

Studiju programmas realizācija

Iztrādāja: Nelija Petrova-Dimitrova

Lai studiju programmas realizācija maksimāli sasniegtu savus mērķus, nepieciešama laba organizācija, programmas saskaņošana ar tās dalībniekiem, kompetenta komanda, kas veiksmīgi sadala savus pienākumus, prot izmantot grupu kā apmācības vidi un elastīgi pielietot programmu.

1. Studiju organizācija

Laba studiju organizācija ietver sevī iepriekšēju sagatavošanos, loģistiku, apmācībai nepieciešamo resursu nodrošināšanu.

Pirms studiju sākuma būtu vēlams:

- iepazīties ar studiju dalībniekiem;
- formulēt prasības pret darba vidi;
- sagatavot mācību materiālus.

1.1. Iepazīties ar topošajiem studiju dalībniekiem?

Pirmā tikšanās ar mācību grupu ir visai nozīmīgs moments turpmākajā procesā, un tai jāpievērš īpaša uzmanība. Būtiski ir zināt, kas cilvēkiem ir svarīgi un kā tas izpaužas darba gaitā.

Sociālajam darbiniekam palīdzēs orientēties un noskaņoties:

- 1* iepazīšanās pirms studiju sākuma ar grupas dalībniekiem, ja tas ir iespējams;
- 2* iepazīšanās ar personīgo dokumentāciju, ja tāda ir pieejama;
- 3* citas ar grupu saistītās informācijas apkopošana;

Ja tas nav iespējams, vai arī informācija ir visai nepietiekama, jāņem vērā, ka pirmoreiz tiekoties, cilvēki parasti jūtas neērti un uztraucas, kā viņus uztver apkārtējie /īpaši tas attiecināms uz pieaugušajiem/; vai viņu klātbūtne ir vēlama un nepieciešama, vai laiks nebūs lieki zaudēts; vai studijas būs interesantas un noderīgas utt. Neatkarīgi no konkrētā uztraukuma iemesla, tas vairāk vai mazāk nosaka arī dominējošo emociju spektru.

Šo tikšanos galvenais mērķis ir noskaidrot dalībnieku specifiskās vajadzības, motivāciju un gaidāmos rezultātus. Pirmajā tikšanās reizē, izvēloties savu uzvedības modeli, vadītājam ir visai noderīga informācija par atsevišķiem grupas dalībniekiem. Tā palīdzēs radīt optimālo noskaņojumu, aktualizēt mūsu izjūtas, attieksmi pret konkrēto problēmu vai situāciju, kas kopīga visai grupai. Tas mums palīdzēs pieskaņoties arī pašiem grupas dalībniekiem, kā rezultātā kļūsim emocionālāki, jūtīgāki pret pašu grupu.

1.2. Kādu darba vidi izvēlēties?

Jautājums par darba vides izvēli ir visai būtisks. Tā var gan labvēlīgi ietekmēt grupas mērķu realizāciju, gan tiem traucēt. Svarīgi ir saskaņot mācību vietas un interjēra atbilstību grupas mērķiem un dalībnieku skaitam. Atkarībā grupas lieluma un tās uzdevumiem un, protams, atkarībā no iespējām, ir jāizvēlas telpa, kas no paša sākuma sekmētu grupas vienotību. Vietai ir **nozīme grupas telpiskajā organizācijā**. Atkarībā no grupas veida un uzdevumiem, tā var būt aplis, taisnstūris vai kvadrāts. Svarīgi, lai šī telpiskā organizācija sekmētu brīvu domu apmaiņu, radītu apstākļus, kad visi ir vienlīdzīgi un katrs, ja vēlas, var piedalīties.

Tradicionālā telpas organizācija, kā tas ir klasēs, kad cilvēki sēž blakus viens otram, rindās, vadītājs / pasniedzējs/ parasti atrodas uz paaugstinājuma un var novērot un kontrolēt visus, rada priekšnieka un padoto attiecības. Interaktīvām studijām tāda telpas organizācija nav efektīva. Tā nostāda grupas pasīvā lomā, neveicina uzņemties atbildību par kopējo sadarbību.

1.3. Dalībnieku un pasniedzēju resursi

Nepieciešams ir iepriekš sagatavot visu materiālu un pedagoģisko kadru prezentāciju, iepazīstināt ar to dalībniekus, nodrošināt papildus literatūru, teksta un videomateriālus utt. Būtu labi padomāt arī par katra studenta portfolio sagatavošanu, kur tiktu iekļauti visi mācību materiāli.

Jāparūpējas par darbam paredzētajiem materiāliem, kā arī apstākļiem, kādos tie tiks izmantoti – galdi, papīrs, rakstāmpiederumi utt. Tehniskie līdzekļi var būt ļoti noderīgi. Nevajag aizmirst arī materiālus, kas palīdz uzskatāmi novērtēt grupas darbu. To pietiekamība un atbilstība stimulē dalībnieku produktivitāti un emocionālo klimatu grupā. Flipčarti, krāsaini flomasteri, tāfele, prožektoru u.c. ne tikai atvieglo darbu, bet arī rada nepieciešamo atmosfēru. Tie ir īpaši noderīgi, ja studiju gaitā paredzēts prezentēt programmas, projektus, pētījumu rezultātus, videofilmas u.c.

.

1. Pirmās tikšanās norise

2.1. Katra dalībnieka individuāla sagaidīšana ir visai veiksmīga tehnika grupu darbā. Tās mērķi:

- Ļaut katram studentam izjust savu nozīmīgumu;
- Samazināt uztraukumu un nedrošību;
- Samazināt bailes no konformisma spiediena, ko ikviens no mums izjūt, pirmo reizi tiekoties ar grupu;
- Stimulēt ieinteresētību grupas darbā, kas ir tieši atkarīga no katra sajūtas par personīgo noderīgumu.

Individuālo sagaidīšanu atvieglo informācija, ko vadītājs sagatavojis iepriekš, ja tādas nav, var pieminēt kopējās vēlmes un ticību, ka sadarbība būs veiksmīga.

Vadītājam nevajadzētu uztvert individuālo sagaidīšanu kā pašmērķi, jo pastāv iespēja pārspīlēt vai pat sasniegt gluži pretēju rezultātu, ja katram teiksim, cik ļoti priecājamies viņu redzēt un kā nevaram vien sagaidīt kopējā darba sākumu. Cilvēki parasti negatīvi novērtē tādu pašmērķīgu jūtu izrādīšanu, un tiek sasniegts pretējs efekts – viņi jūtas manipulēti.

