arī motivācijas jautājumam. Galvenie faktori, kas motivē pieaugušos mācīties ir: iepriekšējās izglītības līmenis, nodarbinātība un ieņemamais amats, profesionālās prasības un karjera izaugsmes iespējas darbā, vecuma grupa (jaunākie pieaugušie ir vairāk orientēti uz mācīšanos), komunikācijas sistēma un transporta pieejamība vai attālums līdz darba vai dzīves vietai, tuvākās vides emocionālais, psiholoģiskais, sociālais atbalsts.

Lai paaugstinātu dalībnieku iesaistīšanos pieaugušo izglītībā, jārisina sekojoši uzdevumi: paaugstināt sociālo partneru lomu, lai veicinātu viņu piedalīšanos valdības nostājas pieaugušo izglītībā noteikšanā, kas atbilstu teritoriālajām prasībām, daudz plašāk ieviest profesionālās izglītības programmas cilvēkiem, kuru iepriekšējo zināšanu līmenis ir zems, veicināt uz profesiju orientētu programmu īstenošanu, īstentot karjeras un nodarbinātības vadības pasākumus visa veida izglītības iestādēs. Īpaša uzmanība tiek pievērsta sociāli viegli ievainojamām grupām: etniskām minoritātēm, it īpaši Romi; bezdarbniekiem; invalīdiem, cilvēkiem ar veselības traucējumiem; gados vecākiem cilvēkiem un cilvēkiem uz nabadzības sliekšņa; cilvēkiem ieslodzījumā, citiem (imigranti, patvēruma meklētājiem, utt.).

Noslēgumā, pieaugušo izglītības sasniegumiem Latvijā ir trīs dimensijas: pieaugušo izglītība aptver visu valsti ģeogrāfiski; tā iesniedzas visos ekonomikas un sociālo aktivitāšu sektoros; tā ietver visas iedzīvotāju grupas, ieskaitot apdraudētās un novārtā atstātās. Ņemot vērā izmaiņas ekonomikas, sociālajā un ģeogrāfiskajā dimensijā, ir gūti panākumi, nodrošinot izglītības pieejamību visiem un nodrošinot dažādas izglītības iespējas visiem iepriekšējās izglītības līmeņiem. Attīstības procesā pieaugušo izglītībā tiek akcentēts reģionālais aspekts. Tādējādi pašlaik iespējas mācīties vai pilnveidot savas profesionālās prasmes, vai turpināt savu akadēmisko vai profesionālo izglītību, kā arī informācija par šīm iespējām ir kļuvusi tuvāka potenciālajiem pieaugušajiem, kas vēlas izglītoties.

3.4.1. Pilsoniskās izglītības iespējas skolās un vietējā kopienā

Pamatinformācija par labo praksi

Izglītības attīstības centrs (IAC) ir nevalstiska organizācija, kuras mērķis ir indivīdu profesionālo kapacitāti, konkurētspēju, sadarbību un pilsonisko līdzdalību mūsdienu mainīgajā pasaulē. IAC darbības teritorija ir Latvija, kā arī starptautiskā sadarbība dažādu projektu ietvaros. IAC šobrīd strādā šādos virzienos: pilsoniskā izglītība; starpkultūru izglītība; iekļaujošā izglītība; attīstības izglītība un sadarbības attīstības; kritiskās domāšanas attīstība; atbalsts sociālās atstumtības riska grupām; profesionālās pilnveides kursi; piedalīšanās valsts politikas veidošanas procesos; piedalīšanās izglītības politikas veidošanā; starptautiska sadarbība un pieredzes apmaiņas veicināšana; vadības un tehniskās kapacitātes celšana; līdzekļu piesaiste; informācijas pieejamības un atpazīstamības veicināšana.

IAC mērķauditorija ir izglītības speciālisti, valsts un pašvaldību institūciju darbinieki, dažādu profesionālo jomu speciālisti, nevalstisko organizāciju pārstāvji, vietējo kopienu aktīvie iedzīvotāji, skolu jaunatne, sociālās atstumtības riska grupas.

Pilsoniskās izglītības programmas „Pilsoniskās izglītības iespējas skolām un vietējā sabiedrībā” misija ir sniegt ieguldījumu izglītotas, demokrātiskas sabiedrības attīstībā, sekmējot indivīdu profesionālo kapacitāti, konkurētspēju, sadarbību un pilsonisko līdzdalību mūsdienu mainīgajā pasaulē. Savukārt, galvenie uzdevumi: stiprināt pilsonisko sabiedrību un veicināt sabiedrības integrāciju, palielinot pilsoniskai līdzdalībai un vietējās politikas ietekmēšanai apmācītu cilvēku loku, kuri spēj efektīvi sadarboties savas un sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanā un sniegt teorētisku un praktisku atbalstu izglītības satura un metožu pilnveidošanai un dažādošanai, kvalitātes veicināšanai visās izglītības pakāpēs un mūžizglītībā. Mērķu un uzdevumu sasniegšanā tiek izmantota stratēģijas apmācīt pedagogus, jauniešus un iedzīvotājus, kā nodrošināt bērniem un jauniešiem nepieciešamās zināšanas un prasmes savstarpējai sadarbībai un pilsoniskai līdzdalībai; kā identificēt problēmas vietējā sabiedrībā un kā atrisināt tās, piesaistot publiskās varas institūcijas un plašāku pilsonisko sabiedrību.

Pilsoniskās izglītības programmā „*Pilsoniskās izglītības iespējas skolām un vietējā sabiedrībā*” izmantotā interaktīvā pieeja balstās uz dalībnieku personisko pieredzi, aktivitāti un sadarbību, lai noskaidrotu un risinātu vietējās kopienas problēmas. Programmā pieaugušie apgūst jaunas zināšanas praktiski darbojoties. Būtiskais ieguvums pieaugušo auditorijā ir dalībnieku metodisko prasmju uzlabošana. Dalībnieki attīsta savas prasmes plānot dažādu aktivitāšu īstenošanu un tālākās apmācības citās mērķauditorijās. Uzlabojas dalībnieku līderības prasmes, tiek apgūtas zināšanas, kā strādāt ar sabiedrību, masu medijiem. Pēc katras apmācības dalībnieki saņem teorētiskus materiālus, ko iespējams pielietot ikdienas darbā. Veidojot kursu materiālus, tiek respektētas dalībnieku profesionālās vajadzības. Dalībnieki savukārt paplašina savus profesionālos kontaktus un iegūst sadarbības partnerus citos reģionos. Pieaugušajiem ir iespēja ar savu pieredzi iepazīstināt plašāku sabiedrību un meklēt kopīgus risinājumus līdzīgu problēmu risināšanā.

Salīdzinoši lielai pilsoniskās izglītības daļai ir internacionāls saturs, metodiskajā aspektā šī programma ir lietojama jebkurā valstī. Tomēr satura aspektu būtu nepieciešams piemērot lokālajam kontekstam.

Pilsoniskās izglītības kompetences lielā mērā ir saistītas arī ar vērtībuzglītību, starpkultūru izglītību, globālo izglītību un citām izglītošanās jomām.

Pilsonisko izglītību var izmantot gan mācot citu saturu, gan citas mērķgrupas. Noteikti šādas apmācības pieejas iespējamas citā sociālā vidē, jo tiek respektētas cilvēku vajadzības, intereses un apmācība ir balstīta uz dalībnieku pieredzes pielietošanu.

Programma tiek veidota un īstenota, ņemot vērā grupas dalībnieku vajadzības. Programmas ievadā tiek aplūkota nozares politika un prasības, teorētiskie tēmas aspekti un jaunākās zinātnes atziņas. Procentuāli lielāko programmas daļu veido apgūstamās tēmas teorētisko aspektu mācīšana praktiski darbojoties. Programmas veidošanā tiek pievērsta uzmanība atbilstošas metodikas izvēlei katram apgūstamo jautājumu blokam. Programmā noteikta vieta tiek atvēlēta dalībnieku pārdomām un diskusijām, iespējai komentēt apgūto. Programmā tiek plānoti arī dalībniekiem individuāli veicami uzdevumi, kas palīdz zināšanas ieviest praksē. Noslēdzot programmu, notiek tās satura, metodikas un pasniedzēja darba izvērtēšana.

Programmas norises laikā tiek ievērots princips – individuālais darbs, darbs pāros un mazākās grupās, kam seko darbs lielākās grupās. Tiek respektēts un veicināts atbalsts individuālajām mācībām. Kursu programma tiek veidota tā, lai dalībniekiem būtu iespēja pielietot praksē apgūtās zināšanas un prasmes un reflektēt par to, tāpēc uzmanība tiek pievērsta individuālu uzdevumu veikšanai. Dalībnieki veic savas darbības plānošanu, apgūtās metodikas pielietošanu praksē. Tas notiek ar pasniedzēja atbalstu un ieteikumiem.

Programmas partneri ir vietējās pašvaldības, izglītības pārvaldes, skolas, kā arī izglītības un zinātnes ministrija, Aizsardzības ministrijas Jaunsardzes centrs.

Programmas mērķgrupa ir pedagogi Latvijas visa līmeņa izglītības iestādēs, izglītības politikas veidotāji, jauniešu interešu izglītības eksperti, NVO aktīvisti, novadu un pilsētu domju un pašvaldības pakļautības dienestu darbinieki, skolēnu ģimenes locekļi.

Programmas dalībnieki visbiežāk ir:

- pedagogi, izglītības jomas darbinieki, jaunatnes darba vadītāji. Grupas interese ir apgūt satura un metodikas jautājumus, izzināt citu jomas speciālistu pieredzi,
- jaunieši. Viņu interese ir uzlabot savas līderības prasmes, prasmes organizēt un īstenot dažādus pasākumus un projektus,
- dažādu vecumu, tautību, sociālā stāvokļa pieaugušie. Viņu interese ir paplašināt zināšanas par valsts darbību, savām iespējām darboties savu interešu aizstāvēšanā un dzīves kvalitātes uzlabošanā,
- iebraucēji Latvijā no citām valstīm. Viņu interese ir gūt atbalstu Latvijas valstī, lai varētu adaptēties pilnvērtīgai dzīvei Latvijā.

Katra programmas nodarbība ir rūpīgi sagatavota: prezentācijas, teorētiskie un metodiskie materiāli, atbalsta materiāli kursa dalībniekiem.

Programmas laikā dalībnieki veido savus materiālus, kuros ietverti labās pieredzes paraugi. Programmas materiāli ir pieejami IAC mājas lapā: (www.iac.edu.lv)

Programmas apguves laikā, pieaugušajiem grūtības var rasties darbavietās, lai izbrīvētu laiku un ierastos uz apmācībām. Nereti grūtības var rasties, redzot sabiedrības noskaņojumu un nevēlēšanos neko mainīt savā dzīvē. Nereti, īstenojot pilsoniskās līdzdalības pasākumus, ko māca programma, jāsaduras ar valsts amatpersonu pasivitāti. Būtisks traucēklis var būt ekonomiskās krīzes rezultātā mazinājušies ienākumi un līdz ar to depresīvais un pasīvais noskaņojums cilvēkos.



IAC trenere Inguna Irbite (vada nodarbību)

Lai veicinātu pieaugušo iesaistīšanos mūžizglītībā, nodarbības jāorganizē viņiem izdevīgā laikā un vietā, jāsniedz psiholoģisks un emocionāls atbalsts, jāsniedz zināšanas par to, kā strādāt ar daudzveidīgu sabiedrību.

Tradicionāli grūtības rada laika faktors. Dalībniekiem ir nepieciešams gan papildus laiks, lai izbrīvētu savā dienas kārtībā vietu semināriem, kā arī laiks, lai pārstrukturētu apmācības plānus savās izglītības iestādēs un iekļautu tajos kursus jaunapgūtās zināšanas.

Svarīgs ir finansu līdzekļu faktors. Noteikti vēlams piesaistīt līdzekļus ne tikai apmācības organizēšanai, bet arī dalībnieku ceļa izdevumu atmaksai, ēdināšanai, mācību materiāliem.

Detalizēts labās prakses apraksts

Programmā tiek ievērotas vairākas pieejas: interaktīvs mācību process, kas paredz dalībnieku aktīvu iesaistīšanos mācību procesā; dalībnieku priekšzināšanu un pieredzes respektēšana; aktuālu tēmu un dzīves situāciju iekļaušana apmācībā; jaunāko zinātnes atziņu saistīšana ar praksi un ikdienas dzīvi; dalībnieku viedokļu un pieredzes cienīšana; kritiskās domāšanas principu izmantošana; pilsonisko akciju simulācijas; pilsonisko akciju īstenošana vietēja sabiedrībā.

Katrai mācību nodarbībai tiek sagatavoti izdales materiāli, kas tiek izmantoti nodarbībā. Izdales materiāli veidoti tā, lai tos varētu dalībnieki izmantot tālāk savās darba vietās. Nodarbību sagatavošanā tiek izmantotas informāciju tehnoloģijas – tiek demonstrētas prezentācijas, interneta resursi, video u.c. Tiek sekots, lai informācija tiktu pasniegta daudzveidīgi, atbilstoši dažādiem informācijas uztveres veidiem un dažādiem mācīšanās stiliem. Katra apmācību diena sākas ar ievadjautājumiem un dalībnieku atraisīšanu un sagatavošanu darbam. Ievadaktivitātēs tiek saistīta nodarbību tēma ar dalībnieku pieredzi. Apmācību dienas noslēgumā dalībnieki izvērtē pasākumu, izsaka komentārus par notikušo apmācību procesu un saturu. Nodarbības uzbūve veidota, tā, lai tajā tiktu rosinātas diskusijas, viedokļu apmaiņa un notiktu praktiska darbošanās pamatojoties uz noteiktiem satura jautājumiem.

Mācību programmu uzsākot, paredzēta dalībnieku vajadzību izzināšana, daļēji programmas piedāvājums tiek koriģēts, reaģējot uz dalībnieku aktuālām mācīšanās vajadzībām. Nodarbību saturs tiek saistīts ar aktuālām politiskām un sociālām norisēm valstī, vietējo pašvaldību līmenī.

Pieaugušie apgūst jaunas zināšanas praktiski darbojoties. Būtiskais ieguvums pieaugušo auditorijā ir dalībnieku metodisko prasmju uzlabošana. Dalībnieki paaugstina savas prasmes plānot dažādu aktivitāšu īstenošanu un tālākās apmācības citās mērķauditorijās. Uzlabojas dalībnieku līderības prasmes, tiek apgūtas zināšanas, kā strādāt ar sabiedrību, masu medijiem.



Treneri Daina Zelmene un Inguna Irbite (IAC) gatavojas nodarbībām.

Pēc katras apmācības dalībnieki saņem teorētiskus materiālus, ko iespējams pielietot ikdienas darbā. Veidojot kursu teorētiskos materiālus, tiek respektētas dalībnieku profesionālās vajadzības. Dalībnieki paplašina savus profesionālos kontaktus un iegūst sadarbības partnerus citos reģionos. Pieaugušajiem ir iespēja ar savu pieredzi iepazīstināt plašāku sabiedrību un meklēt kopīgus risinājumus līdzīgu problēmu risināšanā. Jaunieši ir piedalījušies vides projektos.

Daudzi kursu dalībnieki turpina iesaistīties citās līdzīgās programmās, piemēram, programmā par likumības nostiprināšanu un programmā par ilgtspējīgu attīstību un globalizāciju.

Šī pilsoniskā programma veicina dalībnieku pilsoniskās līdzdalības palielināšanos. Dalībnieki:

- izmēģina apgūto metodiku, stratēģijas un savās dzīvesvietās organizē diskusijas, tiek ar mediju pārstāvjiem, politiķiem un amatpersonām,
- pēc kursu beigšanas paši uzsāk īstenot projektus, kas veicina pilsonisko līdzdalību,
- savās dzīvesvietās organizē pilsoniskās līdzdalības aktivitātes, akcijas. Piemēram, organizē parakstu vākšanu par kādu jautājumu, zīmē plakātus pret korupciju, organizē taisnīguma un likumības dienas skolās u.tml.
- paši iesaistās politiskajā dzīvē, dibina NVO,
- pēc programmu apguves uzsāk īstenot brīvprātīgo darbu, palīdz veciem cilvēkiem, iesaistās vides aktivitātēs u.c.,
- raksta rakstus presē, savu pieredzi publicē internetā.

Programmas pieeja ietver dalībnieku pieredzes respektēšanu, interaktīvas mācības, zināšanu nostiprināšanu praktiskā darbībā, mācību materiālu izstrāde, kas izmantojami dalībnieku ikdienas darbā pēc programmas apguves. Dalībnieki saprot, ka vērtības un attieksmes sabiedrībā mainās lēni, ka nepieciešams turpināt izglītot arī citus par likumību, taisnīgumu un tiesiskumu pilsoniskā sabiedrībā.

Salīdzinoši lielai pilsoniskās izglītības daļai ir internacionāls saturs, metodiskajā aspektā šī programma ir lietojama jebkurā valstī gandrīz pilnībā. Saturs būtu jāpielāgo vietējam kontekstam.

Rezultāti/ Guvumi

Programma sasniedz mērķi, jo uzlabojas dalībnieku profesionālo dzīvi: dalībnieki iegūst zināšanas par jaunāko savā nozarē, iepazītas ar jaunākajām zinātniskajām atziņām nozarē, dalībnieki iegūst un nostiprina profesionālos kontaktus, dalībnieki apgūst metodiku daudzveidīgu pasākumu īstenošanai, dalībnieki uzzina, kur meklēt atbalstu un informāciju par dažādām tēmām, tiek mazināta profesionālā „izdegšana”.

Mācības uzlabo dalībnieku personisko dzīvi:

- dalībnieki saņem psiholoģisku un emocionālu atbalstu,
- dalībnieki paplašina savu redzesloku, gūst jaunu kultūras pieredzi,
- uzlabojas komunikācijas un sevis prezentēšanas prasmes,
- piedalās diskusijās par vērtību jautājumiem, kas veicina domāšanu un ētisku rīcību, dalībnieki nostiprina atziņu, ka ikviens cilvēks tiek novērtēts un cienīts.

Kopsavilkums un secinājumi

Šāda programma ir viegli pārnesama. Pilsonisko izglītību šādā interpretācijā var izmantot gan mācot citu saturu, gan darbā ar citu mērķauditoriju. Noteikti šādu pieeju iespējams izmantot citā sociālā vidē, jo tiek respektētas dalībnieku vajadzības, intereses un mācības ir balstītas uz dalībnieku pieredzes un zināšanu izmantošanu.

Šī programma saglabās savu aktualitāti un turpināsies līdz ar demokrātiskas sabiedrības attīstību un pilnveidošanos. Programmas ilgtspēju nosaka valsts un demokrātiskas sabiedrības vajadzības un izglītības politikas nostādnes. Individu dzīvē programmas ilgtspēju nosaka tas, ka tā piedāvā praktiskus veidus, kas rāda, kā cilvēkiem darboties, lai uzlabotu savas dzīves kvalitāti.

3.4.2. Bezdarbnieku un darba meklētāju izglītošana Kuldīgas Pieaugušo izglītības centrā

Pamatinformācija par labo praksi

Mācību programmas misija ir izglītēt darba meklētājus un bez darba palikušos Kuldīgas novada iedzīvotājus, lai paaugstinātu viņu konkurētspēju darba tirgū, attīstot šim mērķim nepieciešamās profesionālās prasmes un personīgās īpašības.

Tā ir neformālā izglītība. Programmas ilgums ir 120 stundas (1 – 1,5 mēneši).

Izmantojot pieeju *Mācīšanās darot* kursa dalībniekiem tiek dota iespēja iegūtās teorētiskās zināšanas reāli izmantot praktiskos uzdevumos un sasniegt vēlamu rezultātu, kā arī saņemt tūlītēju atgriezenisko saikni par savu veikumu. Piedāvājums potenciālajiem kursu dalībniekiem ir sadalīts četros lielos saturiskos blokos, visos tiek izmantota interaktīva pieeja *Mācīties darot*, kas palīdz nostiprināt iegūtās teorētiskās zināšanas praksē, interneta resursu aktīva izmantošana informācijas ieguvē un apstrādē, kritiskās domāšanas prasmju attīstīšana mācību procesā, attīstot dalībnieku prasmes veidot savu argumentāciju un to pamatot. Piedāvājuma paketē ietilpst šādas kursu programmas: *Projektu vadība (bez priekšzināšanām)*, *Aukles programma, Datorzinības (bez priekšzināšanām)*, *Angļu valoda (bez priekšzināšanām)*.

Kursa *Projektu vadība (bez priekšzināšanām)* mērķis – nodrošināt kursa klausītājus ar teorētiskām un praktiskām zināšanām par projektu vadīšanas metodēm, tehniku un instrumentiem, kas nepieciešamas projektu izstrādei un vadīšanai.

Programmas īstenošanā tiek izmantoti dažādi instrumenti, ieskaitot seminārus, kuros apgūst nepieciešamās teorētiskās zināšanas, praktiskie darbi, kurus dalībnieki gatavo mājās, šo darbu prezentācija un vērtēšana, reāla projekta pieteikuma sagatavošana reālam projektu konkursam, izdales materiālu pakete, kuru veido katrs dalībnieks programmas apguves laikā.

Kursu programma tiek īstenota sadarbībā ar Kuldīgas novada nodarbinātības valsts aģentūru un Kuldīgas novada padomi. Programmu finansē no ESF līdzekļiem. Kursu dalībnieki mācību laikā saņem stipendiju. Mērķgrupa ir Kuldīgas novadā reģistrētie bezdarbnieki un darba meklētāji, cilvēki no dažādām profesionālajām sfērām un dažādu izglītības līmeņi, jo prasme sagatavot labu projekta pieteikumu ir nepieciešama jebkuras profesijas pārstāvim. Kuldīgas novada PIC piedāvā kursus arī citiem kaimiņu novadiem. Katrā grupā parasti ir 12 dalībnieki.

No kā ir atkarīga programmas sekmīga ieviešana, pirmkārt, tā ir pasniedzēju profesionalitāte tieši pieaugušo izglītības jomā. Diemžēl ne visi skolu pedagogi spēj strādāt ar pieaugušo auditoriju. Risinājums – LPIA ir izstrādāta speciāla programma un augstvērtīgi metodiskie materiāli pieaugušo izglītotājiem. Pieaugušos ietekmē arī piedāvātais saturs, tā aktualitāte, nodarbību laiks un vieta. Ja pieaugušie paši apmaksā kursu, tad, protams, arī cena.

Katram pasniedzējam ir sagatavotas tēmu prezentācijas. Visi pasniedzēji darbā izmanto gan multimedijus, gan interaktīvo tāfeli un materiālus, kuri nepieciešami grupu darbam. Izdales materiāli ir pieejami visiem kursu dalībniekiem.

Šo kursa programmu var izmantot jebkurā jomā, elastīgi mainot akcentus, piem., praktiskajos uzdevumos izmantojot jomas specifiku

Detalizēts labās prakses apraksts

Programmas īstenošanas pamatā ir mērķtiecīga satura un metodikas izvēle, lai sasniegtu optimālu rezultātu, kā arī pamatota teorijas un prakses vienotība, pie kam uzsvars ir uz pēdējo. Programmu īstenojot, tiek ievēroti šādi nosacījumi: teorijas un prakses vienotība, dalībnieku vajadzību noskaidrošana, kursa satura un metodikas piemērošana dalībnieku vajadzībām, dalībnieku priekšzināšanu un pieredzes izmantošana un tālāka attīstīšana, individuālā un grupu darba izmantošana, reālu projektu pieteikumu sagatavošana reālam izsludinātam projektu konkursam.

