



HansaVET Mācekļa ceļojums

ROKASGRĀMATA VET MOBILITĀTES
ORGANIZATORIEM

Anastasia Nekrasova

Rīga, 2013

SATURS

SAĪSINĀJUMI UN AKRONĪMI PATEICĪBA IEVADS

Pirmā daļa IZGLĪTĪBAS PROGRAMMA

HansaVET mācekļa ceļojums

Mācību programma

Zināšanas par Baltijas jūras reģionu

Vēsturisks skatījums uz Baltijas jūras reģionu – ekonomiskais, politiskais un industriālais aspekts

Katras Baltijas jūras valsts un visa reģiona konkurētspēja

Sagaidāmie mācību procesa rezultāti

Kultūras aspekti mācekļa ceļojumā

Sagaidāmie mācību procesa rezultāti

Uzņēmējdarbība un internacionalizācija

Sagaidāmie mācību procesa rezultāti

Individuāls projekts ar starptautisku partneri/projekta vadība

Projekta prezentēšanas prasmes

Ieteikumi mācību programmas sasaistei ar citiem HansaVET elementiem

Pielikums: HansaVET mācību programma

Otrā daļa KOUČINGS

Kāpēc projekti?

Kas raksturo labu projektu?

Kas ir koučings un kāpēc koučings ir laba metode?

Atšķirība starp koučingu un konsultēšanu: kāda ir jūsu loma?

Projekta vadība izmantojot koučingu

Kouča instruments: koučinga karte

Prakses uzņēmuma koučings

Koučings procesā – problēmu un konfliktu risināšana

1.pielikums: BTP kouču pieredze un ieteikumi

2.pielikums: Audzēkņa gala novērtējums

3.pielikums: 1.situācija: Heidi un Sofija ziedu salonā Jelgavā

4.pielikums: 2.situācija: Ligita suņu viesnīcā Zviedrijā

5.pielikums: HansaVET projekta koučings

Trešā daļa SASKAŅOŠANA

Saskaņošana: kā pilnveidot prasmi atrast audzēkņiem prakses vietas ārvalstīs

Ko mēs saskaņojam – cilvēkus, idejas, prakses projektus, uzņēmējdarbību?

Ar ko atšķiras HansaVET?

Ar kāda veida projektiem būs jāstrādā?

Kopsavilkums un ieteikumi

Visbiežāk sastopamās ar prakses vietu saskaņošanu saistītās problēmas

Kāda ir veiksmīga koučinga nozīme saskaņošanā?

Potenciālu prakses uzņēmumu meklēšana Baltijas jūras reģionā/ Komerccizpēte

Saskaņošanas process

Vingrinājumi 1. posmam: Darbs ar prakses projekta kopsavilkumu

Vingrinājumi 2. posmam: Projekta idejas izklāsts un galvenie pārliecināšanas argumenti

Vingrinājumi 3.posmam: Prakses uzņēmuma mērķu noskaidrošana

Kāda ir mentora loma?

Kultūru atšķirību radītās problēmas

Laiks

Informācijas sniegšanas un saziņas stils

Lēmumu pieņemšana

Kādas problēmas var rasties? Piemēri un stratēģijas

Pielikums: HansaVET saskaņošana

HANSAVET METODIKAS IZMANTOŠANA: LATVIJAS PIEREDZE

SAĪSINĀJUMI UN AKRONĪMI

ApK	Apakšējais kreisais
ApL	Apakšējais labais
AuK	Augšējais kreisais
AuL	Augšējais labais
B2B	Bizness biznesam (angļu: <i>business to business</i>)
BJR	Baltijas jūras reģions
BTP	Baltijas mācību programma (<i>Baltic Training Program</i>)
CQ	Kulturālās attīstības koeficients
EQ	Emocionālās attīstības koeficients
ES	Eiropas Savienība
HansaVET	Hanzas tradīcijas profesionālajā izglītībā: Mobilitātes stratēģijas profesionālās izglītības audzēkņu uzņēmējdarbības prasmju attīstīšanai (<i>Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students</i>)
IQ	Intelektuālās attīstības koeficients
MVU	Mazie un vidējie uzņēmumi
PERT	Programmas novērtēšanas un pārbaudes tehnika
PII	Profesionālās izglītības iestāde
S.M.A.R.T.	Konkrēts, izmērāms, sasniedzams, būtisks un laikā ierobežots (angļu: <i>Specific. Measurable. Attainable. Realistic. Timely.</i>)
SVID	SVID analīze (angļu: <i>SWOT analysis</i>) ir stratēģijas plānošanas instruments, kas ļauj noteikt uzņēmuma projekta stiprās puses, vājības, iespējas un draudus.
UAO	Uzņēmējdarbības atbalsta organizācijas
VEF	Valsts elektrotehniskā fabrika

