



APMĀCĪBU MODULIS

Sociālā uzņēmēja prasmes un domāšanas veids

Apmācību modulis tapis projektā “Sociālās uzņēmējdarbības izaugsmei būtiska domāšanas veida stiprināšana”

2019

Šis materiāls tapis projekta “Sociālās uzņēmējdarbības izaugsmei būtiska domāšanas veida stiprināšana” NPAD -2017/10203 ietvaros ar Nordplus Adult programmas finansiālu atbalstu. Par publikācijas saturu atbild projekta vadītājs un tas ne vienmēr atspoguļo Nordplus vai citu finansiāla atbalsta sniedzēju un ieinteresēto pušu viedokli.

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads	3
1. Apmācību moduļa apraksts	4
1.1. Sasniedzamais rezultāts	4
1.2. Tematiskais ceļvedis	5
1.3. Padziļināta apmācību satura ceļvedis	6
1. nodaļa - Iepazīšanās ar apmācību moduli	6
2. nodaļa - Sociālo uzņēmēju aktivitāšu un prasmju koncepts	6
3. nodaļa - Sociālā uzņēmēja prasmju izvērtējums	6
4. nodaļa - Personīgo prasmju pašvērtējums un personīgās izaugsmes plāna izstrāde	7
5. nodaļa - Apmācību moduļa kopsavilkums	8
2. Materiāli apmācībām	9
2.1. Terminu ceļvedis	9
2.2. Pieaugušo apmācību raksturojums	9
2.3. Mācību tēmas un materiāli	10
1. nodaļa - Iepazīšanās ar apmācību moduli	10
2. nodaļa - Sociālo uzņēmēju aktivitāšu un prasmju koncepts	13
3. nodaļa - Sociālā uzņēmēja prasmju pašvērtējums	20
4. nodaļa - Prasmju pašvērtējums un personīgās izaugsmes plāns	23
5. nodaļa - Apmācību moduļa kopsavilkums	29
2.4. Ceļvedis padziļinātākai izziņai	31
3. Pielikumi	33
1. Pielikums Problēmu matrica	33
2. Pielikums Jautājumi atbilstoši Blūma taksanomijas līmeņiem	34
3. Pielikums Blūma modificētā taksonomija	36
4. Pielikums Kompetences novērtēšanas karte	37
5. Pielikums Dalībnieka pašvērtējuma veidlapa	38
6. Pielikums Apmācību novērtējuma veidlapa dalībniekiem	39

Ievads

Uzņēmējdarbība, pielietojot inovācijas ar mērķi veicināt ekonomisko izaugsmi, darbojas kā pasaules dzinējspēks. Iepretim sociālie uzņēmēji, atpazīstot sociālu problēmu un tās risināšanai pielietojot uzņēmējdarbības principus, tiecas radīt, organizēt un pārvaldīt pārmaiņas sabiedrībā. Tomēr bez atbilstošām spējām un prasmēm tiem, kas vēlas kļūt par sociālajiem uzņēmējiem, ir apgrūtināti risināt sociālas problēmas un sasniegt savus mērķus.

Šis mācību modulis, galvenokārt, paredzēts pieaugušo apmācību vadītājiem, sociālajiem uzņēmējiem un personām, kuras par tādiem vēlas kļūt. Modulis ar efektīvu pieaugušo apmācības tehniku sniedz iespēju izvērtēt un noteikt personīgās prasmes, kuras nepieciešamas sociālu problēmu risināšanai.

Apmācību modulis izveidots, sadarbojoties pieaugušo izglītības jomā starptautiski pieredzējušām organizācijām no Latvijas, Lietuvas un Zviedrijas.

Tas tapis NORDPLUS programmas projektā "Sociālās uzņēmējdarbības izaugsmei būtiska domāšanas veida stiprināšana", iesaistoties trīs partnerorganizācijām - Sociālās inovācijas centrs (Latvija), Nordic Association for Social Innovation (Zviedrija) un Skudutiskis academy (Lietuva).

1. Apmācību moduļa apraksts

1.1. Sasniedzamais rezultāts

Nosaukums	Sociālā uzņēmēja prasmes un domāšanas veids
Apmācību programmā jānodrošina	Lai nodrošinātu veiksmīgu sociālā uzņēmēja prasmju novērtēšanu, pieaugušo apmācību vadītājiem jāpiemīt atbilstošām spējām, lai mācību laikā varētu atbalstīt un asistēt rezultātu apkopošanā, kā arī, ja nepieciešams, to izvērtēšanā.
Mācīšanās filozofija	Balstoties vērtībās: 1. Sadarbība un koleģialitāte; 2. Vienlīdzība, kompetence un iekļaušana mācību aktivitātes; 3. Dalībnieka individualitāte, autonomija, uzsverot mācību aktivitātes; 4. Dalībnieks ir reflektējošs praktizētājs; 5. Uzsvars uz dalībnieku zināšanu uzlabošanu, kā arī prasmju un spēju attīstību.
Ilgums	12 stundas
Mērķis	Nodrošināt pieaugušo izglītotājiem papildu zināšanas un prasmes, kas ļautu novērtēt sociālo uzņēmēju prasmes.
Mērķauditorija	- Pieaugušo apmācību vadītāji, kuri var novērtēt kādas personas prasmes vai var palīdzēt to vērtēšanas procesā; - Cilvēki, kuri saskata sociālas problēmas un vēlas tās risināt, pielietojot uzņēmējdarbības modeli; - Sociālie uzņēmēji, kuri laiku pa laikam vēlas pārbaudīt savas prasmes.
Prasības apmācību vadītājiem	Augstākā izglītība; Zināšanas par attiecīgo jomu; Pieredze, zināšanas un prasmes pieaugušo izglītošanā; Atbilstošas prasmes, attieksme un vērtības, kas balstītas uz cilvēka pašnoteikšanos, savstarpēju cieņu, kā arī atbildību par savu rīcību.
Apmācībām nepieciešamie resursi	Telpām jābūt dalībnieku skaitam atbilstošām un jāpieļauj iespēja strādāt grupās. Dators, projektor, tāfele vai molberts ar papīra lapām, katram dalībniekam nepieciešamie kancelejas materiāli, kā arī iespēja atskaņot mūziku, piekļuve spēcīgam interneta savienojumam.
Mācību metodes	PowerPoint prezentācijas, individuāls darbs un uzdevumi, kā arī darbs grupās, novērtēšana, t.sk. dažādu veidu aptaujas.
Dalībnieku attīstītās prasmes	Prasmju novērtēšana, pašnovērtējums - spēja novērtēt personas, kuras vēlas uzsākt sociālo uzņēmējdarbību vai novērtēt sociālā uzņēmēja prasmes.
Izvērtējums	Apmācību laikā gūtās zināšanas ļaus dalībniekiem pašiem novērtēt savas prasmes. Pieaugušo apmācību vadītājiem jāspēj noteikt, cik labi dalībnieki izprot tematu, novērtēt to aktivitāti mācību laikā, kā arī iesaistīt grupu diskusijās un sekmēt līdzdalību praktiskajos semināros.
Autori	Sociālās inovācijas centrs (Latvija) Nordic Association for Social Innovation (Zviedrija) Skudutiskis academy (Lietuva)

1.2. Tematiskais ceļvedis

	Nodaļa	Teorija	Prakse
1.	Iepazīšanās ar apmācību moduli		1
1.1.	Mācību atmosfēras radīšana, prezentācijas, sasniedzamais rezultāts, noteikumi, saliedēšanās		
1.2.	Apmācību programmas tematiskais ceļvedis		
2.	Sociālā uzņēmēja aktivitāšu un prasmju koncepts	1	2
2.1.	Sociālā uzņēmēja lomas analīze		
2.2.	Sociālā uzņēmēja vajadzības un to nozīmīgums		
3.	Sociālā uzņēmēja prasmju novērtējums/ pašnovērtējums	1	3
3.1.	Sociālā uzņēmēja SVID		
3.2.	SVID analīzes kopsavilkums		
3.3.	SVID un sociālās ietekmes korelācija		
4.	Personīgo prasmju pašnovērtējums un personīgās izaugsmes plāna izstrāde	1	2
4.1.	Sociālo uzņēmēju prasmes novērtēšanas/ pašnovērtēšanas metode.		
4.2.	Sociālā uzņēmēja personīgā attīstības plāna sagatavošana.		
5.	Apmācību moduļa kopsavilkums		1
5.1.	Atgriezeniskā saite "Zelta izteicieni par sociālo uzņēmēju"		
5.2.	Apmācību kopsavilkums, sertifikāts, atvadišanās.		
KOPĀ		3	9
		12	

1.3. Padziļināta apmācību satura ceļvedis

1. nodaļa - Iepazīšanās ar apmācību moduli

Mērķis	Nodrošināt pieaugušo apmācību personālu ar nepieciešamajām zināšanām un identificēt spējas, kuras ļautu novērtēt sociālā uzņēmēja prasmes. Šī sadaļa sniedz vispāreju informāciju par mācību moduli - tā mērķi, norises gaitu, prasībām un izvērtēšanu.
Metodes	PowerPoint prezentācijas, uzdevumi grupās, individuāls darbs, analīze, tiešsaistes testi (slido.com).
Resursi	Telpām jābūt dalībnieku skaitam atbilstošām un jāsniedz iespēja strādāt grupās. Inventāra nodrošinājums: dators, projektor, tāfele vai molberts ar papīra lapām, katram dalībniekam nepieciešamie kancelejas priekšmeti, kā arī iespēja atskaņot mūziku, piekļuve spēcīgam interneta signālam.
Mācību process	Mācību sesija ir sadalīta divās daļās. Pirmās daļas mērķis ir radīt pozitīvu atmosfēru mācībām, iepazīstināt ar vadītājiem, vieslektoriem un atbalsta personālu, kā arī ar stāstu palīdzību uzlabot kopējo atmosfēru. Lai radītu personiskāku attieksmi katram dalībniekam tiks atvēlēta apmēram 1 minūte laika, lai iepazīstinātu ar sevi. Lai ikvienam apmācību dalībniekam nodrošinātu drošu mācību vidi, dalībnieki vienosies un piekritīs galvenajiem noteikumiem apmācību laikā. Šīs sesijas otrajā daļā dalībnieki tiks iepazīstināti ar apmācību gaitas programmu un mācību metodoloģiju.

2. nodaļa - Sociālo uzņēmēju aktivitāšu un prasmju koncepts

Mērķis	Definēt sociālo uzņēmējdarbību, sociālo uzņēmumu, noteikt atšķirību starp tradicionālu un sociālu biznesu, iepazīstināt ar kompetences definīciju un pamatprasmēm, vadoties pēc Eiropas Savienības (ES). Sniegt ieskatu ietekmes definīcijā, sociālā ietekmē un spēja novērtēt sociālo ietekmi.
Metode	PowerPoint prezentācijas, uzdevumi un darbs grupās, interaktīvi rīki, piemēram, slaido.com.
Resursi	Nav nepieciešami specifiski resursi.
Mācību process	Teorētiskajā daļā klātesošie tiks iepazīstināti ar sociālās uzņēmējdarbības definīciju; skaidrota atšķirība starp tradicionālo un sociālo uzņēmējdarbību; iepazīstināti ar definīciju un pamatkompetencēm; noskaidrot, kādas ir sociālā uzņēmēja vajadzības, dzinējspēks un kā to mērīt; kas ir sociālā ietekme un kā to izmērīt, apspriesta vispārīga ietekmes definīcija, tajā skaitā sociāla ietekme un spēja ietekmēt sabiedrību kopumā. Praktiskajā daļā grupās tiks veikta gadījuma analīze, noskaidrojot kāda veida sociālu ietekmi rada minētie uzņēmumu piemēri un pēc kādiem indikatoriem to iespējams izmērīt.