Kursa programma ir vērsta uz praktisko darbu un sadarbību ar kursa dalībniekiem – gan darbs grupās, gan individuāls darbs, meklējot informāciju internetā, to apstrādājot, gatavojot prezentācijas kursa gaitā un noslēgumā. Kursa sākumā tiek noskaidrotas dalībnieku vajadzības un personīgie mērķi, iesaistoties šajā programmā, pēc tam seko seminārs, kurā dalībnieki apgūst teoriju un to modelē praktiskos uzdevumos, strādājot grupās vai individuāli.

Kursa programmas ietvaros tiek apgūtas šādas tēmas: projekta mērķi un uzdevumi, kā tos formulēt, problēmas definēšana, SVID analīze un problēmkoks, projekta īstenošanai kvalitatīvas darba grupas (komandas) izvēle un atbildību sadale, projekta īstenošanas termiņi, projektā nepieciešamie grāmatvedības pamati, loģiskā ietvara struktūras metode, projekta izstrāde un pieteikuma sagatavošana, utt. Programmā pēc dalībnieku vēlēšanās ir iekļautas tēmas par biznesa plāna veidošanu, salīdzinājums projekts/biznesa plāns, kā arī lietišķā spēle *Rotaļlietas izgatavošana* un praktiskais darbs *Banka*, kas veicina teorētisko zināšanu nostiprināšanu praktiskā darbībā. Papildus dalībnieki sagatavo mājas darbus, piem., veicot SVID analīzi u.c.

Programmas noslēgumā dalībnieki sagatavo projekta pieteikumu kādam no izsludinātajiem konkursiem, šajā gadījumā Hipotēku bankas izsludinātajam konkursam. Konkursa vadlīniju prioritātes ietvēra jomas, kuras tiks atbalstītas – apkārtnes labiekārtošana, kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšana, sabiedriskā labuma vairošana, novada tēla veidošana, patriotisku jūtu audzināšana. Kursu dalībnieku sagatavotie un iesniegtie projekti atbilda šīm prioritātēm.

Inovatīvs ir organizētais interaktīvais mācību process, kas nodrošina dalībnieku aktīvu iesaistīšanos, viņu zināšanu un pieredzes izmantošanu, ar uzsvaru uz praktisko darbību, ņemot vērā katra dalībnieka vajadzības, piem., reāla projekta pieteikuma izstrāde

finansējuma ieguvei, lai realizētu izvirzītos mērķus. Pieeja *Mācīšanās darot* ir aizgūta no ziemeļvalstīm, kur pieaugušo izglītošana ir augstā līmenī.

Programmā ļoti liels uzsvars tiek likts uz praktisku dalībnieku darbību: patstāvīgie darbi (SVID analīze), darbs grupās problēmu identificēšanai, reāla projekta pieteikuma izstrāde un iesniegšana konkursam.

Šo programmu var izmantot jebkurā līmenī no vietējā līdz reģionālajam un Eiropas līmenim, jo izmantotā pieeja ir elastīga un pieļauj daudzveidīgu metodisko paņēmienu iekļaušanu kursa apgūvē, saturisko tēmu apgūvē arī ir iespējamās korelācijas atbilstīgi dalībnieku interesēm, saglabājot teorētiskos pamatuzstādījumus.

Kursa programma ir populāra potenciālo dalībnieku vidū, par to liecina pozitīvās atsauksmes (profesionāli, zinoši pasniedzēji, interesantas darba formas, reāls ieguvums kursu noslēgumā), informāciju nodrošina arī sadarbība ar Kuldīgas nodarbinātības valsts aģentūru.

Dalībnieki ir motivēti apmeklēt vēl citus kursus, piem., angļu valodas (no dalībnieku anketām). Tomēr NVA izstrādātie noteikumi bezdarbnieku apmācībai nosaka katras grupas dalībnieku skaitu un arī apmācības moduļu izmantošanas skaitu gadā vienam bezdarbniekam vai darba meklētājam.

Programma ir sociāli iekļaujoša. Tā veidota, lai maksimāli sekmētu dalībnieku sadarbību, profesionālo un personisko izaugsmi, attīstot viņu komunikāciju, kritiskās domāšanas prasmes, utt. Tā ir sociāli iekļaujoša, jo veicina zinošu un uzņēmīgu pilsoņu iekļaušanos kopienas dzīvē un darba tirgū; tā palīdz saglabāt intelektuālo potenciālu Kuldīgas novadā, kā arī sekmē inovatīvu risinājumu meklējumus reģionālo problēmu risināšanai. Dalībnieki kursu sākumā atnāk ar dažādu motivāciju un vēlmi mācīties. Diezgan bieži viņi ir negatīvi noskaņoti par to, ka būs katru dienu jānāk mācīties-dalībnieki, īpaši, ja darbs zaudēts nesen, ierodas ar savu sāpi, ar sajūtu, ka visi, kuriem ir darbs, ir vainīgi pie situācijas utt. Pasniedzējam pirmkārt ir jābūt lieliskam psihologam, lai jau pirmajā nodarbībā spētu dalībniekus ieinteresēt un mobilizēt darbam. Pēdējā nodarbība veltīta tam, lai aicinātu dalībniekus turpināt mācīšanos. Programmas ietvaros dalībniekiem ir iespējas saņemt individuālas konsultācijas par projektu, pie kura viņš/viņa strādā, kā arī informāciju par pieejamajiem resursiem internetā.

Rezultāti/ Guvumi

Mērķi tiek sasniegti:

- dalībnieki noslēgumā prezentē savu izstrādāto projektu. Rezultāts ir skaidri izmērāms, jo ir izstrādāts projekts. Ja apmācību laiks sakrīt ar kādu no dažādu fondu izsludināto projektu konkursa laikiem, tad šos iesniegumus uzreiz var iesniegt ekspertu vērtēšanai;
- programma maksimāli veicina dalībnieku sadarbību, viņu profesionālo un personīgo izaugsmi, attīstot komunikācijas, kritiskās domāšanas u.c. prasmes;
- tā ir sociāli iekļaujoša, jo veicina zinošu un uzņēmīgu iedzīvotāju iekļaušanos kopienas dzīvē un darba tirgū, tā palīdz saglabāt intelektuālo potenciālu Kuldīgas novadā, kā arī veicina inovatīvu pieeju meklēšanu novada problēmu risināšanā;

- pieaugušo izglītotāji apgūst metodiku, kā strādāt ar pieaugušo auditoriju, jo viņu meistarība lielā mērā ir garants programmas veiksmīgai īstenošanai, dalībnieku motivēšanai turpmākai izglītbai;
- kursa dalībnieki izsaka vēlmi turpināt mācības, augsti novērtējot pasniedzēju darbu un spēju izraisīt zinātkāri, iedrošināt un arī celt pašapziņu.

Kopsavilkums un secinājumi

Programma turpināsies, kamēr būs bezdarbnieki un pieejams finansējums viņu izglītošanai. Pēc kursu dalībnieku ierosinājuma ir izstrādāta nākamā pakāpe modulim „Projektu vadīšana ar priekšzināšanām”, kas būs pirmais solis ceļā uz savas individuālās komercdarbības uzsākšanu.

3.5 Lietuva

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Lietuvā

Lietuvā pieaugušo izglītība aprakstīta visos dokumentos kā visas izglītības sistēmas neatņemama sastāvdaļa. Izglītības un zinātnes ministrijai ir Profesionālās un tālākizglītības departaments, kurš ir atbildīgs par skolotāju profesionālo pilnveidi un sākotnējo izglītību, profesionālajām skolām, formālo un neformālo pieaugušo izglītību. Ministrija ir nodibinājusi Pieaugušo izglītības un informācijas centru. Tā ir valsts institūcija, kas darbojas Lietuvas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijas pakļautībā. Ministrija nodibināja Lietuvas Pieaugušo izglītības un informācijas centru kā vienu no galvenajām institūcijām, kas palīdz koordinēt un īstenot nacionālo Mūžizglītības stratēģiju. Taču faktiski pieaugušo izglītība ir atdalīta un tiek uzskatīt par mazāk svarīgu (izņemto profesionālo izglītību).

Pieaugušo izglītību nosaka sekojoši dokumenti: Izglītības likums (1991, pēdējā redakcija 2010), Likums par neformālo pieaugušo izglītību (1998, patreizējā redakcija 2010); Nacionālā izglītības stratēģija 2003 – 2012 (2003); Nacionālā izglītības stratēģija 2003 – 2012 – īstenošanas programma (2005, patreizējā redakcija 2010), Mūžizglītības stratēģija un tās ieviešanas plāns (2004, patreizējā redakcija 2008); Nacionālā Lisabonas stratēģijas īstenošanas programma (2005).

Tomēr šie labi uzrakstītie dokumenti un patiesi reālie un pareizie apgalvojumi ir vairāk deklaratīvi nekā reāli. Prioritāte tiek piešķirta vispārējai vidējai, augstākai un profesionālai izglītībai. Neformālā izglītība oficiāli netiek atzīta; tai ir zems prestižs un trūkst finansu atbalsta. Pieaugušo izglītība ir vāji attīstīta salīdzinot ar citām Eiropas valstīm. Pieaugušie mūžizglītības procesos galvenokārt piedalās kā vidējās izglītības vai profesionālās skolas audzēkņi.

2010.gadā kopējais Lietuvas iedzīvotāju skaits bija vairāk par 3,3 miljoniem (2010), 52,4% iedzīvotāju bija vecumā no 25-64 gadiem. Formālā izglītība Lietuvā ik gadu aptver ap 18 tūkstošiem skolēnu. To cilvēku skaits, kas iesaistās neformālajā izglītībā nepārtraukti pieaug. Atbilstoši Lietuvas Statistikas departamenta datiem 2006.gadā neformālajā izglītībā iesaistījās 55% Lietuvas iedzīvotāju, 2003.gadā šis skaitlis bija tikai 28%. Saskaņā ar Eurostat 2008.gada datiem, 4,9% Lietuvas iedzīvotāji vecumā no 25 līdz 64 gadiem iesaistījās izglītībā un apmācībā, kamēr Eiropas vidējais rādītājs bija 9,7%. Pilsētās ir 60,7% pieaugušo, kas mācās, bet laukos 42%. Vairums lietuviešu (45%) dod priekšroku patstāvīgām studijām, 31% piedalās mācīšanās pasākumos, apmeklējot dažādus kursus un seminārus, un 6% mācās universitātēs, koledžās vai skolās. Neskatoties uz dzīvesvietu, vecumu vai dzimumu vislielākais pieprasījums ir pēc svešvalodu apguves, kam seko IT kursi un uzņēmējdarbība, juridiskās un ekonomiskās studijas, kas tiek uzskatītas par noderīgām ikdienas dzīvē. Jauniešu skaits, kuri piedalās izglītībā (vecumā no 18-34 gadiem), ir daudz lielāks, ieskaitot cilvēkus ar augstāko izglītību un tos, kuri dzīvo lielās pilsētās.

Neskatoties uz skaitu, kas pieaug, pieaugušie joprojām nav motivēti piedalīties nepārtrauktā mūžizglītības procesā. Viens no iemesliem ir zemais pieaugušo izglītības prestižs, finansu atbalsta un neformālās un brīvās izglītības atzīšanas oficiāls trūkums. No otras puses, ir personiski iemesli, piemēram,

- pozitīvas mācīšanās pieredzes trūkums vai agrāk iegūta negatīva pieredze (skolā, universitātē);
- Ar vecumu saistīti jautājumi: vairumam cilvēku vecākiem par 45 gadiem trūkst motivācijas mācīties;
- Izglītība: visnemotīvētākie cilvēki ir ieguvuši tikai pamatzglītību.

- Dzīves vieta: lielākās pilsētās cilvēki šķiet vairāk vēlas mācīties;
- Bezdarbs: vairumā gadījumu iniciatīva mācīties ir saistīta ar darba tirgu: pieaugošas prasības, vēlēšanās iegūt labāku vai papildus darbu. Nodarbinātie pilnveido savu kvalifikāciju daudz biežāk un viņiem ir augstāka motivācija nekā bezdarbniekiem;
- Nepietiekama informācija: vairums pilsoņu nezina, kur viņi var iegūt neformālo izglītību vai kādas institūcijas darbojas pieaugušo izglītības jomā.

3.5.1 Lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai

Pamatinformācija par labo praksi

Kritiskā domāšana ir nepieciešama ikdienas dzīvē, jo tā palīdz mūsu domāšanai būt mazāk aizspriedumainai, subjektīvai un neinformētai. Lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai (LRKDA) kļūst par nepieciešamību kā jebkura sociālā un profesionālā prasme. Šis ir iemesls, kāpēc šī programma uzsāka savu darbību.

LRKDA programmas misija ir sekmēt atvērtu, patstāvīgu kritisko domāšanu visu vecumu cilvēkiem. Mērķis ir iepazīstināt cilvēkus ar kritiskās domāšanas filozofiju un metodiku kā praktisku mācīšanās un mācīšanas līdzekli.

Uzdevumi:

- iepazīties ar LRKDA shēmu un prast to izmantot praktiski;
- veidot atvērtu un drošu mācīšanas un mācīšanās vidi;
- apgūt un izmantot sadarbības paņēmienus;
- apgūt un izmantot aktīvās mācīšanas un mācīšanās metodes;
- apgūt un izmantot plānošanas shēmu kritiskās domāšanas aktivitātēm;
- apgūt un izmantot dažādas vērtēšanas un izvērtēšanas metodes;
- izmēģināt un lietot aktīvas lasīšanas paņēmienus;
- izmēģināt un lietot dažādus rakstīšanas paņēmienus;
- izmantot un pārdomāt dažādus ikdienā, praktiskajā darbā lietotus kritiskās domāšanas paņēmienus;
- iemācīties izmantot kritiskās domāšanas refleksiju personiskais un profesionālai pilnveidei;
- iemācīties analizēt un reflektēt par personisko darbību.

LRKDA programma Lietuvā tiek īstenota ilgāk par desmit gadiem. Lai attīstītu šo programmu tika izmantoti daudzējādi līdzekļi: semināri – radošās darbnīcas; kā arī mācību materiāli, ieskaitot, pašizglītojošus materiālus, rokasgrāmatas, grāmatas, mācību CD.

Lietuvas LRKDA programmas ilgums ir 120 stundas. Īsais variants – 48 stundas (vai 64 akadēmiskās stundas), ar iespēju izvēlēties dažādus, atsevišķus moduļus 6 stundu garumā un izveidot oriģinālu programmu konkrētas mērķgrupas vajadzībām.

Visa programma sastāv no sekojošiem moduļiem:

- Kritiskās domāšanas struktūra izglītības programmā (6 stundas). Šis kurss iepazīstina ar kritiskās domāšanas un interaktīvās mācīšanās pamatojumu, un demonstrē ierosināšana-apjēgšana-refleksija modeli. Dalībnieki iemācās sākotnējās stratēģijas, kas kalpo par piemēru šim modelim.
- Kritiskās domāšanas veicināšanas metodes (6 stundas) Iepazīstina dalībniekus ar dažādiem jautājumu līmeņiem un diskusijas paņēmieniem par dailliteratūras un citiem tekstiem.
- Lasīšana-Rakstīšana-Diskusija (6 stundas) Tiek akcentēta dažādu prasmju (lasīšana,

rakstīšana, runāšana un klausīšanās) savstarpējā saistība un to nozīme mācībās; kurss pievēršas paņēmieniem, kurus var izmanto dažādās aktivitātēs, kas izmanto lasīšanu un rakstīšanu, lai mācītos.

- Papildus stratēģijas kritiskās domāšanas sekmēšanai (6 stundas) Atgriešanās pie ierosināšanas-apjēgšanas-refleksijas modeļa; kurss piedāvā katram no šiem posmiem paņēmienus. Īpaša uzmanība tiek veltīta debašu stratēģijām, un debašu izmantošanai kā mēģinājumam pirms rakstīšanas.
- Stundas vides veidošana, kas vecina kritisko domāšanu (6 stundas) Šis kurss pievēršas mācīšanās vides veidošanai, kurā skolotāja/pasniedzēja loma ir mainījies no autoritatīva zināšanu sniedzēja uz mācīšanās procesa veicinātāju skolēnu/studentu kopienā.
- Lasītāja seminārs. Lasītāju, kas lasa visu mūžu, un domātāju izglītošana (6 stundas). Lasītāja seminārs ir domāts, lai piedāvātu virkni izvēju, ko lasīt, vienlaicīgi iedrošinot dziļu refleksiju. Mērķis ir radīt lasīšanas pieredzi, kas ir mazāk sagudrota, un kas sekmē patiesu zinātkāri, kā arī 'lasīšana sev' ieradumu. Dalībnieki tiek iepazīstināti ar lasītāja semināra organizēšanu un vadīšanu, ieskaitot „*mini-stundas*” par lasīšanu.
- Rakstīšanas seminārs: no pašizteiksmes līdz rakstiskiem argumentiem (6 stundas) Rakstīšanas seminārs veidojās no centieniem radīt tādus pat apstākļus un procesu, kāds ir rakstniekiem, kad viņi raksta. Šī pieeja rāda ne tikai, kā šo pieeju izmantot, bet kā rezultātu no personiskas izpausmes pacelt uz daudz disciplinētāku ekspozīciju un argumentiem.

Papildus programmā tiek iekļauts radošais seminārs topošajiem LRKDA treneriem un mentoriem „Kā mācīt pieaugušos?”

Radošo semināru īstenošanas modelis ir sekojošs:

1. Ievads - kurā dalībnieki tiek īsumā iepazīstināti ar paņēmieni, stratēģiju pamatojumu;
2. Demonstrējums- kurā metode vai stratēģija tiek izmēģināta, un dalībnieki tajā piedalās kā skolēni, studenti.
3. Refleksija – kurā tiek izskaidroti un pārrunāti izmēģināto stratēģiju mērķis, piemērotība un process.
4. Virzīta praktizēšana - kurā dalībnieki paši vingrinās izmantot stratēģiju kā skolotājs, mentors vai pasniedzējs.
5. Izmantošana- kurā dalībnieki izveido un pārrunā detalizētus plānus šo stratēģiju izmēģināšanai savā darbā vai citās aktivitātēs.
6. Īstenošana – kurā dalībnieki izmēģina apgūtās stratēģijas savā vidē.
7. Refleksija un pilnveide – kurā dalībnieki sanāk kopā ar citiem dalībniekiem, lai dalītos pieredzē un pārrunātu, kā veicās ar īstenošanu, un izlemtu kādi papildinājumi, pilnveidojumi ir nepieciešami.

Partneri, kuri guva labumu no LRKDA programmas apguves, bija organizācijas, kuras vēlējās apgūt visu programmu vai atsevišķus seminārus kā pakalpojumu. Programmu atbalsta izglītības institūcijas – skolas, universitātes un pieaugušo asociācijas.

Programma ir pieejama visā valstī; par to maksā donori vai paši dalībnieki. Dalībnieki pārstāv dažādas vecuma grupas, viņiem ir dažāda izglītība un profesija, galvenokārt visi ir nodarbināti cilvēki. Vairums no bezdarbniekiem bija pensionāri. Visbiežākā auditorija ir skolotāji, bibliotekāri, sociālie darbinieki, sociālie pedagogi, psihologi, skolas administrācijas pārstāvji. No 2000. gada līdz 2009. gadam programmu apguvuši 11, 747

dalībnieki (kopā 3 076 mācību stundas), starp tiem 915 starptautiskie dalībnieki (306 stundas).

Treneriem ir liela pieredze darbā ar šo programmu. Viņi paši savā ikdienas profesionālajā dzīvē izmanto kritiskās domāšanas stratēģijas; daudzi no treneriem ir sertificēti atbilstoši starptautiskajiem standartiem: „*treneriem ir liela pieredze, viņi ir atvērti pārmaiņām, orientēti uz dalībnieku vajadzībām un pieredzi.*”

Mācībās tiek izmantoti dažādi materiāli: grāmata “Kritiskā domāšana: Teorija un prakse”, metodiskais materiāls “Lasīšanas seminārs”; metodiskais materiāls augstskolu docētājiem un studentiem; izdales materiālu kopums dalībniekiem, žurnāls “Permainos”, buklets “Critical Thinking”, video materiāli, LRKDA rokasgrāmatas (1-8) Grāmatas, žurnāli, bukleti ir pieejami visiem interesentiem, izdales materiālus un metodiskos materiālus izmanto tikai nodarbībām.

Galvenais ierobežojums, ar ko agrāk saskārās dalībnieki un treneri, bija tas, ka valsts finansiāli neatbalsta pieaugušo izglītību un neformālās izglītības rezultāti netiek oficiāli atzīti. Dalībniekiem ir ļoti ierobežots atbalsts, kas ietekmē viņu motivāciju un mācīšanos mūža garumā. Viens no dalībniekiem teica, ka „*ir grūti pilnībā integrēties mācīšanās procesā, savienot darbu un mācīšanos*”. Individuālā konsultēšana bija viens no



faktoriem, kas palīdzēja uzturētu augstu motivācijas līmeni. Kad labā prakse tiek īstenota skolā vai citā izglītojošā vidē, katrs skolotājs un treneris saņem individuālas konsultācijas.

Detalizēts labās prakses apraksts

LRKDA balstās uz konstruktīvismu un metakognitīvo filozofiski pedagoģisko pieeju (Bloom, 1956; Taba, 1966; Lipman 1988, 1991; Erikson, 1963; Dewey, utt.). Visa programma balstās uz 3 fāžu struktūru: ierosināšana, apjēgšana, refleksija, kas tiek izmantota visās mācību aktivitātēs. Struktūra ir teorētiski (Vaughn & Estes 1986; Ogle 1986; Temple & Gillet 1996; Tierney, Readence & Dishner, 1985) un praktiski pamatota. Programma izmanto B. Blūma jautājumu taksonomiju, kas ļauj izšķirt „zemākā” un „augstākā” līmeņa jautājumus; jautājumus, kuru atbildēšanai nepieciešama faktu atsaukšana atmiņā un jēdzienu un ideju izpratne pretstatā jautājumiem, kuru atbildēs nepieciešams zināšanu pielietojums, argumentu analīze, vairāku ideju sintēze, lai nonāktu pie jauniem risinājumiem, un spriedumu izvērtēšana.

Programmas dalībniekiem ir iespēja būt aktīviem ir pildīt vairākas lomas: skolēni, studenti, skolotāji, mentori, pasniedzēji. Tas parāda, ka izvēlēta metodika palīdz sasniegt mācīšanās mērķus un veicina kritisko domāšanu visās dzīves situācijās.

