



Ulisse
Soft Skills for Employability

VINGRINĀJUMI, LAI
UZLABOTU *VĒLMI MĀCĪTIES*



IEVADS

Lai uzlabotu prasmi “Vēlme mācīties”, tiek piedāvāti šādi vingrinājumi, kas saskaņā ar ULISSE projekta definīciju nozīmē: Spēja mācīties no ikdienas pieredzes un kļūdām; proaktivitāte nepārtrauktu uzlabojumu meklējumos; pastāvīgi atjaunināt zināšanas.

Piedāvātie vingrinājumi ir Vārdu mākoņi, Tiešraides aptaujas, Pašnovērtējuma anketa un Dodiet mazliet, ņem mazliet.

1. Vārdu mākoņi

Vārdu mākoņi ir grafisks vārdu biežuma attēlojums, kas vairāk izceļ vārdus, kas avota tekstā parādās biežāk. Vārdu mākoņus varat ģenerēt, izmantojot bezmaksas digitālo rīku - mentimeter..

Šī darbība ir ļoti noderīga, ja vēlaties uzzināt, ko auditorija domā par konkrētu tēmu. Tas sastāv no lūguma auditorijai izvēlēties vienu vai vairākus vārdus kā definētās tēmas sinonīmu. Mēs iesakām izmantot šo rīku semināra sākumā, pirms oficiāli definējat apspriežamo tēmu, un pārlicinieties, kā studenti / dalībnieki to apraksta, ko viņi jau zina par to. Tādā veidā diskusiju var radīt, analizējot auditorijas visvairāk izvēlēto vārdu svarīgumu.

Nepieciešamais laiks, ko veltīt šai aktivitātei, ir vismaz 5 minūtes.

1.1. Soļi

- 1. Pirms semināra iestatiet vārdu mākoņi, izveidojot bezmaksas kontu mentimetrā vai līdzīgā rīkā*
- 2. Kopīgojiet saiti un kodu ar auditoriju, lai viņi varētu pievienoties vietnei savos viedtālrunos*
- 2. Paskaidrojiet tēmu un lūdziet uzrakstīt vienu vai vairākus ar to saistītos vārdus*
- 3. Komentējiet rezultātus: mākonis pārstāvē visizcilākos auditorijas dotos vārdus, lai jūs varētu komentēt šos rezultātus.*

1.2. Rīki un ierīces

- Mobilais telefons un WIFI*

1.3. Ieteikumi treneriem

Skolotājam jāspēj iesaistīt auditoriju, komentējot rezultātus.

1.4. Atsauces

www.mentimeter.com

2. Tiešsaistes aptaujas

Tiešsaistes aptauju izmantošana semināra laikā ir ideāls veids, kā piesaistīt jebkura lieluma auditoriju. Tiešsaistes aptaujas, jautājumi un atbildes un atklātas atbildes palīdz ieklausīties auditorijā un ļauj ikvienam dot ieguldījumu, izmantojot viedtālruņus.

Šo aktivitāti ieteicams veikt visā seminārā, lai saglabātu lielu uzmanību.

2.1. Soļi

- 1. Pirms semināra iestatiet aptauju, izveidojot bezmaksas kontu mentimetrā vai līdzīgā rīkā*
- 2. Kopīgojiet saiti un kodu ar auditoriju, lai viņi viedtālruņos varētu pievienoties vietnei un sniegt savas atbildes*
- 3. Komentējiet rezultātus: lietojumprogramma parādīs atbildes un auditorija var komentēt šos rezultātus.*

2.2. Rīki un ierīces

- *Mobilais telefons un WIFI*

2.3. Ieteikumi treneriem

Skolotājam jāspēj iesaistīt auditoriju, komentējot rezultātus.

2.4. Atsauces

- www.mentimeter.com

1. 1. Pašnovērtējuma anketa, kuras pamatā ir “Atdzīvini to! Vēlme mācīties izaicinājumu”

Šī vingrinājuma mērķis ir palīdzēt dalībniekiem uzzināt, vai ir kāds veids, kā viņi uzsāk jaunas lietas, un pārdomā savas bailes no neveiksmes.

Anketa sastāv no 6 atbilžu variantu jautājumiem / scenārijiem ar 4 iespējamām atbildēm.

Katram jautājumam / scenārijam katram studentam jāizvēlas atbilde, kas ir vistuvāk tam, ko viņš / viņa darītu šajā situācijā.

1.1. Rīki un ierīces

Atdzīviniet to!