3. nodaļa - Sociālā uzņēmēja prasmju izvērtējums

Mērķis	Iemācīt uzņēmējiem, kā atklāt savas stiprās un vājās puses, kā ar tām strādāt, kā arī noskaidrot ar kādas stratēģijas palīdzību iespējams sasniegt savu mērķauditoriju.
Metode	Teorija un diskusija, aplūkojot citu uzņēmumu piemērus, kā arī uz iepazīto teoriju balstīts darbs grupās.
Resursi	2 cilvēki, dators, projektor, tāfele vai ziņojumu dēlis.
Mācību process	<p>Mācības ietver teoriju par SVID analīzi un praktisku tās pielietojumu, izvērtējot dalībnieku radītās idejas vai eksistējošu organizāciju piemērus.</p> <p>S = Stiprās puses V= Vājās puses I= Iespējas D= Draudi</p> <p>Pēc četrus SVID analīzes daļu izskaidrošanas, mazās grupās tiek strādāts pie pašu piedāvātās idejas vai kāda jau eksistējoša piemēra.</p> <p>Nākamajā posmā tiek izdalīti izdomātās vai izvēlētas organizācijas ārējās un iekšējās vides aspekti, kas ļauj izprast organizācijas esošo novietojumu plašākā kontekstā. Tam seko teorijas daļa, kura ietver informāciju par attīstības stratēģijām dažādos tirgos. Grupu darbs jaunā grupu salikumā, kura mērķis ir vispārējās SVID analīzes izveide, kam seko prezentācija, jautājumi un atgriezeniskās saites sniegšana, līdziesaistoties visai auditorijai. Ja nepieciešams pēc atgriezeniskās saites saņemšanas, visiem tiek dota iespēja pilnveidot savu SVID.</p> <p>Kad visi ir beiguši darbu pie savām idejām, pienācis laiks veikt organizāciju risku izvērtējumu. Sākumā auditorijai tiek paskaidrots, kas ir riska analīze un tā tiek iepazīstināta ar dažiem piemēriem. Tam seko sadalīšana mazākās grupās, kuras individuāli veic darbu pie risku izvērtējuma.</p> <p>Noslēdzošā daļa ietver rīcības plāna izstrādi. Pēc nelielas teorijas par rīcības plānu, dalībnieki mazākās grupās strādā pie individuāliem plāniem un gūst atgriezenisko saiti par savām SVID analīzēm. Šī sadaļa tiek noslēgta, akcentējot īsu kopsavilkumu par SVID un to kopīgi pārrunājot.</p>

4. nodaļa - Personīgo prasmju pašvērtējums un personīgās izaugsmes plāna izstrāde

Mērķis	Uzlabot spēju noteikt dažādām situācijām atbilstošas prasmes. Iepazīt un izprast prasmju pašvērtējuma modeli.
Metodes	Lekcija ar prezentāciju, situāciju simulācija, ideju prāta vētra, diskusija, individuāli un grupu uzdevumi, kuri atspoguļo sociālajam uzņēmējam nepieciešamās prasmes.
Resursi	Dators, projektor. Liela papīra lapa un krāsainais papīrs.
Mācību process	Apmācības tiek organizētas, pielietojot aktīvās mācīšanās metodes, balstoties dalībnieku zināšanās un pieredzē. Mācību vide ir veidota, lai nodrošinātu dalībniekus ar zināšanām un izpratni par mācību gaitu, aktīvu līdzdalību, plānošanu, kā arī

	<p>dalībnieku ideju integrāciju. Procesu novērtēšanas spēja tiek attīstīta, pārbaudot un izvērtējot eksistējošus sociālās uzņēmējdarbības piemērus.</p> <p>Teorētiskajā daļā tiks aplūkota prasmju pašvērtējuma teorija, pielietojot amerikāņu psihologa un skolotāja B. Blūma taksonomiju. Tiks sniegtas zināšanas kādām noteiktām prasmēm, spējām un personības iezīmēm jāpiemīt, lai sekmētu sociālajam uzņēmējam būtisku kompetenču attīstību.</p> <p>Darbs 4-5 cilvēku grupās.</p> <p>Katra grupa izvēlas noteiktu sociālā uzņēmuma modeli – eksistējošu vai iedomātu, un identificē kāda sociālā ietekme tiek sagaidīta un kādas īpašas sociālā uzņēmēja prasmes ir nepieciešamas, lai to īstenotu. Gūtie rezultāti tiek apspriesti kolektīvi.</p> <p>Individuāls uzdevums.</p> <p>Katrs dalībnieks pēc Blūma taksonomijas izvērtē identificētās prasmes.</p> <p>Pārrunas pāros.</p> <p>Individuāls uzdevums.</p> <p>Individuālā prasmju attīstīšanas plāna izstrāde. Šī uzdevuma laikā nodarbības vadītājs aktīvi pilda procesa vadīšanas funkciju.</p> <p>Pārrunas pāros.</p> <p>Nodarbības kopsavilkums.</p> <p>Gūstot atgriezenisko saiti, tiek pārrunāts: Ieguvums no savu prasmju izvērtējuma; Individuālā prasmju attīstīšanas plāna mērķis.</p>
--	---

5. nodaļa - Apmācību moduļa kopsavilkums

Mērķis	Apkopot apmācību laikā pielietotos materiālus, kā arī nostiprināt gūtās zināšanas. Noskaidrot kā dalībnieki izprata pārrunātās tēmas. Sniegt iespēju dalībniekiem novērtēt apmācību gaitu un gūtos rezultātus.
Metodes	Sarunas, diskusijas, novērtējuma anketu aizpildīšana, mācību spēles.
Resursi	Krāsainais papīrs, krāsainos papīros ietītas konfektes.

Mācību process	<p>Atgriezeniskā saite ir mācību kvalitātes atslēgas elements gan apmācību vadītājiem, gan mācību dalībniekiem. Pēc apmācībām vienmēr seko jautājumi, kā dalībnieki saprata materiālu un vai tas nākotnē būs noderīgs personīgajā izaugsmē un profesionālajā dzīvē.</p> <p>Atgriezeniskā saite var tikt iegūta vai nu aizpildot anketu vai spēlējot kādu spēli. Piemēram, pārrunājot mācību materiālu vai grupu darbu, var tikt piedāvātas dažādu krāsu papīru konfektes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Katrai no krāsām ir sava nozīme: <ul style="list-style-type: none"> - Sarkans – nepiekrītu - Dzeltens - šaubos
-----------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Oranžs - esmu dusmīgs - Zaļš - piekrītu - Zils – esmu pārsteigts - Brūns – esmu laimīgs <p>Mācību vadītājs pārrunā apmācību laikā skartos tematus, pateicas dalībniekiem un ielūdz tos turpināt pielietot sagatavoto inofrmāciju nākotnē.</p> <p>Seko atbildes uz uzdotajiem jautājumiem.</p> <p>Neformālajā izglītībā pēc apmācību moduļa noslēgumā dalībniekiem tiek piešķirti sertifikāti, kuros norādīts apmācību ilgums un apgūtais temats. To iespējams uzskatīt par nozīmīgu papildinājumu savam prasmju profolio.</p> <p>Lielākoties kā pēdējais uzdevums dalībniekiem tiek lūgts aptaujas formā atbildēt uz jautājumiem par apmācībām.</p>
--	--

2. Materiāli apmācībām

2.1. Terminu ceļvedis

Pieaugušais - nobriedusi, pilnībā attīstījusies persona.

Kompetence - norāda uz pietiekamu zināšanu un prasmju līmeni, kas ļauj kādam atbilstoši rīkoties dažādās situācijās.

Apmācību vadītājs - kāds, kurš prasmīgi cilvēku grupai palīdz saprast ne vien to kopīgo mērķi, bet arī plānot kā to sasniegt, domstarpību gadījumā personīgo nostāju saglabājot neitrālu. Jebkādu domstarpību, kas rodas vai ir radušās mācību laikā gadījumā, apmācību vadītājs centīsies palīdzēt grupai nonākt pie vienprātības, lai tā būtu kā spēcīgs pamats turpmākām darbībām.

Domāšanas veids - kādam piemītošs attieksmju kopums.

Prasme - spēja kaut ko labi un prasmīgi paveikt.

2.2. Pieaugušo apmacību raksturojums

Nav tādas vienotas teorijas par pieaugušo apmācību. Visas mācīšanās īpatnības ir saistītas ar vārda „pieaugušais” definīciju. Angļu valodas vārdnīcā *Collins* pieaugušais tiek definēts kā: „Nobriedusi, pilnībā attīstīta persona, kas sasniegusi vecumu, kad ir juridiski atbildīga par savu rīcību”.

Iepazīstoties ar literatūru, iespējams atrast dažādus modeļus, principus, teorijas un skaidrojumus ar kopumu, kas veido pieaugušo pedagogijas pamatu. Vispopulārākās un visplašāk pielietotās teorijas ir andragogija, pašmācība un transformatīvā mācīšanās.

Andragogijas teorija apgalvo, ka mācīšanās ir interaktīvs interpretācijas process, kam seko izglītojamo pieredzes pārveidošanās. Persona uzkrāj ievērojamu skaitu pieredzes, kas mācību procesā iemanto nozīmi.

Pašmācībai vajadzētu tikt pielāgotai izglītojamo vajadzībām un vēlmēm. Izglītojamie tiek iedrošināti vairāk līdzdarboties, kas var būt neformāls process, kurā viņi pieņem lēmumus par saturu, metodēm, resursiem un mācību novērtējumu. Mācīšanās viegli var tikt pielietota ikdienā, balstoties uz vēlmēm un vajadzībām, kā arī notikt brīžos, kad tas ir ērti.

Transformatīvā mācīšanās izriet no pieņēmuma, ka veidu, kādā mēs interpretējam realitāti, nosaka mūsu uztveres sistēma. Šo uztveres sistēmu ietekmē kultūras konteksts, un tā neapzināti ir iekļauta mūsu socializācijas procesā. Mūsu uztveres sistēma ir tik dziļi iesakņojusies mūsu personībā, ka mums piemīt tendence pieņemt pieredzes, kam varētu viegli pielāgoties un noraidīt tās, kuras ir jaunas un atšķirīgas. Tādējādi ir nepieciešams, lai pieaugušie iekļaujas dzīvē ar faktiskiem apstākļiem, lai attīsta spēju kritiski pārskatīt savus uzskatus, lomas, kuras viņi ir uzņēmušies, kā arī attiecības ar citiem cilvēkiem. Mācīšanās process var palīdzēt šajā transformācijā, un šādas transformācijas rīki ir pārdomas. Pārdomāšana tiek definēta, kā uztveres un vērtību pārskatīšanas process, ar kura palīdzību mēs izprotam realitāti un rīcību.

Iepriekš minētā teksta autori, īsi aprakstot pieaugušo pedagoģijas teorijas, kā būtisku aspektu izceļ apmācāmo pieredzes pielietojuma nozīmīgumu. Piedāvātās teorijas ietver pieaugušo līdziesaisti visos mācību procesa posmos, uztverot pieaugušo apmācību vadītājus kā motivētājus un koordinatorus, nevis personas, kuras tikai nodod zināšanas un noteiktas vērtības.

2.3. Mācību tēmas un materiāli

1. nodaļa - Iepazīšanās ar apmācību moduli

Mācību atmosfēras radīšana, prezentācijas, sasniedzamais rezultāts, noteikumi, saliedēšanās:

Lai radītu pozitīvu mācību vidi, ir svarīgi vienoties par noteikumiem, izzināt apmācību vadītāju un izglītojamo gaidas, kā arī noteikt dažādu personu vai grupu vajadzības.

Ievads:

Apmācībām jāsākas, iepazīstinot dalībniekus ar apmācību vadītājiem un lektoriem, kā arī plānoto atbalsta personālu. Lai iemantotu dalībnieku uzticību, sākotnēji iepazīstināšanai jābūt personiskā līmenī, sākot ar īsu dzīves stāstu un tikai tad runājot par profesionāliem sasniegumiem (stāsta stāstīšanas pamati).

Īsumā pastāsti par apmācībām:

Lai nodrošinātu veiksmīgu sociālā uzņēmēja prasmju izvērtēšanu, pieaugušo apmācību vadītājiem jāpieņem atbilstošām spējām, lai mācību laikā varētu atbalstīt, asistēt rezultātu apkopošanā, kā arī, ja nepieciešams, to izvērtēšanā.

Noteikumi:

Noteikumi ir izstrādāti, lai pārliecinātos par ikvienam mācību dalībniekam drošu vidi. Noteikumi ir tik stingri, cik dalībnieki, izrādot toleranci un cieņu pret citiem, tos akceptē.