Šo pieredzi uzskata par labu un inovatīvu pieredzi, jo tā ir dalībnieka centrēta. Programmas sākuma punkts ir dalībnieku esošās zināšanas un pieredze. Dalībniekiem nav nepieciešama nekāda specifiska sagatavošanās un tā ir piemērojama jebkurai vecuma vai sociālai grupai. Bez tam tā veido sasaisti starp iepriekšējām, esošajām un nākošajām zināšanām, pieredzi un prasmēm. Tā ir elastīga saturā: to var veidot atbilstoši situācijai, dalībnieku vajadzībām, gaidām; saturu var veidot kopā, uz vietas nodarbībā. Tā piedāvā dažādas mācību stratēģijas. Tā ir atvērta, lai izmantotu dažādus pieejamos materiālus (grāmatas, žurnālus, brošūras, filmas, mūziku, mākslas darbus, utt.). Tā veido atvērtu, drošu un patīkamu mācīšanās vidi, sekmē tālāko mācīšanos un ir pielietojam ikdienas dzīvē. Tai ir pamatots, stabils filozofiskais un metodiskais pamatojums, un tajā pašā laikā, moderns, jo tā viegli atspoguļo mūsdienu jautājumus, ikdienas problēmas un tās var analizēt un kritiski izvērtēt, pārdomāt. Viens no dalībniekiem domā: „*Šīs nodarbības nav vienkārši atsevišķi notikumi, bet skaidra, loģiska, nepārtraukta virzība no vienas tēmas uz citu, no semināra uz mācīšanos praktiskās aktivitātēs.*”

Šī labā prakse ir orientēta uz praksi, jo tā sekmē labāku mācīšanos un mācīšanu; tā iemāca dalībniekiem analizēt un kritiski pārdomāt notikumus. Tāpat programmu var viegli adaptēt dažādiem kontekstiem un situācijām. Piemēram, Lasīšanas seminārus organizēja senioriem, sociālo māju iemītniekiem. Apmācība tika organizēta arī jauktai starptautiskai pieaugušo grupai (Comenius/Grundtvig kursi). Turklāt šī programma tiek īstenota daudzās citās valstīs.

Dalībnieku skaits auga no programmas sākuma līdz 2007.gadam; pēc tam tas finansējuma un atbalsta trūkuma dēļ ir samazinājies. Tā patiešām bagātina dalībniekus – tā sekmē kritisko un radošo domāšanu, sadarbību; paaugstina dalībnieku zinātkāri un motivāciju mūžizglītībai. Turklāt programma ir ilgtspējīga, jo to pārņēmis Modernās didaktikas centrs. Tai ir milzīgs potenciāls, jo to pieprasa mūsdienu dzīve, domājot par dažādiem vietējiem un globāliem jautājumiem, personiskām un sociālām problēmām.



Rezultāti/ Guvumi

Šīs programmas rezultāts ir labāki domātāji un labāka mācīšanās un mācīšana. Dalībnieki un treneri rada drošu un atvērtu mācīšanās un mācīšanas vidi, kurā dalībnieki iemācās lietot LRKDA pieeju savā profesionālajā un personiskajā dzīvē. Viņi var izmantot sadarbīgas mācīšanās paņēmienus, aktīvas mācīšanas un mācīšanās metodes, dažādas vērtēšanas un izvērtēšanas metodes. Bez tam dalībnieki var izmantot aktīvo lasīšanu un dažādas rakstīšanas stratēģijas. Programma palīdz dalībniekiem izmantot LRKDA savā ikdienas dzīvē, kā arī reflektēt par un attīstīt savas personiskās un profesionālās prasmes. Viens no dalībniekiem teica: „*Es domāju, ga vudu jaunu pieredzi, pilnveidojos kā speciālists, mani apvāršņi paplašinājās. Es domāju tā veicināja arī manu profesionālo izaugsmi.*” Programmas panākumus atspoguļo dalībnieku

atgriezeniskā saite, aizpildītās anketas un refleksijas, kā arī aptaujas rezultāti, kas norāda uz LRKDA programmas priekšrocībām un potenciālu izaugsmei nākotnē.

Kopsavilkums un secinājumi

Šī labā prakse palīdz attīstīt kritisko domāšanu, kas ir viena no galvenajām personas, kura vēlas izprast un reflektēt par savas ikdienas dzīves aktivitātēm un veidot savu dzīvi par garu un aktīvu mācīšanās procesu, iezīmēm. Šī programma nepievērš uzmanību kādam vienam konkrētam aspektam, bet palīdz dalībniekiem attīstīt izpratni, kā viņiem jāmacās un jādomā, kā būt par grupas locekli, būt pašiem savam viedoklim un kā to izteikt, un kā izteikt pozitīvu kritiku. Šī labā prakse parāda, cik stipra var būt motivācija iemācīties kaut ko jaunu, radīt nosacījumus mūžizglītībai. Šī motivācija sākas no vēlēšanās zināt, būt ir saistītiem dažādās grupās un mācīties jaunas lietas, praktiski izmantot iemācītās prasmes un uzkrāt zināšanas, lai veidotu jaunu izpratni.

3.5.2. Komunikācija sarežģītās situācijās

Pamatinformācija par labo praksi

Komunikācija ir informācijas pārnese no sūtītāja uz saņēmēju. Tā ir saskarsme starp cilvēkiem, kas prasa noteiktas prasmes. Šīs prasmes ir ļoti svarīgas katram cilvēkam produktīvai profesionālai karjerai un personiskajai dzīvei.

Programmas mērķis ir nodrošināt iespēju dalībniekiem uzlabot konflikta menedžēšanas un komunikācijas prasmes un gūt lielāku pieredzi, apgūstot dažādas mācīšanās metodes un paņēmienus. Programma tiek īstenota kopš 2007. gada. Programma izmanto daudzpusējus līdzekļus, ieskaitot seminārus – radošās darbnīcas; praktiskas mācības un pašizglītojošus materiālus, piemēram, rokasgrāmatas, grāmatas, mācību CD.

Labā prakse ir orientēta uz dalībnieku praktisko prasmju attīstīšanu. Apgūtos konflikta menedžēšanas, starpniecības modeļus var viegli izmantot darbā un personiskās dzīves situācijās. Programma palīdz ne tikai saskatīt iespējamus konfliktus, bet arī izvēlēties atbilstošās konflikta risināšanas metodes, izmēģināt tās un pārdomāt tās seminārā, mācību laikā. Konflikta risināšanas modelis ir noderīgs pieaugušajiem, starpniecību (meditāciju) var izmantot gan vidusskolēni, gan universitāšu studenti.

Programmā iekļautas sekojošas tēmas:

1. Kad parādās konflikts? Dažādi konflikta veidi. Vai konflikts vienmēr ir negatīvs? Konflikta atvērtie un slēptie iemesli. Diskusija "Kad un kā ir vērts iesaistīties konfliktā?"
2. Konflikta risināšana. Konflikta risināšanas stili: adaptācija, kompromiss, nepiedalīšanās, dominēšana, sadarbība, utt. Labākā konflikta risināšanas stila izvēle, balstoties uz situāciju. Konflikta dažādās situācijās. Konflikta menedžmenta algoritmi.
3. Efektīva mediācija. Mediācijas modelis. Emocijas konfliktā, to apvaldīšana.
4. Konflikta risināšana, izmantojot mediāciju. Video treniņi.
5. Noslēguma diskusijas un secinājumi.

Partneri, kas atbalstījuši komunikācijas treniņus, ir dažādas organizācijas, kas vēlas apgūt visu programmu vai atsevišķus seminārus kā mācību pakalpojumu. Programmu atbalsta izglītības institūcijas – skolas, universitātes un pieaugušo apvienības.

Programma ir pieejama visā valstī; par to maksā donori vai paši dalībnieki. Dalībnieki pārstāv dažādas vecuma grupas, viņiem ir dažāda izglītība un profesija, galvenokārt visi ir nodarbināti cilvēki. Visbiežākā auditorija ir skolotāji, sociālie darbinieki, sociālie pedagogi, psihologi, skolu administratori, universitāšu studenti, vecāki. Laikā no 2007.gadam līdz 2009. gadam programmu apguva 400 dalībnieki. Trenerim ir maģistra grāds, viņam ir skolotāja pieredze, viņš ir mācītājs pamatskolā, un tagad ir bērnu mākslas skolas direktors. Trenerim ir arī pieaugušo izglītotāja un konsultanta pieredze. Viņš ir profesionālo rakstu un metodisko materiālu autors/ līdzautors.

Programmas īstenošanā tiek izmantoti atbalsta materiāli: izdales materiālu kopums dalībniekiem, video materiāli, grāmatas, metodiskie materiāli. Grāmatas ir pieejamas visiem interesentiem, bet video materiāli un izdales materiāli tiek izmantoti tikai mācīšanās vajadzībām.

Galvenais ierobežojums šai un pārējai apmācībai ir tas, ka valsts finansiāli neatbalsta pieaugušo izglītību un neformālā izglītība netiek oficiāli atzīta. Dalībniekiem ir ļoti ierobežots atbalsts, kas ietekmē viņu motivāciju un mācīšanos mūža garumā.

Specifiskās grūtības ir nepietiekams apmācības ilgums (dalībnieki ne vienmēr var atrast laiku un piedalīties programmā, kas ir garāka par 2 dienām); grupas lielums (pārāk liela dalībnieku grupa).

Lai teorija kļūtu par praksi un vārdi kļūtu par darbiem, nepieciešams vairāk laika un pūļu. Tāpat dalībnieki nav raduši atklāti un kritiski analizēt personisko uzvedību. Viens no dalībniekiem norādīja: *“ne vienmēr bija patīkami dzirdēt par savām kļūdām, bet mēs uz to skatījāmies profesionāli, ne personiski. Tāpēc mēs tam tikām pāri.”*

Detalizēts labās prakses apraksts

galvenā apmācības metodika ir konflikta menedžēšanas modelis apvainojuma situācijā; efektīvs meditācijas modelis konflikta situācijās.

Apmācība ietver teorētiskās daļas, diskusijas, individuālos uzdevumus, video treniņus, refleksijas, balstās uz teorētisko materiālu un praktisko pieredzi.

Dažādajām aktivitātēm veltītais laiks ir elastīgs atkarībā no dalībnieku interesēm un vajadzībām pēc vairāk gadījumu situācijām. Katra teorētiskā daļa beidzas ar diskusiju vai praktisku uzdevumu un palīdz atbildēt uz jautājumiem: kāpēc man tas ir svarīgi? Kā es to varu izmantot savā ikdienas dzīvē? Kas izmainīsies, ja es izmainīšu savu uzvedību?

Praktiskā daļā veidota kā demonstrējumi. Katrs dalībnieks izvēlas individuālu uzdevumu, kas ir vairāk saistīts ar viņa/viņas darba vai dzīves pieredzi, tad atdarina situāciju,



izspēlējot konkrētas lomas. Tad demonstrējumu mini-nodarbības tiek izvērtētas un pārrunātas atbilstoši noteiktiem kritērijiem. Katram dalībniekam ir tiesības atkārtot uzdevumu līdz viņš/viņa ir ar to apmierināti. Dažreiz dalībniekiem ir mājas darbi – novērot un saskatīt konflikta situācijas un pārdomāt personisko uzvedību šādās situācijās.

Mācīšanās paņēmieni ir novērojumi, diskusijas, refleksijas, individuālais un grupu darbs. modelēšana/ demonstrējumi un video treniņi.

Programma veidota, balstoties uz humānisma psiholoģiju un pedagoģiju. Galvenais princips – katrs cilvēks ir brīvs izvēlēties personiskās uzvedības modeļus dažādās situācijās un ir atbildīgs par rezultātiem. Programma pievēršas “uzvara-uzvara” situācijām kā “uzvara-zaude” alternatīvai. Tas parāda, ka izvēlēta metodika palīdz sasniegt galveno mērķi un programmas misiju, t.i. efektīvu komunikāciju.

Programma tiek uzskatīta par labu un inovatīvu, pateicoties trim būtiskām iezīmēm:

1. Teorijas un prakses savstarpējā saistība. Katrs teorētiskais apgalvojums balstās uz praktiskiem piemēriem.
2. Orientēšanās uz pedagogiem un skolu administratoriem kā mērķgrupu. Pastāv maldinoša izpratne, ka pedagogiem ir pietiekama kompetence, lai tiktu galā ar dažādām konflikta un komunikācijas situācijām, pateicoties savai darba specifikai, taču tā nav.
3. Iepazīstināšana ar alternatīviem uzvedības piemēriem un parādot, kā tie var ietekmēt rezultātu, ietekmē mūsu darbību.

Viens no dalībniekiem teica, ka šīs apmācības ir inovatīvas, jo „*mūsdienās tas ir ļoti aktuāli, jo ir gandrīz neiespējami izvairīties no konfliktiem, tāpēc izprast, kā ar tiem tikt galā, ir ļoti svarīgi.*”

Iemesls, kāpēc mēs piedāvājam šo programmu kā labu praksi, ir tās augstā izmantojamības pakāpe. Trešdaļa programmas ir veltīta praktiskām aktivitātēm. Dalībnieki apgūst zināšanas un prasmes atpazīt, saprast un tikt galā ar sarežģītām komunikācijas problēmām un personisko uzvedību. Labo praksi var viegli piemērot dažādiem kontekstiem un situācijām. Pat apmācības laikā to var izmainīt. Programma ir universāla attiecībā uz dalībnieku vecumu, sociālo un profesionālo jomu, pieredzi un citām individuālām iezīmēm.

Dalībniekus rosina aktīvi piedalīties programmā jau no paša sākuma līdz beigām.. The Mācības sākas, kopīgi vienojoties par darba nosacījumiem, uzvedības modeļiem dažādās situācijās. Dalībniekus mudina dalīties ikdienas aktivitāšu personiskajā

pieredzē. Personiskās refleksijas izmanto lai „pārbaudītu” teoriju, kā tā darbojas dažādās situācijās. Dalībnieki paši rada dažādas situācijas, piedalās demonstrējumu nodarbībās, video treniņos.

Šī programma ļoti bagātina dalībniekus – programma sekmē aktīvu piedalīšanos konflikta menedžmenta situācijās;



personisko refleksiju un uzvedības modeļu izmaiņas. Programma lielākajai daļai dalībnieku ir personiski un profesionāli nozīmīga, ja viņi programmas beigās izlemj pielietot apgūtās zināšanas un prasmes ikdienas dzīvē un profesionālajā darbībā. Turklāt šī labā prakse ir ilgtspējīga, jo to pārņēmis Modernās didaktikas centrs. Tai ir milzīgs potenciāls, jo to pieprasa mūsdienu dzīve, domājot par dažādiem vietējiem un globāliem jautājumiem, personiskām un sociālām problēmām.

Rezultāti/ Guvumi

Labo praksi uzskata par veiksmīgu, ja tiek sasniegti visi izvirzītie mērķi. Galvenie panākumu rādītāji ir dalībnieku pilnveidotā komunikācija, konflikta menedžēšanas un risināšanas prasmes. Dalībniekiem ir iespēja paskatīties uz konfliktiem no citas puses, pilnveidot zināšanas pašam par sevi, sevis izpratni konflikta situācijās. Dalībnieki spēj saskatīt konflikta sākuma punktu un tā dinamiku, izvēlēties labākus tā risināšanas ceļus un metodes. Programma ļauj dalībniekiem paskatīties pozitīvi uz tādu „negatīvu” jēdzienu kā konflikts: *„man ir jauna pieeja manam konfliktu risināšanas stilam. Es ieguvu zināšanas par to, kā risināt konfliktus daudz profesionālāk.”* *„man kļuva vieglāk komunicēt ar cilvēkiem, netrakot konflikta situācijā, būt mierīgai un pieņemt pareizu lēmumu.”* Atgriezeniskā saite no dalībniekiem apmācības laikā un pēc tam vienmēr bija pozitīva..

Kopsavilkums un secinājumi

Šī programma tiek uzskatīta par labu pieredzi vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, komunikācijas prasmes ir starp vissvarīgākajām personiskajām prasmēm. Efektīvs un pozitīvs komunikācijas process palīdz pārvarēt uztraukumus un pat spēcīgi konflikti var novest pie pozitīvām pārmaiņām un nākt par labu, jo sadarbība vienmēr sākas no efektīvas komunikācijas. Šis process ir pārnesams un nepieciešams visās dzīves jomās: mājās, darbā, kopienā. Jaunas prasmes un zināšanas, metodes, kas ļauj mums paskatīties uz situāciju no ārpuses un reflektēt par kļūdām ir galvenie elementi, kas motivē dalībniekus piedalīties mūžizglītībā. Otrkārt, labā prakse balstās uz efektīvu metodiku, kas ļauj dalībniekiem pārnest teoriju uz darbību, un pieredzēt, kā konflikta menedžēšanas paņēmieni darbojas reālās situācijās. Treškārt, atvērta un rosinoša mācību gaisotne palīdz koncentrēties uz mācību aktivitātēm un pārvarēt personiskos aizspriedumus. Ceturtkārt, trenera meistarība palīdz tikt galā ar neparedzamām un mainīgām apmācības situācijām, lai sasniegtu apmācības uzdevumus un mērķus ar dažādām auditorijām.

3.6 Rumānija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Rumānijā

Pārskats par pašreizējo pieaugušo izglītības situāciju Rumānijā

Pieaugušo izglītība Rumānijā ir divu ministriju dalīta atbildība: Izglītības, zinātnes, jaunatnes un sporta ministrijas un Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrijas, kas ir nacionālā līmeņa politikas veidotājas un pieaugušo izglītības nodrošināšanas procesu pārvaldītāji. Attiecībā uz mūžizglītību Rumānijas Izglītības likuma 133. panta IV nodaļā (Likums Nr.84/1995) rakstīts, ka „izglītības ministrija sadarbojas ar Kultūras ministriju un citām ieinteresētajām ministrijām, kā arī medijiem, reliģiskajām organizācijām, tautas universitātēm, kultūras fondiem un citām biedrībām un institūcijām, lai sekmētu izglītības un kultūras pieejamību visiem pilsoņiem, neskatoties uz vecumu, ar mērķi atbalstīt viņu pielāgošanos svarīgām izmaiņām, kas notiek sabiedrības dzīvē.”

Pieaugušo izglītības politika tiek izteikta virknē valdības rīkojumos un citos juridiskajos dokumentos, kas regulē pieaugušo izglītības un mūžizglītības organizāciju. Cita nacionālā līmeņa institūcija, kam ir būtiska loma izglītībā, ieskaitot pieaugušo izglītību, ir komisija, kuru izveidoja Rumānijas prezidents 2007.gadā, lai analizētu izglītības un zinātnes patreizējo stāvokli, attīstītu amatu ieņemšanas politiku abās šajās jomās, lai nodrošinātu Rumānijas izglītības un zinātnes integrāciju Eiropā un nodrošinātu Rumānijas starptautisko konkurētspēju šajās jomās.

2007.gada ziņojumā komisija atklāja, ka attiecībā uz pieaugušo piedalīšanos mūžizglītībā (viens no Lisabonas rādītājiem), 2007.gadā tikai 1,6% pieaugušo izmantoja to salīdzinājumā ar vidējo Eiropas Savienības rādītāju, kas bija 10,8% un sasniedzamais mērķis 2010.gadā ir 12,5%.⁹ 2008.gadā Prezidenta komisija Izglītības un zinātnes politiku attīstībai un analīzei izstrādāja stratēģiju „Izglītība un zinātne zināšanu sabiedrībai”, kas izvirza virkni mērķu, kas jāsasniedz līdz 2015.gadam. Konkrēti 6. mērķis attiecas uz mūžizglītību, izvirzot uzdevumu „panākt, lai mūžizglītība ir mūsdienu sociālā prakse katrā sabiedriskā vai privātā institūcijā. Paaugstināt pieaugušo piedalīšanos mūžizglītībā līdz 20%”.

Balstoties uz minēto Stratēģiju, viens no platformas mērķiem, ko izstrādājusi patreizējā valdība (2009-2013) izglītības jomā attiecas uz mūžizglītības veicināšanu un jaunu kvalifikāciju attīstīšanu, kā arī nepārtrauktu profesionālo pilnveidi. Šī Stratēģija paredz arī pasākumus tā sasniegšanai: mūžizglītības likuma izstrāde (komisija jau projektu ir izstrādājusi; mediju iesaistīšana mūžizglītības veicināšanai; skolu un augstākās izglītības institūciju rosināšana kļūt par mūžizglītības centriem; un publiskās kontribūcijas sistēmas izveide, lai finansētu mūžizglītību katram Rumānijā jaundzimušajam (bankas konts, kas tiks atvērts katram jaundzimušajam un 500 Euro starta summa, ko ieskaita valsts un turpmāk katru gadu 500 Euro bez nodokļu aplikšanas, ko iemaksā vecāki). Attiecībā uz mūžizglītības finansēšanu, mūžizglītības likuma projekts paredz, ka katrai sabiedriskajai institūcijai 2% no gada budžeta jāpiešķir personāla attīstībai.

⁹ Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrijas Īstermiņa un Vidējā termiņa stratēģija nepārtrauktai profesionālai pilnveidei 2005.-2010.gadam norāda, ka 2010.gadā pieaugušo piedalīšanās nepārtrauktā profesionālā pilnveidē rādītājs ir 7%.

Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrija ir vēl viens partneris, kas veido pieaugušo izglītības situāciju Rumānijā. Mūžizglītības likuma projekts, ko izstrādājusi Prezidenta komisija paredz, ka noteikumus šajā jomā jāizstrādā kopā izglītības, zinātnes, jaunatnes un sporta ministrijai un Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrijai. Tomēr vēl nav redzams, kā abas ministrijas sadarbojas un saskaņo savus centienus. Piemēram, 2005.gadā pēdējā izstrādāja *Īstermiņa un Vidējā termiņa stratēģija nepārtrauktai profesionālai pilnveidei 2005-2010*. Ja izglītības, zinātnes, jaunatnes un sporta ministrijas noteikumu un darbību centrā ir cilvēkresursu attīstības psiholoģiski pedagoģiskās stratēģijas, tad Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrija uzmanību pievērš apmācības programmu tematiskajam saturam.

Pieaugušo izglītībai Rumānijā nepieciešami daudzi pilnveidojumi. Ezechil (2005) norādīja, ka ir pesimisti, kuri apgalvo, ka pieaugušo izglītība Rumānijā joprojām ir pakāpē, kad tiek meklēta sociālā un institucionālā identitāte. Grūtības, kas rodas no procesa iekšējās organizācijas, vēl vairāk palielina virkne ārējo grūtību, piemēram, finansu resursu, kas nepieciešami dažādu pieaugušajiem domātu apmācības programmu izstrādei, piešķirums.

Neatlaidība un piedalīšanās mūžizglītības procesos Rumānijā

Kā minēts iepriekš Rumānijā piedalīšanās mūžizglītībā ir nepietiekama. Saskaņā ar dokumentu - *Īstermiņa un Vidējā termiņa stratēģija nepārtrauktai profesionālai pilnveidei 2005-2010*, nepietiekamu piedalīšanos izraisa virkne šķēršļu, ieskaitot patreizējās nepārtrauktās profesionālās pilnveides sistēmas elastību, kas nozīmē, ka kursi ir pārāk gari un tāpēc cilvēkiem, kuri strādā, nav iespējams tos apmeklēt. Turklāt tiek atzītas tikai tās kompetences, kas iegūtas formālās izglītības ceļā, kamēr tās, kas attīstījušās neformālajā un brīvā laika izglītībā, gandrīz nekad netiek atzītas. Darba devēji apgalvo, ka pieeju nepārtrauktai profesionālai pilnveidei (NPP) un mūžizglītības iespējām kavē apmācības izmaksas un vietējā līmenī pieejamu apmācības programmu trūkums.

Daži no izaicinājumiem saistībā ar apmācības programmu vājo kvalitāti, uz ko norāda Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrijas stratēģijas dokuments, un kurus mēs vēlētos akcentēt, ir saistīti ar nepietiekošu institucionālo kapacitāti, lai īstenotu un monitorētu NPP politiku, kopā ar vāju publisko NPP nodrošinātāju institucionālo struktūru, un nepietiekami attīstīto privāto nodrošinātāju tīklojumu, kas nevar noklāt visus kvalifikāciju sektorus vai jomas, bet it īpaši apmācības nodrošinātāju autorizācijas sistēma, kas *pievērš uzmanību mācību kontrolei, kaitējot programmu rezultātiem*.