Vēlme mācīties izaicinājumu

Ikviens jūtas nervozs, saskaroties ar jauniem izaicinājumiem, neatkarīgi no tā, vai tā ir jūsu pirmā darba diena vai pirmais skūpstis; jaunu prasmju apgūšana (piemēram, mācīšanās braukt) vai skolas beigšana; vai piecelties, lai runātu grupas priekšā.

Tā var būt pirmā reize, kad jums jāuzņemas vadošā loma, piemēram, futbola komandas kapteinis vai jauniešu grupas vadītājs, vai varbūt pirmo reizi gatavojat picu bez palīdzības, lai jūs varētu vadīt.

Kāda ir jūsu attieksme, saskaroties ar izaicinājumu vai jaunu iespēju? Vai jūs tās uztverat kā iespēju mācīties un tikt uz priekšu dzīvē - vai arī kautrējaties, domājot, ka pastāv risks, ka neizdosies?

Tālāk ir sniegti daži jautājumi, kas palīdzēs jums uzzināt, vai jūsu rīcībā ir paraugs. Izvēlieties atbildi, kas ir vistuvāk tam, ko jūs darītu šajā situācijā.

Jautājumi

1. jautājums: Jūsu biedri dodas uz plostošanas kursiem. Viņi vēlētos, lai jūs ietu viņiem līdzī, taču jūs nekad to vēl neesat darījis un jūtaties nervozs par to. Kāda ir jūsu rīcība?

- a) Ej un pamēģini. Kas var būt slikts?
- b) Pasakiet viņiem, ka dosieties, kaut arī iepriekš to neesat darījis, tāpēc vēlaties saņemt viņu palīdzību un sapratni.
- c) Dodieties kopā ar saviem biedriem, taču atrodiet attaisnojumu tam, kāpēc pēc nokļūšanas jūs nevarat nodarboties ar plostošanu
- d) Izdomājiet attaisnojumu un neejiet, lai jūsu biedri nevarētu redzēt, kā jūs nervozējat.

Q2: Jums ir lūgts trenēt vienu no junioru futbola komandām. Jūs esat spēlētājs futbolu gadiem ilgi, bet nekad neesat veicis nevienu treneri. Kāda ir jūsu rīcība?

- a) Saki jā un dari; jūs mācīsities, ejot!
- b) Sakiet, ka jūs to darīsiet, ja galvenais treneris jums palīdzēs.
- c) Atlieciet to, sakot, ka būsiet gatavs nākamajā gadā.

d) Sakiet "nē, paldies", jo jūs domājat, ka jums nav attiecīgu prasmju veikt darbu.

3. jautājums: Jūsu priekšnieks ir lūdzis jūs noņemt tapetes, pirms sienu var apmest un pārkrāsot. Jūs nekad iepriekš neesat noņēmis tapetes. Kāda ir jūsu rīcība?

a) Pastāstiet priekšniekam, ka nezināt, kā, bet vēlaties mācīties, ja viņš var jums parādīt, kā to izdarīt.

b) Saki jā, tad skaties, ko dara pārējie, lai tu tos varētu kopēt.

c) Atrodiet sev palīgu, kurš zina, kā to izdarīt, un dariet kopā.

d) Izdomājiet, kāpēc jūs to nevarat izdarīt, lai jūsu priekšnieks nevarētu jūs kritizēt.

4. jautājums: Jūs tikko sākāt strādāt bārā. Jūs saņemat labas atsauksmes par savām kafijām; šķiet, ka bosam un klientiem jūs patīkat. Kā jūs par to jūtaties?

a) Priecājies par labu sākumu, bet vēlaties darīt vēl labāk.

b) Esat priecīgs, ka vismaz nav problēmu un ka visi ir laimīgi.

c) Aizdomīgi, ka visi vienkārši ir jauki, jo jūs esat jauns.

d) Interesanti, cik ilgi tas var ilgt, pirms būs jūsu pirmā izgāšanās.

5. jautājums: jūsu meitene / draugs saka, ka jūs varētu vairāk pielikt pūles, kad jūs satiekat viņas vecākus, lai ar viņiem runātu, nevis tik klusētu. Jūs atbildat ar:

a) Sakāt, ka saprotat, un lūdzat padomus par lietām, par kurām jārunā.

b) Sakāt, ka darījāt visu iespējamo un nākamreiz centīsieties pielikt vairāk pūļu.

c) Ignorējiet to un mainiet tēmu.

d) Dusmojieties par kritiku un atsakāties doties turp nākamajā reizē.