Pamatnoteikumi, kuriem dalībniekiem jāpiekrīt vai par kuru izmaiņām jāvienojas: IERODIES LAIKUS, ja sesija sākas, pārliecinies, ka esi telpā paredzētajā laikā. Cieni citu laiku;

Kad sesija ir sākusies, izņemot pārtraukumus, UZTURIES SESIJAS TELPĀ;

IZSLĒDZ SAVAM TĀLRUNIM SKAŅU un izvairies no liekas runāšanas sesijas laikā;

SMĒĶĒŠANA atļauta tai paredzētās vietās ĀRPUS ēkas;

CIENĪT VIENAM OTRU - jūs esat šeit, lai mācītos un dalītos;

MĀCIES, PRIECĀJIES, DIBINI KONTAKTUS un IZBAUDI;

UZTURI SAVAS UN KOPLIETOŠANAS TELPAS kārtīgas un tīras;

Citi noteikumi, ja dalībnieki tos piepras.

Saliedēšanās aktivitātes:

Lai radītu emocionāli atvērtu vidi, pirms nopietnāku tēmu apspriešanas, tiek rekomendēts sākt ar saliedēšanās aktivitātēm. Ja cilvēki ir kautrīgi vai nerunā vienā valodā vai nāk no atšķirīga kultūras fona, tiek rekomendēts piedāvāt neverbālu saliedēšanās aktivitāti un tās laikā izvairīties no verbālās komunikācijas.

Sasniedzamie rezultāti:

Apmācību vadītāju sniedzamie rezultāti ir atkarīgi no tematiskās virzības un klausītāju intereses. Iepretim dalībnieku gaidas balstītas uz to interesēm un plānoto darba programmu.

Prezentācijas:

Katram dalībniekam būs atvēlētas apmēram 1-2 minūtes laika, lai iepazīstinātu ar sevi. Tās var tikt organizētas arī kā pop-up prezentācijas (bez vizuālām prezentācijām).

Apmācību moduļa prezentācijas

Mācību mērķis:

Šajā sadaļā sniegta vispārīga informācija par apmācības moduļa īstenošanai būtiskiem resursiem, to norisi, mērķiem, prasībām, vajadzībām un izvērtējumu.

Ievads:

Sociālie uzņēmēji un to uzņēmumi tiecas radīt vērtību sabiedrībā, veicinot ilgtspējīgus risinājumus sociālo problēmu risināšanai vietējā līmenī. Sociālā uzņēmējdarbība īpaši jaunajā tūkstošgadē ir sākusi saņemt lielāku uzmanību. Visas valdības cer uz sociālo uzņēmējdarbību, kā inovācijas virzītājspēku, kas piedāvā virkni risinājumu sarežģītām sociālajām problēmām, ar kurām šodien saskaras ES valstis.

Sociālo uzņēmēju loma nebeidzas brīdī, kad tie ierosina sociālo problēmu risinājumus. Šādiem risinājumiem jābūt sociāli atbilstošiem, videi draudzīgiem un finansiāli ilgtspējīgiem. Turklāt ne visi cilvēki, kas vēlas un piedāvā idejas risinājumiem, ir gatavi būt sociālie uzņēmēji. Tātad, pieaugušo apmācību vadītājiem ir jāsaprot un jāspēj novērtēt topošo sociālo uzņēmēju prasmes un kompetences. Kompetenču vērtēšanai ir "vienas monētas divas puses": lai varētu dokumentēt izglītojamo kompetences atbilstoši sociālajām vajadzībām, kā arī, lai spētu tās attīstīt. Tāpēc šis apmācību modulis ir paredzēts pieaugušajiem, kas strādā pieaugušo izglītības jomā, un netieši arī sociālajiem uzņēmējiem.

Apmācību īstenošanai jānodrošina:

Lai nodrošinātu veiksmīgu sociālo uzņēmēju kompetenču izvērtējumu, pieaugušo izglītotājiem jāpieņem atbilstošām prasmēm, lai apmācību laikā spētu atbalstīt, kā arī asistētu rezultātu apkopošanā un ja nepieciešams izvērtēšanā.

Mērķis: Nodrošināt pieaugušo apmācību personālu ar nepieciešamajām zināšanām un identificēt prasmes, kuras ļautu novērtēt sociālā uzņēmēja kompetences.

Ilgums: 12 stundas

Mērķgrupas: Pieaugušo apmācību vadītāji, sociālie uzņēmēji

Prasības apmācību vadītājiem: Augstākā izglītība; Zināšanas par attiecīgo jomu; Pieredze, zināšanas un prasmes pieaugušo izglītošanā; Atbilstošas personiskās prasmes, attieksme un vērtības, kas balstītas uz cilvēka pašnoteikšanos, savstarpēju cieņu, kā arī atbildību par savu rīcību.

Apmācībām nepieciešamie resursi un materiāli: Telpām jābūt atbilstošām dalībnieku skaitam un jāsniedz iespēja strādāt grupās. Nepieciešams dators, projektor, tāfele vai molberts ar papīra lapām, kancelejas materiāli katram dalībniekam, kā arī iespēja atskaņot mūziku, piekļuve spēcīgam interneta savienojumam.

Mācību metodes: PowerPoint prezentācijas, uzdevumi un darbs grupās, individuāli uzdevumi, izvērtējums, aptauja tiešsaistē (slido.com)

Dalībnieku attīstītās prasmes: prasmju novērtēšana, pašnovērtējums - spēja novērtēt personas, kura vēlas uzsākt sociālo uzņēmējdarbību vai sociālā uzņēmēja prasmes.

Izvērtējums:

Apmācību laikā gūtās zināšanas ļaus dalībniekiem pašiem novērtēt savas kompetences. Pieaugušo apmācību vadītājiem jāspēj noteikt, cik labi dalībnieki izprot tematu, novērtēt to aktivitāti mācību laikā, kā arī iesaistīt grupu diskusijās un sekmēt līdzdalību praktiskajos semināros.

Moduļa autori:

Sociālās inovācijas centrs (Latvija)

Nordic Association for Social Innovation (Zviedrija)

Skudutiskis academy (Lietuva)

2. nodaļa - Sociālo uzņēmēju aktivitāšu un prasmju koncepts

Izziņas ceļvedis:

- Šajā sadaļā tiks iepazīstināts ar sociālās uzņēmējdarbības un sociālā uzņēmuma definīciju.
- Atklāsi atšķirību starp tradicionālo un sociālo uzņēmējdarbību.
- Tiksi iepazīstināts ar prasmes definīciju un pamatprasmēm.
- Uzzināsi, kas nosaka sociālā uzņēmēja vajadzības: kas ir to virzītājspēks un kā to izmērīt.
- Tiksi mācīts noteikt ietekmi, sociālo ietekmi un spēju radīt sociālu ietekmi.
- Iepazīsi dažādus gadījuma analīzes piemērus – kāda veida sociālu ietekmi atspoguļotie uzņēmumi rada un ar kāda veida indikatoriem to iespējams noteikt.

Sociālo uzņēmumu lomas raksturojums

Sociālās uzņēmējdarbības raksturojums un definīcija

Sociālie uzņēmēji – pārmaiņu aģenti ar vēlmi padarīt pasauli par mums visiem labāku dzīvesvietu. Mūsdienās būt sociālajam uzņēmējam ir moderni, ar savu darbu izpelnoties uzmanību gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī. Taču, kas ir tas virzītājspēks, kas sociālos uzņēmējus motivē panākumiem? Vai tā ir vēlme padarīt pasauli par labāku vietu? Vai tā ir biznesa iespēja, kura vienlaikus radītu sabiedrībai būtisku pievienoto vērtību? Vai arī tā ir motivācija, uzlabot savus dzīves apstākļus?

Visapkārt pasaulē ir iespējams novērot sociālo uzņēmēju radītus, inovatīvus risinājumus tiem izicinājumiem ar kuriem mēs – pasaules iedzīvotāji saskaramies. Daži rod risinājumus bērnu higiēnas apstākļu uzlabošanai, piedāvājot ziepes par pieejamu cenu, citi māca emocionālo inteligenci un iestājas pret emocionālo vardarbību un daži piedāvā mājas ārsta un aprūpētāja pakalpojumus pat visatīstītākajās valstīs. Ik dienas mēs redzam arvien jaunus piemērus.

Sociālie uzņēmēji ir daļa no kustības – viņi reaģē uz problēmas cēloņiem. Ja iedziļinās sociālās uzņēmējdarbības būtībā, tad iespējams norādīt, ka sociālais uzņēmējs nav tikai persona, kura uzsāk uzņēmējdarbību, lai atrisinātu kādu problēmu, bet gan, lai ietekmētu tās rašanās cēloņus. Sociālais uzņēmējs vēlas radīt risinājumu problēmas cēlonim, struktūrai vai sistēmai, kas sākotnēji šo problēmu radījusi.

Kā apgalvojis Billijs Dreitons pasaules lielākās sociālo uzņēmēju kopienas Ashoka dibinātājs: „Sociālie uzņēmēji netiecas iedot zivi vai iemacīt makšķerēt. Tie neliksies mierā līdz nebūs pārveidojuši visu zvejniecības nozari”.

Būt par sociālo uzņēmēju dažkārt ir grūti un vientuļi. Darot jaunas lietas, saskaroties ar jauniem izaicinājumiem un dažāda veida pretestību, ir labi atminēties, ka tu neesi viens, bet gan daļa no kustības. Nacionālā līmenī un visā pasaulē tev var būt atbalstītāji, kolēģi un līdzgaitnieki, kuri arī darbojas, lai jaunus veidos radītu pozitīvas pārmaiņas.

Moduļa beigās atradīsi norādes uz informāciju par organizācijām un kopienām, kuras var sniegt atbalstu un padziļinātākas zināšanas.

Sociālā uzņēmējdarbība var tikt un tiek definēta vairākos veidos. Akadēmiķu un nozares pārstāvju vidū joprojām nerimstošas ir diskusijas par "pareizo" definīciju. Taču vispārīgi iespējams apgalvot, ka sociālā uzņēmējdarbība sastāv no četriem elementiem:

- tā rada sociālo vērtību;
- tā notiek pilsoniskā sabiedrībā, vai ar tās, kā kritiskā dalībnieka, līdzdalību;
- tai raksturīgs inovācijas elements;

- tā ir ekonomiski nozīmīga.

No tā izriet, ka sociālo uzņēmējdarbību var definēt arī kā: „Sociālo ietekmi veidojoša, ekonomiski nozīmīga darbība, kurā pilsoniskai sabiedrībai kā iniciatoram ir nozīmīga loma, un kurā ir inovatīvi elementi”.

Tradicionāls uzņēmējs savas vērtības radīšanu organizē, lai apkalpotu tos tirgus dalībniekus, kuri ērti var atļauties precī vai pakalpojumu, kas rezultējas finansiālas peļņas gūšanā. Sociālais uzņēmējs neparedz un neorganizē būtiskas finansiālas peļņas gūšanu sev vai saviem investoriem, kuri lielākoties ir labdarības vai publiskā sektora organizācijas. Tā vietā, sociālā uzņēmēja radītā vērtība ir transformatīvs ieguvums noteiktam sabiedrības segmentam vai sabiedrībai kopumā”.

Iespējams apgalvot: „Sociālie uzņēmēji apvieno sociālus mērķus un uzņēmējdarbības garu. To mērķis ir radīt pozitīvu ietekmi un sekmēt pietiekamus ienākumus, lai to nodrošinātu ilgtermiņā (*Definīcijas ilustrācija, A. Stirāne*).



Kā sociālā uzņēmējdarbība atšķiras no tradicionālās uzņēmējdarbības?

	KOMERCIĀLĀ uzņēmējdarbība	SOCIĀLĀ uzņēmējdarbība
Mērķis	Iegūt pēc iespējas lielāku tirgu	Aizpildīt tirgus plaisu un mainīt pasauli
Primārais uzdevums	Veidot uzņēmumu; sagremt peļņu	Radīt ilgtspējīgus risinājumus sociālām pārmaiņām
Peļņas mērķis	Palielināt akcionāru ieguldījumus un tā rezultātā arī peļņu	Veicināt sociālo mērķu izaugsmi un peļņu izmantot finanšu līdzekļu stabilizēšanai.
Risks	Jebkurā komerciālā biznesā sastopamie riski	Jebkuri biznesā sastopamie riski plus sociālie aspekti
Izaugsme	Vienam uzņēmumam	Sociālo funkciju ietekmes uzlabošanai
Saikne ar sociālajām problēmām	Netieša	Tieša
Konkurence	Tās rezultātā uzvar uzņēmējs	Tās rezultātā uzvar sabiedrība
Vērtības	Vērtība ir peļņā	Vērtība ir sociālais labums sabiedrībai

Vai sociālie uzņēmēji ir īsti uzņēmēji? Uzņēmēji ar pavisam citu domāšanas veidu, bet uzņēmēji.