PATEICĪBA

HansaVET mācekļa ceļojums ir viens no rezultātiem ES Mūžizglītības programmas Leonardo da Vinci Inovāciju pārneses projektā *Hanzas tradīcijas profesionālajā izglītībā: Mobilitātes stratēģijas profesionālās izglītības audzēkņu uzņēmējdarbības prasmju attīstīšanai (Hanseatic Tradition for VET: Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship Skills of VET Students)*. Rokasgrāmata ir tapusi, kopīgi sadarbojoties sešiem projekta partneriem: Valsts izglītības satura centram (Latvija), Norden Asociācijai (Zviedrija), mācību un konsultāciju centram Baltic Bright (Latvija), Hanzas Parlamentam (Vācija), Tartu Profesionālās izglītības centram (Igaunija) un Kauņas Vitauta Dižā universitātei (Lietuva).

Projekta koordinātoru vārdā gribu pateikties partneriem par sadarbību un draudzīgo atbalstu projekta īstenošanas laikā. Īpašs paldies Andersam Bergstromam un Vitai Žundai, kuri bija iniciatori projekta *Baltijas mācību programma (BTP)* idejas pārnesei un veiksmīgai iedzīvināšanai *HansaVET* projektā, kā arī šī mācību līdzekļa autorei un vadošajai treneri Anastasijai Nekrasovai.

Rokasgrāmata ir aprobēta 13 semināros Latvijā, Lietuvā, Igaunijā un Zviedrijā, kuros piedalījās 231 profesionālās izglītības pedagogs. HansaVET projekta partneri ir gandarīti par paveikto, jo semināra dalībnieki jauno metodi un treneru veikumu ir atzinīgi novērtējuši. Tas ir apliecinājums tam, ka projektā sasniegtie rezultāti ir jāpilnveido un jāiedzīvina profesionālās izglītības sistēmās.

Inta Baranovska

HansaVET projekta vadītāja

IEVADS

Eiropā tradicionāli profesionālās izglītības audzēkņi un augstskolu studenti profesiju var apgūt ne tikai savā valstī, bet arī mācoties pie meistariem citās zemēs. Profesionālajā izglītībā to sauc par mācekļa ceļojumu. Līdz 19. gadsimta beigām šāda mācīšanās forma bija ļoti izplatīta. Mācekļi ceļoja no vienas pilsētas vai valsts uz otru, apguva jaunas prasmes un amatus un pēc tam atvēra savas darbnīcas. Līdztekus aroda prasmēm tika apgūtas arī uzņēmējprasmes.

Mūsdienās palielinās to profesionālās izglītības institūciju skaits, kuras organizē mācību mobilitātes/prakses saviem audzēkņiem. Jaunais stratēģiskais Eiropas sadarbības ietvars *Izglītība un apmācība 2020* (ET 2020) uzsver, ka mobilitātei profesionālās izglītības sistēmā ir jāklūst par regulāru praksi, nevis izņēmuma gadījumu.

Viens no Briges Komunikē formulētajiem mērķiem ir izveidot sākotnējās un tālākās profesionālās izglītības un apmācības internacionalizācijas stratēģiju, lai sekmētu lielāka profesionālās izglītības audzēkņu skaita iesaistīšanos mobilitātēs. 2011. gada 28. jūnijā Eiropas Savienības Padomes ieteikumā *Jaunatne kustībā – jauniešu mācību mobilitātes veicināšana* secināts: "Jauniešu mobilitātes veicināšanā ir sasniegts daudz, tomēr ne visi pieejamie instrumenti un līdzekļi tiek pilnībā izmantoti un vēl arvien ir jārisina dažādas problēmas. Mācību mobilitātes konteksts pēdējo gadu laikā ir ļoti izmainījies, un tam par pamatu ir bijusi globalizācija, tehnoloģiju attīstība, lielākas uzmanības pievēršana nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikai".