Labās prakses, kuru mēs piedāvājam, mērķis ir parādīt, kā apmācības programmas *var un tām vajag* orientēties uz rezultātu kā līdzekli, lai sasniegtu stratēģiskos uzdevumus¹⁰: pieaugušo neatlaidības un motivācijas piedalīties mūžizglītības procesos, ieskaitot nepārtrauktu profesionālo pilnveidi, paaugstināšana.

¹⁰ Divi stratēģiskie mērķi un darbības tiek piedāvātas Nodarbinātības, ģimenes un sociālās aizsardzības ministrijas *Īstermiņa un Vidējā termiņa stratēģija nepārtrauktai profesionālai pilnveidei 2005.-2010.gadam*

3.6.1. Darbības pētījumi kā skolotāju autentiskās vērtēšanas līdzeklis

Pamatinformācija par labo praksi

Rumānijas Lasīšanas un rakstīšanas kritiskās domāšanas attīstībai (LRKDA) asociācija no 2009.gada decembra līdz 2010. gada jūnijam ar finansiālu Atvērtās sabiedrības institūta Šveices fonda atbalstu īstenoja projektu Autentiskas vērtēšanas veicināšana Rumānijas skolotāju tālākizglītības sistēmā. Projekta mērķis bija veicināt inovatīvu vērtēšanas politiku Rumānijas skolotāju tālākizglītības sistēmā. Šai jaunajai vērtēšanas politikai jānodrošina nozīmīgu pozitīvu ietekmi uz tālākizglītības programmām (skolotāju nepārtrauktu profesionālo pilnveidi) un dalībnieku kopienu, kurā strādā skolotāji, kas guvuši labumu no apmācības.

Lai sasniegtu projekta mērķi, starp citām aktivitātēm LRKDA Rumānija izstrādāja un pārbaudīja tālākizglītības moduli skolotājiem. Apmācības moduļa mērķis bija attīstīt dalībnieku kompetenci plānot un izmēģināt darbības pētījumus, lai uzlabotu savu mācīšanu un dalītos rezultātos un pieredzē, kas iegūta darbības pētījuma projekta laikā, ar citiem skolotājiem.

Labās prakses specifiskie uzdevumi dalībniekiem ir attīstīt prasmes:

- izskaidrot darbības pētījuma jēdzienu,
- saskatīt darbības pētījuma posmus,
- izprast projekta posmus, kurā ietverts darbības pētījums
- izskaidrot darbības pētījuma projektu lomu mācību un vērtēšanas procesu pilnveidē,
- izstrādāt darbības pētījumu, lai uzlabotu mācīšanu un skolēnu mācīšanos,
- reflektēt par profesionālās pilnveides nepieciešamību.

Kursu programma tika piedāvāta dalībniekiem kā 15 kontaktstundu programma radošo semināru veidā kā nepārtrauktas profesionālās pilnveides/skolotāju tālākizglītība 2010.gada janvārī. Pēc tam dalībnieki izstrādāja savu darbības pētījumu projektu un tā ieviešanas plānu, īstenoja projektu un tad rakstīja zinātniskās atskaites. Kopumā kursu ilgums bija līdz 6 mēnešiem, ieskaitot 15 kontaktstundas tiešās mācīšanas grupā, 10 stundas individuālā plānošana (stundas un mācību materiālu izstrāde), paredzamas vidēji 10 stundas nodarbības (izstrādātā darbības pētījuma, lai risinātu noskaidroto problēmu, izmēģināšana), apmēram 4 stundas tikšanās ar treneri darba vietā, lai saņemtu tiešu atbalstu un monitoringu, un apmēram 15 stundas darba, lai analizētu savāktos pierādījumus, aprakstītu atklājumus un rezultātus (ieskaitot darbu, saņemot treneriem atgriezenisko saiti, pie 2-3 melnrakstiem).

Bez 15 stundu semināra, treneri visu darbības pētījumu projekta īstenošanas laiku skolotājiem sniedza individualizētu palīdzību: mentoringa apmeklējumi skolotāju skolās, nepārtraukta konstruktīvas atgriezeniskās saites nodrošināšana skolotājiem, lai viņi izstrādātu projektus un materiālus, kurus viņi izmantoja (ieskaitot, stundu plānus, mācību materiālus), lai īstenotu aktivitātes, lai savāktu pierādījumus par ieviešanas procesu, lai analizētu materiālus, aprakstītu savus atklājumus un uzrakstītu ziņojumus. Pētījuma ziņojumi faktiski ir raksti, kas tiks publicēti apmācības nodrošinātāja tiešsaistes profesionālajā žurnālā. Konkrēta konstruktīva atgriezeniskā saite tika nodrošināta visā rakstīšanas procesa laikā. Turklāt dalībniekiem tika piedāvāti refleksijas instrumenti.

Mūsu projektā piedalījās 7 dalībnieki, Rumānijas LRKDA asociācijas biedri, kuri pabeiguši *Kritiskās domāšanas attīstīšanas kursus*, skolotāju tālākizglītības *Aktīvās mācīšanās* kursu (kuru piedāvā Rumānijas LRKDA asociācija), kas ir lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai programmas atvasinājums (skat. 3.5.1). Visi skolotāji izvēlējās piedalīties šajā apmācībā. Lai gan viņi strādā pilsētas skolās, viņi bija dažādi:

- viņi pārstāvēja dažāda profila skolas : mākslas un amatniecības skolu, tehnikumu (profesionālo vidusskolu), privātu pamatskolu, sporta skolu;
- viņi pārstāvēja dažādus mācību priekšmetus: tehnoloģijas (inženierzinātnes) skolotājs, rumāņu valodas un literatūras skolotāji, sociālo zinību skolotājs, skolas konsultants, franču valodas (svešvalodas) skolotājs un pamatskolas skolotāja;
- viņi māca dažādu vecumposmu skolēnus: vidusskolēnus (5 skolotāji), pamatskolas (1) un sākumskolas (1) skolēnus.

Projekta, kurā tika attīstīti LP, produkti, galvenokārt domāti Rumānijai, taču tos var izmantot arī Lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai [Reading and Writing for Critical Thinking (RWCT)] kopiena. Lai gan apmācības programma bija izstrādāta skolotājiem un uz viņiem izmēģināta, ar minimālām izmaiņām to var pārnest uz faktiski jebkuru profesionālo sfēru.



Projekta rezultāti ietvēra mācību materiālus (apmācības programma, apmācības plānojums, izdare, darba lapas), kā arī rokasgrāmatu

apmācības nodrošinātājiem par autentisku vērtēšanu tālākizglītības programmās un virkni rekomendāciju izglītības politikas veidotājiem (skat. <http://www.alsdgc.ro/proiecte/view/id/29/lang/en>). Šiem materiāliem ir viegli piekļūt un tos var brīvi izmantot, atsaucoties uz avotu.

Domājot par grūtībām, ar kurām saskārās gan apmācības nodrošinātāji, gan dalībnieki, mums jāatzīmē laiks. Līdzīgi kā jebkurš nozīmīgs mācīšanās process, arī šis prasa laiku. Lai gan kursu programmas mērķis nebija attīstīt dalībnieku akadēmiskās rakstīšanas prasmes, darbības pētījuma projektu ziņojumu sagatavošanas procesā, dalībniekiem bija nepieciešams liels atbalsts, kas palielināja treneru slodzi.

Patreizējo situāciju attiecībā uz programmas mācīšanu nākotnē ietekmē fakts, ka no Rumānijas Skolotāju tālākizglītības nacionālā centra (aģentūra, kas atbild par skolotāju tālākizglītības programmu akreditāciju) jāsaņem *apmācības akreditācija*, lai turpinātu to piedāvāt skolotājiem, kuri par tā pabeigšanu saņems sertifikātu.

Turklāt, kā teikts politikas rekomendācijās¹¹, ir nepieciešama sadarbība starp vairākām ieinteresētajām pusēm: līdzās pilnveidotajai struktūrai, ko piedāvās Rumānijas Skolotāju tālākizglītības nacionālais centrs, apmācības nodrošinātāju centieniem jābūt saskaņotiem ar skolu administrācijas komandu centieniem un pašiem labuma guvējiem. Citādi nevar īstenot autentisku vērtēšanu, vienalga izmantojot darbības pētījumu metodi vai citas līdzīgas metodes.

Pieņemto, ka programma tiks akreditēta, būs nepieciešams finansējums, lai segtu apmācības izmaksas. Neskatoties uz to, ka ir paredzēti juridiski noteikumi, ka sabiedriskajām institūcijām jātērē vismaz 2% sava gada budžeta personāla attīstībai, ekonomiskās krīzes apstākļos un apstākļos, kad cilvēkresursu attīstībai darba devēji it kā piešķir prioritāti, finansējumu nevar viegli atrast, vai tas nav pieejams. Kopumā privātās organizācijas, kā, piemēram, Rumānijas LRKDA cenšas nodrošināt finansējumu, kas nepieciešams apmācībai, izmantojot grantus (kurus piešķir starptautiski privāti fondi) kā alternatīvu tam, lai lūgtu skolotājus maksāt dalības maksu, it īpaši patreizējā situācijā, kas skolotāju alga ir samazinājusies par 25%.

Detalizēts labās prakses apraksts

Metodika balstās uz darbnīcas (radošā seminārā) pieeju. Pamata jēdzieni (darbības pētījums, darbības pētījuma process un projekti) tiek mācīti ļoti interaktīvā veidā, izmantojot kooperatīvās mācīšanās stratēģijas. Treneri piedāvāja darbības pētījumu projektu piemērus, tad dalībnieki noskaidroja problēmu jautājumus savā ikdienas darbā skolā. Viņi izstrādāja darbības pētījuma plānu, iepazīstināja citus ar to un saņēma atgriezenisko saiti no treneriem un citiem dalībniekiem, pēc kuras pilnveidoja savu plānu, tad īstenoja to, saņemot treneru atbalstu. Dalībnieki vāca pierādījumus; visa procesa laikā tika rosināta dalībnieku refleksija un kad projekti bija pabeigti, dalībnieki aprakstīja rezultātus, ar kuriem iepazīstināja citus profesionāļus, un saņēma atbalstu no treneriem (konstruktīva atgriezeniskā saite visā rakstīšanas procesa laikā).

15 stundu apmācības saturs tika iedalīts trīs apakštēmās:

1. Darbības pētījuma process (3 stundas)

1.1 Skolotājs pētnieks

1.2 Darbības pētījuma process: definīcija, posmi.

2. Darbības pētījumu projekts (6 stundas)

2.1 Darbības pētījumu projekti: sadarbība starp skolotājiem, lai īstenotu darbības pētījumu projektus.

2.2 Darbības pētījumu projekta posmi.

2.3. Atsevišķi gadījumi: darbības pētījumu projekti

3. Darbības pētījumu projektu izstrāde (6 stundas)

3.1 Virzīta prakse – darbības pētījuma projekta uzmetuma izveide.

3.2. Ieviešanas plānošana

¹¹ <http://www.alsdgc.ro/userfiles/Policy%20recommendations%20ENG%281%29.pdf>

Darbības pētījumu īstenošanas laikā tika izmantots piedalīšanās monitorings un izvērtēšana; dalībnieki vāca sava darba un pārmaiņu, ko viņi ievēroja tajos aspektos, kurus viņi bija nolēmuši pilnveidot savās stundās, pierādījumus. Nepārtraukti visa procesa laikā tika rosināta refleksija. Kad projekti bija pabeigti, dalībnieki aprakstīja rezultātus, ar kuriem dalījās ar pārējiem skolotājiem.

Metodika ir piemērota apmācības stilam, ko izmanto Rumānijas LRKDA. Radošās darbnīcas formāts ir ļoti efektīvs arī citās programmās. Turklāt, ja autentiskai vērtēšanai ir nepieciešams autentisks konteksts un autentiski uzdevumi, tad pareizā atbilde ir darbības pētījumi. Tāpēc inovatīvais aspekts mūsu programmā bija akcents uz vērtēšanas autentiskumu, iekļaujot darbības pētījumu. Darbības pētījumi tiek rekomendēti kā dimensija, kas organiski jāiekļauj skolotāju mācīšanās procesā, un kā nosacījums skolotāja kompetences pilnveidei vai profesionalitātes pilnveidei, izvirzot to par mērķi apmācības programmās. Turklāt iekļaujot darbības pētījumus apmācības procesā, programmas nodrošinātāji var iegūt informāciju par apmācības programmas ietekmi, tādējādi virzot nepārtrauktas profesionālās pilnveides procesu uz apmācības rezultātu.

Labā prakse pēc savas būtības ir inovācija Rumānijā, jo *autentiska vērtēšana ir jēdziens*, ar kuru Rumānijas skolotāji gandrīz nemaz nav pazīstami ne teorijā, ne praksē. Labā prakse sekmē *darbības pētījumu kā autentiskās vērtēšanas līdzekli*. Ja darbības pētījumi zināmā mērā tiek izmantoti Rumānijā, tad to izmantošana autentiskās vērtēšanas mērķiem ir pilnīgi jauns aspekts (kā to parādīja arī atgriezeniskā saite, ko saņēmām no projekta, kurā īstenoja labā prakse, rokasgrāmatas un citu produktu lietotājiem).

Labajā praksē atspoguļotie praktiskie elementi bija darbības pētījumu veikšana, sākot no *reālas darba vietas*, kas skolotājiem kā praktiķiem izvirza grūtības. Darbības, ko skolotāji izstrādāja, lai risinātu problēmu jautājumus, kurus viņi bija noskaidrojuši, tika īstentas praksē, arī monitorings un darbības pētījumu projektu izvērtēšana (skolēnu mācīšanās rezultāti) bija ļoti praktiski. Pētnieciskā ziņojuma uzrakstīšana (iekļaujot metodikas aspektus, rezultātus, rezultātu analīzi, secinājumus) bija vēl viens praktisks aspekts, kas palīdzēja pilnveidot skolotāju akadēmiskās rakstīšanas prasmes.

Labo praksi var pielāgot jebkuras valsts kontekstam, runājot par izglītības sistēmu un skolotāju izglītību (tālākizglītība vai sākotnējā izglītība). Ir nepieciešama elastīga pieeja izmantošana. Tomēr programma neprasa izmaiņas.

Tā kā programma ir veidota, ņemot vērā to profesionāļu vajadzības, kas piedalās programmā, un kuri arī virza šo programmu, un tā pilnībā balstās uz jaunu paņēmienu izmantošanu, lai darbā sasniegtu labākus rezultātus, tad LP var pārnest uz citām profesionālajām jomām, it īpaši tām, kurās ir darbs ar cilvēkiem. Mēs to iesakām pieaugušo izglītīšanai.



Rezultāti/ Guvumi

Par savu mērķi mēs neizvirzījām sasniegt kvantitatīvus rādītājus, bet drīzāk gan skatījāmies uz labo praksi, domājot par mācīšanās dziļumu un profesionālās pilnveides ilgtspēju (kas līdz šim izmēģināta uz skolotājiem). Tā bagātina skolotājus, tāpēc lēmumi, ko viņi pieņem par savas profesionālās karjeras pilnveidi, ir pārdomāti. Mēs ticam, ka *Darbības pētījumi* ir devuši savu ieguldījumu, lai skolotāji kļūtu atbildīgāki un prasmīgāki skolotāji, kuriem ir profesionālās cieņas izjūta, kas rodas no apziņas, ka viņi klasē dara labāko iespējamo.

Programma ir sociāli iekļaujoša, jo skolotājiem ir dažāda iepriekšējā pieredze – viņi pārstāv dažādas skolas un skolēnus. Darbības pētījumi visos veidos sekmē kritisko domāšanu – sākot ar jautāšanu, līdz analīzei, sintēzei, izvērtēšanai, pilnveidotu pieeju izmantošanu savā darbā klasē. Tā balstās uz sadarbību starp dalībniekiem, dalībniekiem un treneriem, dalībniekiem ar cilvēkiem, ar kuriem viņi strādā (skolēniem, citiem skolotājiem). Konstruktīva atgriezeniskā saite ir saņemama visas programmas laikā. Interese vai zinātkāre ir būtiskas pētniecībā, tāpēc *darbības pētījumi* patiešām veicina dalībnieku zinātkāri.

Kopsavilkums un secinājumi

Mēs uzskatām, ka apraktā apmācības programma sekmē labu pieredzi pieaugušo izglītībā, stiprinot pieaugušo neatlaidību un atbalstot pieaugušo piedalīšanos mūžizglītības procesos, pirmkārt un galvenokārt *pārnēsot akcentu no pienesuma uz rezultātu*, bet arī *dodot iespēju pieaugušajiem īstenot individuāli veidotus patiesi noderīgus profesionālās pilnveides plānus*. Turklāt tā sekmē sadarbību starp dalībniekiem, darba vietu un apmācības nodrošinātājiem.

Iespēja dalīties savās zināšanās un pieredzē, profesionālās darbības pilnveide, pilnveidojošās kompetences un sadarbība ar kolēģiem un plašāku profesionālo kopienu pieaugušajiem ir spēcīgi motivētāji. Šādu iespēju nodrošināšana ir apmācības sniedzēju atbildība.

3.7 Slovēkija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Slovēkijā

Slovēkijas Republikas konstitūcija garantē tiesības uz izglītību visiem pilsoņiem un tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un sagatavošanos tai. Pieaugušo izglītība Slovēkijā ir neatņemama mūžizglītības daļa, kas ir Slovēkijā ir bijusi katras valdības realizētās politikas sastāvdaļa.

Izglītība skolā tiek kvalificēta kā formālā izglītība. Tālākizglītība ir neformālās izglītības daļa. Pieaugušo izglītība Slovēkijā tiek īstenota abos izglītības veidos.

Pieaugušo neformālo izglītību Slovēkijā regulē sekojoši juridiski dokumenti:

-*Noteikumi Nr. 386/1997 un Nr 567/2001 par tālākizglītību*, kuri definē tālākizglītību kā mūžizglītības daļu. Tie arī nosaka Akreditācijas komisijas izveidi kā Slovēkijas izglītības ministrijas padomdevēja institūciju, kuras uzdevums ir novērtēt izglītības institūcijas kapacitāti īstenot izglītojošu darbību, balstoties uz likumā noteikto nosacījumu izpildi. Akreditācijas komisijas aktivitātes un akreditācijas regulē Akreditācijas komisijas statūti, kurus izdevusi Izglītības ministrija. Katru gadu tiek akreditētas apmēram 900 līdz 1100 pieaugušo izglītības programmas, taču arī neakreditētās izglītības programmas tiek īstenotas valstī. To skaits nav zināms, bet aplēses rāda, ka to ir 500 līdz 700 programmu katru gadu.¹²

- *Noteikumi Nr. 311/2001 darba kodekss*, tika papildināts, tas nosaka, ka darba devējam ir pienākums rūpēties par savu darbinieku kvalifikācijas pilnveidošanu. Tas arī nosaka darba ņēmēja atbildību, ka viņam nepārtraukti jāpaaugstina savu kvalifikāciju, lai veiktu savus darba pienākumus.

-*Noteikumi Nr. 5/2004 par nodarbinātības pakalpojumiem un par dažu noteikumu izmaiņām un papildinājumiem*

Šo Noteikumu 44. sadaļā teikts, ka izglītība un sagatavošanās darba tirgum ir teorētiska vai profesionāla apmācība, kas ļauj viņiem sasniegt jaunas profesionālās prasmes un praktisko pieredzi, lai darba meklētājs atrastu pienācīgu darbu vai lai noturētu darbinieku darbā. Izstrādājot konkrētu apmācības pasākumu darba tirgum saturu un apjomu, jāņem vērā pašreizējais pretendenta zināšanu un profesionālo prasmju līmenis, tā lai tās veiksmīgi izmantotu, lai iegūtu jaunas zināšanas un profesionālās prasmes.

Izglītība un apmācība darba tirgum nenozīmē formālās izglītības līmeņa uzlabošanu. Tās apguve netiek uzskatīta par obligātās izglītības iegūvi.

Izglītība un apmācība darba tirgum ietver:

- teorētiskā vai praktiskā apmācība, kas darba devējam jānodrošina savam darbiniekam atbilstoši likumdošanai un kuru darba ņēmējam ir jāpilda saistībā ar savu darba pienākumu veikšanu;
- apmācība, kuru darba ņēmējs apgūst, vadoties no savām interesēm, un par kuru darba devējam nav jāmaina viņa kvalifikācija.

¹² Nacionālais ziņojums par pieaugušo izglītības attīstību un situāciju Slovēkijas Republikā, Slovēkijas Republikas Izglītības ministrija, 2008. gada marts

Izglītību darba tirgum saskaņā ar šiem noteikumiem nodrošina:

- darba aģentūra darba meklētājiem,
- darba devējs saviem darbiniekiem,
- darba meklētāji pēc savas iniciatīvas par savu naudu.

Darba aģentūras ir atbildīgas par izglītības un apmācības darba tirgum projektu un programmu izstrādi darba meklētājiem, lai viņi varētu pabeigt, pilnveidot vai paplašināt savas profesionālās prasmes un praktisko pieredzi, lai tās atbilstu profesionālajām prasmēm un praktiskajai pieredzei, kas nepieciešama, lai veiktu darba uzdevumu, ko uzticējuši darba devēji.

Izglītību un apmācību darba tirgum var nodrošināt fiziska vai juridiska persona, pamatojoties uz rakstisku vienošanos, kas noslēgta ar centrālo vai reģionālo darba aģentūru. Aģentūra var dot savu ieguldījumu izglītībai un apmācībai darba tirgum, 100% sedzot darba meklētāja izglītības izdevumus. Šie izdevumi sedz galvenokārt ceļa izdevumus, dzīvošanu un ēdināšanu. Ja dalībnieks izstājas no apmācības bez nopietna iemesla, viņam/viņai šī summa jāatgriež atpakaļ.

3.7.1. Personiskā attīstība

Pamatinformācija par labo praksi

Slovākijas Republikas iestāšanās ES nozīmē arī jaunas nodarbinātības iespējas slovaku pilsoņiem citās ES valstīs. Mājas aprūpes darbs kļūst par vienu no visbiežāk meklētajiem darbiem, galvenokārt tā pievilcīgā atalgojuma dēļ. Slovaku aukles/aprūpētājas strādā galvenokārt Austrijā un Vācijā, kā arī Lielbritānijā, Itālijā vai Īrijā. Starp galvenajiem aprūpētāju uzdevumiem ir nodrošināt aprūpi, palīdzību personiskās higiēnas uzturēšanā, palīdzot klientiem apģērbties/noģērbties, balstot klientu īsākās pastaigās un sniedzot citus nelielus pakalpojumus. Tā kā viens no nosacījumiem, lai medmāsa iegūtu labu darba vietu ārzemēs ir valodas prasmes, daudzas apmācības aģentūras piedāvā valodu kursus. Pēc sekmīgas kursu pabeigšanas dalībnieki iegūst sertifikātu, kas ļauj viņām strādāt par auklēm/aprūpētājām daudzās ES valstīs.

Izvēlētajā labā prakse piedāvā 224 stundu apmācību, no kurām 160 stundas ir teorētiskās mācības, 24 stundas praktiskā sagatavošanās un 40 stundas prakse sociālās vai medicīniskās aprūpes iestādēs.