2.2. Ievads

Ievadā vadītājam vajadzētu īsumā iepazīstināt ar galveno studiju mērķi un paredzēto programmu. Svarīgi, lai tas būtu īss un galvenais - skaidrs. Nedrošības sajūta, uztraukums u. c. veido grupā pasīvu noskaņojumu. Pārāk garš un vispārējs vadītāja / vai vadītāju/ ievads visdrīzāk tādu pasivitāti pastiprinās. Lūk, kāpēc pirmās tikšanās tehnoloģijai vajadzētu ietvert sevī īsu gaidāmo mērķu un uzdevumu aprakstu, un bez liekas kavēšanās dot vārdu pašiem dalībniekiem.

2.3. Grupas dalībnieku iepazīstināšana

Dalībnieki var tikt iepazīstināti dažādi, svarīgi ir to neaizmirst. Vienīgais izņēmums ir situācija, ja cilvēki, lai gan līdz šim nav bijuši vienā grupā, savstarpēji ir pazīstami.

Iepazīstināšana ir būtisks moments, uzsākot darbu ar grupu un ir nepieciešams to izmantot pilnvērtīgi. Dalībnieki ne tikai iepazīstas viens ar otru, bet tiek panākts apmācībām labvēlīgs noskaņojums. Konkrētās tehnikas izvēlei jābūt atbilstošai grupas mērķiem.

Praksē sastopamas visdažādākās iepazīstināšanas tehnikas. Piedāvāju jums vairākus piemērus, ko var izmainīt atkarībā no grupas specifikas un papildus uzdevumiem, kādus vadītājs sev izvirzījis iepazīstināšanas gaitā.

Pirmais solis varētu būt katra dalībnieka vārda uzrakstīšana uz vizītkartes vai plāksnītes. Atkarībā no grupas uzdevumiem uz tās var uzrakstīt dalībnieka vārdu un uzvārdu, kā arī grupā ieņemamo pozīciju. Strādājot nelielās grupās, parasti iesaka uzrunāt vienam otru vārdā, un to var pašrocīgi uzrakstīt uz vizītkartes.

Grupās dalībnieku iepazīstināšanas tehniku iespējamie varianti:

- Katrs stādās priekšā, pats izvēloties to, ko vēlas, lai citi zinātu par viņu. Vadītājs var dot ievirzi, piemēram: “Lūdzu, stādieties priekšā, kā jūs sauc, kur strādājat un kādas ir jūsu intereses.”
- Katrs atbild rakstiski uz jautājumu “Kas es esmu?”, izmantojot piecus, septiņus, desmit īpašības vārdus vai lietvārdus vai arī sociālās lomas. Vadītājs atgādina, ka priekšā stādīšanās satur personīgu informāciju, un katrs pats nosaka, cik daudz ir

gatavs atklāt par sevi. Priekšā stādīšanās var būt personīga, vai arī kā nākošajā tehnikā.

- Savstarpēja iepazīstināšana. Šo paņēmieni var izmantot kā iepriekšējo tehniku turpinājumu vai arī patstāvīgi. Grupas dalībnieki sadalās pāros. Tiek noteikts laiks savstarpējai intervēšanai / izmantojot gatavas atbildes vai arī improvizējot/. Pēc savstarpējās intervēšanas katrs dalībnieks stāda priekšā savu partneri. Šī tehnika ir īpaši veiksmīga, kad grupas dalībnieki nav pazīstami. Tā ļauj pārvarēt uztraukumu un nepieciešamību runāt par sevi citu priekšā. Sarunā pa pāriem cilvēks brīvāk runā par sevi, jūtas mierīgāks, kad iepazīstina grupu ar otru cilvēku, nevis sevi. Bez tam parasti izpaužas tieksme otru dalībnieku parādīt maksimāli pozitīvā gaismā, kas ir papildus priekšrocība, jo veicina labvēlīga emocionālā klimata izveidošanos. Doto iepazīstināšanas variantu visai veiksmīgi var izmantot grupās, kuru dalībnieki vairāk vai mazāk ir pazīstami savā starpā. Bez jau iepriekš minētajiem plusiem, šeit novērojam arī “otra atklāšanu”. Gandrīz vienmēr izrādās, ka, neraugoties uz to, ka dalībnieki pazīst viens otru, ir daudz kā tāda, par ko nav bijis ne jausmas. Tādā veidā iepazīstināšana ir noderīga vadītājam, un nav garlaicīga dalībniekiem.
- “Visvairāk sevī man patīk” – šī tehnika ir veiksmīga gan tad, kad dalībnieki tiekas pirmo reizi, gan tad, kad ir jau pazīstami. To var izmantot gan patstāvīgi, kā individuālu iepazīstināšanu, gan savienojumā ar tehniku “Savstarpējā iepazīstināšana”. Dalībniekiem jānosauc trīs savas īpašības, kuras paši visaugstāk vērtē. Vēlams, lai starp tām būtu viena fiziskā īpašība, viena rakstura iezīme un viena prasme vai iemaņa. Šis paņemiens ir īpaši veiksmīgs grupās, kas centrētas uz personības izmaiņām, jo stimulē spēju runāt par sevi, mācīties saskatīt sevī pozitīvo, un nekautrēties pastāstīt par to citiem. Dotā tehnika ir piemērota arī citos gadījumos, strādājot ar grupu, piemēram, kad jānovērtē kāda dalībnieka spējas vai prezentējot sevi.
- “Atpazīsti, kurš...” Lai izmantotu šo tehniku, vajadzīga iepriekšēja sagatavošanās. Nepieciešams izgatavot kārtis, kur norādītas raksturīgas intereses, iestatījumi, prasmes. Tas tiek darīts pēc gadījuma principa. Katrs dalībnieks saņem vienu kārti, un starp pārējiem jāatrod tas, kurš ir vistuvāk dotajam aprakstam. Tehnikas būtība ir dot dalībniekiem iespēju savstarpēji komunicēties. Kamēr tiek atrasta meklētā persona, sarunas gaitā katrs uzzina kaut ko jaunu par pārējiem – vai mīl apmeklēt teātri, remontēt automašīnas, skatīties sporta programmas, spēlēt futbolu utt.

2.4. Lai precizētu studiju konkrētos mērķus, ir ārkārtīgi svarīgi noskaidrot, ko katrs *cer iegūt apmācību gaitā.*

Kā jau minējām, grupas kohēzijā īpaša nozīme ir tās viendabīgumam attiecībā par gaidāmo studiju norisi. Neraugoties uz to, ka izvēloties dalībnieku sastāvu, katra vēlmes tiek ņemtas vērā, pirmajā tikšanas reizē ir būtiski tās precizēt.