Līdz šim starptautiskās mobilitātes ir vairāk bijušas orientētas uz audzēkņu profesionālo, kultūras un valodas prasmju pilnveidi, taču mācību prakses ārvalstu uzņēmumos varētu būt arī lieliska iespēja vērot un apgūt uzņēmējdarbības prasmes.

Arī Baltijas jūras reģiona stratēģijas viens no mērķiem ir veicināt reģiona konkurētspēju, attīstot uzņēmējdarbību. Tā ir pirmā makro-reģionālā stratēģija Eiropā. Stratēģijas uzdevums ir stiprināt sadarbību reģionā un valstu kopīgos centienus meklēt risinājumus esošajām problēmām un izaicinājumiem, kā arī rūpēties par sabalansētu reģiona attīstību, tādējādi dodot ieguldījumu Komisijas iniciatīvu iedzīvināšanai reģionā.

Baltijas jūras reģiona astoņās valstīs (Dānijā, Igaunijā, Latvijā, Lietuvā, Polijā, Somijā, Vācijā, Zviedrijā) šobrīd dzīvo 85 miljoni iedzīvotāju - 17% no visiem Eiropas iedzīvotājiem. Visām reģiona valstīm ir ne tikai kopīga vēsture un kultūra, bet arī kopīgi risināmas problēmas.

Viens no stratēģijas mērķiem ir veicināt un finansiāli atbalstīt vadošos projektus (Flagship projects) reģionā. Šiem projektiem ir makroreģionāla ietekme un to izstrādē sadarbojas vairākas reģiona valstis. Viens no vadošiem projektiem bija Baltijas mācību programma (Baltic Training Program), kas sekmēja profesionālās izglītības internacionalizāciju un pārrobežu uzņēmējdarbību. Projekts deva ierosmi jaunam Mūžizglītības programmas Leonardo da Vinci Inovāciju pārnesei projektam *HansaVET - Hanzas tradīcijas profesionālajā izglītībā: Mobilitātes stratēģijas profesionālās izglītības audzēkņu uzņēmējdarbības prasmju attīstīšanai*. HansaVET projekta vispārējais mērķis ir atbalstīt kvalitatīvu un inovatīvu profesionālo izglītību, uzlabojot sākotnējās profesionālās izglītības audzēkņu starptautisko prakšu kvalitāti.

HansaVET projekta uzdevums ir pilnveidot profesionālās izglītības pedagogu un starptautisko prakšu koordinātoru kompetences, lai veicinātu audzēkņu uzņēmējdarbības prasmju pilnveidi.

Rokasgrāmata *HansaVET mācekļa ceļojums* ir viens no projekta rezultātiem un tā izstrādāta, izmantojot Baltijas mācību programmas projekta metodiku un adaptējot to HansaVET projekta vajadzībām.

Rokasgrāmata iepazīstina ar divām galvenajām metodēm koučingu (coaching) un saskaņošanu (matchmaking), kā arī sniedz ieteikumus metožu praktiskai izmantošanai.

HansaVET mācekļa ceļojums ir lielisks palīgs profesionālās izglītības pedagogiem, treneriem, starptautisko un vietējo prakšu organizatoriem un visiem tiem, kas palīdz audzēkņiem labāk sagatavoties praksei un nodrošināt atbalstu prakses laikā.