Visas programmas uzdevumi:

- Sagatavošana darba tirgum
- Sniegt dalībniekiem kvalitatīvas profesionālās zināšanas un prasmes – aukles un klientu aprūpēšana
- Profesionāli izglītot aukles, lai viņas izprastu slima cilvēka mentalitāti

Izvēlētajās labās prakses – Personiskā attīstība – uzdevumi ir attīstīt dalībnieku personiskās īpašības, attīstīt viņu prasmes risināt konfliktus, attīstīt viņu komunikācijas prasmes un sniegt viņiem ievirzi darba prasībās.

Šis kopšanas kurss ir domāts bezdarbniekiem, darba meklētājiem. Tas ir profesionālās pārkvalifikācijas kurss, kas tiek piedāvāts kā pieaugušo neformālās izglītības daļa.

Galvenie apmācības instrumenti ir :

- a) semināri
- b) praktiskā apmācība
- c) prakse sociālās un medicīniskās aprūpes institūcijās
- d) noslēguma eksāmens: rakstisks un mutisks

Kurss ietver sekojošas satura jomas :

Tēma	Stundas	Teorija	Prakse
Ievads: Mājas aprūpes misija un saturs	8	8	0
Personības psiholoģijas pamati	8	8	0
Sociālās prasmes un komunikācija	8	8	0
Cilvēka fizioloģija un slimību pamata izpausmes	8	8	0
Racionāla uztura un dzīves stila principi	12	12	0
Higiēna un epidemioloģija- sanitārā aprūpe	12	12	0
Mājas aprūpe	8	8	0
Kustības un klientu apģērbšana	16	16	0
Pamata sociālās aktivitātes	8	8	0
Rūpes par klientu	24	24	0
Bērnu kopšana	16	16	0
Pirmās palīdzības kurss	16	16	0
Darba terapija, mācīšanās, vaļasprieki	16	16	0
Praktiskā sagatavošanās	24	0	24
Prakse sociālās un medicīniskās aprūpes institūcijā	40	0	40
Kopā	224	160	64

Lai motivētu pieaugušos, kuri ir zaudējuši darbu, kļūt par cilvēkiem, kas mācās mūža garumā, ir nepieciešama īpaša pieeja. Izvēlēta labā prakse veido pirmo visa bezdarbniekiem domātā kursa daļu, akcentējot dalībnieku personisko attīstību..

Personiskās attīstības komponente (24 stundas) ietver:

1. Ievads: Mājas aprūpes misija un saturs
 - Mājas aprūpes misija un saturs
 - Mājas aprūpes pakalpojumi
 - Likumdošana: Likumi par sociālajiem pakalpojumiem
 - Invalīdu tiesības un aprūpētāju tiesības
 - Aprūpes pakalpojumu ētika un morāle
2. Personības psiholoģijas pamati
 - Personības jēdziena definīcijas
 - Atsevišķu personības elementu apraksts:
 - o Dinamiskas personības īpašības
 - o Aktivizēšana un motivēšana
 - o Attiecības, attieksmes, darbība, pašregulācija

- Personības tipi.
3. Sociālās prasmes un komunikācija
- Pamata pašpārliecinātība un konfliktu risināšanas prasmes
 - Veiksmīgas komunikācijas nozīme un principi
 - Darbs ar klientu ar minimāliem komunikācijas signāliem
 - Iejaukšanās problēmsituācijās: nemiers, stereotipiskas reakcijas, agresivitātes, depresija, utt. ,
 - Stresa menedžments, pozitīva ietekme uz klientu, aizsardzība pret stresa sekām
 - Anti-stresa paņēmieni izmantošana.

Lai nodrošinātu apmācību, izglītības nodrošinātājs IVAKS s.r.o. sadarbojās ar vietējo darba aģentūru un Sarkano Krustu. Apmācības mērķis bija darba meklētāji, kas reģistrējušies vietējā Darba aģentūrā. Šajā apmācībā visi dalībnieki bija sievietes, kuras vēlējās strādāt par auklēm ārzemēs vai Slovākijā. Viņas bija zaudējušas darbu mašīnbūvē un lauksaimniecībā. Dažas bija bezdarbnieces ilgāku laika periodu, dažas bija zaudējušas darbu īsi pirms apmācības uzsākšanas. Dalībnieces ir dažādā vecumā un ar dažādu izglītības līmeni. Kā tveice intervētais treneris: „*Viņu kopīgā iezīme ir tā, ka visas ir bezdarbnieces un viņas vēlētos strādāt sociālās un veselības aprūpes jomā valstī vai ārzemēs.*” Tā ir specifiska mērķgrupa, kurai nepieciešama īpaša un iejūtīga pieeja.

Starp dalībnieču minētajām grūtībām bija apmācības vietas izvēle, kas bija auksta un trokšņaina (tā bija vidusskolas klase). Citas īpašas grūtības nebija novērotas. Galvenie atbalsta materiāli katrā kursa daļā bija filmas, atsevišķu gadījumu apraksti, utt.

Detalizēts labās prakses apraksts

Šīs apmācības programmas inovācija ir Personiskās attīstības modulis kā papildinājums profesionālās apmācības sākumā programmā darba meklētājiem. Pirms dalībnieki uzsāk profesionālo apmācību, viņi mācās komunicēt, uzdot jautājumus, strādāt grupās, risināt konfliktus, dalīties pieredzē, attīstīt savu humora izjūtu, utt., tā lai viņu turpmākā piedalīšanās apmācībā būtu produktīvāka un personiskāka.

Šī profesionālā apmācība ir veidota, lai līdzsvarotu teoriju un praksi. Teorētiskās daļās tiek pasniegtas interaktīvi un sniedz virkni praktisku modeļa situāciju, simulācijas, darbu grupās, atsevišķu gadījumu analīzi, utt.

40 apmācības stundas notiek tieši sociālās un medicīniskās aprūpes institūcijās un 24 stundas akcentē praktisko sagatavotību. Kursu ir akreditējusi Slovākijas izglītības ministrijas Akreditācijas komisija. Pēc sekmīgas kursa pabeigšanas, dalībnieces iegūst sertifikātu, kas ļauj viņām strādāt daudzās ES valstīs.

Apmācības programmu ir viegli pārnest un var pielāgot kā ievada daļu jebkuram pieaugušo izglītības kursam

Labā prakse palīdz dalībniecēm noturēties kursā. Tā paaugstina viņu pašapziņu un komunikācijas prasmes. Neviena no šī kursa nav izstājusies.

Apmācība, kas akcentē personisko attīstību un kas tiek nodrošināta kursa sākumā, motivē un iedrošina dalībnieces palikt kursā un kļūt par aktīvām studentēm, būt atvērtām, uzdot jautājumus, ja viņas kaut ko nesaprot, utt. Viena no intervētajām trenerēm teica: „*Dalībnieces ir spiestas domāt, risināt sarežģītas situācijas, salīdzināt pieredzes.*”

Tā kā visas dalībnieces ir bezdarbnieces, kurss uztur arī viņu darba iemaņas. Kurša pabeigšana sniedz viņām reālas iespējas iegūt darbu valstī vai citās ES valstīs.

Treneru profesionalitāte būtiski paaugstina kursa veiksmi. Šī kursa visi treneri ir praktiķi (izvēlētajai programmai treneris ir klīniskais psihologs).

Dalībnieces uzsvēra, ka labam trenerim jāspēj:

- Veidot labu dalībnieku komandu
- Veidot labas attiecības ar dalībniekiem
- Personiskais šarms
- Atvērta komunikācija
- Veidot partneru attiecības ar dalībniekiem
- Atzīt savas kļūdas
- Ieklausīties dalībnieku problēmās
- Saņemt nepārtrauktu atgriezenisko saiti no dalībniekiem un reaģēt uz to.

Intervētās dalībnieces apstiprināja, ka augstāk minētās trenera iezīmes patiešām atbilst viņu treneru sniegtam.

Rezultāti/ Guvumi

Galvenais kursa mērķis ir sagatavot dalībniekus darba tirgum un nodrošināt profesionālās zināšanas un prasmes. Vairums dalībnieku ir izlēmuši veikt šo darbu pirms apmācības uzsākšanas un viņu iespējas tikt nodarbinātiem ir ļoti augstas. Pēc veiksmīgas kursa pabeigšanas dalībnieki saņem sertifikātu, kas ir derīgs visās ES valstīs.

Mēs domājam, ka mērķis (t.i., dalībnieču personiskā attīstība) tika sasniegts un bija pareizi, ka šis kurss tika iekļauts aukļu apmācībā. Viens no treneriem teica: Intervētais treneris teica: *“Dalībnieki ir ļoti atšķirīgi kursa beigās, salīdzinot ar sākumu. Viņi ir drosmīgāki, ar augstāku pašapziņu, viņi neuztraucas uzdot jautājumus, dalās savā pieredzē un domās, bieži to pavada humors un labs noskaņojums”*.

Sākt jebkuru pieaugušo izglītības veidu ar personisko attīstību ir laba doma, kā motivēt un iedrošināt pieaugušos nepamest apmācību. *„Ja dalībniekam ir negatīva pieredze no iepriekšējās izglītības, viņam/viņai būs grūtības uzsākt jaunu, ja tas nav obligāti”*, teica viens no treneriem. *„Ir svarīgi sākt ar personisko daļu, lai dalībnieki iesaistītos un būtu entuziasma pilni mācīties. Viņiem jāatbrīvojas no uztraukumiem, šķēršļiem, nedrošības un kautrības, lai komunicētu un uzdotu jautājumus, ja viņi kaut ko nav sapratuši. Viņiem jābūt atvērtiem un tad viņi varēs uzņemt jauno informāciju daudz vieglāk”*, skaidroja viena no dalībniecēm.

Labai pieaugušo apmācības programmai jāpilnveido gan profesionālās, gan personiskās prasmes. *„Kurss deva man līdzekļus kopšanas jomā. Pirms tās man tādu nebija. Un visbeidzot, kurss man iemācīja ticēt sev pašai, neuztraukties par jaunām un nezināmām lietām”*.

Vairums kursu pieaugušajiem sagādā izaicinājumu saistībā ar laiku, jo pieaugušajiem ir daudzas citas aktivitātes un pienākumi. Šo laiku jāpavada efektīvi un jēgpilni. Šī programma ņem to vērā, un kā minēja viena no dalībniecēm: *„Esmu nedaudz*

pakustinājusi smadzenes, atradusi jaunus draugus, nodibinājusi kontaktus. Jā, tas bija jēgpilni pavadīts laiks.”

Kopsavilkums un secinājumi

Personiskā attīstība tika izvēlēta kā labā prakse, jo tā palīdz motivēt un iesaistīt pieaugušos mūžizglītībā, liek viņiem būt neatlaidīgiem šādā mācīšanās procesā. Šo praksi var pārnest faktiski uz jebkuru citu pieaugušo izglītošanos un ir vērts padomāt par to pirms uzsākt izglītošanās aktivitātes pieaugušajiem.

3.7.2. Apmācības forma: viena skola vienā reizē

Pamatinformācija par labo praksi

Skolotāju profesionālā pilnveide ir process, kas padziļina, pilnveido un paplašina kvalifikāciju vai profesionālās kompetences saskaņā ar pēdējiem zinātnes sasniegumiem, sabiedrības vajadzībām un prasībām pedagoģiskā un specializētā darba veikšanai (Noteikumi Nr. 317/2009 25 sadaļas 1. apakšpunkts. Par pedagoģiskā un specializētā darba veicējiem un izmaiņas un papildinājumi dažos Noteikumos). Skolotāju mūžizglītības sistēmu Slovērijā nosaka arī un virza Noteikumi Nr. 445/2009 par tālākizglītību, sertifikātiem un pedagoģisko un specializēto darbinieku attestēšanu 2009.gada 19.oktobrī.

Galvenais iemesls, lai pieņemtu augstāk minētos dokumentus, kas regulē skolotāju profesionālo pilnveidi, bija skolotāju profesijas krīze, it īpaši skolotāja sociālā statusa zaudēšana, skolotāja profesijas pievilcīguma zaudēšana, skolotāju feminizēšanās un novecošana, kvalificētu skolotāju trūkums dažos reģionos, kā arī nepietiekoša Izglītības ministrijas un skolu administrācijas personāla stratēģijas kvalitāte.

Starp skolotāju tālākizglītības nodrošinātājiem ir skolas vai skolu institūcijas, universitātes, tālākizglītības valsts institūcijas, citas valsts izglītības institūcijas, citas fiziskās vai juridiskās personas (kuru aktivitāšu lokā ir izglītība).

Tālākizglītības veidi ir: adaptējoša, specializēta, funkcionāla, pilnveidojoša, inovatīva, specializēti inovatīva un funkcionāli inovatīva.

Augstāk minēto izglītības pasākumu nodrošinātāji iesniedz savas programmas akreditācijai Izglītības ministrijas Akreditācijas komisijai. Komisijas locekļus nominē ministrs, pēc valsts un pašvaldību iestāžu, profesionālo organizāciju un tālākizglītības institūciju ieteikuma. Akreditāciju piešķir maksimums uz 6 gadiem. Pēc akreditētas programmas beigšanas dalībnieki saņem sertifikātus ar atbilstošu kredītpunktu skaitu, kas nozīmē profesionālās karjeras izaugsmi.

Apmācības forma: vienā reizē sākās Slovērija 2007.gadā projektā „Domājoša skola”, kā reakcija uz skolu un sabiedrības vajadzībām, lai dotu ieguldījumu skolas reformai. Vēlāk 2010.gada februārī šī apmācība tika iekļauta jaunajā skolotāju profesionālās pilnveides sistēmā.

Projekta galvenie mērķi ir:

- Visa skolas personāla izglītošana (minimums 75% no visa skolas pedagoģiskā personāla) inovatīvu mācību metožu izmantošanā, lai veicinātu domāšanas un patstāvīgas mācīšanos,
- Nodrošināt akreditētās LRKDA (Lasīšana un rakstīšana kritiskās domāšanas attīstīšanai) apgūšanu skolotāju profesionālās pilnveides sistēmā;
- Sekmēt komunikāciju un sadarbību starp skolotājiem,
- Sekmēt komunikāciju un sadarbību starp skolā, ģimenēm un sabiedrību.

Kopš 2007.gada šajā mūžizglītības/ skolotāju nepārtrauktas profesionālās pilnveides programmā ir izglītots 50 Slovākijas pamatskolu un vidusskolu personāls. Apmācībām ir divi līmeņi, kopā 120 stundas.

Katrs līmenis ietver

- a) Ievadnodarbība – Izgaršošana
- b) Radošie semināri: 40 stundas vienā līmenī (strukturētas 5 moduļos)
- c) Praktiskais pielietojums: 20 stundas katrā līmenī, dalībnieki paši izmēģina apgūtās stratēģijas savās stundās
- d) Dalībnieku portfolio prezentācijas komisijai

Otrais līmenis vēl ietver 4 atvērtās stundas otrajā līmenī, kurās kolēģi novēro stundas, kuras māca skolotājs – programmas dalībnieks.

Galvenās programmas iezīmes:

- Visa skolas personāla izglītošana. Treneri ierodas skolā, tāpēc skolotājiem nav jādodas uz kursu vietu. Skolas personāls izglītojas kopā. Viņiem ir iespēja dalīties pieredzē un domās ne tikai semināra laikā, bet arī starp tiem.
- **“Atvērtās stundas”** – stundas savās klasēs vada skolotāji (brīvprātīgi), kamēr citi kolēģi un treneri vēro. Katrai stundai seko refleksijas.
- **Portfolio** kā skolotāju piedalīšanās un praktiskās izmēģināšanas vērtēšanas līdzeklis. Dalībnieki veido savu portfolio, ietverot tajā stundu plānus, refleksijas, skolēnu darbus, fotogrāfijas, utt.)
- Pēc sekmīgas programmas pabeigšanas, dalībnieki saņem **sertifikātu** (divu līmeņu programmas pabeigšana nozīmē 6% algas pielikumu).
- Pēc divu līmeņu programmas pabeigšanas skola saņem **„Domājošas skolas” sertifikātu**.

Projektu īsteno Orava Association for Democratic Education sadarbībā ar CEF (Centrālās Eiropas Fondu, Bratislava), Slovnaft a.s., un iesaistītajām skolām. Skolas pēc uzaicinājuma iesūta savu pieteikumu. Skolas tiek izvēlētas proporcionāli no katra Slovākijas administratīvā reģiona (pavisam to ir 8). Apmēram 20 skolas tiek izglītotas katru gadu. Mērķgrupu veido visu vecuma kategoriju skolotāji (visam skolas pedagoģiskajam personālam jāveido viena apmācību grupa). Piesakoties programmai, nepieciešama vēstule ar priekšmetu metodisko komisiju vadītāju parakstiem.

Dalībnieki saņem izdales materiālus, ko treneri veidojuši katram semināram. Tāpat viņi saņem žurnālu, kurš publicē inovatīvas stratēģijas (katra skola 2 eksemplārus). Senāki eksemplāri ir pieejami mājas lapā: zdruzenieorava.sk. Atbalsta materiālus var pasūtīt skolas vai atsevišķi skolotāji. Mājas lapa kalpo kā forums un avots, kura atrodami stundu plāni, raksti, kontaktinformācija, informācija un jaunumi dalībniekiem.

Starp grūtībām, ar kurām saskārās projekta vadība, bija visnopietnākās saistījās ar visa vienas skolas personāla motivēšanu un iedrošināšanu piedalīties programmā. Ne visas skolas, kas pieteicās varēja garantēt 75% pedagoģiskā personāla piedalīšanos.

Viens no dalībniekiem norādīja: „*nav viegli mainīt cilvēku domāšanu. Ir cilvēki, kuri nevar attiekties no vecās domāšanas. Laimīgi ir tie, kuri saprot, ka ar vidusskolas vai universitātes beigšanu izglītošanās nebeidzas.*”

Cita problēma radās, kad mazās skolas pieteicās programmai. Finansiāli apsvērumu dēļ, apmācības būtu pārāk dārgas, ja tās organizētu 5 skolotājiem. Tādās situācijās projekta vadītāji piedāvāja mazajām skolām pievienoties lielajām. Praksē tas labi darbojās. Dalībnieks no šādas mazas pievienotas skolas teica: „*Fakts, ka esot mazai skolai, mūs pievienoja lielai, izvērsās par ļoti pozitīvu pieredzi – abi skolu personāli sadraudzējās un dalījās pieredzē visās sava darba jomās. Mēs ceram, ka otrajā līmenī mēs arī būsīm pievienoti citai skolai.*”

Dalībnieki sūdzējās, ka programma notika viņu brīvajā laikā, jo personāla mācības varēja notikt tikai dienās, kas skola nestrādāja (nedēļas nogalēs, valsts vai skolas brīvdienās). Abas puses to norādīja kā problēmu. Viena no iespējām risināt piedalīšanās jautājumu ir abām pusēm (skolai un nodrošinātājam) vienoties par konkrētu semināru laiku, lai izvēlētos labāko alternatīvu. Turklāt skolas administrācijai ir savi līdzekļi, kā vērtēt un kompensēt dalībniekiem profesionālajā pilnveidē pavadīto laiku.

Labās prakses detalizēts apraksts

Šīs prakses jauninājums ir apmācības forma, kad viss skolas personāls izglītojas kā viena grupa. Treneri ierodas skolā, tāpēc skolotājiem nav jādodas uz kursu vietu (nevis otrādi). Viņiem ir iespēja dalīties pieredzē un domās ne tikai semināra laikā, bet arī starp tiem.

Cits jauninājums programmā bija “Atvērtās stundas” ieviešana – stundas savās klasēs vada skolotāji (brīvprātīgi), kamēr citi kolēģi un treneri vēro stundu. Katrai stundai seko refleksijas, ko vada treneri .



Marija Rothensteinova, dalībniece no Bratislavas pamatskolas stāstot par savas grupas darbu

Lai novērtētu skolotāju piedalīšanos un jaunapgūtā satura izmantošanu, portfolio ir ļoti labs līdzeklis. Skolotāja portfolio vērtē pēc kritērijiem. Starp tiem: portfolio saturs un struktūra, izveides metodika, pierādījumi par inovatīvo metožu izmantošanu skolotāja darbā (stundu plāni), pierādījumi par inovatīvo metožu izmantošanu skolēnu darbā (skolēnu darbu piemēri, gan pozitīvie, gan mazāk veiksmīgie), portfolio informatīvā vērtība (skolotāja komentāri, refleksijas).

Programma tiek īstenota tieši skolā, dalībnieki savās stundās izmanto apgūtās metodes un vāc materiālus saviem portfolio. Semināru laikā notiek atvērtās stundas. Kā norādīja dalībniece: „programma ir no prakses praksei un dzīvei.”

Apmācības formātu var pilnībā vai daļēji pārnest uz citām valstīm (daļēji, jo tas atkarīgs no katras valsts profesionālās pilnveides sistēmas). Visa skolas personāla izglītošanai ir savas priekšrocības un to var pārnest uz jebkuru jomu. Tomēr mēs domājam, ka to var viegli piemērot katras valsts specifiskajiem apstākļiem.

2010.gada rudenī programma tiks īstenota ceturto gadu. Katru gadu apmēram 80 skolas piesakās programmai, daudzas no tām atkārtoti (no kurām tiek izvēlētas 20 - 30). Pēc pirmā līmeņa pabeigšanas, vairums skolu turpina otro līmeni. Uz doto brīdi ir izglītotas 57 pamatskolas un vidusskolas. Nākošajā gadā tiks izglītotas 34 skolas.

Programmas saturs ietver LRKDA un kā tāda veicina kritisko domāšanu, sadarbību un iepazīstina dalībniekus ar interaktīvām mācību metodēm. Turklāt kurss ir akreditēts kā skolotāju profesionālās pilnveides programma. Pabeidzot programmu, skolotāji saņem kredītpunktus (15+15), kas ļauj viņiem profesionāli augt.

Pirmā līmeņa saturs

Tēma	Stundas	Seminārs	Praktiskā pielietošana
Kritiskās domāšanas un mācīšanās struktūra	12	8	4
Jautājumi un kritiskā domāšana. Lasīšanas metodes, kas veicina kritisko domāšanu.	12	8	4
Rakstīšanas metodes, kas veicina kritisko domāšanu.	12	8	4
Sadarbīgā mācīšanās	12	8	4
Skolas- ģimenes- sabiedrības sadarbība	12	8	4
Kopā	60	40	20

Otrā līmeņa saturs

Tēma	Stundas	Seminārs	Praktiskā pielietošana
Vides veidošana, kas sekmē augstāku mācīšanās kvalitāti	12	8	4
Metodes kritiskās domāšanas veicināšanai	12	8	4
Vērtēšana kā mācīšanās līdzeklis	12	8	4
Lasīšanas seminārs	12	8	4
Rakstīšanas seminārs	12	8	4
Kopā	60	40	20

Rezultāti/ Guvumi

Pēc programmas pirmā gada notiek programmas ārējā izvērtēšana. Mērķu sasniegšanu vērtē arī pēc dalībnieku atgriezeniskās saites (izvērtējumi pēc katra semināra); izvērtējumu veic treneri, koordinatori un sadarbības institūcijas. Izvērtējuma rezultāti tiek izmantoti, lai pilnveidotu programmu nākošajam gadam.