Tas var notikt arī vienlaicīgi ar iepazīstināšanu. Atkarībā no grupas mērķiem, un arī pirmās tikšanās konkrētajiem uzdevumiem, turpmākajai studiju plānošanai var atdalīt vairāk laika un realizēt to kā patstāvīgu apmācības elementu. Svarīgi ir tas, lai katram būtu iespēja izklāstīt savas vēlmes. Tādā veidā grupas uzdevumu konkretizācija būs atbilstošāka un palīdzēs identificēt katra dalībnieka attieksmi pret šiem uzdevumiem un pieņemt tos kā savējos.

Ja dalībnieku ir vairāk, var katra vēlmes komentēt atsevišķās mazākās grupās un prezentēt tās pārējiem uz speciāla plakāta.

Gaidāmo rezultātu demonstrācija /parasti uz plakāta/ ir visai būtisks nosacījums to veiksmīgai realizācijai. Ja ir tāda iespēja, būtu vēlams atstāt to redzamā vietā uz visu apmācības laiku. Pēc studiju beigām varēs noskaidrot, cik lielā mērā sasniegtais atbilst katra individuālajām vēlmēm, kas nosaka arī gandarījumu par grupas darbu.

3. Grupas līgums

Studiju grupas līgums satur diva veida uzdevumus:

3.1. Studiju uzdevumu, satura un metodoloģijas apspriešana

Programmas mērķu apspriešana un to piemērošana konkrētās grupas vēlmēm un vajadzībām ir ļoti svarīga. Labi pasniedzēji prot pieskaņot reāli pieejamo materiālu, lai tas atbilstu konkrētajiem studiju mērķiem. To nevar panākt ar jaunu programmu rakstīšanu, bet gan izmantojot dažādus mehānismus, tehnikas un pārrunas, kas visā apmācības gaitā ļauj kontrolēt tās līmeni un vajadzības. Pasniedzēji, kas burtiski seko savai programmai, neieklausoties studentu viedoklī, apdraud apmācību kvalitāti.

Svarīgi ir veidot dialogu ar grupas dalībniekiem, lai savstarpēji noskaidrotu katra uzdevumus apmācību laikā, balstoties uz sadarbību un komunikāciju. Partneru attiecības it visai būtisks moments, jo ļauj izmantot tādu nozīmīgu resursu, kā pasniedzēju un studentu pieredzi un zināšanas. Studentiem ir tiesības saņemt zināšanas, balstoties uz savu viedokli, profesionālajām un personīgajām interesēm. Tas nozīmē, ka pasniedzēji plāno un piedāvā studiju tehnikas, saskaņojot prezentācijā paredzētās apmācības ar dalībnieku iepriekšējo pieredzi un zināšanām. Studenti savukārt apņemas izteikt savu viedokli, dalīties pieredzē, interesēties par savu kolēģu līdzšinējo pieredzi un zināšanām.

Komunikācijas un sadarbības grupā noteikumi

Neatkarīgi no grupas rakstura, tajā veidojas savas komunikācijas normas un noteikumi, sadarbības un organizācijas, sankciju un stimulu sistēma. Svarīgi ir jau no paša sākuma noteikt, kā un cik ilgi notiks uzstāšanās, vai tiks izmantoti telefoni utt. Tās kādreiz liekas pašas par sevi saprotamas lietas, taču nereti to neievērošana noved pie negatīvām sekām.

Pieņemtie noteikumi ne tikai palīdzēs pieturēties pie noteikta reglamenta, bet arī sekmēs visiem pieņemamu normu un noteikumu izveidošanu – balstoties uz kopēju lēmumu, nevis individuālu spiedienu.

Svarīgi, lai pieņemtais kodekss būtu atvērts, kas paredz diskutēt jau akceptētos noteikumus un pieņemt jaunus. Jebkuram papildinājumam jābūt saskaņā ar galveno principu – cieņa gan pret grupu kopumā, gan pret katru tās dalībnieku atsevišķi. Lai to ievērotu, vadītājam var rasties nepieciešamība delikāti iejaukties, paturot prātā, ka viņa izturēšanās veids kalpo par piemēru studentiem, nosaka atļautā un aizliegtā robežas, būtiski ietekmējot pieņemamo noteikumu saturu.

Interaktīvo studiju tehnikas

Izstrādāja: doc. Nelija Petrova-Dimitrova

Interaktīvo studiju tehniku mērķis ir radīt tādas apstākļus, kas sekmē grupas, kā arī atsevišķu tās dalībnieku pilnvērtīgu piedalīšanos mācību procesā. Tehnikas ir konkrēts instruments, kura efektivitāte lielā mērā ir atkarīga no tā, vai ir saskaņota ar studiju mērķiem, grupas specifiku un vajadzībām, kā arī pasniedzēju prasmes manipulēt to, atbilstoši studiju programmas raksturam. Tieši te slēpjas panākumu atslēga. Tehnikas pašas par sevi nav labas vai sliktas, svarīga ir to piemērotība studiju procesam.

Dažas no iespējamām tehnikām:

1. Grupas sadalīšana mazākās grupiņās

Šī tehnika stimulē grupas dalībnieku savstarpējo komunikēšanos, dialoga veidošanos, sekmē mijiedarbību, kas atvieglo jaunu zināšanu apgūšanu un grupas kohēziju.

Tādā veidā ikvienam ir lielākas iespējas piedalīties atbilstoši savām vēlmēm.

Mazās grupas var palīdzēt cilvēkiem, kas parasti uztraucas runāt lielas auditorijas priekšā. Citiem, kas runā pārāk daudz, nelielās grupās izdodas labāk sevi kontrolēt. Mazo grupu dinamiskais sastāvs, dalībnieku maiņa stimulē iepazīšanos un rada apstākļus, kas atvieglo adekvātu jūtu izpausmes, veicina grupas vienotības attīstību.

Apakšgrupu veidošanās var notikt *pēc vēlēšanās*, tādā gadījumā apakšgrupas noformēšies uz savstarpējo simpātiju, interešu kopības, grupā pastāvošo draudzīgo attiecību pamata. Tāda sadale paātrina mazo grupu apvienošanos ap kopēju mērķi vai uzdevumu. Sadalīšana atbilstoši vēlmēm var rosināt izvēlēties diskusijām noteiktas tēmas, konkrētus tās aspektus vai arī specifiskus uzdevumus. Tādos gadījumos vadošais ir iepriekšminētais motīvs, kā arī personīgās kompetences novērtēšana. Lūk, kāpēc tāda pieeja palīdz noformēt grupas vai komandas konkrētam uzdevumam.