6. jautājums: Priekšnieks sniedz jums atsauksmes, ka jums ir jābūt draudzīgākam un izpalīdzīgākiem pret klientiem. Jūs:

a) Pasakāties viņam par atsauksmēm un lūdziet padomus, kā to izdarīt labāk.

b) Noskatieties, kā jūsu kolēģi runā ar klientiem un darāt to, ko viņi dara.

c) Sakiet, ka esat draudzīgs lielākajai daļai klientu, bet daži ir kaitinoši un uzdod pārāk daudz jautājumu.

d) Sakiet, ka jūs netiekat novērtēts, it īpaši ņemot vērā to, ka jūs veikalā pārdodat vairāk produktu nekā jebkurš cits.

Rezultāti

Veltiet dažus mirkļus, lai atskatītos uz savām atbildēm. Vai pamanāt, kā jūs atbildējāt uz šiem jautājumiem?

Ja jūs atbildētu galvenokārt ar A un B

Parasti jūs izrādāt gatavību mācīties, saskaroties ar izaicinājumiem un iespējām. Jūs zināt, ka vienīgais veids, kā attīstīt prasmes, ir izmēģināt kaut ko jaunu - jo izaugsme notiek tikai ārpus jūsu komforta zonas.

Jūs nebaidāties lūgt atbalstu, kad tas jums nepieciešams, un jūs pievēršat uzmanību tam, ko dara citi cilvēki, kuriem jau ir šīs prasmes, lai jūs varētu no viņiem mācīties.

Jūs arī pieņemat visas atsauksmes, jo zināt, ka prasmju apgūšanai nepieciešams laiks un prakse, un visiem ar kaut ko ir jāsāk. Jūs saprotat kļūdu pieļaušanu, tā ir daļa no prasmes attīstīšanas procesa. Jūs zināt, ka tā ir jūsu drosme izmēģināt jaunas lietas un ieguldītās pūles, kas parādīs jūsu priekšniekam, ka esat uzticīgs darbam.

Ja jūs atbildējāt galvenokārt ar C un D

Jūs interesē iespējas mācīties un attīstīties; jums var vienkārši pietrūkt pašpārliecinātības izmēģināt kaut ko jaunu un uztraukties, kā cilvēki jūs vērtēs, ja jums tas neizdosies pareizi pirmo reizi.

Visiem cilvēkiem, pat veiksmīgiem cilvēkiem, dažbrīd galvā skan balss, sakot, ka viņi nevar vai nevajadzētu izmēģināt kaut ko jaunu. Bet šie cilvēki zina, ka mēs neesam dzimuši ar prasmēm; mums tās ir jāattīsta.

Mums visiem bija jāiemācās staigāt, sarunāties, dziedāt, dejot vai spēlēt instrumentu. Tas pats ir darbā. Mums ir jāattīsta prasmes, kas vajadzīgas, lai veiktu darbu, un galvenais triks ir samazināt šīs balss skaļumu, lai tā nebūtu tik skaļa.

Nākamreiz, kad to dzirdēsiet, atgādiniet sev, ka esat jau iemācījies tūkstošiem prasmju, tāpēc jums patiešām ir tas, kas vajadzīgs, lai to darītu. Un, kad kāds izvēlas jūs pieņemt jaunu izaicinājumu vai iespēju, atcerieties, ka viņš jūs ir izvēlējies laba iemesla dēļ. Lai kas arī notiktu, tieši drosme un apņemšanās, ko jūs izrādāt katru dienu, parāda jūsu priekšniekam, ka esat labs darbinieks.

Daži padomi, kas jāatceras, kad darāt kaut ko jaunu:

- Uzdodiet jautājumus, meklējiet padomus un analizējiet viedokļus
- Lasiet veiksmīgu cilvēku atmiņas un dzīvesstāstus, lai mācītos no viņu pieredzes

- *Nebaidieties no neveiksmēm – lai tas ir kā stimulēšana un motivācija mācīties tālāk*
- *Uzturieties izglītotu un iedvesmojošu cilvēku kompānijā, kuri palīdzēs iegūt jaunas zināšanas*
- *Lai turpinātu pašattīstību, izvairieties no lepnības, augstprātības un “es visu zinu” sindroma*
- *Turiet fokusu uz balvu. Tas palīdzēs tevi motivēt.*
- *Sāciet un turpiniet virzīties uz priekšu. Galu galā jūs to izdarīsiet.*
- *Esiet informēts par visām jūtām, kas rodas, un ļaujiet tām peldēt garām. Jūs kontrolējat savas jūtas - tās nekontrolē jūs.*
- *Ja nepieciešams, lūdziet palīdzību. Uzticieties, ka varēsiet saņemt palīdzību, ja tā jums būs nepieciešama.*
- *Atgādiniet sev, ka jūs to varat izdarīt! Esiet stiprs!*