Kompetences definīcija un iepazīšanās ar pamatprasmēm

Definīcijas:

Domāšanas veids aplūkots, pamatojoties uz Oksfordas vārdnīcas sniegto definīciju. Ja mēs piekrītam, ka domāšanas veids ir kādam piemītošu attieksmju un spēju kopums, kam ir izšķiroša nozīme attiecībā uz sociālajiem uzņēmējiem? Droši apgalvojams, ka sociālie uzņēmēji ir emocionāli inteliģenti, empātiski un tiem piemīt spēcīga vēlme radīt pārmaiņas sabiedrībā, bet to pašu iespējams teikt par nodibinājumu un NVO pārstāvjiem. Tomēr pirmā grupa vienlīdz ir arī kaislīgi uzņēmēji, kuri zina, kā pelnīt naud un pārvaldīt sevis rastos risinājumus, lai radītu vēl lielāku ietekmi uz sabiedrību. Interesants ir apstākļi, ka iepretim nodibinājumiem un NVO, kuri lielākoties ir atkarīgi no privātajiem un publiskajiem fondiem, nereti ietekme uz sabiedrību saistīta ar ekonomisko izaugsmi un jaunu darba vietu radīšanu.

Domāšanas veids – ir kādam piemītošu attieksmju kopums.

Prasme – spēja kaut ko labi darīt, zināšanas.

Prasme-kompetence – personas kapacitāte izprast situāciju un uz to atbilstoši reaģēt, līdzvērtīgu spēju, zināšanu un prasmju kopums, kas sniedz spēju efektīvi rīkoties dažādās situācijās. Tā kā katram atbildības līmenim ir savas prasības, personas prasmes un kompetence var attiecīgi īstenoties jebkurā cilvēka dzīves periodā vai jebkurā savas karjeras posmā.

Nav šaubu, ka sociālajam uzņēmējam nepieciešamo prasmju un kompetenču kopums, nereti ir sarežģītāks un daudzpusīgāks par tradicionālajam uzņēmēja vai NVO īpašniekam piemītošajām prasmēm. Būt par uzņēmēju ir pietiekami sarežģīti, jo jāspēj būt ne vien līderim, bet arī grāmatvedim, zīmolveidības ekspertam, stratēģiskās attīstības plānotājam u.tt. Būt par sociālo uzņēmēju nozīmē, ka piedāvām tam visam, jāspēj būt arī pētniekam un ekspertam tajā jomā, kurā tiek risināta problēma, zinošam par sociālo ietekmi, piemēram, kā to mērīt, kā ievākt datus, kā tos analizēt, kā izvērtēt ekonomisko situāciju valstī un daudzas citas lietas. Nav šaubu, ka vienam cilvēkam ir grūti būt pilnīgam visās šajās jomās un tad nozīmīgu lomu spēlē komanda, apliecinot, ka trūkstošās prasmes iespējams gūt, piesaistot jaunus komandas locekļus, deleģējot uzdevumus, vadot cilvēkus utt.

Eiropas Komisijas prasmju prasības - pamatprasmes

ES valstu ilgtspējīgas attīstības un profesionālās kvalitātes uzlabošana kopumā un katrai personai atsevišķi tiek uzskatīta par vienu no sarežģītākajiem uzdevumiem jebkurai sabiedrībai, kas vēlas izdzīvot globalizētas konkurences apstākļos. Ikvienas valsts ilgtspējīga attīstība balstīta uz trim fundamentāliem pilariem: ekonomiskā izaugsme, ekoloģiskais līdzsvars un sociālais progress. Valsts sociālajā progresā būtiska loma ir tās iedzīvotājiem. Tādēļ saskaroties ar mūsdienu pasaules sarežģītajiem izaicinājumiem indivīdiem ir nepieciešama plaša prasmju un kompetenču daudzveidība.

Savienība, attiecībā uz iemaņu un prasmju konkurētspēju pasaules kontekstā, nokļuvusi ES Komisijas un citu starptautisko organizāciju redzeslokā. Ir skaidrs, ka sagatavot ļoti garus sarakstus ar visu, kas indivīdam var būt nepieciešama viņa dzīvē, pavisam nebūtu praktiski, taču norādāms, ka mūsdienu sabiedrība cilvēkiem ir izvirzījusi sarežģītas prasības. Tāpēc ES Komisijas mērķis bija precizēt galvenās iemaņas, kas varētu

parādīt, cik labi sagatavoti dzīves izaicinājumiem ir jaunieši un pieaugušie, kā arī noteikt vispārējos izglītības sistēmu un mūžizglītības mērķus.

Sadarbojoties ar plaša spektra zinātniekiem, ekspertiem un organizācijām, tika izstrādāts neliels galveno prasmju saraksts. (Eiropas atsaucis sistēma pamatprasmēm mūžizglītībā "Eiropas Parlamenta un Padomes pamatprasmju un mūžizglītības ieteikums 2006/962/EK 2006. gada 18. decembrī (OV L 394, 30.12.2006., 10./18. lpp.).

Katram cilvēkam jāprot izmantot savas prasmes tā, lai varētu:

a) sniegt vērtīgus rezultātus sabiedrībai un indivīdiem;

b) palīdzēt indivīdiem izpildīt prasības plaša spektra jomās;

c) būt nozīmīgs ne tikai speciālistu vajadzībām, bet arī sabiedrības indivīdiem un sabiedrībai kopumā.

Tāpēc Eiropas Parlaments un Padomes pieņēma ieteikumu kopumu „Eiropas struktūras mūžizglītības galvenās pamatprasmes“ (European Framework for key Competences), kas ievieša eiropisku sistēmu pamatkompetenču un mūžizglītības jomās. Sistēmā pirmo reizi Eiropas līmenī ir noteiktas un definētas galvenās iemaņas, kas pilsoņiem ir nepieciešamas viņu personiskai izaugsmei, aktīvai pilsonim piedienīgai rīcībai un nodarbinātības iespējām, kas balstītas uz izglītotu sabiedrību. Dokuments izdala astoņas galvenās kompetences, proti, pamatprasmes:

1. saziņa dzimtajā valodā;

2. saziņa svešvalodās;

3. matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās;

4. digitālās prasmes;

5. prasme mācīties;

6. sociālās un pilsoniskās prasmes;

7. pašiniciatīva un uzņēmējdarbība;

8. kultūras izpratne un izpausme.

Sociālā uzņēmēja vajadzības un to nozīmīgums

Kas ir sociālā uzņēmēja dzinēj spēks un kā to izmērīt: sociālā ietekme un tās mērīšana?

Jautājumi pieejami Slaido.com: KAS TEVI MOTIVĒ UZSĀKT SOCIĀLO UZŅĒMĒJDARBĪBU?

Rezultāti: Sekos

Sociālais uzņēmējs (sociālā uzņēmējdarbība) rada sociālo ietekmi uz mērķgrupu un sabiedrību kopumā. Iespējams apgalvot, ka kamēr tradicionālie uzņēmēji tiek definēti pēc uzņēmēj spējas, proti, mērķa radīt apgrozījumu un gūt peļņu, sociālie uzņēmēji tiek definēti pēc motivācijas radīt sociālo ietekmi noteiktai mērķgrupai vai plašākai sabiedrības daļai.

Lai spētu risināt sociālas problēmas nereti nozīmīga ir spēja uz problēmu lūkoties plašākā perspektīvā – aptverot strukturālus, institucionālus un politiskus sociālo problēmu izcelsmes iemeslus. Tas var tikt darīts dažādos veidos. Viens no visbiežāk lietotajiem ir rašanās cēloņa un vēlamo pārmaiņu izvērtēšana. Izvērtēt sociālo problēmu iespējamās cēloņus var būt sarežģīts uzdevums, bet ir svarīgi to pārdomāt un censties ietekmēt.

Investīciju mērķis arī nav personīgs ieguvums, bet gan uzņēmuma aktīvu pielietošana sociālu mērķu sasniegšanai. Mērķis ir sociālas vērtības un ietekmes (pārmaiņu radīšana). Naudas investēšanas gadījumā ne uzņēmuma īpašniekam, ne investoram nepienākas dividendes no gūtās peļņas. Investori var atgūt savu naudu vai to atkārtoti reinvestēt. Uzņēmumam līdztekus sociālam mērķim jāspēj segt izmaksas un būt finansiāli stabilam. Līdztekus sākotnējās investīcijas tiek atgrieztas to investoriem, savukārt peļņa paliek uzņēmumā ar mērķi palielinātas tās sniegto ietekmi un sociālo vērtību.

Holistiskā, visaptverošā perspektīvā, kurā sociāla ietekme tiek skaidrota kā kaut kas, kas sniedz labumu sabiedrībai kopumā, ANO Ilgtspējīgas attīstības departamenta nospraustie mērķi (turpmāk tekstā - IAM) var kalpot kā vienots izpratnes un komunikācijas ietvars. Vēl jo vairāk – IAM ietvars spēj sekmēt un nodrošināt sociālo uzņēmēju komunikāciju, diskusijas un sadarbību starp dažādu sektoru, kā, piemēram, valsts, nevalstiskā un tradicionālā (privātā sektora) pārstāviem un organizācijām. Radīt sociālas pārmaiņas arī ikdienišķā vidē un nacionālā mērogā, kā to dara daudzi sociālie uzņēmēji, ir svarīgi. Taču sociālajiem uzņēmējiem un visiem citiem, kuri tiecas pasauli padarīt labāku, tik pat nozīmīgi ir redzēt pārmaiņas plašākā - globālā kontekstā un pārliecinieties, ka šie centieni būtībā ir daļa no kopīgiem mērķiem un plāniem.

Sociālās ietekmes mērīšana

Tāpat kā tradicionālajā arī sociālajā uzņēmējdarbībā **ir svarīgi mērīt** produktu piedāvājuma rādītājus. Kamēr tradicionāli komercdarbībā tas tiek mērīts pēc finanšu rādītājiem gada pārskatos, sociālajā biznesā mērīta tiek sociālā ietekme. Tādēļ, katram sociālajam uzņēmējam ir būtiski zināt, kas ir sociālā ietekme, un kā tā var tikt izmērīta.

Mičigana Rosa Sociālās ietekmes centrs sociālo ietekmi definē sekojoši: “Nozīmīga pozitīva pārmaiņa, kas adresēta, lai risinātu kādu sociālu izaicinājumu”. Citiem vārdiem sakot, sociālā ietekme ir atšķirība starp situāciju pirms un pēc pozitīvas iedarbības. Lai atspoguļotu vai pārmaiņas ir vai nav notikušas, ietekmi nepieciešams izmērīt. Kādēļ sociālajam uzņēmumam ir būtiski mērīt ietekmi un kādi ir iespējamie riski, ja tas netiek darīts? Iesākumā svarīgi saprast, ka tieši sociālā ietekme ir faktors, kurš nošķir tradicionālo no sociālās uzņēmējdarbības. Spēja pierādīt, ka tas ar ko jūsu uzņēmums nodarbojas, sabiedrībā rada pozitīvas pārmaiņas, padarīs jūs par sociālo uzņēmēju. Vēl viens iemesls, kādēļ ietekmi ir būtiski mērīt, proti, lai potenciālajiem investoriem un sadarbības partneriem apliecinātu, ka jūsu risinājums patiešām strādā. Nemērot un neatspoguļojot sava darba rezultātus, jūs riskējat zaudēt uzticamību saviem klientiem un uzņēmuma darbībā ieinteresētajām pusēm. Noslēdzotais, taču visnozīmīgākais aspekts, kādēļ mērīt ietekmi, ir spēja pierādīt, ka jūsu risinājums darbojas un pārmaiņas tiek radītas pareizajā virzienā.

Lielākoties sociālais bizness darbojas, lai dotu iespēju un iekļautu sociālam riskam pakļautās grupas sabiedrībā, darba tirgū reģionālā vai nacionālā līmenī. Mērķgrupai var būt nozīmīga loma rezultāta radīšanā ne vien kļūstot redzamai un pārstāvot savas intereses, bet arī iedvesmojot apkārtejos uzņemties atbildību un radīt pārmaiņas. Pilnvarošanai ir svarīga loma minoritāšu riska grupu atbalstīšanā un spēcīnāšanā, radot vietu un iespēju tām iestāties par savām interesēm un kļūt par pilnvērtīgu sabiedrības daļu. Metodes atkarībā no dažādiem apstākļiem var variēt un būt vairāk vai mazāk individuālas vai kolektīvas.