Mazās grupas var izveidoties arī pēc *nejaušības principa*. Šeit priekšrocība ir tā, ka tiek atvieglota savstarpējā komunikācija un tuvināšanās, kas attiecīgi rada labākus apstākļus lielās grupas produktīvam darbam. To sekmē arī iespēja atklāt savu grupas biedru līdz šim nezināmās iemaņas. Sadale pēc nejaušības principa var notikt dažādi, atkarībā no rīcībā esošajiem līdzekļiem. Izvēles pamatā var būt krāsa, figūra vai priekšmets. Piemēram, varat novietot vienā vietā trīs kaudzītes ar papīra lapiņām, klucīšiem vai citiem priekšmetiem – dzeltenā, zilā un sarkanā krāsā un piedāvājat katram izvēlēties noteiktas krāsas lapiņu, rezultātā noformējas trīs apakšgrupas. Ja nav pieejami nekādi palīglīdzekļi, to pašu var panākt ar vienkāršu skaitīšanu. Piemēram, atkarībā no tā, cik grupās vēlaties sadalīt lielo grupu, katrs izvēlas kādu skaitli – teiksim, no viens līdz četri; nākošais atkal – no viens līdz četri... Vienā grupā būs visi vieninieki, nākošajās – divnieki, trijnieki, četrinieki – un tā izveidojas četras mazas grupas. Šī tehnika palīdz lielās grupas dalībniekiem iepazīties, pārgrupējot tos, jo ir zināms, ka cilvēki, kas sēž blakus, parasti vai nu jau ir pazīstami vai arī simpatizē viens otram. Pēc kāda principa sadalīt lielo grupu, ir atkarīgs no studiju mērķiem.

Veidojot mazās grupas, formulējiet skaidrus uzdevumus un instrukcijas, dodiet zināmu laiku to izpildei, nosakiet sadarbības reglamentu, normas un noteikumus, kā arī atbalstiet to ieviešanu.

Kad uzdevums izpildīts, ir ieteicams apspriest tā norisi un rezultātus, kā arī notiekošo pašā grupā. Vēlams pavaicāt – kā novērtē diskusijas gaitu, kā jutušies tās laikā, vai visi ņēmuši dalību utt.

2. Lomu spēles

Lomu spēles ir tehnika, kas atvieglo mācību procesu, izmantojot pārdzīvojumus, identifikāciju, modelēšanu. Pēc savas būtības tās ir praktiskas apmācības, treniņš un ir īpaši piemērotas profesionālām studijām, attīsta māku pielietot zināšanas praksē, kā arī pilnveido esošās iemaņas. Ar šīs tehnikas palīdzību, nostādot sevi otra cilvēka vietā, “tēlojot” viņa lomu, izdodas lauzt iesīkstējušus stereotipus. Tādā veidā cilvēks labāk izprot arī pārdzīvojumus un biežāk ir gatavs mainīt ierastos uzskatos, nekā tad, ja ietekme bijusi tikai izziņas, prāta līmenī.

Studiju laikā lomu spēles var būt demonstrācija, iegremdēšanās situācijā, simulācija utt. Demonstrācijas gaitā parasti tiek izmantota iespēja nospēlēt kādu iemaņu un pārrunāt to mācību nolūkā. Spēle balstās uz kopējo pieredzi, kopējām zināšanām. Parasti ir vairāki dalībnieki, kas “spēlē lomas”, un novērotāji. Galvenais nav pozitīvs vai negatīvs novērtējums, bet gan nepieļaut nosodīt cilvēkus, kas ir “uzdrošinājušies” pamēģināt, respektīvi, te būtiska ir grupas atmosfēra. Svarīgi ir arī dot novērotājiem pareizus norādījumus, kā arī veids, kā tie dalās savos novērojumos. Spēlēs, kuru pamatā ir iegremdēšanās kādā situācijā, var piedalīties

visa grupa. To galvenais mērķis ir līdzpārdzīvojums, un attiecības izveidošana ar lomu palīdzību.

Lomu spēlēm nepieciešama laba iepriekšēja sagatavošanās, tehnikas ziņā to īstenošana ir sarežģīta. Tāpēc vēlams detalizēti izstrādāt scenāriju, lomas, prognozes, atvēlēto laiku, kā arī iespējamās sekas, pozitīvas un negatīvas.

Svarīgi ir pēc lomu spēles beigām radīt apstākļus, kas sekmē dalībniekus dalīties savās emocijās.

Lomu spēles vēlams organizēt grupās, kur jau izveidojusies noteikta uzticēšanās un atsaucības atmosfēra, apmācību pirmajā posmā tās būs grūti realizējamās. Iepazīšanās sākumā cilvēki parasti uztraucas un, iespējams, atteiksies piedalīties lomu spēlē. Izņēmums varētu būt lomu spēles, kur piedalās visi studiju dalībnieki.

3. Grupu diskusija

Grupu diskusija ir svarīga tehnika, kas veicina mācīties no citu pieredzes, salīdzinot dažādu informāciju, idejas, viedokļus. Parasti tiek organizētas par kādu noteiktu tēmu. Diskusija ir piemērota gadījumos, kad saduras atšķirīgi uzskati.

Izmantojot šo tehniku, ir svarīgi iepriekš izstrādāt tēmu, formulēt tēzes. Arī vadītājiem jābūt pietiekami sagatavotiem.

Izmantojot tehniku, ir jāņem vērā grupas dalībnieku skaits, lai varētu piedalīties lielākā daļa studentu. Ja grupa ir liela, vēlams noteikt uzstāšanās reglamentu, kas ļautu katram izteikties. Ikvienam dalībniekam tiek piešķirts laiks, kuru viņš var vai nu izmantot, vai arī nē.

Jācenšas izvairīties no asiem strīdiem, personiskiem apvainojumiem utt. Tāpēc svarīga ir grupā izveidojusies atmosfēra, kā arī dotās instrukcijas un veids, kā tiek vadīta diskusija.

4. Prezentācija

Prezentācija ir tehnika, kas domāta jaunas informācijas, mācību materiāla pasniegšanai. Ar tās palīdzību īsā laikā iespējams apgūt vairāk zināšanu.

Prezentācija var būt, un tas ir pat vēlams, vizualizēta, lai aktivizētos ne tikai dzirdes, bet arī redzes orgāni, un tiktu stimulēta informācijas uztvere un apstrāde.