Pamatskolas skolotāji kā galveno apmācības guvumu nosauc iespēju iemācīties jaunas stratēģijas un metodes, kas tiek piedāvātas, izmantojot praktiskas aktivitātes, apgūstot jauno „caur sevi” un grupas diskusijas un idejas, ko pielietot praksē. Viņi pozitīvi vērtē trenerus, kuri zina, ko viņi māca, jo viņiem ir praktiska pieredze izmantot saturu, kuru viņi māca (katrs treneris ir arī skolotājs). Vairāki dalībnieki piekrita, ka bez aktīvas iesaistīšanās šādā mācīšanās (tikai pašmācībā), viņi nekad nebūtu sasnieguši šādus rezultātus. Viņi nezinātu, kur meklēt šādu informāciju. Viens no dalībniekiem norādīja: „*programma māca mums mūžizglītības nozīmi.*”

dalībnieki arī izteica savu apmierinātību ar semināru gaisotni, iespējas diskutēt, dalīties pieredzē un atklāti izteikt savu viedokli. Viņi jutās iedrošināti un motivēti turpināt darbu un bija priecīgi, ka mācīšanās pozitīvi ietekmēja interpersonālās attiecības skolas pedagoģiskajā komandā. Viņi bija apmierināti arī ar saņemtajiem materiāliem un izdali.



*Monika
Kolinska ar
kolēģēm –*

skolotājām no Bratislavas pamatskolas daba grupā, mācoties inovatīvas stratēģijas

Viņi teica, ka viņi sākuši mācīt mūsdienīgi un ka viņiem tas patīk. Tomēr viņi saprata, ka viņi nevarēs visu pielietot uzreiz, ka tas jādara soli pa solim. Kā teica dalībnieki, pateicoties mācībām, gaisotne stundās un skolēnu motivācija izmainījās, kas nozīmē, ka viņu pašu darbs kļūst interesantāks. Atbildot uz jautājumu, kā varētu paaugstināt dalībnieku iesaistīšanos, interesi un motivāciju, viens no dalībniekiem atbildēja: „Vienkārši šim kursam jābūt kā nebeidzamam stāstam.”

Vidusskolas skolotāji novērtēja faktu, ka mācīšanās piedāvā konkrētu situāciju piemērus un ka zināšanas un prasmes, kas apgūtas, ir pielietojams skolā. Viņi novērtēja arī iespēju apgūt jaunas metodes, kas motivē skolēnus aktīvi mācīties un noturēt uzmanību. Viņi pozitīvi vērtēja atvērtās diskusijas par to, kā tikt galā ar problēmsituācijām klasē. Kā viņi teica, mēs dažas lietas saprotam tikai vēlāk, kad esam saskārušies ar tām savā darbā. Viņi saprata, ka pateicoties mācībām, viņi ir kļuvuši par daudz reflektējošākiem skolotājiem, kas cenšas labāk saprast skolēnus. Lai pilnveidotu programmu, dalībnieki iesaka saturā akcentēt galvenokārt tādas aktivitātes, kurās dalībnieki saprot nepieciešamību mainīt domāšanu un pieeju savam pedagoģiskajam darbam.

Plānojot turpmākos projekta soļus, tika ņemtas vērā sekojošas domas un ieteikumi:

- Programmas paplašināšana (gan kvalitatīva – jauns saturs, gan kvantitatīva – vairāk iesaistītu skolu) prasa jaunu treneru, kā arī esošo treneru izglītošanu. Vasaras skolas treneriem bija ļoti noderīgas šim mērķim. Turklāt mācīšana pārī

- (sertificēts treneris un multiplikators) dod iespēju multiplikatoriem attīstīt savas prasmes un vēlāk kļūt par treneriem.
- Pēc skolas iesaistīšanās programmā un pirmā līmeņa pabeigšanas, parādījās turpmākās vajadzības. Tāpēc programma piedāvā otro līmeni, kas dod iespēju skolai iegūt sertifikātu. Iespējams nākotnē tiks izstrādāti vēl līmeņi.
 - Katru gadu vismaz viena skola no katras Slovērijas administratīvā reģiona tiek iesaistīta projektā. Tas nozīmē, ka katru gadu iesaistās 8 jaunas skolas. Tomēr praksē parasti ir vairāk par 8 skolām, jo vienos reģionos pieprasījums ir lielāks nekā citos.
 - Ir jāpilnveido platforma pieredzes apmaiņai. Mājas lapu daudz intensīvāk jāizmanto dalībniekiem.
 - Katram nākošajam līmenim jāpievērš vairāk uzmanības praktiskiem piemēriem, atvērtām stundām un to vērtējumam.

Kopsavilkums un secinājumi

Kurss tika izvēlēts kā labā prakse, ņemot vērā iepriekš aprakstītos rezultātus. Apmācības forma, kad tiek izglītots viss skolas pedagoģiskais personāls, izrādījās labs risinājums patreizējā situācijā, saskaroties ar tām problēmām, kas ir skolotāju profesionālajā pilnveidē (piem., labas apmācības trūkums, kas fokusētos uz praksi, nepieciešamība skolotājiem ceļot uz apmācības vietu, izpratnes, komunikācijas un sadarbības trūkums starp skolas skolotājiem utt.). Pieaugoša interese no skolu personāla, atbalsts no skolas administrācijas, programmas saikne ar nacionālo skolotāju profesionālās pilnveides sistēmu un sponsoru vēlēšanās atbalstīt programmu, nodrošina projektam daudzsoļu un reālu nākotni.

3.8 Spānija

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Spānijā

Formālā pieaugušo izglītība Spānijā ietver visu izglītības procesu līdz diplomam par vidējo izglītību. Spānijā pieaugušo izglītību definē kā Ley Orgánica de la Educación, LOE (Pamata Likums par izglītību) (Organic Law on Education) un tā noteikumus izstrādā Autonomas kopienas. Šis likums piedāvā cilvēkiem, kas sasnieguši 18 gadu vecumu (un izņēmuma kārtā 16 gadu vecumu) iespēju apgūt, pilnveidot vai paplašināt savas zināšanas personiskai attīstībai. Pēc šī posma ikvienam pieaugušajam ir iespējams iegūt augstāko izglītību. (skat. pielikumu 1)

PAMATIZGLĪTĪBA (CINE -ISCED 1)	142,302
VIDĒJĀ IZGLĪTĪBA PIEAUGUŠAJIEM (CINE – ISCED 2)	122,716
SAGATAVOŠANĀS VIDĒJĀS IZGLĪTĪBAS NOSLĒGUMA EKSĀMENIEM	10,089
KOPĀ	275,107

1. tabula. Pieaugušo skaits, kas piedalās pieaugušo izglītībā 2006-2007¹³

Cits pastāvīgās pieaugušo izglītības veids ir integrēts profesionālajā apmācībā darbam. Šīs izglītības mērķis ir sekmēt un paplašināt apmācības kursus starp uzņēmumiem un nodarbinātajiem/bezdarbniekiem, kas apmierina viņu vajadzības, un sekmē zināšanu sabiedrības attīstību. Valsts Nodarbinātības pakalpojums sadarbībā ar profesionālās izglītības Tripartite Foundation un ar tās atbalstu plāno, vada un kontrolē profesionālo izglītību valsts līmenī. Reģionālā līmenī Autonomās kopienas nosaka atbildīgos par profesionālās izglītības plānošanu, vadīšanu un kontroli. Gan Valsts Nodarbinātības pakalpojums, gan atbildīgās institūcijas reģionālā līmenī sadarbojas profesionālās izglītības nodrošināšanā ar Darba konferences sektoru un garantē sociālo partneru (arodbiedrības un darba devēju asociācijas) piedalīšanos.

Spānijas profesionālās izglītības sistēmu regulē likums 395/2007, 23. marts, kuru pieņēmusi Darba ministrija un Pamata Likums par izglītību un profesionālo izglītību 5/2002, pieņemts 19. jūnijā.

Profesionālo izglītību bezdarbniekiem un nodarbinātajiem iedala divās daļās:

- Apmācība pēc pieprasījuma: šis apmācības veids atbilst uzņēmumu un darbinieku izteiktajām konkrētajām vajadzībām. To pilnībā vai daļēji var finansēt sabiedriskie fondi. Tā var būt apmācības kampaņas, ko īsteno uzņēmumi vai darbinieki individuāli var piedalīties apmācībā.
- Piedāvātā apmācība: tā nodrošina apmācību darbiniekiem un bezdarbniekiem; tā ir piemērojusies darba tirgus vajadzībām, uzņēmumu konkurētspējas nodrošināšanai un mērķgrupas profesionālajiem mērķiem.

Šo programmu prioritātes, vispārējos mērķus un ieteikumus nosaka Darba ministrija atbilstoši darbinieku profesionālajām vajadzībām, ko pieprasa vairums biznesa uzņēmumu vai arodbiedrību pārstāvji nacionālā un reģionālā līmenī.

Apmācība pārmaiņus ar nodarbinātību: Tā ļauj darbiniekiem savienot apmācību un gūt darba pieredzi uz vietas darbā.

¹³ Avots“ Las cifras de la Educación en España: estadísticas e indicadores, Edición 2007, Ministry of Education, Social Policy and Sport.

Neformālā pieaugušo izglītība Spānijā pamatā ir integrēta profesionālajā apmācībā darbam. Pieaugušo izglītība, izņemot apmācību, kas saistīta ar profesijas sertifikāta iegūvi (Karaliskais dekrēts 34/2008), tiek uzskatīta par neformālo izglītību.

	CINE - ISCED 0 -2				CINE - ISCED 3 -4				CINE - ISCED 5 - 6			
	POPULATIO N	EMPLOYED	UNEMPLOYE D	INACTIVE	POPULATIO N	EMPLOYED	UNEMPLOYE D	INACTIVE	POPULATIO N	EMPLOYED	UNEMPLOYE D	INACTIVE
EU 25	6,5	9	7,6	2,8	16,4	18,9	14,8	6,7	30,9	33,7	22,7	13
ES	4,9	5,9	8	2,7	12,5	13	18,8	8,3	21	21,2	31,9	13,7

2.tabula. Piedalīšanās neformālajā izglītībā/apmācībā pēc izglītības sasniegumiem un nodarbinātības statusa, 2005 (%)¹⁴

3.8.1. e-prasmju attīstīšana nodarbinātībai – EPAN

Pamatinformācija par labo praksi

EPAN kurss radās kā Mūžizglītības programmas, it īpaši Grundtvig projekta iniciatīva, kura uzmanības centrā ir centieni reaģēt uz izaicinājumiem, ko izglītība izvirza Eiropas iedzīvotāji, kas strauji noveco, cenšoties atbalstīt apmācību, kuras saturā tiek iekļauta IKT, pakalpojumi un mūžizglītības pieredze, un dodot gadus vecākiem darbiniekiem līdzekļus un prasmes, kas viņiem nepieciešamas, lai turētos līdzī izmaiņām un saglabātu nodarbinātību, īpaši akcentējot IKT prasmes.

Šajā kursa sadarbojās septiņu Eiropas valstu partneri, Šie partneri kopā izstrādāja, aprobēja un atbalstīja kursa saturu. Partneri no dažādām valstīm šim kursam piešķīra daudz kultūru komponentu, kuru visi augstu novērtēja.

EPAN kursa mērķi ir:

- Sekmēt mūžizglītības svarīgumu senioriem
- Pilnveidot senioru darbinieku e-prasmes, it īpaši IKT līdzekļi/risinājumi un internets profesionālajā un izglītības/apmācības kontekstā
- Mazināt senioru darbinieku pretestību pret IKT-līdzekļu un pakalpojumu ikdienas izmantošanu darbā un personiskajā dzīvē
- Cēlēt aktīvāko senioru darbinieku apziņu par to, kā IKT un Internets var atvieglot viņu ikdienas dzīvi, it īpaši profesionālo dzīvi
- Apmainīties pieredzē ar kolēģiem no citām valstīm

¹⁴ Avots: Eurostat

Kursa ilgums ir 32 stundas un to veido 6 mācību moduļi, kas no tiem pievērš uzmanību tēmai, kasa saistīta ar tehnoloģiskajām prasmēm un Internetu, lai pilnveidotu pieaugušo, kas strādā pakalpojumu jomā, darba ņēmēju konkurētspēju.

Katra moduļa ilgumu nosaka, pamatojoties uz katra saturu, kā arī tēmas sarežģītību, nozīme kursa mērķu sasniegšanai un lai mērķgrupa gūtu vislielāko labumu, un visbeidzot, katrā no tiem ietvertās praktiskās aktivitātes.

Katra moduļa saturs ir sekojošs:

1.modulis – Profesionālā orientācija 6 stundas

1. nodarbība Ievads par EPAN projektu
2. nodarbība Ievads par profesionālās orientācijas procesu un iepazīstināšana ar mūžizglītību
3. nodarbība Process: būt, sasaistīt, turpināt

2. modulis - E-komunikācija 11 stundas

•elektroniskais pasts (e-pasts)

1. nodarbība e-pasta pamati (piem. E-pasta adreses struktūra, e-pasta izmantošanas priekšrocības, pasta kastītes struktūra, e-pasta etiķete)
2. nodarbība e-pasta konta konfigurācija un izveide
3. nodarbība e-pasta saņemšana un nosūtīšana
4. nodarbība Dokumentu pievienošana, piem., adresu grāmatiņa, iespējas, dokumenti, attēli, utt.
5. nodarbība Rīkošanās ar e-pasta kontu un pasta kastīti (adresu grāmatiņa, opcijas, avancētas funkcijas, piem. Noteikumi)
6. nodarbība Informācijas uzglabāšana (piem, e-pasta izdzēšana, mapes)

•E-komunikācija

7. nodarbība *Instant Messaging* (instalācija, konfigurācija un konti, lietošana, avancēta opcija, piem., konferences tikšanās)
8. nodarbība VoIP sistēma (pamata informācija: kas ir VoIP, VoIP lietošanas priekšrocības, līdzekļi)
9. nodarbība Forums (pamata informācija, forumi)
10. nodarbība čats (pamata informācija; čata telpas, līdzekļi)
11. nodarbība Video konference (pamata informācija, līdzekļi)

3. modulis - E-mācīšanās 6 stundas

1. nodarbība pamata informācija par e-mācīšanos
2. nodarbība e-mācīšanās izmantotie līdzekļi
3. nodarbība Kā piedalīties e-kursos?

4. modulis - E-bankas 3 stundas

1. nodarbība e-bankas vēsture
2. nodarbība Kas ir e-banka?
3. nodarbība Kāpēc e-bankas? ? (priekšrocības)
4. nodarbība Virtuālo banku drošība

5. modulis - E-darījumi 3 stundas

- 1 nodarbība Kas ir e-darījumi?
- 2 nodarbība e-darījumu veidi un modeļi
- 3 nodarbība Kāpēc iepirkties Internetā?

4. nodarbība Drošības ievērošana, pērkot Internetā
5. nodarbība e-veikali un e-izsoles

6. modulis - E-pārvalde 3 stundas

1. nodarbība e-pārvaldes vēsture
2. nodarbība Kas ir e-pārvalde?
3. nodarbība e-pārvalde Eiropas Savienībā

Katrs modulis sniedz pārskatu par to, kāpēc tēmas ir svarīgas, kā informācija tiek izmantota reālajā pasaulē. Katrs modulis ir sadalīts nodarbībās. Vairums nodarbību ietver uz praksi orientētu materiālu un daudzus praktiskus vingrinājumus, un reālu atsevišķu gadījumu izpēti. Šie vingrinājumi sniedz dalībniekiem iespēju izmantot apgūstamās prasmes. Katra nodarbība noslēdzas ar nelielu kopsavilkumu, pasniedzējs atkārtoti pamata jēdzienus, piedāvā interesantas saites un atsauces, kas būs noderīgas, lai saprastu tēmu.

Kurss domāts senioriem darbiniekiem +45

- Administratīvais personāls izglītības iestādēs, privātajās skolās (ieskaitot senioru universitātes), mazajos un vidējos uzņēmumos, kas nodrošina apmācību, ministrijas departamentos
- Treneri un administratīvais personāls no arodbiedrībām, biznesa asociācijām, NVO, kas iesaistīti apmācībā
- Administratīvais personāls, pasniedzēji un vadītāji no profesionāls izglītības iestādēm
- Valsts skolu skolotāji

Dalībnieki saņem piezīmju grāmatu, mapi un pildspalvu. Viņiem ieejami ir arī Dalībnieku grāmata, kurā ietverti moduļi un nodarbību materiāli (skat. Citus materiālus 2. pielikumā). Dalībnieku grāmata sastāv no ievada, kur sniegta informācija par ENAP projektu, kursa mērķiem, sešiem tematiskajiem moduļiem, kas sadalīti nodarbībās, pamata terminoloģija, ieteicamo grāmatu saraksts un interesantas saites.

Katra moduļa struktūra:

1. Ievads – Kāpēc šis modulis?
 - a) Sākotnēja informācija par moduli
 - b) Ko dalībnieki iemācīsies šajā modulī
 - c) Moduļa satura rādītājs
 - d) Tehniskās prasības, lai izpildītu šo moduli
 - e) Sasniegtie mērķi
2. Nodarbība
 - a) Nodarbības ievads
 - b) laika plānojums (nodarbībai paredzētais laiks)
 - c) satura uzskaitījums
 - d) Vingrinājumi
 - e) Īss kopsavilkums (pēc katras nodarbības)
3. Moduļa kopsavilkums
4. Nodarbībā izmantotie pamata termini
5. Prakse, atsevišķi gadījumi
6. Interesantas saites un turpmākie ieteikumi
7. Atsauces
8. Palīdzība lietotājiem

Rakstot katra moduļa saturu, tika ņemtas vērā konkrētas rekomendācijas, lai materiāls būtu saprotamāks un ērtāk izmantojams.

Īpaša vērība tika pievērsta šiem aspektiem:

- viena rindkopa vienam jēdzienam – labāk vairāk rindkopu nekā;
- daudz piemēru saistībā ar reālajiem gadījumiem;
- pārlicināšanās, ka piemēri saistās ar konkrētu mērķgrupu;
- Nodrošināt iespēju ekspertu konsultācijām;
- Skaidras komunikācijas prasības (viegli lasāms);
- caurskatāmība;
- vienkāršība un lietotājam draudzīga;
- vienkārša valoda;
- cik vien iespējams precīzi un tieši norādījumi;
- izvairīšanās no tehniska žargona;
- censties neizmantot sinonīmus, lai dažādotu stilu – jēdziens, kādu to izmantoja pirmo reizi, jāizmanto visa kursa laikā.

Vairāk informācijas “Trenera rokasgrāmatā”.

Dažas no grūtībām, ar kurām saskārās treneri un dalībnieki ir saistītas ar kursa tīsumu un tēmu paplašināšanos. Daži dalībnieki domāja, ka nodarbības bija par garu.



Laika trūkums, lai apmeklētu mācības vai fakts, ka laika plānojums neatbilst dalībnieka personiskajiem vai profesionālajiem plāniem, ir viena no visbiežākajām problēma, ar kurām nākas saskarties pieaugušajiem, kad viņi iesaistās mācībās. Šīs problēmas risinājums bija organizēt kursu visas nedēļas garumā

Viena no trenerēm to skaidro šādi:
„Pieaugušajiem dalībniekiem nekad nav iespējas veltīt veselu nedēļu, lai no pašiem pamatiem apgūtu IKT

lietošanu un to ietekmi uz viņu dzīvi. ENAP dalībniekiem šāda iespēja bija.”

Dalībnieki nebija pazīstami ar IKT kultūru, tāpēc viņi neapzinājās to ietekmi un noderīgumu profesionālajā un personiskajā dzīvē. Šo motivācijas aspektu treneri vajadzēja uzsvērt no paša sākuma, lai dalībnieki saprastu šīs tēmas svarīgumu. Daži dalībnieki arī atzina, dažkārt pieaugušajiem ir pielāgoties pārmaiņām. Dažreiz pieaugušajiem ir grūtības atzīt, ka viņiem trūkst zināšanas.

Dalībnieki šo izjūtu izsaka tā: *„Man arī jāatzīst, ka daži pieaugušie ir noguruši un nejut vajadzību „augt” un pilnveidot savas prasmes, jo viņi nevar saskatīt nākotni. Sabiedrība viņus atstumj. Pasaule pieder jaunajiem, tāpēc viņi jūtas veci un drīz viņiem pazūd motivācija.”*

Treneri to skaidro sekojoši: „*Es domāju, ka pieaugušie, it īpaši gados vecāki, baidās atzīt, ka viņiem nepieciešamas mācības, un kopumā viņi nevēlas atzīt, ka viņiem nav pietiekamas kompetences kādā jomā. Viņi domā, ka tas viņiem kaitēs.*”

Detalizēts labās prakses apraksts

Mācīšanās process balstās uz teorētisko un praktisko zināšanu pārmaiņus apguvi, uz pakāpenisku iepazīstināšanu ar materiālu un audiovizuālo līdzekļu izmantošanu, piemēram, video, slaidi, praktiski piemēri, utt.

Tāpēc iepazīstināšanu ar teorētisko materiālu, ko veica treneri, pavadīja praktiski piemēri un atsevišķu gadījumu analīze, kas ļauj pielietot apgūtās zināšanas, lai rastu risinājumus reālām situācijām, Šis praktiskais lietojums apvienojas ar grupu darba paņēmieniem, kas sekmē un rosina dalībniekus.

Kursa satura un struktūras izstrādes mērķis, kā arī Trenera rokas grāmatas mērķis bija īstenot praktisku pieeju, nodrošināt ciešu saikni starp teoriju un praksi un veicināt konkrētas dalībnieku darbības kā līdzekli, lai paaugstinātu viņu motivāciju un apmierinātību ar kursu.

Kursa saturs strukturēts moduļos, kas savukārt iedalīti nodarbībās

Katra moduļa struktūra ir sekojoša:

- 1) Mērķu definīcija: iepazīstināšana ar mērķiem, kas dalībniekiem jāsasniedz katra moduļa beigās.
- 2) Teorētiskā satura prezentēšana: lai attīstītu dalībnieku mutiskās prezentācijas prasmes par katras nodarbības tēmu, kas nepieciešamas mērķu sasniegšanai.
- 3) Praktisko un teorētisko zināšanu pielietošana vingrinājumos, praksē un gadījumu analīzē. Uzdevumu izpildīšana un darbs pie atsevišķu gadījumu analīzes ļauj vieglāk sasniegt mērķus. Nodarbībās mijas teorētiskās prezentācijas un praktiskās aktivitātes.
- 4) Apgūtā satura kopsavilkums: būtiskāko aspektu sintēze.

Izmantotā jēgpilnas mācīšanās metode balstās uz teoriju, ka cilvēks veido ar trenera palīdzību savas zināšanas, izmantojot iepriekšējo pieredzi un zināšanas. Izmantojot iepriekšējās zināšanas par pamatu, treneris kā mācīšanās mediators iepazīstina dalībniekus ar kursa saturu. Šādā veidā tiek nostiprinātas saites starp jauniejiem jēdzieniem un to, ka dalībnieki jau zina, tādējādi darot mācīšanos jēgpilnu.

Tāpēc tiek rosināta komunikācija starp pasniedzēju un dalībniekiem kā noderīgs līdzeklis, lai palīdzētu mācīties, un balstoties uz mijiedarbību, veidotu grupas apzināšanos un izvairītos no dalībnieku izolēšanu. Tajā pat laikā tiek nodrošināta individualizācija, lai tiktu ņemti vērā dalībnieku dažādie mācīšanās ritmi un veidi, kā arī katra iepriekšējās zināšanas, un konkrētās vajadzības. Turklāt trenere bija gatava katra individuālajām vajadzībām, un attīstībai, lai varētu uzreiz palīdzēt un lai dalībniekiem nezustu interese. Tas bija iespējams, jo bija neliels dalībnieku skaits (15).

Tika ņemts vērā fakts, ka cilvēka motivācija attīstīt savas prasmes mācīties, ir atkarīga no vēlēšanās iesaistīties mācīšanās procesā, kā arī fakts, motivācija pieaug, ja tiek radīta atbilstoša vide.