Kādas ir sociālās problēmas?

Vispārīgā vai specifiskā sociālā problēma: tā var skart daudzus vai visus cilvēkus, piemēram, saistīta ar vientulību, narkotikām vai alkoholu, vai tā attiecināma tikai uz dažiem – noteiktu mērķgrupu. Mērķgrupa var būt kāda minoritāte, sociāla, reliģiska, kulturāla vai kāda cita grupa. Tā var būt dzīve ar invaliditāti, nelabvēlīgos apstākļos vai grūtības atrast darbu un pelnīt iztiku. Tas var nozīmēt - būt sabiedrības izstumtam, piemēram, homoseksuālim, bijušajam ieslodzītajam, kādam, kurš atgriežas sabiedrībā bez darba un patvēruma.

Atbilstoši Patrīcijai Rodžersa: “Pārmaiņu teorijas mērķis ir paskaidrot, kā tiek saprastas pakārtotās aktivitātes, kuras palīdz sasniegt vispārējo plānoto ietekmi. Pārmaiņu teorijas iespējams izstrādāt un pielietot jebkuram iedarbības veidam - pasākumam, projektam, programmai, politikai, stratēģijai vai organizācijai”.

Lai saprastu kādu problēmu risina noteiktais sociālais uzņēmums, tiek ieteikts vizualizēt pašu problēmu, tās cēloņus un iespējamās sekas, kas vēlāk palīdzēs identificēt Pārmaiņu teorijas pīlārus (1. Pielikums, Problēmu matrisks)



Ir svarīgi izprast aktivitāšu un to rezultātu definīcijas. Kaut arī ir skaidrs, kas tiek izprasts ar aktivitātēm, dažkārt grūtības sagādā izpratne par atšķirību starp **tūlītējo rezultātu, ieguvumu un ietekmi**. **Tūlītējs rezultāts pēc programmas/nosacījumu maiņas (aktivitātes) tiek saukts par tūlītēju rezultātu**. Piemēram, cik cilvēki piedalījās peldēšanas nodarbībā, dalībnieku skaits arī būs izmērāmais tūlītējs rezultāts, bet tas nevar sniegt izpratni vai vēlētā ietekme tikusi īstenota. Toties ieguvums ir īstermiņa vai ilgtermiņa rezultāts, kas tika sasniegts pēc programmas vai nosacījuma maiņas, piemēram, izmaiņas peldēšanas nodarbību dalībnieku peldētprasmēs. Tādēļ var droši apgalvot, ka ieguvums ir vēlamā pozitīvā pārmaiņa uz sabiedrībā aktuālo izaicinājumu, kas ilgtermiņā rādīs arī sociālo ietekmi. Tādēļ padziļināti aplūkosim arī citus aspektus.

Droši apgalvot, ka ieguvums ir vēlamā pozitīvā pārmaiņa uz sabiedrībā aktuālo izaicinājumu, kas ilgtermiņā rādīs arī sociālo ietekmi.

Daži "ieguvumu" piemēri:

- pieaudzis otrreizējai pārstrādei sašķirotu plastmasas atkritumu skaits;
- vairotas zināšanas par HIV sekām;
- samazinājušies aizspriedumi par cilvēkiem ar autismu;
- uzlabota emocionālā inteliģence (EQ).

Lai nu kā, ir gandrīz neiespējami mērīt rezultātu bez tā mērīšanas indikātoru identificēšanas.

Rezultātu indikatori

Jebkuru rezultātu ir iespējams padarīt saskaitāmu vai izmērāmu. Lai to izdarītu ir nepieciešams atrast piemērotāko rezultātu mērīšanas indikatoru.

Daži rezultātu un to indikatoru piemēri:

- Rezultāts: Vairota apziņa par palstmas atkritumu šķirošanas nozīmi.

Indikators: Katrā mājsaimniecībā sašķirotu plastmasas pudeļu skaits pēc 3 mēnešus ilgas dalības programā.

- Rezultāts: Uzlabots fiziskais stāvoklis.

Indikators: Skaits, cik metrus persona var nopeldēt pēc 3 mēnešus ilgas dalības peldēšanas nodarbībās.

Kā noteikt atbilstošākos rezultātu indikatorus?

Rezultātu indikatori ir rādītāji, kas atspoguļo, cik labi mēs sasniedzam savus noteiktos rezultātus. Tie mums palīdz noskaidrot, vai lietas mainās tā, kā mēs to, izstrādājot

rezultātu rādītājus, iecerējām. Lai spētu atspoguļot plānotos rezultātus, ļoti labi atbilstošam indikatoram jābūt specifiskam, novērojamam un ar izmērāmām pārmaiņu īpašībām.

Dažu labu indikatoru piemēri:

- Ģimeņu skaits, kas piedalās iztikas līdzekļu programmā tās pirmā darbības gada;
- Nepilngadīgo māmiņu skaits, kuras apmācītas zīdaiņu ēdināšanā 3 mēnešus pēc programmas uzsākšanas
- Pārbaudītu un drošu asiņu piegādes līmenis slimnīcās, ko mēra reizi sešos mēnešos;
- Pārstrādei nodoto plastmasas pudeļu skaits gadu pēc programmas sākuma.

Ļoti labam indikatoram būt jābūt izmērāmam ar viegli saskaitāmiem rādītājiem (piem.%), tam jābūt reāli sasniedzamam, jābūt piemēroti atspoguļotam darbībā iesaistītajām pusēm. Tāpat arī nepieciešams noteikt laika ierobežojumu, kura mērījumi tiek veikti un tam nevajadzētu atstāt brīvu vietu tā interpretācijai.

Kontroljautājumi:

Kāda ir tava personīgā sociālās uzņēmējdarbības definīcija?

Atrodi sociālo uzņēmēju piemērus savā valstī. Izvērtē, kā tie rada sociālo ietekmi un centies saprast, kādēļ tieši šāds darbības veids tev ir saistošs?

Pārbaudi, vai tevis plānotie rādītāji ir konkrēti, izmērāmi, sasniedzami, uzticami un ierobežoti laikā.

Mēģini savā valstī atrast sociālu uzņēmumu un pārbaudīt, vai tas pareizi novērtē sociālo ietekmi.

3. nodaļa - Sociālā uzņēmēja prasmju pašvērtējums

SVID (stiprās puses, vājās puses, iespējas un draudi) analīze ir instruments, kurš palīdz identificēt un analizēt iekšējās un ārējās vides faktorus, kuri var ietekmēt projekta, produkta, vietas vai personas dzīvotspēju.

Šo plānošanas instrumentu 1970 tajos gados Stenfordas Pētījumu institūtā radījis un izvērtējis Alberts Humpherijs. Tas ticis radīts uzņēmējdarbības analīzei. SVID analīze bieži tiek pielietota kā sākotnējās stratēģiskās plānošanas instruments. Analīze tiek uzskatīta par spēcīgu atbalstu lēmumu pieņemšanā, jo tā ļauj atklāt panākumu iespējas, kas bija iepriekš neraksturīgas vai arī izcelt draudus, pirms to novēršana kļūst pārlietu sarežģīta.

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
IESPĒJAS	DRAUDI

Kā tās abreviatūra atspoguļo SVID ir analīze, kurā aplūkoti četri sekojošie elementi:

-Stiprās puses: Iekšējās vides faktori un resursi, kas sekmē veiksmīga rezultāta gūšanu.

-Vājās puses: Iekšējās vides faktori un resursi, kas darbojas iepretim veiksmīgam rezultātam.

-Iespējas: Ārējās vides faktori, kuri var tikt pārvērsti kapitālā ai pielietoti kā priekšrocība.

-Draudi: Ārējās vides faktori, kuri var apdraudēt veiksmi.

Eksitē vairāki veidi, kā palīdzēt orientēties lēmumu pieņemšanas procesā, nereti zem katra no četriem elementiem, nosakot daudzveidīgu jautājumu klāstu.

Veicot SVID analīzi paturi prātā:

- Esi reālistisks attiecībā uz stiprajām un vājajām pusēm savā organizācijā.
- Domā par to, kur tava organizācija atrodas šobrīd un kur tā varētu būt nākotnē.
- Paskaidro specifiski un detalizēti, ko esi domājis.
- Domā par visiem tirgus spēlētājiem.
- Izsakies īsi un vienkārši.

Vēlāk SVID analīze tikusi pielāgota un pielietota kā atbalsta rīks dažāda veida organizāciju, produktu un personu lēmumu pieņemšanas procesā.

Tas, kas SVID padara īpaši lietderīgu, ir apstākļi, ka persona to var izmantot kā līdzekli, lai izceltu prasmes, kompetences un talantus. Tas var palīdzēt atklāt iespējas, par kurām citādi šobrīd neiedomātos. Savukārt, izprotot trūkumus, cilvēks var pārvaldīt un novērst draudus, kas citādi varētu kaitēt spējai virzīties uz priekšu. Ja persona uzlūko sevi caur SVID analīzes prizmu, var tikt nodalītas un attīstītas tās spējas un talanti, kuri ir nepieciešami karjeras izaugsmei un personīgo mērķu sasniegšanai.

Lai izveidotu personīgo SVID analīzi, vispirms izdrukāriet zemāk redzamo tabulu un pierakstiet atbildes uz jautājumiem.

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
Kas tev labi padodas? Uz kādiem unikāliem resursiem tu vari paļauties? Ko citi uzskata par tavām stiprajām pusēm?	Ko tu varētu uzlabot? Kur tev ir mazāk resursu nekā citiem? Ko citi uzskatītu par tavām vājajām pusēm?
IESPĒJAS	DRAUDI

Kādām iespējām tu esi atvērts?
Kadas aktualitātes var kļūt tev labvēlīgas?
Kā tavas stiprās puses vari kļūt par iespējām?

Kādi draudi tev spētu nodarīt pāri?
Kāda ir tava konkurence?
Kādiem apdraudējumiem tavas vājās puses
tevi pakļauj?

Pieraksti atbildes uz sekojošajiem jautājumiem:

Stiprās puses:

- Kādas ir tavas stiprās puses salīdzinājumā ar citiem (piemēram, prasmes, kvalifikācija, izglītība vai kontakti)?
- Ko tu dari labāk par citiem?
- Kādus personīgos resursus tu vari pielietot?
- Ar kuriem no saviem sasniegumiem tu lepojies visvairāk?
- Vai tu esi daļa no īpašas kopienas, kurā citi nav iesaistīti?

Neesi pieticīgs vai kautrīgs, esi tik objektīvs, cik vien vari būt. Stipro pušu apzināšanās un pielietošana var cilvēku padarīt laimīgāku un gandarītāku. Domā par stiprajām pusēm arī apkārtējo cilvēku kontekstā.

Vājās puses

- No kādiem pienākumiem tu parasti izvairies, tādēļ, ka nejūties pārliecināts par to izpildi?
- Vai tu esi pilnībā pārliecināts par savu izglītību un prasmju treniņiem? Ja nē, kur tu jūties visvājākais?
- Kādi ir tavi negatīvie darba ieradumi (piemēram, vienmēr kavē, neesi organizēts, pārlieku emocionāls vai slikti panes stresa situācijas)?
- Vai tev piemīt personības iezīmes, kuras ietekmē izpausmes tavā nozarē?

Iespējas

- Kādas jaunas tehnoloģijas var tev palīdzēt?
- Vai tev ir stratēģiski kontakti ar cilvēkiem, kuri var palīdzēt vai dot labus padomus?
- Kādas aktualitātes (vadības vai citas) tu esi ievērojis un varētu pielietot?
- Vai kāds no taviem konkurentiem kādā aspektā ir vājš? Ja tā, vai tu vari mācīties no viņu kļūdām?
- Vai tavā kompānijā vai nozarē ir kāda vajadzība, kuru neviens nav apmierinājis?
- Vai klienti, vai sadarbības partneri sūdzas par kaut ko? Ja jā, vai tu to vari izmantot kā iespēju un piedāvāt risinājumu?

Aplūkojot stiprās puses svarīgi sev pajautāt - vai to kopums paver jaunas iespējas? Tāpat, aplūkojot, vājās puses iespējams uzdot sev jautājumu - vai novēršot šīs nepilnības, tiktu pavērtas jaunas iespējas?

Draudi

- Ar kādiem šķēršļiem tu darbā šobrīd saskaries?
- Vai kādi no taviem kolēģiem šobrīd ar tevi sacenšas par projektiem vai amatiem?
- Vai tavš darbs (vai pieprasījums pēc tā ar ko tu nodarbojies) ir mainīgs?
- Vai tehnoloģiju attīstība apdraud tavu pozīciju?
- Vai kādas no tavām vājajām pusēm var kļūt par draudiem?