Gatavojot prezentāciju, jāņem vērā studiju mērķi un grupas specifika, respektīvi, zināšanu līmenis un pieredze. Tas nepieciešams, lai varētu iekļaut jauniegūtās zināšanas jau esošo kontekstā, t.i., apjēgt informāciju. Lūk, kāpēc sagatavošanās laikā ir nepieciešams izlemt, ko un kā gatavojamies prezentēt. Vēlams jaunās zināšanas pasniegt pa daļām, un censties atvieglot to uztveri un apstrādi.

Gatavojot prezentāciju, iekļaujiet tikai pašas galvenās atziņas, tās idejas, kuras vēlaties, lai sasniegtu auditoriju. Izvairieties izmantot pārāk daudz teksta vienā slaidā. Ja ir runa par videoprezentāciju, nevajadzētu uz viena ekrāna būt vairāk par trim, četriem teikumiem.

Ilustrējiet tekstu ar piemēriem, tabulām, diagrammām, fotogrāfijām utt.

Prezentācijas laikā, nelasiet to, kas rakstīts uz slaida, bet gan pastāstiet kaut ko interesantu par doto tēmu. Ilustrējiet to ar piemēriem, tabulām, diagrammām, fotogrāfijām utt. Pielāgojiet prezentācijas tekstus attiecīgās grupas līmenim, jo mērķis ir prezentēt zināšanas, nevis prezentatoru.

Prezentācijai nevajadzētu būt pārāk ilgai, atkarībā no grupas, tā var svārstīties no 20 līdz 50 - 60 minūtēm, pie tam labāk tuvināties pirmajam skaitlim.

Precizējiet, vai prezentācijas laikā un pēc tam tiks uzdoti jautājumi, taču vēlams, lai tāda iespēja būtu.

Ieteicams prezentācijas materiālus izdrukāt arī uz papīra, lai cilvēki varētu veikt piezīmes uz paša teksta. Tas palīdz labāk uztvert un saprast informāciju.

5. Grupas atgriezeniskās saiknes stimulēšana

Tas tiek panākts, izmantojot vadītāja uzvedību un speciālās atgriezeniskās saiknes tehnikas. Atgriezeniskā saikne sniedz pilnīgāku priekšstatu par apmācības efektīgumu, un tāpēc ir svarīgi, lai tā būtu pieejama vienmēr.

Lai stimulētu grupā efektīvu atgriezeniskās saiknes izmantošanu, pirmkārt, vadītājs sniedz personīgu piemēru. Pārrunu laikā viņš izsaka savas jūtas un pieņēmumus, nevis uzskatus un slēdzienus. Pirms izteikt pēc savas būtības negatīvu komentāru par grupu vai atsevišķu tās locekli, vadītājs to kompensē ar plašāku, pozitīvu atgriezenisko saikni.

Lai stimulētu patiesi pilnvērtīgas atgriezeniskās saiknes veidošanos, var piedāvāt grupai dažādas spēles. Kādas konkrēti spēles izvēlēties, ir atkarīgs no grupas mērķiem, tās rakstura, sociālā darbinieka uzdevumiem.

Spēļu varianti, kas sekmē atgriezenisko saikni grupā

5.1. Simboliska dāvana

Spēles laikā vadītājs liek priekšā grupas dalībniekiem uzdāvināt dāvanu savam partnerim vai arī visiem grupas dalībniekiem, vai arī kādam pēc izvēles. Konkrētās modifikācijas izvēle būs atkarīga no mērķiem, kurus cenšas panākt ar spēles palīdzību. Dāvana ir simboliska, vienīgais priekšnoteikums ir izdomāt ko tādu, kas iepriecinātu otru. Tā tiek uzrakstīta uz papīra loksnes un pasniegta. Saņēmējam, no savas puses, ir jāizsaka pateicība, jādalās savās

izjūtās. Šī spēle ir iespējama visās grupas attīstības stadijās un var tikt izmantota kā stimuls labākai savstarpējai iepazīšanai, jūtu izpausmei, lai radītu grupā pozitīvu emocionālo klimatu. Spēles mērķis ir pozitīva atgriezeniskā saikne.

5.2. Pasaki kaut ko labu par savu kaimiņu

Arī šī tehnika domāta grupas dalībnieku savstarpējo attiecību stimulēšanai. Var izmantot studiju beigās. Parasti katrs tiek uzaicināts pateikt kaut ko labu, jauku, kas ir saistīts ar studiju laiku, t.i., nevis vispārīgi, bet gan “te un tagad”.

5.3. “Vienu vārdu sakot...”

Sesijas, tēmas vai apmācības moduļa beigās, dienas noslēgumā varat palūgt katru ar vienu vārdu formulēt galveno, ko ieguvis studiju laikā. Nosacījums izmantot tikai vienu vārdu liek dalībniekiem padomāt, apkopot un atklāt sev personīgi vissvērtīgāko. Tas sekmē jauniegūto zināšanu integrāciju katra iepriekšējā pieredzē. Pārrunu laikā galvenais akcents tiek likts uz daudzveidību, no kā arī var mācīties. Finālā arī pasniedzējiem ir iespēja novērtēt, vai ir izdevies sasniegt un cik lielā mērā studiju mērķus.

5.4. Uzraksti...

Arī šīs tehnikas uzdevums ir panākt atgriezenisko saikni ar pasniedzējiem un palīdzēt dalībniekiem apkopot iemācīto. Tā dod katram iespēju padziļināti apkopot un, neuztraucoties par pārējo viedokļiem, uzrakstīt to, ko uzzinājis, ieguvis studiju laikā. To var izmantot pēc prezentācijas, videomateriāla, lomu spēles utt. Dod iespēju dalīties personīgos pārdzīvojumos, atziņās, idejās, neietekmējoties no grupas. Atkarībā no studiju mērķiem vai grupas rakstura, pēc tam var dot iespēju katram, kas vēlas, dalīties iespaidos ar pārējiem.

6. Pārrunu noteikumu un normu veidošana, ne tikai to dalībnieku uzklausišana, kas nebaidās uzstāties, bet arī to, kam nepieciešama iedrošināšana;

7. Uzdevums tiem, kas daudz runā

Tāds uzdevums var būt saistīts ar pārējo dalībnieku uzklausišanu, teiktā apkopojumu, grupas darbam veltīta referāta izgatavošanu, kas paredz visu viedokļu izpēti.