1.2. Atsauces

“How to show willingness to learn” Karlton Laing <https://cometauckland.org.nz/resources/how-to-show-willingness-to-learn>

Self-evaluation questionnaire based on “Bring It On Life! A willingness to learn challenge” available on <https://cometauckland.org.nz/assets/files/Bring-It-On-Life-a-willingness-to-learn-challenge.pdf>

2. Dod mazliet, Paņem mazliet

Šī uzdevuma mērķis ir likt dalībniekiem individuāli pārdomāt un noteikt, kuras kompetences vai prasmes viņi vēlētos apgūt, un arī pārdomāt savas kompetences un noteikt, ko viņi būtu gatavi mācīties citiem. Beigās starp dalībniekiem varētu un vajadzētu (ja vien iespējams) notikt apmaiņa: kad dalībnieks atklāj vajadzību, ar kuru viņš / viņa var tikt galā, viņš / viņa var to darīt brīvprātīgi.

Veicot šo vingrinājumu, dalībniekiem būs jāpārdomā savas kompetences un jāizpēta, kuras viņi var nodot citiem. Tas pats attiecas uz kompetencēm, kuras viņiem nav, bet kuras viņi vēlētos apgūt; šajā gadījumā viņiem būs jāpierāda zināma pieejamība, lai akceptētu zināšanu nodošanu no kāda cita.

Šim vingrinājumam nepieciešamais laiks var būt ļoti atšķirīgs, atkarībā no dalībnieku mijiedarbības līmeņa, taču tam nevajadzētu ilgt vairāk kā 20 minūtes.

2.1. Soļi

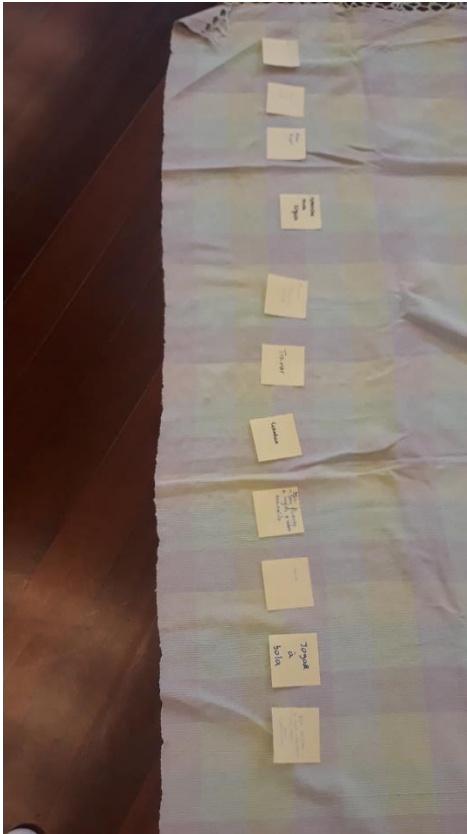
1. Izdaliet katram dalībniekam 2 lapas, vēlams dažādās krāsās.
2. Dodiet dalībniekiem laiku pārdomāt savas kompetences (1 līdz 2 minūtes). Katram dalībniekam vajadzētu pierakstīt kompetenci post-it / lapa 1, kuru, viņuprāt, var nodot / iemācīt citiem. Uz citas post-it / lapa 2 viņiem vajadzētu pierakstīt 1 kompetenci, kuras viņiem trūkst un kuras viņi vēlētos apgūt.
3. Dalībniekiem jānorāda sava kartīte / kartes uz (vertikālas vai horizontālas) virsmas: vienā pusē jānovieto tās kompetences, kuras viņi būtu gatavi mācīt, un otrā pusē - kompetences, kuras viņi vēlas mācīties.
4. Pēc visu paziņojumu / kartīšu parādīšanas dalībniekiem dažas minūtes jāanalizē atbildes (no 3 līdz 4).
5. Jautājiet dalībnieku grupai, kuras kompetences viņi varētu vai vēlētos mācīt, kā arī pretējo, t.i., kuru (-as) kompetenci (-as) viņi vēlētos apgūt.

2.2. Rīki un ierīces

Klātienē

- 2 līmlapiņas katram dalībniekam
- Tāfele, kur var parādīt līmlapiņas
- 1 pildspalva katram dalībniekam, lai ierakstītu uz post-it / kartes

Piemērs:



Tiešsaistē

- Vingrinājumu var veikt, praktiski izmantojot tādas sadarbības instrumentus kā Mural vai ConceptBoard. Fiziskos elementus, piemēram, post-its / kartes un pildspalvas, var aizstāt ar digitāliem resursiem, kas veic to pašu uzdevumu, piemēram, tekstlodziņiem vai dialoglodziņiem.