Anders Bergstroms

Baltijas jūras reģiona prioritātes *Izglītība* koordinators

Pirmā daļa

IZGLĪTĪBAS PROGRAMMA

Saturs

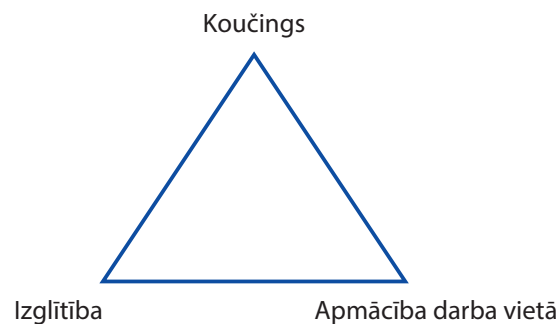
HansaVET mācekļa ceļojums	10
Mācību programma	11
Zināšanas par Baltijas jūras reģionu	11
Vēsturisks skatījums uz Baltijas jūras reģionu – ekonomiskais, politiskais un industriālais aspekts	12
Katras Baltijas jūras valsts un visa reģiona konkurētspēja	13
Sagaidāmie mācību rezultāti.....	14
Kultūras aspekti mācekļa ceļojumā	14
Sagaidāmie mācību rezultāti.....	16
Uzņēmējdarbība un internacionalizācija	17
Individuāls projekts ar starptautisku partneri/projekta vadība	20
Projekta plānošana	21
Prezentēšanas prasmes	22
Ieteikumi mācību programmas sasaistei ar citiem HansaVET elementiem.....	23
Pielikums: HansaVET mācību programma.....	24

HansaVET mācekļa ceļojums

HansaVET pieeja mobilitāšu organizēšanā pamatojas uz pieņēmumu, ka jaunieši **vēlas mācīties**, pilnveidot savas profesionālās prasmes un attīstīt sevi kā personību, lai veiksmīgi pozicionētos darba tirgū. Līdz ar jaunu valstu pievienošanos Eiropas Savienībai, paplašinās uzņēmējdarbības iespējas; ja vēlamies saglabāt konkurētspēju, mums ir jāmaina sava domāšana.

Mācekļa ceļojums uzrunā enerģiskus un zinātkārus profesionālās izglītības audzēkņus. Vēsturiskajai Hanzas tradīcijai – amata prasmju apgūšanai pie svešzemju meistariem, būtu jāklūst par mācību programmas neatņemamu sastāvdaļu profesionālajā izglītībā. *HansaVET* projektā ir izstrādāta un aprobēta mācību programma, kā sagatavot audzēkņus praksei un sniegt atbalstu prakses laikā.

Mācīšanās ir pamatnosacījums attīstībai – tāpēc **HansaVET mācību programma** ir veidota tā, lai audzēknis attīstītu savas prasmes gan mācoties skolā, gan praktizējoties darba vietā. Abas šīs daļas ir savstarpēji saistītas un būtiskas izglītības procesa sastāvdaļas. Lai audzēknim palīdzētu izvērtēt savas darbības procesu un tā rezultātus, var izmantot koučinga metodi.



Šajā rokasgrāmatā ir aprakstīta mācību programma, kas tika izmēģināta projektos *Baltic Training Programme (BTP)* un *HansaVET* Latvijā, Lietuvā, Igaunijā un Zviedrijā.

Programmas mērķi:

- veicināt izpratni par savu reģionu;
- sagatavot audzēkņus dzīvei un darbam reģionā.

Rokasgrāmata paredzēta gan profesionālās izglītības iestāžu pedagogiem, gan mobilitāšu organizatoriem. **Lai mācekļa ceļojums izdotos, ir svarīgi sniegt audzēkņiem daudzpusīgas zināšanas un attīstīt viņu prasmes.**

Mācību programmā

ir iekļautas šādas sadaļas:

- I. **Zināšanas par Baltijas jūras reģionu**
 - **Vēsturisks skatījums uz Baltijas jūras reģionu – ekonomiskais, politiskais un industriālais aspekts**
 - **Baltijas jūras reģiona valstu konkurētspēja atsevišķi un reģiona konkurētspēja kopumā**
 - **Kultūras aspekti mācekļa ceļojumā**
- II. **Uzņēmējdarbība un internacionalizācija**
 - **Uzņēmējdarbības attīstība un uzņēmējdarbības pamati;**
 - **Internationalizācija kā uzņēmējdarbības attīstības veids.**
- III. **Individuāls projekts ar starptautisku partneri**
 - **Projekta vadības pamati;**
 - **Mācību prakses koučings;**
 - **Prezentēšanas prasmes**

Zināšanas par Baltijas jūras reģionu

Cilvēkam ir jāpārzina savs reģions, lai tajā labi dzīvotu un sekmīgi darbotos.