8. Prāta vētra

Grupas daiļrade ir visspilgtākā tās produktivitātes izpausme. To var panākt, ja tiek veicināta visu esošo iemaņu izmantošana, domu, ideju, fantāzijas izpausmes.

“Prāta vētra” tiek uzskatīta par speciālu tehniku grupas radošās aktivitātes stimulēšanai. Pieaugušo apmācībām to izstrādājis Alekss Osborns, 1963.g. Šodien dažādās modifikācijās tā tiek pielietota gandrīz jebkurā darbā ar grupu. (Osborn, A.)

“Prāta vētras” izmantošana paredz radīt tādus apstākļus, kas ir absolūti nekritiski pret jebkura veida idejām un priekšlikumiem. To iespējams panākt, tikai atbrīvojot visu veidu “aiztures”, kas traucē izteikties.

Kādi ir šie apstākļi?

Vispirms nepieciešams nodrošināt grupas darbam zināmu komfortu un materiālus apstākļus. Tās sastāvā nevajadzētu būt vairāk kā 15 cilvēkiem. Svarīgi, lai katrs dalībnieks justu personīgo nozīmīgumu, apzinātos nepieciešamību atrast problēmas radošo risinājumu.

Dalībnieku izvēlē tiek meklēta heterogenitāte. Akcents tiek likts uz oriģinālo, atšķirīgo.

Lai varētu veiksmīgi pielietot tehniku, nepieciešams grupā radīt drošības atmosfēru, sajūtu, ka neatkarīgi no idejas vai priekšlikuma rakstura, pārējie tevi atbalstīs. Nekādā gadījumā nedrīkst pastāvēt bailes no izsmiekla, noraidījuma vai ignorēšanas. Tās ir galvenās brīvās izdomas, fantāzijas un jo īpaši atklātas komunikācijas aiztures. Lai ierobežotu to ietekmi, nepieciešams ieviest noteikumu “Katra ideja, secinājums vai priekšlikums ir vērtīgi”. Vadītājs atbalsta jebkuru iniciatīvu, katram dalībniekam iedveš ticību, ka viņš ir spējīgs atklāt kaut ko svarīgu, radīt jaunas idejas.

Tehnikas “prāta vētra” pielietošanā var atzīmēt trīs galvenās stadijas. Speciālisti uzskata, ka kādu no tām izlaižot, tehnika zaudē savu efektivitāti.

Pirmajā stadijā, pēc Osborna (12, 1963) domām, tiek analizēta un sagatavota izvēlētā tēma. Tā var būt saistīta ar kādu konkrētu situāciju vai problēmu. Sagatavošanās nozīmē situācijas vai problēmas dekompozīciju galvenajos jautājumos, kas pēc tam tiek analizēti patstāvīgi.

Otrajā stadijā pārrunu rezultātā tiek konstatēta “prāta vētras” nepieciešamība, t.i. formulēti jautājumi, kuri ir dotās situācijas vai problēmas pamatā, un kurus nav izdevies atrisināt. Tiek veicinātas ātras un spontānas idejas un priekšlikumi, lai cik dīvainas tās neliktos pirmajā brīdī, varbūt pat bez tieša sakara ar konkrēto problēmu. Vadītājs pieraksta idejas, lai visi varētu tās apskatīt.

Pēdējā stadijā notiek ideju atlase pēc noteiktiem kritērijiem, un tiek apkopoti lēmumi.

Strādājot ar grupām, tiek izmantotas dažādas tehnikas, kas pēc savas būtības ir “prāta vētras” modifikācijas – konkrētā jautājuma atrisināšana; problēmas analīze nelielās grupās un dalībnieku priekšlikumu apspriešana; jautājumi, kas rodas konkrētās problēmas sakarā, tiek diskutēti grupās un meklētas atbildes utt.

Grupu radošās aktivitātes veicināšanai, izņemot “prāta vētru”, tiek izmantota arī citas tehnikas, kas paredz aktīvu dalību – radošās spēles, gremdēšanās situācijā utt.

Grupas kreativitāte, protams, ir atkarīga no specifiskām tehnikām, ko izmanto vadītājs, taču izšķirošā loma ir grupā radītajai atmosfērai un mikroklimatam.

Programmu izstrāde pieaugušo tālākizglītības jomā.

Izstrādāja: doc. Nelija Petrova-Dimitrova

1. Programmas būtība

Programma atspoguļo tipizētu pieeju iepriekš noteiktu uzdevumu sasniegšanai, stingri noteiktu darbību un procedūru, metodisko vienību / nodarbību, stundu, semināru, tikšanās u.c./ secību. Tā rezultātā programma ir piemērota metode studiju plānošanai.

Programma ir pārbaudīta pieeja, kas lielā mērā ļauj prognozēt konkrēto uzdevumu sasniegšanu. Ļoti bieži tā ir konkrēta darba metodika. Tāpat kā strādājot pie projekta, arī te nepieciešams skaidri formulēt izvirzīto mērķi un tā sasniegšanai paredzētās metodes.

Programma ir līdzeklis, kas paātrina nozīmīgu mērķu sasniegšanu, mobilizējot visus pieejamos materiālos un cilvēkresursus. Tā ir specifisks mehānisms, kas ievirza visus centienus, iedarbina rīcībā esošos līdzekļus un prasmes konkrētā mērķa sasniegšanai.

Programma paredz koordinēt visas darbības noteiktā laikā, definēt darba grupu raksturu, un principus, pēc kādiem tās tiek veidotas.

Programmai jāsaturs sevī pēc iespējas pilnīgāku plānoto darbību secību un saturu.

Studiju programma ir darba plāns, kas domāts to vadītājiem un mācību organizācijām, kas nodarbojas ar apmācībai paredzēto nodarbību organizēšanu, realizāciju un novērtējumu.

2. Programmas pamatojums pieaugušo tālākizglītības jomā

Kā jebkura plānota darbība, arī programma balstās uz sākotnēju novērtējumu. Tās pamatojums tiek veikts, izmantojot mērķa grupas vajadzību novērtējumu un samērojot to ar gaidāmo kompetenču līmeni.

2.1. Programmas pieteikums

Tālākizglītības programmas izstrāde parasti sākas ar ieinteresētā klienta – darba devēja, menedžera u.c., pieteikumu. Parasti tas satur noteiktas studiju tēmas vai nozares.

Dažreiz var iztikt arī bez pieteikuma, ko tādos gadījumos aizstāj pētījums, analīze vai novērtējums dotās darbības sfēras sakarā, kas uzrāda nepieciešamību celt dažādu nozaru speciālistu kompetenču līmeni. Tādā gadījumā apmācību organizācijas pašas var ierosināt un piedāvāt izglītības pakalpojumu tirgū savas programmas, kas atbilstu dotajām pieprasījumiem.