Veicot šo analīzi, bieži vien tiks iegūta svarīga informācija - tā var norādīt, kas ir jādara un kādu problēmu risināšana var kļūt perspektīva nākotnē. Šis piemērs ilustrē, ka SVID analīze var tikt pielietota, lai noteiktu prasmes, tajā skaitā prasmes, kuras var būt nozīmīgas personai, kura vēlas uzsākt sociālo uzņēmējdarbību. SVID iesaka, uzlabot vājās puses, kā arī identificēt draudus ar kuriem personai var nākties saskarties, līdztekus iedrošinot izcelt stiprās puses un realizēt iespējas.

SVID analīzes praktiskās pieejas priekšrocība ir tā, ka to var lietot jebkurā laikā. Tā palīdz orientēties (noteikt mērķus) un sākt plānot turpmākās rīcības soļus (prioritātes, resursi un ietekme). Taču SVID analīzei ir arī savi ierobežojumi - tā atspoguļo konkrētā brīža situāciju un var līdzvērtīgi neatspoguļot visu četru aspektu iespējamās izmaiņas.

Radītās ietekmes rezultāta izpratnei būtiski ir aplūkot attīstības dinamiku, bet SVID analīze atspoguļo faktorus tikai fiskētā- noteiktā laikā.

4. nodaļa - Prasmju pašvērtējums un personīgās izaugsmes plāns

Sociālā uzņēmēja prasmju novērtējums un pašnovērtējuma metode Sociālā uzņēmēja personīgās attīstības plāna izstrāde

Ievads

Sociālā uzņēmējdarbība ir atslēgvārds, kas raksturo straujas pārmaiņas ilgtspējīgas pasaules attīstībā. Tādējādi zināšanas, prasmes un pareiza attieksme spēj palīdzēt pilsoņiem rast iekšējo mieru un piepildījumu, atrast darbu un aktīvi līdziesaistīties sabiedrības sociālās labklājības uzlabošanā. Kas ir tie priekšnoteikumi, kuriem katram vajadzētu sekot, lai veiksmīgi attīstītu sociālo uzņēmumu, un kā attīstīt tam nepieciešamās prasmes? Metode, ar kuras palīdzību spēsiet izvērtēt nepieciešamās prasmes detalizētāk tiks aplūkota šajā nodaļā.

Izziņas ceļvedis:

- Šajā nodaļā tiks iepazīstināts ar pašnovērtējuma metodi, ar kuras palīdzību ikviens var izvērtēt savas prasmes. Kā arī identificēt trūkstošās vai vājās, kuras nepieciešamas plānotās aktivitātes īstenošanai.

- Tiks sniegti ieteikumi sociālā uzņēmēja personīgā attīstības plāna izveidei.

Metodoloģija

Iemaņu izvērtēšanas un pašnovērtējuma mērķis ir identificēt zināšanas, prasmes un apgūto zināšanu avotus. Tādējādi izceļot tos, kā stiprās puses un kļūstot gatavs izmantot šīs iemaņas kā resursu tam, lai risinātu problēmas, tiktu galā ar grūtībām un visbeidzot uzsāktu sociālo biznesu.

Prasme un spēja pielietot informāciju bieži tiek identificētas, pielietojot prasmju un zināšanu kontrolesarakstu, kurā laika gaitā gūtās iemaņas var atzīmēt kā plusus savā izaugsmē.

Eksistē dažādas pieejas, kā izvērtēt savas dotības. Šo apmācību metodoloģijā tiks pielietota Blūma taksanomija un četru soļu paņēmieni.

4 soļu paņēmieni



1.solis Kādus sociālus izaicinājumus - problēmas jūs esat gatavs risināt? Vai sabiedrībā jums apkārt tas ir būtiski? Vai tas jums ir svarīgi un kāpēc jums ir svarīgi tam rast risinājumu? Kādas prasmes ir nepieciešamas, lai šo problēmu risinātu? Izsniegtajās anketās atbildiet uz jautājumiem par prasmju un zināšanu līmeni.

2.solis SVID analīze izvēlētā uzņēmuma veidam un tā sniegtās ietekmes izvērtējums.

3.solis Vērtēt prasmes un spējas sociālas ietekmes radīšanas kontekstā.

4.solis Personīgā attīstības plāna izveide - atpazīt prasmju vājās puses, kā arī noteikt iemaņas, kuras izcelt kā uzlabojamas.

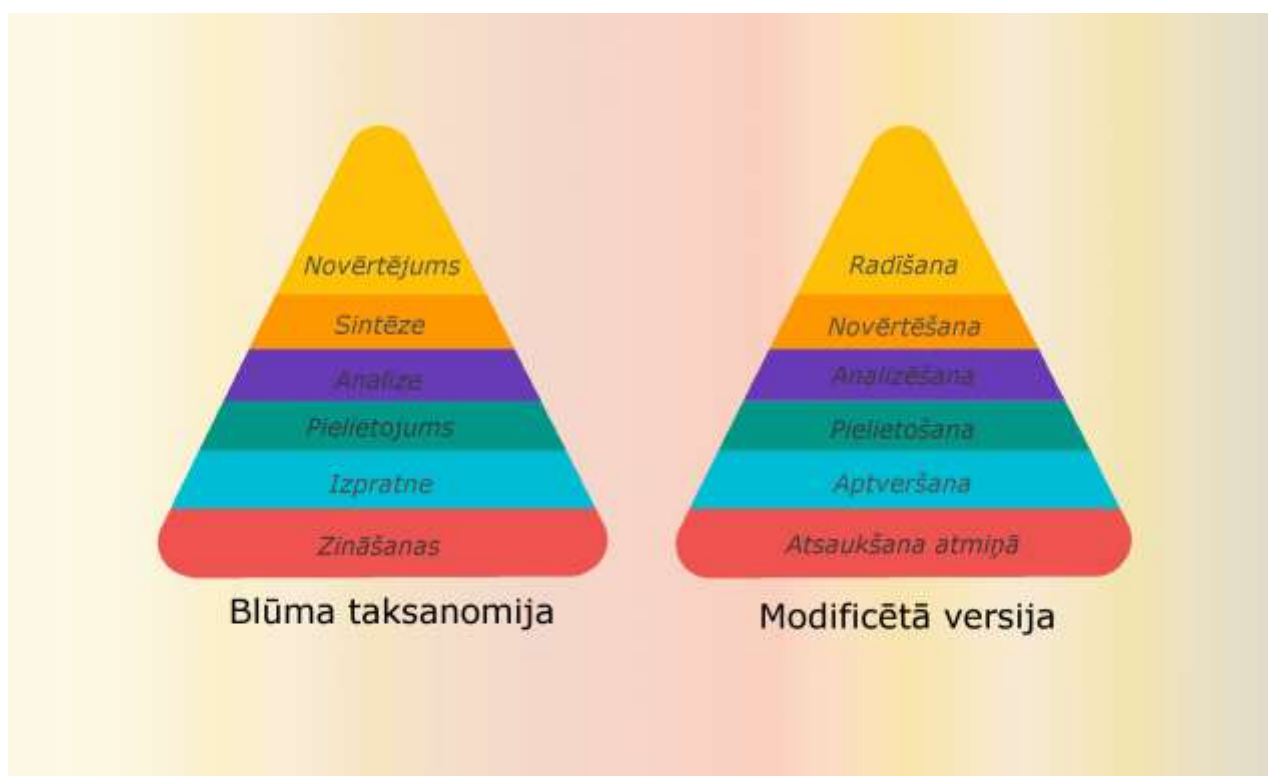
Blūma taksonomija

Jebkura darba veikšanai ir nepieciešamas noteiktas zināšanas un prasmes. Tās var atšķirties atkarībā no darba veida un sarežģītības pakāpes. Iemaņu izvērtēšanas process palīdz attīstīt noteiktā darba izpildei nepieciešamās prasmes uz zināšanas dažādos līmeņos. Tātad, kā iespējams noteikt, cik labas vai, cik augsta līmeņa zināšanas un prasmes cilvēkam piemīt? Mēs pielietojam plaši izmantotu prasmju līmeņu novērtēšanas metodi - Blūma taksonomiju. Prasmju izvērtēšana ir balstīta uz slavenā amerikāņu psihologa un pasniedzēja Benjamina Semuēla Blūma radīto izglītības mērķu taksonomiju, kuru izmanto atsaucoties uz personas kognitīvajām spējām. 1990. gadā Blūma students Lorins Andersons, nedaudz pārveidoja oriģinālo taksonomiju, mainot tiešo nosaukumu un secību, kas atspoguļots kā sekojošas izmaiņas: (1.tabula)

1. Pārmainot lietvārdus uz piemērotiem darbības vārdiem
2. Mainot darbības vārdu secību (pēdējie divi līmeņi tika apmainīti vietām)

Attēls atspoguļo atjaunoto struktūru. Ērtākai salīdzināšanai blakus atjaunotajai versijai attēlota arī sākotnējā Blūma taksonomija.

1.tabula



Aplūkosim šīs abas versijas detalizētāk

1. Atcerēšanās: Atsaukt atmiņā informāciju, balstoties uz iepriekš dzirdēto materiālu, gūto informāciju vai zināšanām (tie varētu būt fakti, nosaukumi, elementāri koncepti vai atbildes uz jautājumiem).

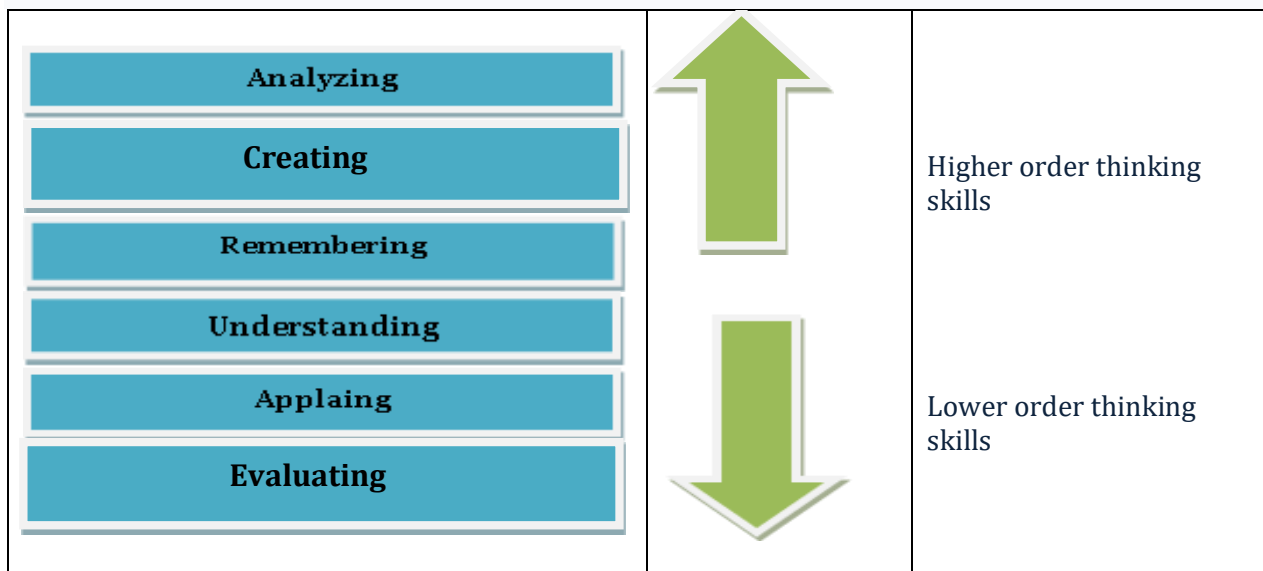
2. Izpratne: Paust izpratni par faktiem un idejām tās grupējot, salīdzinot, tulkojot, interpretējot, aprakstot un nosakot pamatidejas.

3. Pielietošana: Izmantot informāciju jau pazīstamās vai jaunās situācijās, lai izmantjot nepieciešamos faktus, izglītību, noteikumus un metodes risinātu problēmas.

4. Analizēšana: Pētīt un grupēt informāciju atsevišķās kopās, izprotot cēloņus vai motīvus; izvirzīt secinājumus un atrast pierādījumus, kas apstiprinātu pieņēmumus.