Programma ietver sekojošas aktivitātes:

- prakse un/vai teorija un praktiskie vingrinājumi: dalībniekiem jāpilda dažādi vingrinājumi individuāli un grupā, atkarībā no katra moduļa satura.
- Praktiskie gadījumi: treneris izmanto dažādus paņēmienus, kā grupu diskusijas un sarunas, atsevišķu gadījumu analīzes, simulācijas, spēles, utt., kuri atspoguļo dažādas situācijas, problēmas vai jautājumus, kas dalībniekiem jāatrisina: viņi reflektē par dažādām situācijām darbā, kas saistās ar apmācības saturu.
- Demonstrējumi: treneris demonstrē vingrinājumus un piemērus izmantojot datorsistēmas, lai dalībnieki varētu vizualizēt un izpildīt dažādus uzdevumus, utt.

Kursa beigās, tiek sniegts galveno jēdzienu, sasniegto mērķu kopsavilkums, lai dalībnieki varētu pielietot apgūtos jēdzienus savā ikdienas dzīvē. Apmācība ļauj dalībniekiem pavadīt veselu nedēļu, lai no pamatiem iemācītos, kas ir IKT un kā tās ietekmē mūsu dzīvi. Tā ir pilnīga imersija apgūstamajā jomā.

Viens no dalībniekiem teica: „*Tā kā programma tika organizēta ārpus darba vietas un dzīves vietas, es varēju visu nedēļu pievērst uzmanību tikai mācībām*”.

Teorijai tiek veltīts maz laika, bet praksei ļoti daudz. Tā dod arī dalībniekiem iespēju praktiski izmēģināt to, ko viņi iemācās profesionālajā un personiskajā dzīvē.

“Šī kursa patiesa priekšrocība ir tā, ka dalībnieki sāk lietot, ko iemācījušies jau uzreiz, viņiem nav jāgaida, lai izmantotu to visu pēc kursa pabeigšanas.”

Starpkultūru komponente veicināja personisko interesi un nozīmīgumu dalībniekiem. *“Kontakts ar cilvēkiem no citām valstīm un sarunas ar viņiem bija man ļoti interesantas.”*

Rezultāti/ Guvumi

Kursa noslēgumā, dalībniekiem spēj:

- Lietot IKT līdzekļus/ risinājumus un Internetu gan profesionālā, gan personiskā kontekstā
- Apzināties Interneta lietošanas un informācijas apmaiņas, izmantojot jaunās IKT, priekšrocības.
- Uzlabot savu darba situāciju un iekļauties informācijas sabiedrībā.

Visi dalībnieki piekrīt, ka viņu profesionālās un personiskās prasmes uzlabojās. To apstiprina dalībnieka teiktais: *„Fakts, ka mana piedalīšanās ENAP programmā deva man spēku un pārliecību ticēt sev, savām prasmēm un spējām, lai turpinātu mācīties un būtu pro-aktīvs”*.

Tika veikta iekšējā un ārējā izvērtēšana, kas uzrādīja programmas labus rezultātus. Tika izvērtēts arī katrs modulis, kā arī gan treneri, gan dalībnieki aizpildīja kopējo izvērtēšanas anketu.

Dalībnieki novērtēja kursu atzinīgi, secinot: *“Tie bija labākie kursi, kuros esmu piedalījies, salīdzinājumā ar citiem.”*

ENAP kurss ir pilnībā pārnesams un tas jau ir darīts, Dalībnieki no Spānijas, Itālijas, Polijas, Portugāles, Čehijas un Austrijas iesaistījās pirmajā kursā. Turpmāk piedalījās dalībnieki no dažādām ES valstīm.

“Apmācībās saturu var piemērot citām mērķgrupām ar tādām pašām vajadzībām. Mācīšanās modelis ir pilnībā pārnesams, jo tas ir pielāgojams citām tēmām. To var pielāgot lauku vajadzībām vai cilvēkiem riska grupās, sociāli izolētiem vai strādniekiem, kam ir grūtības integrēties darba tirgū.”

Neviens dalībnieks nav izstājies. Divi moduļi ir pieejami projekta mājas lapā: e-komunikācija un e-darījumi.

Kopsavilkums un secinājumi

ENAP kursu izvēlējās kā labo praksi, jo tas veicināja dalībnieku profesionālo un personisko prasmju pilnveidi. Tas paaugstināja pārliectību par viņu potenciālu un prasmes mācīties arī vecumā. Tas paaugstināja arī viņu e-prasmes vienā vai vairākās tematiskajās jomās: e- komunikācija, e-mācīšanās, e-darījumi, e- bankas, e-pārvalde. Tas veicināja dalībnieku spējas un motivāciju darboties Internetā, izmantot IKT. Tas atvēra jaunas perspektīvas un paaugstināja interesi par turpmāku iesaistīšanos mūžizglītībā un sociālajā tīklojumā.

ENAP ietver daudzus elementus, kas ļāva tam kļūt par ļoti veiksmīgu izglītības un apmācības aktivitāti.

Vairāk informācijas: <http://www2.spi.pt/kemp/welcome.htm>

3.8.2 Roma sieviešu izglītošana tradicionālā apģērba šūšanā

Pamatinformācija par labo praksi

Roma sieviešu izglītošanu tradicionālā apģērba šūšanā rosināja Roma kopienas vēsturiskā situācija. Roma cilvēki Eiropā veido etnisko/kultūras/ lingvistisko grupu, kas cieš no diskriminācijas un sociālās izslēgšanas. Vairāki iemesli tiek minēti kā šīs situācijas cēloņi, un nodarbinātības trūkums un atbilstošas profesionālās kvalifikācijas trūkums ir starp būtiskākajiem.

Roma sievietes ir īpaši nelabvēlīgā situācijā, jo viņas tradicionāli ir atkarīgas no vīriešu ienākumiem. Šajā kontekstā viņu kultūras specifika tiek apdraudēta, jo viņām jādzīvo arvien sliktākos apstākļos, kas nopietni iedragā viņu tradicionālo dzīves veidu. Šis projekts ‘Roma sieviešu izglītošanu tradicionālā apģērba šūšanā’ tika izstrādāts, lai dotu tām iespēju apgūt konkrētas profesionālās prasmes, aktīvi iesaistīties apmācības procesos, kuru mērķis ir paaugstināt viņu dzīves kvalitāti vienlaicīgi saglabājot Roma kultūras identitāti. Pagātnē Roma cilvēki ir cietuši no diskriminācijas, ko radīja politiskā, sociālā vai reliģiskā vara, bet mūsdienās Spānijas sabiedrībā dzīvo arvien vairāk Roma cilvēku. Ir bijuši ieteikumi iekļaut Roma vēsturi skolu programmās ar mērķi, lai Spānijas sabiedrība apzinātos to un Roma kultūru.

Tiek uzskatīts, izglītības trūkums ir sākotnējais viņu šodienas situācijas cēlonis: mūsdienās Spānijas Roma kopienas lielākais izaicinājums ir uzlabot savu izglītības un kultūras līmeni, lai atrastu darbu un uzlabotu savus dzīves apstākļus.

Šī projekta mērķis vispirms ir apmācīt Roma sievietes darbam: sievietes mēdza pamest skolu 12 gadu vecumā, un viņas parasti neiesaistījās darba tirgū, bet palika mājās un rūpējās par bērniem un māju.

Projekta 'Roma sieviešu izglītošanu tradicionālā apģērba šūšanā' mērķis ir:

- Motivēt Romas, īpaši jaunas Romas sievietes un dot tām iespēju aktīvi iesaistīties apmācības procesos, kuru mērķis ir paaugstināt viņu dzīves kvalitāti.
- Pilnveidot Roma sieviešu prasmes un kompetences, lai veicinātu viņu integrāciju darba tirgū.
- Dot savu ieguldījumu, lai pakāpeniski Roma sievietes nostiprinātos kā mājražotājas vai kopienas ražotājas, kas izmainīs viņu tēlu sabiedrībā un uzlabos viņu sociālo un ekonomisko situāciju.
- Veicināt starpkultūru dialogu, jo galvenais mērķis ir sekmēt sociālās grupas dzīves apstākļu uzlabošanu, kura tiek uzskatīta par nelabvēlīgu galvenokārt esošo negatīvo stereotipu dēļ, kas bieži noved pie diskriminācijas un sociālās izslēgšanas.

Projekta partnerība sadarbojās, izveidojot mācību programmu un izstrādājot organizatoriskos uzdevumus, bet apmācību īstenoja ROMI-Serseni.

Detalizēts labās prakses apraksts un rezultāti/ guvumi

Apmācības moduļu tēma bija sekojošas:

- Programmas sākums: iepazīšanās
- Iepazīšanās ar modelēšanas pamatiem, tradicionālā Romas apģērba šūšanu
- Sieviešu flamenco stila kleitu veidi
- Paņēmienu –Metodes- Apģērba piegriešanas principi un sistēmas – Šūšana
- Apģērba piegriešanai – šūšanai nepieciešamie darba rīki
- Dizainēšana
- Nepieciešamie materiāli- Audumi
- Marketings – Menedžments- Pašnodarbinātība
- Pieeju meklējumi un darba meklējumi
- Veselība un darba drošība

Kurss pievēršas sieviešu apģērba dizaina sistēmā, tā piegriešanai un šūšanai. Dalībniecēm tika izskaidrots, kā lietot piegriešanas un šūšanas darba rīkus, ņemot vērā viņu zemu izglītības līmeni, lai nodrošinātu dalībnieču homogēnas zināšanas par šiem aspektiem.

Tika izskaidroti arī dizaina galvenie principi, sieviešu apģērba piegriešana un šūšana, materiāli, audumi, darba rīki, kā arī atšķirības starp Romas tradicionālo apģērba un rotājumiem. Roma dalībnieces veidoja Romas apģērba dizainu un pēc balsošanas, dalībnieces izvēlējās noslēguma flamenko kleitas dizainu, un visa kursa laikā darbs pie tās motivēja dalībnieces

Dalībnieces bija no Romas kopienas, bezdarbnieces, ar zemu izglītības līmeni (sākumskola) vecumā no 16 līdz 30 gadiem. Dalībnieces tika atlasītas ar intervijas

starpniecību. Šajā atlases procesā tika ņemta vērā Roma sieviešu motivācija un apņēmība, kā arī viņu bezdarba situācija.

Rūpes par bērniem un mājas pienākumu veikšana bija galvenās grūtības, uz kurām norādīja dalībnieces. Bez tam arī skaitīšanas prasmju trūkums vairumam dalībnieču radīja grūtības saprast mērījumus un veikt piegriešanu.

“Man un es domāju, vairumam Roma sieviešu visgrūtāk bija iesaistīties apmācībā, jo vajadzēja bērnus atstāt mājās. Man veicies, jo vīrs labi rūpējas par bērniem, kad viņš ir mājās, bet diemžēl visi vīri nav tādi.”

„Visgrūtāk man bija nomērīt un izgriezt. Man daudzas reizes vajadzēja pārprasīt līdz es sapratu. Bet visbeidzot es to sapratu Loli (treneres vārds) ir tik pacietīga ar mums.”

Vienīgie sagādātie atbalsta materiāli bija audumi un citi šūšanai nepieciešamie materiāli. Dalībnieces un treneri to ļoti novērtēja.

“Šajā kursā mums bija ļoti labi materiāli. Kā treneri man pirmo reizi šāda līmeņa apmācībā bija pieejami tik daudzi un tik labas kvalitātes audumi. Parasti dalībniecēm jāgaida līdz viņas sasniedz ļoti specializēta kursa līmeni, lai strādātu ar šādiem audumiem. Es domāju tas arī viņas motivēja, jo viņas jūta, ka dara kaut ko ļoti nozīmīgu, tāpēc viņām jābūt rūpīgām.”

Šīs mācības rosināja dalībnieces, kuras parasti netiek iesaistītas apmācībā un kurām ir zems izglītības līmenis, aktīvi piedalīties šajā kursā, un ņemot vērā apgūtās prasmes, iespēju iekļauties darba tirgū. Tās saistīja profesionālo attīstību ar kultūras komponenti, jo viņas modelēja tradicionālās Romu kleitas.

“Manuprāt, man vēl jāmacās šūt, lai varētu iegūt darbu, bet es jau sāku šūt drēbes savai ģimenei un kaimiņiem... man vēl par to nemaksā, bet es domāju, vēl pavingrinoties es varētu ar to pelnīt naudu kā šuvēja.”

„Es zinu, man vēl jāvingrinās, bet esmu nolēmusi turpināt un nopirkt šujmašīnu. Mums tas ir liels ieguldījums, bet vīs mani atbalstīja un mēs to nopirkām. Tagad es varu šūt mājās un ceru, ka kādu dienu būs darbs.”

Apmācība bija pilnībā orientēta uz praksi. 90% apmācības bija veltītas šūšanas apgūšanai. Un tā ir pilnībā pārnesama, jo tādu pašu apmācību īstenoja Grieķijā, Turcijā, Slovākijā un Čehijā ar tādu pat mērķgrupu un izmantojot to pašu metodiku. Atbilstoši vietējai specifikai tika izdarītas dažas izmaiņas.

„Mēs visu laiku šuvām. Ja mums bija šaubas, mēs jautājām Loli vai citām dalībniecēm. Tā kā mēs parasti strādājām pāros, parasti ar kādu, kas zināja nedaudz vairāk.”

Apmācība balstās uz ikdienas šūšanas apguvi. Atbilstoši sniegumam, tika veidotas dalībnieču grupas, kas sastāvēja no divām vai trim dalībniecēm. Dalībnieces, kam bija labi panākumi, strādāja grupā ar dalībniecēm, kam bija sliktāks sniegums. Savstarpējās

mācīšanas paņēmieni tika izmantoti ikdienā. Fakts, ka treneris arī ir Romu kopienas pārstāvis, sekmē komunikāciju un nodarbību gaitu.

Kursa sākumā vai katras nodarbības sākumā treneris nesniedz teoriju. Treneris izskaidro teoriju, kamēr dalībnieces darbojas, šuj.

Kursa sākumā visas dalībnieces vienojās par kleitām, kas tiks sašūtas.

Noslēguma darbi ļoti cieši ir saistīti ar dalībnieču kultūru, tāpēc starp dalībniecēm un apgūstamo saturu izveidojās ļoti personiska saite.

“Manuprāt viņas bija vairāk iesaistījušās kursā nekā agrākosursos, ja tādos ir bijušas, jo šeit viņas izjuta saistību ar kleitu. Viņas uzskatīja kleitas par kaut ko nosevis, savas kultūras daļu.”

Apmācības sasniegumu taustāmais raksturs palīdzēja dalībniecēm saskatīt katru šūšanas posmu un savu progresu.

“Viņas ir pieradušas pie īstermiņa uzdevumiem. Viņām uzreiz jāredz rezultātu. Viņām labāk padodas praktiskas nodarbes, nekā papīra rakstīšana. Viņas dod priekšroku auduma šūšanai un ārdīšanai simtiem reižu, redzot, ka kaut kur it kļūda, nekā veltīt laiku darbam pie papīra, mēru noņemšanas, utt. ”

Dalībnieču skaits ir bijis līdzīgs no sākuma līdz beigām. 3 sievietes personisku iemeslu dēļ, kas saistījās ar kultūras vai sociālajiem jautājumiem Romu kopienā, aizstāja 3 citas sievietes.

Apmācības ārkārtīgi paaugstināja mērķauditorijas interesi par mācībām vispār un it īpaši par šūšanu ne tikai personiskajām vajadzībām, bet arī kā par profesiju.

“Nākošgad es gribētu piedalīties vēl kādā kursā. Šis man patiešām patika, tāpēc gaidu nākošos.”

Šīs apmācības noslēgumā dalībniecēm bija jāiesniedz 4 tradicionālās Romu kleitas.

Pēc apmācības perioda beigām tika organizēta modes skate, lai izrādītu dalībnieču veikumu. Sadarbībā ar dažādām sociālajām organizācijām tiks noorganizētas vairākas izstādes.

“Es biju viena no meitenēm, kas modes skate demonstrēja kleitu, Es sākumā ļoti nervozēju, bet man tas ļoti patika. Mēs bijām tik laimīgas, Un visi mūs apsveica par paveikto darbu.”



Trenere un sociālais darbinieks- mediators bija atbildīgi par mācību īstenošanu. Viņi abi pieder Romu kopienai, tāpēc viņiem ir lieliskas zināšanas par mērķgrupu. Trenere un

mediators 15 gadus strādājuši Roma sieviešu integrācijas jomā. Mediators kalpoja par saikni starp dalībniecēm, kopienu un mācību nodrošinātājiem, atbalstot viņu personisko un profesionālo attīstību un viņu integrēšanos darbā.

Lai gan mācības notika mazā grupā, ja bija nepieciešamas, tika organizētas papildus individuālas nodarbības, lai dalībniecēm būtu homogēns līmenis un lai veicinātu dalībnieču mācīšanās procesu, motivāciju un līdzdarbošanos visa mācību perioda garumā.

“dažreiz es paliku ilgāk ar Loli, lai varētu strādāt pie konkrētām lietām, ko es nesapratu nodarbības laikā.”

Šis kurss ir beidzies un vēl nav plānots jauns kurss. Dažas dalībnieces ir ieguldījušas savus līdzekļus šujmašīnu iegādē turpmākai profesionālai pilnveidei un tas nodrošinās projekta ilgtspēju.

Secinājumi

Kursa panākumu nodrošināšanā būtiski bija metodikas aspekti; savstarpējā mācīšanās, praksē balstīta mācīšanās un saikne ar kultūru.

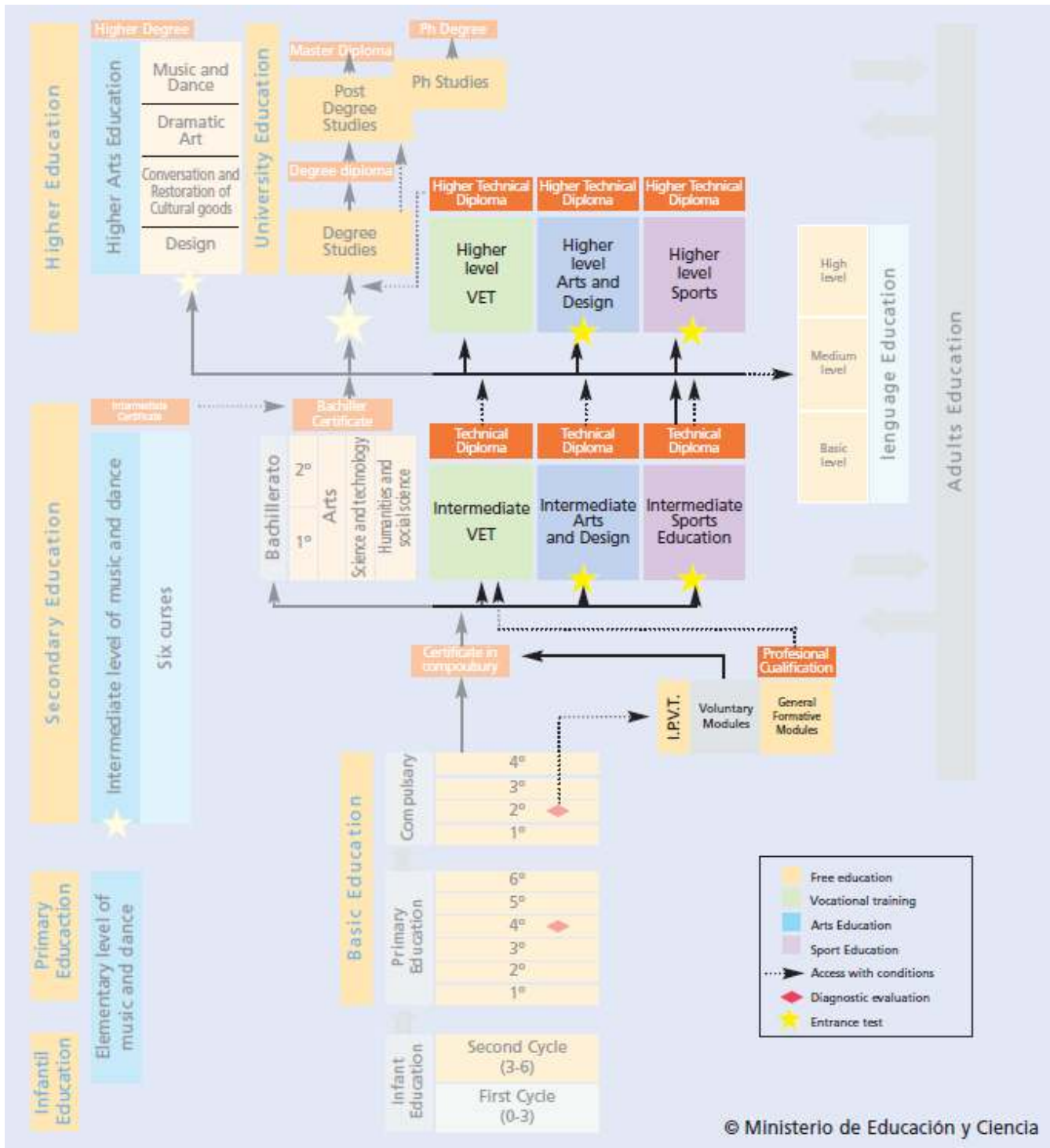
Mērķgrupa ar zemu izglītības līmeni savienojumā ar spēcīgu kultūras fonu veidoja šo kursu par reālu izglītojošu izaicinājumu.

Treneriem šī kursa īstenošanā ir galvenā loma. Pašiem pārstāvēt Roma kopienu, viņas kļuva par dalībnieču atbalsta personām. Viņu piederība Roma, izmainīja dalībnieču izpratni par kursa mērķiem. Apmācība vairs nebija kaut kas uzspiests, bet „ieteicams”, dažkārt noderīga vai pat atzinību nesoša.

Kursa saturu vērtēja treneri, uzsverot prasmju nozīmi un darvu, kas saistīts ar šo projektu. Treneri saprata, cik nozīmīgs ir mācīšanās process, kurā viņas piedalījās.

Kontaktinformācija: Asociación de Mujeres Gitanas ROMI Serseni
<http://www.romiserseni.com/>

1. pielikums – Normālās izglītības sistēma



2. pielikums: informācijas lapa



Keep employment by developing e-skills PEET COURSE

VEN A ESPAÑA Y MEJORA TUS HABILIDADES EN NUEVAS TECNOLOGIAS GRATIS!!!!

Si tienes más de 45 años, trabajas en una PYME del sector servicios, quieres desarrollarte profesionalmente, y te manejas en el idioma Inglés, inscríbete en el curso del proyecto Kemp para que puedas utilizar las nuevas tecnologías e Internet en el trabajo y en casa, ahorrando tiempo y ganando comodidad.

En el curso conocerás y podrás poner en práctica las oportunidades que nos ofrece Internet para comunicarnos, hacer un curso, hacer gestiones con empresas o con el banco, o trámites con la Administración Pública.

Además tendrás la oportunidad de compartir tus experiencias con trabajadores adultos de otros países: Portugal, Austria, República Checa, Alemania, España, Italia y Polonia.

Todos los gastos de viajes, alojamiento y manutención correrán por cuenta del proyecto Kemp, del que forma parte el curso. Rellena la hoja de inscripción adjunta y envíala a la dirección de contacto que se indica.