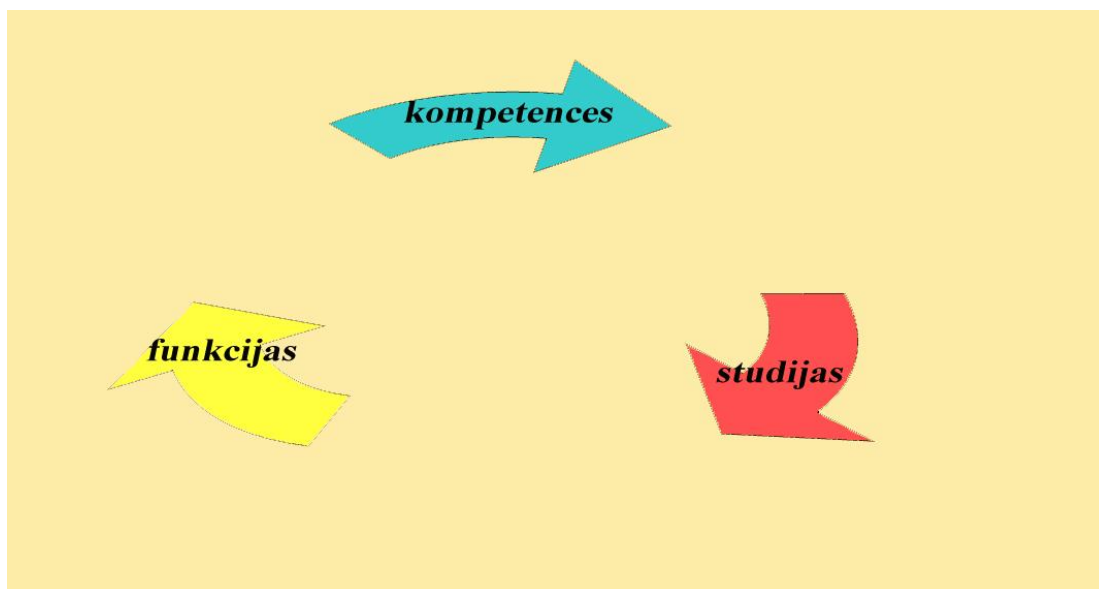
Lai atbildētu uz tiešu vai netiešu pieteikumu, nepieciešams:

- noskaidrot kompetenču profilu, kura sasniegšanai studijas domātas;
- izpētīt /izvērtēt konkrētās grupas/grupu, kam programma adresēta, kompetenču līmeni;
- izstrādāt programmu, kas vienlaicīgi atbilst abiem vērtējumiem.

2.2. Mērķa grupas kompetenču profila izpēte

Kompetenču profils ir tieši saistīts ar profesijas prasībām un specifiskajām funkcijām, ko pildīs konkrētais speciālists.

Programmas loģika ir sekojoša:



Lai varētu orientēties kompetencēs, kas ir apmācību mērķis, principiāla nozīme ir funkcijai, kas saista profesiju un studiju saturu.

Parasti *funkcijas* ir *normatīvi definētas*, tās var sastapt likumos, noteikumos, rīkojumos.

Kompetenču noteikšana ir darba devēja funkcija, taču saikne starp tām un studijām ir ļoti svarīga, un par to atbild pasniedzējs. Novērtējot vajadzības un plānojot atkarībā no tām studijas, pasniedzējs balstās uz savām kompetencēm. Pie mums pagaidām vēl nav izstrādāti kompetenču profilu standarti, un visbiežāk vienīgais pieejamais dokuments ir dienesta raksturojums.

Profesionālā kompetence satur sevī *zināšanu, prasmju un tieksmju* kopumu, kas ļauj speciālistam maksimāli labi veikt savus profesionālos pienākumus. Tās izsaka to, ko dotais speciālists **“var”**, izmantojot nepieciešamās zināšanas, kas atspoguļojas viņa prasmēs un tieksmēs. Šajā ziņā kompetence ietver sevī **“var darīt”** un **“var būt”**. Kompetence ir saikne starp zināšanām un **“varēšanu”**, starp teoriju un praksi.

Visu funkciju izpildīšanai nepieciešams augsts profesionālisms, kas nav pastāvīgs lielums, un ir svarīgi, lai speciālists to apzinātos un pieliktu personīgus pūliņus šajā virzienā.

Tāpēc jebkura kompetence attīstās kā **“var darīt”** un **“var būt”** kopums.

Lūk, viens sociālās aizsardzības sistēmas darbinieka attīstītas kompetences piemērs, kas ir saistīta ar tās funkcijām.

Kompetence 1. Izpēte, novērtējums un intervences realizācija.

Var:

- izveidot kontaktu, atvieglot komunikāciju, iedziļināties, uzklaut;
- novērot (zināšanas par attīstību, par saikni starp emocionālo, kognitīvo, uzvedības sfēru);
- novērtēt riska pakāpi un bērna vajadzības, ja saņemts signāls par tam pastāvošu risku (var tikties un uzklaut, intervēt, savākt informāciju par bērnu, viņa ģimeni, problēmu, situāciju, izprot dažādus komunikāciju veidus (verbālos un neverbālos), uzklaut, novēro un atspoguļo rakstiskā un mutiskā formā rezultātus), identificē un izmanto dažādus informācijas avotus, veic pārrunas kopā ar bērnu un viņa ģimeni, izprot informācijas būtību, analizē runas saturu; izmanto konkrētajā gadījumā savas vispārējās zināšanas);
- veikt riska analīzi, novērtēt bērna vajadzības, situāciju ģimenē un vecāku kapacitāti (atrod saikni starp cilvēku, problēmu, situāciju un identificē personības problēmas un grūtības; formulē hipotēzes par savāktas informācijas un kontaktu nozīmīgumu; nosaka vajadzības, iespējamos riskus; apspriež savu novērtējumu ar klientu;
- piedāvāt risinājumu, kas atbalsta atrašanos ģimenes vidē vai arī ārpus tās, pamatojoties uz argumentētu riska novērtējumu (riska pakāpe, riska veids attiecībā uz bērna tiesībām, prioritātes);

- var izstrādāt un realizēt darbības plānu, pamatojoties uz argumentētu bērna un viņa ģimenes vajadzību novērtējumu (izplānot ilgtermiņa mērķus, kas ir saskaņoti ar novērtējumu un ir bērna interesēs, formulēt konkrētos uzdevumus, kas sekmē ilgtermiņa mērķu sasniegšanu, piesaistīt plāna izstrādei partnerus, kā arī esošos sociālo pakalpojumu resursus, nodrošināt plānotos pasākumus, kas vislabāk garantē bērna intereses);
- var izbeigt lietu, ja panākts bērnam vislabvēlīgākais ilgtermiņa problēmas atrisinājums, t.i., nodrošināta pastāvīga un droša ģimenes vide.