5. Novērtēšana: Paust un aizstāvēt viedokļus, kritiski pielietojot informāciju, ideju autentiskums vai darba kvalitāte atbilst noteiktiem kritērijiem.

6. Radišana: Grupēt, integrēt un izmantot konceptus kāda jauna plāna vai produkta priekšlikumā, apkopojot un savienojot informāciju jaunās veidos.



Augstāk esošā tabula atspoguļo, kuras personas prasmes ir vērtējamas augstāk un kuras zemāk.

Pēc Intelektuālās taksonomijas radišanas, zinot ka šie līmeņi bija saistīti ar intelektuālajām spējām un prasmēm attiecībā pret mijiedarbošanos ar zināšanu tipiem, viena no tās vājībām, kā aprakstījis pats Blūms, bija fakts, ka viņa modelī, būtiski atšķīrās viņa definētās "zināšanu" kategorijas (paralēles) un pieci iemaņu vērtējuma līmeņi.

Zināšanu paralēles	Intelektuālais process					
	1. Atmiņa	2. Izpratne	3. Ieviešana	4. Analīze	5. Izvērtēšana	6. Radišana
Faktiskās zināšanas						
Izpratne par konceptu						
Procesa gaitas izpratne						
Metakognīcijas <small>Zināšanas par zināšanām</small>						

Zināšanu dimensiju skaidrojumi:

Faktiskās zināšanas ir zināšanas, kas ir konkrētu nozaru pamatā. Šī paralēle attiecas uz negrozāmiem faktiem, terminiem, detaļām vai elementiem, kurus studentam ir jāzina, par kurām ir jābūt lietas kursā, lai spētu saprast nozari vai risinātu kādu problēmu tajā.

Konceptuālās zināšanas ir zināšanas, kas saistās ar klasificēšanu, principiem, vispārinājumiem, teorijām, modeļiem un struktūrām, kas piemērotas konkrētām dizciplīnas jomām.

Procesuālās zināšanas jeb procesa gaitas izpratne attiecas uz informāciju vai zināšanām, kas palīdz studentiem darboties kādā konkrētā nozarē, tēmā, mācību jomā. Tas attiecas arī uz izzināšanas metodēm, ļoti specifiskām prasmēm, algoritmiem, darba metodēm un īpašām metodoloģijām.

Metakognitīvās zināšanas (zināšanas par zināšanām) ir apziņa par savām izzināšanas spējām un atsevišķiem intelektuāliem procesiem. Tās ir stratēģiskas vai atspoguļojošas zināšanas, kas palīdz strādāt ar problēmu risināšanu un intelektuāliem uzdevumiem tā, lai spētu iekļaut kontekstuālas un apstākļu noteicošas zināšanas un pašizziņu.

Saskaņā ar Blooma taksonomijas mērķiem to iespējams novērtēt, pamatojoties uz prasmēm.

Kognitīvās darbības līmeņi	Prasmes apraksts	Prasmes novērtēšanas kritēriji	Novērtējuma rīki
Zināšanas	Zināšanas balstās uz atmiņu.	Spēja atcerēties, atpazīt faktus, konceptus, noteikumus.	Mutiska intervija, rakstiskas aptaujas, testi.
Izpratne	Izpratnes līmenis, spēja atpazīt, uztvere.	Spēja paskaidrot saviem vārdiem, interpretēt.	Stāstīšana, esejas, vēstules, instrukciju izpilde
Piemērošana	Spēja pielāgot, piemērot zināšanas (vispārinājumus, noteikumus, likumus, teorijas).	Spēja pielāgot, aprēķināt, atrisināt un specificēt.	Testi, uzdevumi, vingrinājumi.
Analīze	Spēja kopumu sadalīt mazākās daļās, elementos.	Spēja atšķirt, nodalīt, atklāt, sakarību klasifikācija	Plānošana portfolio, projekts.
Sintēze	Spēja individuālus elemntus, daļas un blokus savienot kopumā- sistēmā.	Spēja saistīt, sapludināt, apkopot materiālus, atklāt iekšējās un starpdisciplinārās saites.	Pētniecisks darbs, portfolio, projekts.
Izvērtēšana	Secinājumi, kuri balstīti uz kvantitatīviem un kvalitatīviem parametriem.	Spēja izvērtēt, paredzēt novērtēšanas kritērijus, būt savam viedoklim.	Pētniecisks darbs, portfolio, projekts, ziņojumi, prezentācijas.

Mēs varam paļauties uz taksonomijas emocionālo jomu. Emocionālā taksonomijas joma piešķir nozīmi cilvēka iekšējai izaugsmei un ceļā no pašapziņas uz vērtību sistēmu balstītu uzvedību. Katrs emocionālās aktivitātes līmenis atbilst atšķirīgiem rezultātiem.

Kognitīvās darbības līmeņi	Prasmes apraksts	Prasmes novērtēšanas kritēriji	Novērtējuma rīki
Saņem	Vēlme pieņemt un saprast dažādus viedokļus.	Spēj novērot, uzklaustīt, izvēlēties, apbrīnot,	Monitorings, mutiskas intervijas (īpaši

		atpazīt vērtīgu uzvedību.	individuālas) esejas, dienasgrāmatas
Atbild	Apstiprinājums vai iebildums.	Spēja palīdzēt, atbildēt, pielāgoties, izrādīt interesi, sajūst, radoši veikt uzdevumus, brīvprātīgi izskaidrot.	Monitorings, mutiskas intervijas (īpaši individuālas) esejas, dienasgrāmatas
Vērtē	Vērtību pieņemšana, nošķiršana.	Spēja izrādīt cieņu, bažas, atklāt savas spējas, izskaidrot prioritātes, morālas idejas un to saikni ar pieredzēto.	Monitorings, emuāri, prezentācijas, ziņojumi
Organizēt vai definēt vērtības	Iekšējo konfliktu samērošana; vērtību sistēmas izveide.	Spēj rīkoties, pamatojoties uz vērtībām, interpretēt, pamatojoties uz ticējumiem, pielāgoties, aizsargāties, atbildīgi izvēlēties, atzīt labestības izpausmi.	Monitorings, emuāri, prezentācijas, ziņojumi
Internalizēšanas (iekļaušanas) vai raksturošanas vērtības	Rakstura veidošanās	Pašpaļāvīgs; uzvedas konsekventi personīgo vērtību kopai.	Monitorings, emuāri, prezentācijas, ziņojumi

3.solis Prasmju pašvērtējums

Prasmju pašnovērtēšana pēc dabas ir pilnīgi subjektīva. Šī metodoloģija balstīta uz pieņēmumu, ka subjektivitāte ir vērtīga, jo tā stiprina cilvēka spēju apzināties savus lēmumus un izvēles. Veiksmīgai un rezultatīvai pašnovērtēšanas spējai jāatbilst dažiem svarīgiem nosacījumiem.

1. Konfidencialitāte pašnovērtējumā - dalībnieku brīvība tajā, cik tālu tie ir gatavi dalīties ar pašnovērtējuma rezultātiem. Tas nozīmē, ka vākt vajadzētu tikai tos datus, kurus izmantos apkopotu rezultātu formā.

2. Brīvība novērtēt sevi bez ārējām sankcijām - netiek piemērotas sankcijas, pamatojoties uz viņu pašnovērtējumu.

3. Padomdevēja vai pedagoga ilgstoša palīdzība un atbalsts pašnovērtēšanas procesa sekmēšanai.

Apmācību vadītājs palīdz sevi novērtēt, uzdodot pārdomātus jautājumus. Labs jautājums ir tāds, kas stimulē domāšanu. Pielietojot šo metodoloģiju, jautājumus ir ieticams klasificēt balstoties uz Blūma veidoto izglītības mērķu taksonomiju atbilstoši intelektuālās aktivitātes līmeņiem (zināšanām, izpratnei, pielietošanai, analīzei, apkopošanai un izvērtēšanai).

Teik izdalītas sešas jautājumu grupas:

- **Vienkārši jautājumi.** Jautājumi, kuru atbilžu mērķis ir atcerēties vai atjaunot noteiktu informāciju un sniegt faktus. Tie visbiežāk tiek pasniegti tradicionālajos kontroles veidos: piemēram, testos.

- **Izpratni veicinoši jautājumi.** Šo jautājumu mērķis ir intervētājam izrādīt interesi un precizēt, ko respondents ir pateicis: "Ja es pareizi sapratu, tad..?" "Varbūt kļūdos, bet liekas, ka runa ir par..?" Dažkārt ir vēlams iegūt informāciju, kuru intervētājs sākotnēji nav

prasījīs, bet kura kopējā kontekstā ir nozīmīga. Uzdotot šādus jautājumus, ir svarīgi ar savu sejas izteiksmi nepauzt negatīvu atieksmi

- **Skaidrojošie jautājumi.** Tie parasti sākās ar vārdu 'kapēc'. Dažkārt uz tiem atsaucas negatīvi, jo tos uztver kā pieprasījumu pēc paskaidrojuma. Citās situācijās to mērķis ir nostiprināt cēloņu un sekū mijiedarbību. Ja atbilde ir jau zināma, tad tas pārtop no skaidrojoša par vienkāršu vautājumu. Šis jautājums ir efektīvs, kad tā atbilde ietver pašnoteicošus elementus.

- **Radoši jautājumi.** Tie ir jautājumi, kuri ietver vārdu 'ja', nosacītību, pareģojumu un prognoozes elementus. Piemēram: "Ar ko pasaule būtu citādāka, ja cilvēka rokai būtu trīs nevis pieci pirksti?", "Kā tu domā, kādas būs aktieru attiecības noveles otrajā daļā? "

- **Izvērtējošie jautājumi.** To mērķis ir noskaidrot notikumu, parādību, faktu vērtēšanas kritērijus, "Kāpēc tas ir labi un kapēc slikti?", "Kāda ir atšķirība starp algu un sociālo pabalstu?"

- **Praktiski jautājumi.** To mērķis ir noskaidrot attiecību starp teoriju un praktisku pielietojumu. Kā piemēram: "Kā jūs rīkotos, ja jūs būtu lauksaimniecības uzņēmuma vadītājs?"

4.solis. Personīgās izaugsmes plāns

Nepieciešamība attīstīt prasmes ir balstīta uz personas pašnovērtējuma, uz indivīda spēju noteikt izaugsmei pašus nozīmīgākos un būtiskākos prasmju aspektus. Tas nozīmē, ka neviens cits labāk par pašu indivīdu nevar novērtēt attīstīt nepieciešamās prasmes un spējas.

5. nodaļa - Apmācību moduļa kopsavilkums

Pārdomas "Krāsainas domas par sociālā uzņēmēja apmācībām"

Nereti būtiski ir pārdomāt, ko, kāpēc un kā mēs darām, protot pielāgot un attīstīt savu praksi mūžizglītībā. Attīstot prasmes apmācību vadītājiem un dalībniekiem, pārdomu atspoguļošana ir veiksmīgas mācīšanās atslēga.

Pēc apmācībām vienmēr aktuāls ir jautājums par to, kā izglītojamie saprata materiālu un vai tas viņiem būs noderīgs viņu turpmākajā darbā un personiskajā attīstībā. Kad apmācības ir beigušās, pieaugušie vēlas ātri virzīties uz priekšu, īstenot iecerētās stratēģijas un plānus straujākām izmaiņām. Būtībā reflektiska pārdomu atspoguļošana ir aicinājums atskatīties uz mācību procesu, kompetencēm, prasmēm un zināšanām no dažādiem leņķiem ar mērķi pamanīt, ko mācīšanās sniedza uz pārmaiņām orientēta cilvēka personīgajā attīstībā.

Ir daudz pārdomas rosinoši modeļi, kurus varētu izmantot apmācībās. Trīs vissvarīgākie jēdzieni un tos skaidrojoši modeļi, kurus mēs vēlamies piedāvāt: Pieredzes apguves cikls (Dāvids Alens Kolbs 1984), Trīskāršā cikla apguve (Kriss Argiris un Donalds Šons, 1991), kā arī Apzināto prasmju mācīšanās modelis (Noels Burčs 1970). Kā apmācību vadītājs vai koordinators, varat izmantot kādus no šiem modeļiem, lai sniegtu iedvesmu jūsu praksei un padziļinātu izpratni par refleksiju kā vērtīgu apmācību sastāvdaļu.