Daudzi jaunieši ir pavadījuši brīvdienas ārzemēs, tomēr tikai daži ir domājuši par iespēju dzīvot un strādāt citā valstī. Jauniešu mentalitāte ir *egocentriska* un *etnocentriska* – to nosaka viņu vecums. Došanās *HansaVET* mācekļa ceļojumā var kļūt par audzēkņa pirmo pieredzi, kas paplašina viņa redzesloku un ietekmē jaunieša personības attīstību. Šajā ceļojumā audzēknis mācās ievērot un saskatīt citas, dažreiz pavisam jaunas perspektīvas, iepazīt atšķirīgu kultūru, un, praktizējoties uzņēmumā, saredzēt savas nākotnes iespējas.

Vēsturisks skatījums uz Baltijas jūras reģionu – ekonomiskais, politiskais un industriālais aspekts

Kultūras vērtību saknes bieži meklējamas vēsturē, sadzīvē un ekonomiskajā darbībā. **Šodien ir vieni ekonomiskie priekšnoteikumi, bet vai tā ir bijis vienmēr?**

Mūsdienu jaunieši var arī nezināt to, ka somugru un baltu tautu – zviedru, igauņu, latviešu un lietuviešu priekšteči sadarbojās jau 3 000 gadus atpakaļ. Tomēr savstarpējie kontakti kļuva intensīvi tikai vikingu laikos. Diemžēl kontakti toreiz galvenokārt izpaudās karos un teritoriju iekarošanā, šad tad iestājoties arī miera laikiem. Pēc Krusta kariem un teritorijas pakļaušanas Igaunijas un Latvijas iedzīvotāji nonāca Vācijas ietekmē. Pēc vairākiem kariem 16. gadsimta beigās un 17. gadsimta sākumā Baltijas jūras reģionā, tostarp Igaunijā un Latvijā, sāka dominēt Zviedrija. Bet “vecie labie zviedru laiki” ilga tikai kādus 100 gadus. Zviedrijas sakāve Lielajā Ziemeļu karā un Igaunijas un Latvijas iekļaušana Krievijas Impērijā nozīmēja lielāku pakļautību gan igauņiem un latviešiem, gan arī tiem zviedriem, kuri bija apmetušies Igaunijā. Pēc Krievijas Impērijas sagrāves 1917. gadā, laikā līdz četrdesmito gadu sākumam tika likts pamats neatkarīgajām Latvijas, Igaunijas un Lietuvas valstīm.

Šķiet, ka Igaunijai, Latvijai un Lietuvai vajadzētu būt integrēšanās pieredzei ar savām kaimiņu zemēm. Arī Zviedrijai nav sveša tās robežās esošo tautu integrēšanās. Vēsture ir ietekmējusi tautu mentalitāti. **Ko līdzšinējā vēsture šim nācijām ir mācījusi?**

Atguvušas neatkarību 1991. gadā, Igaunija, Latvija un Lietuva sekmīgi nomainīja ekonomisko sistēmu, pārejot no komandekonomikas uz tirgus ekonomiku – valstīs tika ieviesta stabila nacionālā valūta, ierobežota inflācija, izveidota ilgtspējīga nodokļu sistēma, kas ļauj saglabāt zemu valsts budžeta deficītu, kā arī nodibinātas neatkarīgas centrālās bankas. Jau pirms pievienošanās Eiropas Savienībai šo valstu finanšu sistēmas bija cieši saistītas ar Zviedrijas finanšu sistēmu. Šobrīd Igaunija, Latvija un Lietuva darbojas vienā un tajā pašā finanšu sistēmā, ko veido lielāko Zviedrijas banku ievērojamā klātbūtne Baltijas valstīs. **Kādus priekšnoteikumus uzņēmējdarbībai tas rada?**