Tieksmes, īpašības, “var būt”:

- noskaņots pozitīvi un gatavs pieņemt iespējamās pārmaiņas cilvēkos un palīdzību
- netiesā un pieņem otru cilvēku tādu, kāds tas ir
- aizstāv katra cilvēka pašcieņu
- patiens
- iecietīgs pret atšķirīgo
- līdzjūtīgs
- neatlaidīgs
- godprātīgs
- izpalīdzīgs

2.3. Mērķa grupas kompetenču līmeņa izpēte un novērtējums

Mērķa grupas kompetenču līmeņa izpēte un novērtējums tiek veikts vismaz pēc divu veidu kritērijiem:

- 1) objektīviem kā izglītība, kvalifikācija, profesionālā pieredze, studijas u.c.
- 2) subjektīviem kā motivācija mācīties, cerības, vēlmes, attiecības utt.

Pētīšanas metodes var būt anketas, intervijas, fokusa grupas, profesionālās dokumentācijas apskats, patērētāju apmierinātības izpēte u.c.

Piemēram, nebūtu iespējams izpētīt kādas lietas novērtējuma kompetences, bez attiecīgā novērtējuma rakstiskās pārbaudes – ziņojumiem, lēmumiem u.c.

Vajadzību novērtējums ir visas pētījumā iegūtās informācijas analīzes rezultāts, attiecināts pret kompetenču profilu.

3. Programmas satura izstrāde

3.1. Programmas mērķi un uzdevumi

Nosakot programmas mērķi, ir nepieciešams būt skaidrībā par to, kādām klientu vajadzībām tā atbilst - personīgām, izglītojošām, materiālām, vēlmei attīstīties utt. Studiju programma parasti orientējas uz pārmaiņām studentu personīgajā sfērā, zināšanās, prasmēs un tieksmēs, kas ir viņu kompetenču sastāvdaļas.

Nepieciešams noteikt arī konkrēto mērķi, kas tiek izvirzīts – ko vēlas izmainīt – tieksmes, vērtības, uzvedību, izglītību, prasmes u.c.

3.2. Mērķa grupa, programmas dalībnieki – kam programma domāta; kādi ir dalībnieku izvēles kritēriji; kas realizēs programmu – komandas, konsultanti, pasniedzēji utt. Kā dalībnieki tiks strukturēti – grupās, diferenciācijas pazīmes, skaitliskums, attiecības starp grupām.

3.3. Programmas pedagoģiskā organizācija – kāds ir studiju saturs, kā tas tiek tematiski sadalīts, kādas ir mācību vienības, kā arī pakāpenisks katra programmas realizācijas posma apraksts – moduļi, nodarbības, sesijas, semināri utt.

Svarīgi ir atzīmēt, vai programmā ir paredzēta prakse, mājas darbi u.c.

Visai būtiska pedagoģiskās organizācijas daļa ir apmācību metodes, kā arī resursi, kas palīdz vizualizēt mācības, sekmē dalībnieku patstāvīgos darbus u.c.

Te jāpiemin arī apgūtā materiāla novērtēšanas metodes. Tās jāpaziņo iepriekš. Var būt rakstisku vai mutisku eksāmenu veidā, pastāvīgi vai kopīgi sagatavots uzdevums, ziņojums, eseja u.c.

Tāpat svarīgi ir piedāvāt programmas satura sadalījumu laikā, kā arī paskaidrot, kā studijas tiks organizētas – cik stundas dienā paredzētas apmācībām, kāds ir mācību stundas, sesijas, tikšanās u.c. ilgums.

3.4. Programmas komanda

Speciālistu, kas realizēs programmu, kompetenču, kā arī tiem izvirzīto prasību prezentācija.

3.5. Gaidāmie rezultāti

Te vajadzētu aprakstīt gaidāmos programmas mērķu īstenošanas pozitīvos rezultātus, kā arī to ietekmi uz dalībnieku kompetencēm. Vienu vārdu sakot, paskaidrot, kas galu galā notiks, ja programmas mērķi tiks pilnībā realizēti. Tāpat kā pie projekta, arī te gaidāmajiem rezultātiem būtu jāatstāj pozitīva ietekme uz klientu, viņa apkārtējo vidi un kopējo ietekmes līmeni.

3.6. Rezultātu novērtēšanas kritēriji un to pārbaudes indikatori.

Vēlams ne tikai apkopot gaidāmos rezultātus, bet arī norādīt kritērijus un indikatorus, pēc kādiem tie tiks vērtēti.

3.7. Studiju programmas prezentācija

Parasti studiju programmas tiek izstrādātas tā, lai atbilstu noteiktam līmenim, un izvairītos no neskaidrībām. Arī pašiem pasniedzējiem ir vēlams, lai programmas būtu maksimāli konkrēti izstrādātas, tas piedod drošības sajūtu un noteiktu kvalitātes standartu.

Lejā pievienotajās shēmās piedāvājam veidu, kā viena programma var tikt attīstīta moduļos, un katrs vingrinājumu modulis.

Programmas¹ saturs ir organizēts sekojošos tematiskos moduļos:

- **1. Modulis** Ievads un pamati sociālajam darbam ar bērniem un ģimenēm – būtība, process, sociālā darba ētika - 3 stundas
- **2. Modulis** Sociālā politika, sociālo pakalpojumu deinstitutionalizācija bērniem un ģimenēm riska stāvoklī - paredzēto– 3 stundas
- **3. Modulis** Bērnu aizsardzības normatīvās un institucionālās robežas – bērnu tiesības , definīcija, vislabākās bērna intereses – 4 stundas
- **4. Modulis** Sociālā darba metodes – 6 stundas
- **5. Modulis** “Bērnu aizsardzības” nodaļu darba organizācija un specifika. Komandas darbs – 6 stundas

Eksāmens – 2 stundas

¹ Piemēri ir no Bērnu aizsardzības sistēmas speciālistu apmācības programmas, Sociālo aktivitāšu un prakses institūts 2013.g.