Visbiežāk prasmju atspoguļošana tiek veikta, izmantojot dažādas anketas, spēles vai apvienojot abas metodes. Pārdomu jautājumi bieži tiek novērtētas intelektuālās prasmes, citādi pazīstams kā domāšana par to, kā mēs domājam un mācāmies. Pārdomas rosinošie jautājumi ir svarīgi vairāku iemeslu dēļ. Rosinot pārdomāt savu mācīšanos, šie jautājumi palīdz studentiem:

- Apvienot zināšanas un prasmes, ko viņi ieguvuši nodarbībā;
- Iepazīt sevi labāk kā domātāju, mācību dalībnieku un kopienas biedru;
- Sniegt svarīgas atsauksmes skolotājiem un saviem vienaudžiem.

Ir dažādi veidi, kā ar jautājumu vai spēļu izmantošanu, var mācību dalībniekus rosināt dalīties pārdomās. Visbiežāk tiek pielietoti - 4 veidu pārdomas rosinoši jautājumi:

- Procesa pārdomu jautājumi,
- Produkta izvērtēšanas jautājumi,
- Jautājumi par atsauksmju atspoguļošanu, par reakcijām uz produktu, personas pieredzi uzdevumu izpildē un citi jautājumi, kurus izmanto kā pamatu uzlabojumiem.
- Pašnovērtējuma jautājumi.

Daloties pārdomās mēs varam veidot personisku saikni ar mācību procesu, kas palielina piederības sajūtu mūsu jauniegūtajām zināšanām un prasmēm. Tas veido mūsu pārliecību un apziņu par to, kas esam, kā arī attīsta spēju augt. Tas palīdz ikvienam no mums labāk saprast, kas mums kā izglītojamajiem ir vajadzīgs, ļaujot mums sevi iepazīt labāk.

Apmācību kopsavilkums, setifikāti, atvadas

Katru apmācību noslēgumā būtu nepieciešams sniegt īsu mācību programmas pārskatu. Būtiski ir ne vien zināt ieguvumus no katra aplūkotā temata, bet arī izvērtēt kā visa programma tika sagatavota un prezentēta un vai tā ir attaisnojusi dalībnieku gaidas.

Dažkārt ir lietderīgi mācību procesu izvērtēt vairākas reizes, piemēram, kad ir pabeigts viens vai otrs temats. Tā kā šis ir īsas apmācības, to izvērtējums paredzēts noslēgumā kā daļa no apmācību kopsavilkuma.

Jāņem vērā, ka pastāv atšķirība starp reflektēšanu un vērtēšanu.

Atšķirība starp reflektēšanu un vērtēšanu	
Refleksija	Mācoties no konkrētas pieredzes, uztver to no novērošanas viedokļa (vai metaperspektīvas). Strukturēta pieeja domām, vērojumiem, emocijām...
Novērtēšana	Atspoguļojošs process ar asāku koncentrēšanos uz secinājumu, novērtējumu, spriedumu... Semināra kontekstā termins bieži tiek lietots sinonīmi, lai aprakstītu noslēdzošo sesiju par dažādiem novērojumiem.

2.4. Ceļvedis padziļinātākai izziņai

1. LEAP Framework Developing Outcome Indicators
<http://www.scdc.org.uk/media/resources/what-we-do/leap/Developing%20indicators.pdf>
2. Rogers, P. (2014). Theory of Change, Methodological Briefs: Impact Evaluation 2, UNICEF Office of Research, Florence.
3. http://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Evaluierung/Theory_of_Change/UNICEF_Theory_of_change.pdf
4. Definition of Social Impact
<http://socialimpact.umich.edu/about/what-is-social-impact/>
5. "A Practical Guide to Measuring and Managing Impact" from the European Venture Philanthropy Association
http://www.oltreventure.com/wpcontent/uploads/2015/05/EVPA_A_Practical_Guide_to_Measuring_and_Managing_Impact_final.pdf
6. OECD definition of the indicator <https://www.oecd.org/dac/2754804.pdf>
7. A guide to measuring social impact
<http://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2017/01/A-guide-to-Measuring-Social-Impact-v2.pdf>
8. <http://www.scholarsage.com/reflections-on-training/>;
9. Boud, David; Keogh, Rosemary; Walker, David (1985). *Reflection, turning experience into learning*. London; New York: Kogan Page; Nichols. p. 19;
10. <https://www.eidesign.net/understanding-basics-revised-blooms-taxonomy-application-elearning/>;
11. Erasmus+, Key Tutors project partnership, 2016.
12. <https://www.eidesign.net/understanding-basics-revised-blooms-taxonomy-application-elearning/>;
13. Erasmus+, TIME project partnership, 2016;
14. https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm;
15. Schon, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, New York, p.p.102-4;
16. <https://searchcio.techtarget.com/definition/SWOT-analysis-strengths-weaknesses-opportunities-and-threats-analysis> ;
17. Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R., et al (Eds.) (2001) A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group);

Cilvēki, kuri ir pietiekami neprātīgi, lai domātu, ka tie spēj mainīt pasauli, tiek saukti par sociālajiem uzņēmējiem.

Stīvs Džobs

3. Pielikumi

1. Pielikums Problēmu matrica

--	--	--

--	--

3) Izceliet potenciālās sekas, kādas varētu rasties sabiedrībā, ja problēma netiktu risināta

1) Ierakstiet problēmu šeit

--

2) Ierakstiet iespējamās problēmas cēloņus

--	--

--	--	--

2.Pielikums Jautājumi atbilstoši Blūma taksanomijas līmeņiem

Līmenis	Jautājumu piemēri
Zināšanas (jautājumi par faktiem)	<p>Kas notika, kad.....?</p> <p>Kur atrodas.....?</p> <p>Kad.....?</p> <p>Noskaidro.....</p> <p>Salīdzini.....</p> <p>Definē.....</p>
Izpratne (atspoguļo, kā koncepts tiek saprasts)	<p>Apraksti:</p> <p>Kuri no šiem ir piemēri ?</p> <p>Kurus no apgalvojumiem apstiprina dotā informācija?</p> <p>Apraksti diagrammu.....</p>
Pielietojums (parāda, kā tiek uztverta praktiska lietderība)	<p>Vai vari parādīt kā var tikt izmantots paskaidrošanai</p> <p>Lūdzu paskaidro kādēļ</p> <p>Kādi likumi/noteikumi var tikt pielietoti, lai paskaidrotu.....</p>
Analīze (spēja parādīt komponentu savstarpējo saikni)	<p>Salīdzini.....</p> <p>Atšķirībā no un</p> <p>Kuri ir nozīmīgi aspekti no.....?</p> <p>Lūdzu norādi atšķirību starp un</p> <p>Lūdzu klasificē</p> <p>Apkopojiet saskaņā ar saikni starp.....un</p> <p>Lūdzu, atrodi savas kļūdas, kas saistītas ar šo tēmu.</p> <p>Kāds skatījums būtu piemērotāks?</p>
Sintēze (spēja loģiski apvienot vairākas daļas)	<p>Apvieno</p> <p>Kā jūs pārbaudītu (hipotēzi, pieņēmumu, ideju, paziņojumu)?</p> <p>Kā tu izveidotu ?</p> <p>Lūdzu nosauc nozīmīgākās tēmas un to piemērus.</p> <p>Uzrakstiet konkrētus secinājumus, pamatojoties uz vispārīgajiem.</p>

Novērtēšana (spēja pamatojoties uz analīzi un sintēzi, izdarīt secinājumus un izšķirties)

Nosaki

Vai... atbilst kritērijiem? Kādēļ jā vai nē?

Vai tas ir labs piemērs? Kāpēc?

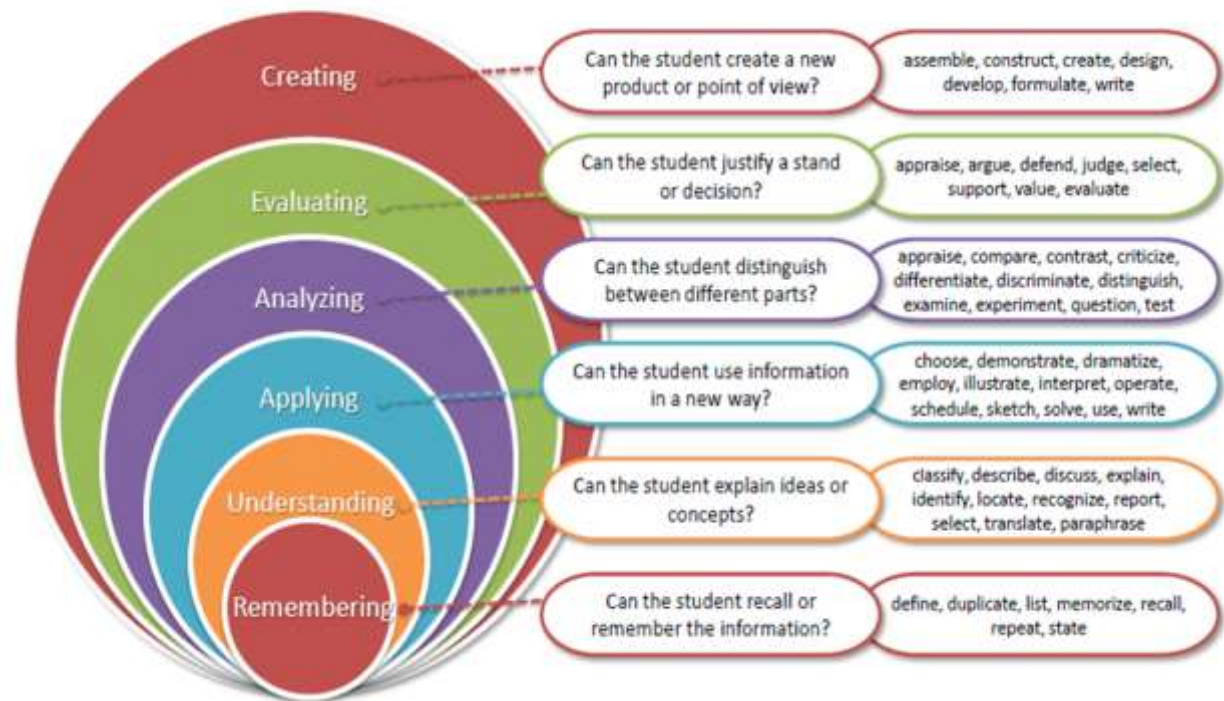
Kāds ir ...atbilstības kritēriju kopums?

Kā jūs formulējāt šādus kritērijus? Pamatojiet to piemērotību.

Kādēļ tu tā uzskati?

3. Pielikums Blūma modificētā taksonomija

Bloom's Taxonomy (Revised)



4. Pielikums Kompetences novērtēšanas karte

KOMPETENCES LĪMEŅU UN KOMPONENTU IZVĒRTĒJUMS (*nepieciešams sociālās ietekmes attīstībai*)

	Atcerēties	Saprast	Pielietot	Analizēt	Novērtēt	Radīt
Spēja...						

5. Pielikums Dalībnieka pašvērtējuma veidlapa

Man bija noderīgi:

Es vēlējos, bet nespēju noskaidrot, iemācīties, izprast:

Es aizgūšu, lai pielietotu nākotnē:

Nākamo apmācību laikā es vēlētos:

6. Pielikums Apmācību novērtējuma veidlapa dalībniekiem

Datums: _____

Apmācību nosaukums un norises vieta: _____

Vadītājs: _____

Novērtē zemāk minētā apgalvojuma atbilstības līmeni	Pilnībā piekrītu	Piekrītu	Neitrāli	Nepiekrītu	Pilnībā nepiekrītu
Apmācību mērķis tika skaidri definēts					
Tika veicināta līdzdalība un savstarpējā mijiedarbība					
Aplūkotie temati bija man aktuāli					
Saturs bija plānots un viegli izsekojams					
Izdales materiāli bija noderīgi un vērtīgi					
Apmācībās gūtā pieredze būs noderīga manā darbā					
Vadītājs bija zinošs par mācību tēmu					
Vadītājs bija labi sagatavojies					
Apmācību mērķi tika sasniegti					
Apmācībām paredzētais laiks bija pietiekams					
Pasākumu telpas bija ērtas un piemērotas					
Lūdzu atbildi uz zemāk minētajiem jautājumiem					
Kas jums apmācībās vislabāk patika?					
Kādi apmācību aspekti varētu tikt uzlaboti?					
Ko jūs cerat mainīt savā rīcībā pēc šīm mācībām?					
Kādās papildu pieaugušo apmācības nākotnē jūs vēlētos piedalīties?					
Citi komentāri					