Tiešsaistes vingrinājumi var aizņemt nedaudz ilgāku laiku.

2.3. Ieteikumi treneriem

Trenerim / vadītājam jāņem vērā, ka rezultāts būs atkarīgs no grupas dinamikas. Dažādas grupas un komandas ar atšķirīgu dalībnieku skaitu var izturēties un / vai mijiedarboties ļoti atšķirīgā veidā.

Iespējams, ka, analizējot kompetences, dalībnieki neizrāda lielu entuziasmu, tāpēc trenera / veicinātāja ziņā ir veicināt grupas darbību, lai norādītu uz kompetencēm, kuras viņi vēlētos apgūt.

Treneris / veicinātājs var mēģināt veicināt mijiedarbību starp tiem, kuri var iemācīt prasmi, un tiem, kuri to vēlas apgūt, liekot abām pusēm vienoties par brīdi, kad notiek zināšanu nodošana. Treneris /

koordinators var lūgt nosūtīt pierādījumus par šādu sastapšanos, taču vienmēr jāuzsver, ka viņi nav spiesti to darīt.

Procesu var noslēgt ar grupas diskusiju, lai mēģinātu novērtēt atbilstību starp dalībnieku gaidām un viņu secinājumiem.

2.4. References

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967. doi:10.1037/0022-3514.66.5.950

Courtney, S. (1992). *Why adults learn: Towards a theory of participation in adult education*. London, United Kingdom: Routledge.

Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *The American Psychologist*, 41, 1040-1048. doi:10.1037/0003-066X.41.10.1040

Field, J. (2000). *Lifelong learning and the new educational order*. London, United Kingdom: Trentham Books.

Gorges, J., & Kandler, C. (2012). Adults' learning motivation: Expectancy of success, value, and the role of affective memories. *Learning and Individual Differences*, 22, 610-617. doi:10.1016/j.lindif.2011.09.016

Gorges, J., Kandler, C., & Bohner, G. (2012). Internationalization at home: Using learning motivation to predict students' attitudes toward teaching in a foreign language. *International Journal of Educational Research*, 53, 107-116. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.001

Jochems, W. (1991). Effects of learning and teaching in a foreign language. *European Journal of Engineering Education*, 16, 309-316. doi:10.1080/03043799108939537

Jopt, U. (1978). Fragebogen zur Erfassung des Selbstkonzepts eigener Fähigkeiten für Mathematik [Self-concept of mathematical abilities questionnaire]. Bochum, Germany: Kamp.

Knapper, C., & Cropley, A. (2000). *Lifelong learning in higher education* (3rd ed.). London, United Kingdom: Routledge.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier.

Krapp, A. (1999). Interest, motivation and learning: An educational-psychological perspective. *European Journal of Psychology of Education*, 14, 23-40. doi:10.1007/BF03173109.

Krapp, A. (2000b). Individuelle Interessen als Bedingung lebenslangen Lernens [Individual interest as a prerequisite for lifelong learning]. In F. Achtenhagen & W. Lempert (Eds.), *Lebenslanges Lernen im Beruf: Seine Grundlegung im Lebens- und Jugendalter: Psychologische Theorie, Empirie und Therapie* [Lifelong learning with regard to one's profession: Its foundation in adolescence] (Vol. 3, pp. 54-75). Opladen, Germany: Leske + Budrich.

- Krapp, A. (2005). Basic needs and the development of interest and intrinsic motivational orientations. *Learning and Instruction*, 15, 381-395. doi:10.1016/j.learninstruc.2005.07.007
- OECD [Organisation for Economic Co-Operation and Development]. (2005). Promoting adult learning: Education and training policy. Retrieved from http://www.oecd-ilibrary.org/education/promoting-adult-learning_9789264010932-en
- Renninger, K. A., Hidi, S., & Krapp, A. (Eds.). (1992). *The role of interest in learning and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schaeper, H. (2008). Lernen von anderen Ländern? Internationale Perspektiven zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung [Learning from other countries? International perspectives on participation in higher further education]. REPORT. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 1, 19-29. <http://d-nb.info/1014037425/34#page=19>
- Schwinger, M., & Stiensmeier-Pelster, J. (2010). Zusammenhänge zwischen Self-Handicapping, Lernverhalten und Leistung in der Schule [The Relationship between self-handicapping, learning behavior and achievement in school]. *Unterrichtswissenschaft*, 38, 266-283. <http://www.juventa.de/#>
- Steinmayr, R., & Spinath, B. (2009). The importance of motivation as a predictor of school achievement. *Learning and Individual Differences*, 19, 80-90. doi:10.1016/j.lindif.2008.05.004