CONTENIDOS	
Módulos	Duración
Módulo 1 - Orientación profesional	6 horas
Módulo 2 - Comunicación on-line	11 horas
Módulo 3 - Aprendizaje on-line (E-learning)	6 horas
Módulo 4 - Banca on-line (E-banking)	3 horas
Módulo 5 - Servicios empresariales on-line (E-business)	3 horas
Módulo 6 - Servicios públicos on-line (E-government)	3 horas
Total	32 horas



CURSO: PRACTICAL USE OF TICs AND INTERNET IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT
 Del 23 al 27 de Marzo de 2009
 Lugar de Celebración: Madrid
 Duración: 32 horas. Formación presencial
 Sesiones en Inglés

Recíclate en el uso de las nuevas tecnologías, verás como mejora tu vida profesional y personal!

Para enviar la hoja de inscripción o si necesitas más información contacta con:

INSTITUTO DE FORMACIÓN INTEGRAL
 Alicia García-Madrid Colado
 C/ Alcalá nº 21, 3ª drcha. 28014 Madrid
 e-mail: aliciagarcia@unihost.org
 Teléfono: 91 531 21 00 ext. 2103.

Este curso forma parte del proyecto Kemp. Para más información visita la página web: www.spi.pt/kemp

3.9 Šveice

Vispārējā informācija par pieaugušo izglītību Šveicē

Izglītības sistēma **Šveicē** ir ļoti daudzpusīga, jo **Šveices konstitūcija** deleģē atbildību par skolas sistēmu galvenokārt **kantoniem**. Tālākizglītībā nosacījumi un prasības attiecībā uz caurspīdīgumu, koordinēšanu un it īpaši kvalitātes nodrošināšanu pēdējos gados ir pieaugušas un ir novedušas pie Šveices Tālākizglītības foruma nodibināšanas un pie Starp-kantonu Tālākizglītības konferences.

Attiecībā uz juridisko pamatu Federālais likums par profesionālo izglītību un apmācību ir novedis pie profesionāli orientētas tālākizglītības uzlabošanas. Tālākizglītība, izmantojot izglītības noteikumu pārskatīšanu, ir iekļauta Federālajā konstitūcijā. Konfederācijai ir kompetence specificēt tālākizglītības principus.

Šveicē tālākizglītības jomā ir dažāds piedāvājums. Tas ietver kursus, seminārus un pēcdiploma kursus, kā arī mācīšanās iespējas ārpus formālās izglītības un apmācības struktūrām, ieskaitot, muzeju apmeklējumus, radošos seminārus- darbnīcas, lekcijas, konferences, utt. Cits populārs izglītošanās veids ir 2e-mācīšanās, mācīšanās darba vietā un pašmācības materiālu un profesionālās literatūras izmantošana vai mācīšanās pašorganizētās grupās. Izglītības nodrošinātāju loks ir no mazām privātām skolām līdz lielām mācību organizācijām un no skolām, ko vada sabiedriskās institūcijas, asociācijas vai arodbiedrības līdz mazajiem uzņēmumiem un ārštata pasniedzējiem.

Privātie izglītības sniedzēji dominē: viņi sastāda apmēram 80% no kopīgā pieejamo kursu stundu skaita, kamēr valsts institūcijas, galvenokārt, universitātes, koledžas un valsts profesionālās skolas, piedāvā tikai 20% apmācības stundu.

Dažādība raksturo arī mācīto saturu. Vispopulārākie ir ilgtermiņa valodu kursi, kas veido 16% no visām kursu stundām gadā. Ļoti svarīgu lomu spēlē veselības aprūpes sektors (apmēram 10%), menedžmenta kursi un datoru apmācības kursi. Vairumā šo kursu apmeklējumu nosaka profesionālas un personiskas vajadzības. Tas, ko apgūst profesijas vajadzībām, tiek izmantots arī dzīvē, brīvprātīgo darbā un brīvā laika aktivitātēs un otrādi: profesionālā dzīve iegūst, ja pieaugušie brīvajā laikā apgūst dažādas prasmes. Tāpēc nevar novilkt precīzu līniju starp profesionālo un vispārējo izglītību kursu satura līmenī. Izglītības eksperti pašlaik ir pieņēmuši šo izaicinājumu un attīstījuši konceptus, lai apmierinātu šodienas realitāti. Šveicē šīs pieejas pazīstamas kā „Mūžizglītība”. Šveices iedzīvotāju skaits ietver lielu imigrantu skaitu (2008.gadā 29%). Daudziem migrantiem ir augsta motivācija pilnveidot savas prasmes, izmantojot dažādas izglītošanās iespējas. Valodu kursi un darba apmācības programmas ir īpaši populāras. Dalībnieku mērķis ir iegūt informāciju par labāku integrēšanos jaunajās mājās, iespēju apgūt prasmes, lai iegūtu labāku darbu, labklājību un sociālo mobilitāti.

Saskaņā ar statistiku iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadi piedalīšanās vismaz vienā izglītojošā aktivitātē (formālā, neformālā izglītībā) ir 58,8%.

Oficiālā statistika, kas sniegta valdības ziņojumos, parāda dažādus iemeslus, kāpēc Šveices pamata iedzīvotāji vecumā no 20 līdz 74 gadiem piedalās neformālajā izglītībā. Abilstoši pieejamajiem datiem 35.5% iesaistās tikai profesionālās aktivitātēs, kamēr 9,5% piedalās ar nodarbinātību nesaistītās aktivitātēs. 49,4% tomēr vispār neiesaistās nekādā neformālās izglītības aktivitātē.

Šveicē pieaugušo izglītību juridiski definē kā izglītības veidu, kas „sniedz mūžizglītības konteksta, zināšanas un prasmes, lai tiktu galā ar mainīgajām prasībām sabiedrībā, ekonomikā un uzņemtos jaunus uzdevumus. Kantoni ar savu ieguldījumu var palīdzēt vispārējai pieaugušo izglītībai”. Kantoni var piešķirt grantus vai studentu aizdevumus cilvēkiem, kuriem tas nepieciešams, ieskaitot pieaugušos, kurus interesē tālāk izglītība. Šveices juridiskie noteikumi tāpat definē to, ka studentiem jāgūst labumu no izglītības, kas atbilst viņu vecumam un viņu līmenim atbilstošas izglītības.

3.9.1 Brīvprātīgo kā mentoru izglītošana darbībai mentoringa programmā MUNTERwegs

Pamatinformācija par labo praksi

Asociācija MUNTERwegs (www.munterwegs.eu) piedāvā mentoringa programmu bērniem no sociāli nelabvēlīgām ģimenēm. Šajā darbā asociācija izmanto brīvprātīgos mentorus, galvenokārt cilvēkus, kuri ir vecāki par 50 gadiem. Lai mentori veiksmīgi veiktu savu darbu, viņiem regulāri tiek nodrošināta īpaša apmācības programma.

Apmācības programma sastāv no sešiem moduļiem, kas no vienas puses pilnveido mentoru specifiskās prasmes, bet kalpo arī kā iespēja dalīties pieredzē un sniegt savstarpēju atbalstu, veidojot atbalsta tīklojumus.

Moduļiem, kas tiek piedāvāti mentoru programmā, ir dažādas prioritātes. Viens modulis veltīts valodai un mācīšanās atbalstam. MUNTERwegs apraksta apmācības kursus „kā konsultēšanas pasākumus” (coaching events), ar iestrādātu intravīziju, supervīziju un praktiskās palīdzības elementiem, kas ir papildus teorētiskajam pienesumam.

Apmācības programmu piedāvā visā MUNTERwegs nodrošinātajā mentoringa programmā, kas ilgst 8 mēnešus. Šajā laikā mentori tiekas sešas reizes uz apmēram 2 stundām šajos „konsultēšanas pasākumos”. MUNTERwegs speciālisti šajās konsultēšanās reizēs izmanto supervīzijas elementus, taču darbojas arī ar līdzekļiem, kas aprakstīti “Gestalttherapy” vai psihodramas (Moreno pedagogija) metodēm. Atkarībā no konsultēšanās nodarbību dažādajām tēmām, viņi cieši sadarbojas ar speciālistiem no sociālajiem servisiem (integrācijas pārstāvjiem, kopienas sociālie darbinieki, utt.) vai skolām (logopēdi, vācu valodas kā otrās valodas skolotājiem, utt.).

Konsultēšana tiek piedāvāta tikai tiem mentoriem, kuri ir iesaistījušies MUNTERwegs mentoringa programmā (mentoriem jāpiesakās un jāatbilst noteiktiem kritērijiem). Apmācību piedāvā grupai, kurā ir apmēram 10 mentori. Mentoriem ir ļoti dažāda pieredze; daudzi ir pensionāri, kuri bērni ir pieauguši, bet kuriem iespējams vēl nav mazbērni un tāpēc viņiem ir relatīvi daudz laika, lai kā brīvprātīgie piedalītos. Citi pārorientējas un saskata mentoringu kā jaunu darba pieredzi. Vēl citi meklē atalgojumu par savu ikdienas darbu un vēlas būt sociāli aktīvi.

Līdzīgā kontekstā MUNTERwegs sniedz palīdzību sociālā darba studentiem. Šis mentoringa veids ir akreditēts un iekļauts mācību programmā kā praktiska apmācība. Mentoru mentoringa, kā arī konsultēšanas nodarbības šajā programmā prasa daudz darba un personāla izmaksas, jo tas pilnībā nav neseģts. MUNTERwegs ir atkarīga no ziedojumiem un vietējo pašvaldību finansu atbalsta.

Treneriem ir augsta bezpeļņas iesaistīšanās, kas var būt šīs programmas ilgspējas drauds. Konsultēšanas nodarbību īpašs izaicinājums ir mentoru neviendabīgums. Mentori ir ļoti atšķirīgi: 25 gadus jauni dalībnieki darbojas kopā ar 65 gadus veciem pensionāriem, zinātnieki kopā ar mājsaimniecēm, utt. Treneri šajā izaicinājumu pilnajā situācijā darbojas ļoti elastīgi un izmanto ļoti dažādas metodes. Visbeidzot dažādu konsultēšanās nodarbību tēmas ir atkarīgas no grupas dalībniekiem. Pats par sevi saprotams, ka mentoriem, kas pavada bērnus uz bērnudārzu un atpakaļ uz mājām, ir citas vajadzības nekā tiem, kas mentorē 10 gadīgus skolēnus un attīsta viņu prasmes, kas saistās ar skolu un mācībām.

Detalizēts labās prakses apraksts

Tabulā norādīta mentoru izglītības programma un tā dod ieskatu par dažādu konsultēšanas nodarbību un tikšanās mērķiem.

	Mērķi un aktivitātes
Sākums	Iepazīšanās vienam ar otru un personiskā motivācija pievienoties programmai, iepazīstināšana ar mentoringu. Mentoringa definīcija, MUNTERwegs mentora pienākumu un tiesību iepazīšana.
Sagaidīšanas svētki mentoriem un bērniem/vecākiem	Pāsrū pirmā tikšanās, savstarpēja iepazīšanās, ledus laušanas aktivitātes. Starpkultūru tulkojums palīdz migrantu ģimenēm ar tulkošanu. Vecāki un mentori paraksta vienošanos par bērna labklājību mentoringa programmā. Pāri saņem personisko MUNTERwegs dienasgrāmatu. Mentors pavada bērnu un viņa ģimeni uz mājām.
1. konsultēšana (Coaching 1) <i>(Konsultēšana ir tikai mentoriem, parasti grupa ir 10 brīvprātīgie)</i>	Iepazīšanās ar savu konsultējamo (mentee) un statusa apmaiņā ar mentoru pieredzi. Pievienošanās – teorētisks pienesums par komunikāciju un domu apmaiņu par to, kā veidot attiecības ar bērnu, viņa pasauli, ģimeni, utt. Mentoru resursu un interešu izziņāšana, kopīgi vaļasprieki, utt. Mentori saņem savu pirmo kompensācijas naudu (klabas naudu). Ideju un tēmu savākšana nākošajai konsultēšanai.
2. konsultēšana	Apmainīšanās ar labās prakses piemēriem par brīvā laika aktivitātēm. Teorētisks pienesums par starpkultūru apzināšanos un kompetencēm. Apmācība pievēršanas kultūras kompetences, ieskaitot empātiju, atsaucību pret ģimenēm un individuālo atšķirību cienīšanu, svarīgumam. Iepazīstināšana ar skolas apmeklējumu. Ideju un tēmu savākšana pirmajai grupas tikšanās.

1. grupas tikšanās <i>(mentoriem un bērniem)</i>	Mentoriem un bērniem piedāvā rokdarbus (ja iespējams atbilstoši gadalaikam – Ziemassvētki, Lieldienas)
3 .konsultēšana	Atgriezeniskā saite par mentora izjūtām projektā. Apmainīšanās ar informāciju par status quo mentoringa attiecībās. (SVID analīze). Citu iepazīstināšana ar MUNTERwegs dienasgrāmatām (kur mentori un bērni apraksta, zīmē savas darbības). Atskats uz skolas apmeklējumu un grupas tikšanos. Teorētiskais pienesums par to, kā pilnveidot lasītprasmi vācu valodā kā otrā valodā, iepazīstināšana ar materiāliem, spēlēm un grāmatām, ja iespējams tiek uzaicināts vietējās kopienas skolotājs, kurš specializējies šajā jomā un kurš var informēt par dažādām valodas programmām migrantu ģimenēm kopienā.
4. konsultēšana	Mentors ir tilta veidotājs starp skolu/bērnu dzīvi un ģimeni. Pienesums un praktiskie vingrinājumi, kā pilnveidot bērna prasmes. Pienesums un diskusija par to, kā: <ul style="list-style-type: none"> - mentori var palīdzēt radīt mājas vidi, kas veicina mācīšanos; - mentors izsaka augstas, tomēr saprātīgas gaidas par bērna sasniegumiem un nākotnes karjeru; - mentors varētu mazināt plaisu starp kultūru mājās un mācību iestādē; - Mentors varētu rosināt bērna vecākus iesaistīties savu bērnu izglītībā skolā un kopienā. Ideju un tēmu savākšana otrajai grupas tikšanās.
2. grupas tikšanās <i>(mentoriem, bērniem un viņu ģimenēm)</i>	Piemēram: pikniks tuvējā mežā – spēles laukā, sporta laukumā, utt. Projekta komanda sekmē dažādas neformālas aktivitātes, kas veicina vecāku un mentoru saskarsmi. Starptautisks ēdiens – kopīgs pikniks.
5. konsultēšana	Atgriezeniskā saite par mentora izjūtām projektā. Apmainīšanās ar informāciju par status quo mentoringa attiecībās. (SVID analīze). Atskats uz pēdējo grupas tikšanos. Refleksija par vecāku darbu - pasākumi tā uzlabošanai. Pienesums par atbalstošiem sociālajiem tīkliem, integrācijas programmām kopienā un reliģiju. Iepazīstināšana ar dažādiem profesionāļiem, kas strādā konsultēšanas centros kopienā, iepazīšanās ar visiem bērnu klubiem un aktivitātēm kopienā atbilstoši bērna vecuma grupai. Lai sasniegtu mērķi – uzlabotu konsultējamā integrācijas

	<p>procesu, mentoru rosina palīdzēt izveidot spēcīgu bērna atbalsta tīklu.</p> <p>Refleksija par mentoringa attiecību ilgspēju pēc oficiālās MUNTERwegs programmas (8 mēneši)</p> <p>Diskusija par to, kā var atbalstīt ilgtermiņa dažādus mērķus attiecībā un konsultējamā labklājību un attīstību.</p> <p>‘Mājas darbs’ mentoriem: izlemt, kā viņi vēlas organizēt savas turpmākās attiecības ar savu konsultējamo (beigt tikties pēc MUNTERwegs beigām, individuāli turpināt attiecības)</p>
6. konsultēšana	<p>Tiešas intervijas ar katru mentoru par izjūtām projektā.</p> <p>Apmainīšanās ar informāciju par status quo mentoringa attiecībās. (SVID analīze) un kā viņi vēlas turpināt/ organizēt savas attiecības ar bērnu (atbilstoši šim lēmumam vecākiem no MUNTERwegs tiek nosūtīta vēstule).</p> <p>Mentori aizpilda atgriezeniskās saites veidlapu un sniedz ierosinājumus par, to kā uzlabot projektu/konsultēšanu, utt. viņi saņem arī anketu bērna vecākiem. Ideju vākšana atvadu ballei tās organizēšana. Tiek parakstīta par brīvprātīgo darbu. Mentoriem tiek iedots otrais maksājums (kabatas nauda). Mentoru grupas foto.</p>
Semināri mentoriem un izglītojamo vecākiem <i>(atvērts arī citiem ieinteresētiem vecākiem un skolas skolotājiem)</i>	<p>Semināri par izglītības jautājumiem, piemēram, mācīšanās prasmes, motivācija, veselīgs ēdiens, fiziskās nodarbes, veselības veicināšana, utt. Starpkultūru tulkotāji ir uzaicināti, atbilstoši dalībnieku valodas prasmēm.</p> <p>Teorētiskais pienesums par praktiskiem vingrinājumiem.</p> <p>Kopīga maltīte</p> <p>Laiks apmainīties domām.</p> <p><i>Ideālā variantā mentors apmeklē šo semināru kopā ar bērna vecākiem. Mentori atkal var pildīt savu tilta funkciju un veicināt situāciju, kad vecāki jūtas ērti.</i></p>
Atvadu svinības	<p>Mentori un bērni tiek uzaicināti uz braucienu ar kuģīti, Viņi izgatavo papīra laiviņas, uzraksta nosaukumu un palaiž ezerā. Mentori saņem sertifikātu.</p> <p>Tiek auzaicināta vietējā prese un dalībnieki tiek intervēti.</p> <p>Visiem ir pikniks uz kuģa.</p> <p>Grupas foto</p> <p>.</p>

Konsultēšanas nodarbību sākumā treneri motivē mentorus, lūdzot viņiem pastāstīt par savu pieredzi ar bērniem un viņu vecākiem pēdējo pāris nedēļu laikā. Lai mentori runātu, treneri izmanto psihodrāmas elementus, sniedz vizuālo pienesumu vai iedod ziņas.

Šis ievada aktivitātes veids ir iespēja grupas biedriem iepazīt grupas locekļus iepazīt vienu otru dažādās situācijās. Viņi gūst pašapziņu par sevi kā grupas locekļiem un tādējādi viņu gatavība dalīties pieaug. Lai sagatavotos īpašām grūtībām mentoringa attiecībās, Treneris piedāvā atbilstošu teoriju (socioloģija, reliģija) un Dalās savā psiholoģiskajā, terapeitiskajā profesionālajā pieredzē. Šī pieredze arī kalpo par sākuma punktu turpmākām diskusijām un kopā kā grupai domāt, kā teorētiskās pieejas var īstenot personiskās mentoringa attiecībās.

Treneri savieno lekciju (bieži kopā ar power point presentation ar labi ilustrētiem piemēriem – slaidiem) ar mazo grupu darbu.



Viena no nozīmīgām šīs apmācības pieredz dimensijām ir tas, konsultēšanas pasākumi dod iespēju mentoriem virzīt diskusijas, kas notiek konsultēšanās laikā uz reālās dzīves jautājumiem, ar kuriem viņi saskaras savā ikdienas darbā.

Paldies arī draudzīgajai videi, kurās notiek konsultēšanās (telpa ir patīkama, ar lielu apaļu galdu centrā), tam ka visi ir atklāti, ka attiecības veidojas starp mentoriem un treneri, un tas balstās uz uzticēšanos. Turklāt papildus trenera iniciētajam konsultēšanās notikumam, mentori organizē ikmēneša apaļā galda tikšanās, neformālā kontekstā, piem., vietējā restorānā, lai apmainītos ar personisko mentoringa pieredzi.

Rezultāti/ Guvumi sociālajā darbā

MUNTERwegs programma ir divreiz izvērtēta. Centrālās Šveices Lietišķo zinātņu sociālajā darbā Universitāte secināja, ka mentori augstu vērtē viņu vadīšanu visa projekta laikā, projekta komandu un trenerus, un pašus konsultēšanas pasākumus.

Kopsavilkums un secinājumi

Pēc MUNTERwegs' uzskatiem augstāk aprakstītā apmācības programma piedāvā mācīšanas un mācīšanās metodes, kas ir ļoti piemērotas pieaugušajiem. Visa projekta laikā mentoriem tiek nodrošināta palīdzība. Tomēr mentors lielāko daļu sava darba veic patstāvīgi ar bērnu vai grupā. Tas prasa augstu pašpalāvēības līmeni, bet tajā pat laikā garantē pietiekami iespēju, lai bērni



attīstītos atbilstoši savām interesēm un mērķiem.

Piedalīšanās konsultēšanas tikšanās nav obligāta un katrs personīgi var dot savu ieguldījumu, ja viņi to vēlas. Cilvēki, kuri nevēlas ienest savus personiskos jautājumus grupas apmaiņā, var pārrunāto privāti ar treneri, vai nu izmantojot e-pastu vai telefonu. Dažreiz atbalsts, ko prasa mentori, ir tas, ka treneris nodrošina kontaktus speciālistiem, organizācijām, utt. Faktiski treneri vairāk strādā kā tīklojuma veidotāji vai procesa sekmētāji. Tas, ko treneri it īpaši augstu vērtē, ir vecāko mentoru bagātīgā pieredze, kas ir nozīmīgs veltījums visai grupai un izglītības programmu, lai gan vecākie mentori tāpat gūst labumu no dalīšanās pieredzē ar jaunajiem mentoriem. Tāpēc šī programma ir labs piemērs mācīšanās projektam. MUNTERwegs pārliecība ir tā, ka pastāvīga cieņas attieksme un visu iesaistīto atzinīga novērtēšana ir viens no iemesliem, kāpēc mentori un treneri ir tik ļoti motivēti turpināt strādāt ar šo komplicēto apmācības programmu.

4. Pielikumi

1. pielikums: Pašvērtēšanas un savstarpējās vērtēšanas lapa

Nr.	Mācīšanas prakse	Ar motivāciju saistīta izglītošana (0-1-2)	Pārnesamība (0-1-2)	Dalībnieku pilnveide, bagātināšana (0-1-2)	Ar inovāciju saistīta metodika un mācīšanās (0-1-2)	KOPĀ

Ar motivāciju saistīta pieaugušo izglītošana:

- 0: nav motivējoša
- 1: zināmā mērā motivējoša
- 2: ļoti motivējoša

Pārnesamība (struktūras skaidrība)

- 0: nevar pārnest
- 1: diezgan grūti pārnest
- 2: viegli pārnest

Dalībnieku pilnveide, bagātināšana:

- 0: Neveicina pieeju jauniem resursiem
- 1: Veicina pieeju dažiem jauniem resursiem (t.i., kursu atbalsts)
- 2: Veicina palielinātu pieeju jauniem resursiem (t.i. apmācība māca dalībniekus meklēt jaunus resursus un aktīvi rosina izmantot šo pieeju vai prasmi)

Ar inovāciju saistīta metodika un mācīšanās

- 0: nav izmantotas inovatīvas metodes
- 1: nedaudz inovatīvu metožu

2: vairākas inovatīvas stratēģijas, metodes un paņēmieni. Nav ziņu par citu tādu līdzīgu pieredzi

2. Pielikums Noslēguma punktu skaits

Labās prakses pieteicējs: (*partnerorganizācija*)

Labās prakses noslēguma punktu skaits

Nr.	Izglītojošā pasākuma nosaukums	Nosaukums	Pašvērtējuma punkti (1)	Savstarpējās vērtēšanas punkti (2)	KOPĀ (1) + (2)