Mēs visi varam mācīties no tā, kā šīs trīs valstis ir pārvarējušas krīzi. Sabiedrībā, kurā valda labklājība, bieži mēdz aizmirst to, kāds spēks ir patiesā solidaritātē – kad visa valsts apvienojas krīzes pārvarēšanai un aņemas ievērot disciplīnu, pakļauties stingrai kontrolei un saglabāt pacietību. Šobrīd Baltijas valstis ir atguvušas no krīzes, virzās uz priekšu un drīz savā ekonomiskajā attīstībā atradīsies reģiona priekšgalā. Latvijas, Lietuvas un Igaunijas iedzīvotāju uzticēšanās savām valdībām ir veiksmīgas ekonomikas integrācijas pamats. Norises uzņēmējdarbībā un valsts pārvaldē ir labi caurskatāmas. Valsts sektors strādā efektīvāk nekā Zviedrijā. **Vai tas nav labs pamats lielākai ekonomikas integrācijai? Vai šīs valstis nav pievilcīgas dzīvei un darbam?**

Katras Baltijas jūras valsts un visa reģiona konkurētspēja

Ja mēs meklējam uzņēmējdarbības iespējas reģionā, tad iepriekš ir vērts iepazīties ar attiecīgās valsts ekonomiku. Tas dod iespēju ieskatīties šīs valsts industriālajā attīstībā, noskaidrot, **kādi faktori ir ietekmējuši tās industriālā modeļa veidošanos, uzzināt, kādā jomā valsts ir izcila, kādas ir tās salīdzinošās priekšrocības un sinerģijas iespējas.**

Zviedrijas industriālajā vēsturē ir vairāki priekšnoteikumi tās tapšanai par spēcīgu industriālu valsti – dabas resursi, progresīvi rūpnieki, piemēram, Vallenbergi, uzņēmēji un izgudrotāji. Mācību stundās audzēkņi iepazīstas ar dažādos laikmetos Zviedrijā tapušiem izgudrojumiem un inovācijām, kas veicinājušas starptautiska un globāla mēroga zviedru uzņēmumu veidošanos. Pazīstamākie piemēri - lodīšu gultņi, dinamīts, sērskābe, rāvējslēdzējs, kardiostimulators, ultraskaņas izmantošana slimību diagnostikā, plakanie ekrāni, tālruna klausule, globālā pozicionēšanas sistēma, drošības josta ar trim stiprinājuma vietām, Tetra Pak tehnoloģija un dažas citas inovācijas. **Ar kādiem izgudrojumiem var lepoties Latvija, Lietuva un Igaunija?**

Latvija: ekonomiska citronskābes ieguves tehnoloģija, lizīna biotehnoloģija, ftorafūrs (maztoksisks pretvēža preparāts), neorganisko savienojumu plazmas tehnoloģija (lai ražotu savienojumus ar augstu kušanas temperatūru), radiācijas cilpa (gamma staru avots), VEF ražotais Minox fotoaparāts (pasaulē pirmais mazgabarīta fotoaparāts, kaut arī patentēts Igaunijā), ripors (nedegošs putuplasts).

Igaunija: Skype, *Lactobacillus fermentum ME-3* (probiotika ar antimikrobiālu un antioksidējošu iedarbību), Šmita teleskops, Papello lielgabals (lidmašīnas stāvokļa prognozēšanai pēc skaņas), Seppo fiksācijas aparāts (ķirurģijā – gūžas kakliņa lūzumu fiksācijai), miotons (diagnostiskas ierīce muskuļu spēka noteikšanai), laprex (ļoti izturīgs un dabiski silts būvmateriāls), DFK pašlīmējošie materiāli.

Lietuva: Viļņas fotometriskā sistēma, ko lieto astronomijā zvaigžņu klasificēšanai, lāzertehnoloģijas.

ES Baltijas jūras reģiona stratēģija

Baltic Training Programme un *HansaVET* ir ES finansēti projekti 2009. gadā apstiprinātās Baltijas jūras reģiona stratēģijas mērķu sasniegšanai. Audzēkņi tiek iepazīstināti ar Stratēģijas mērķi un četriem galvenajiem virzieniem, kas iedalās 15 prioritārās jomās.

- I. Vides jomā ilgtspējīgs reģions (vide)
- II. Izaugsmes reģions (labklājība)
- III. Ērti sasniedzams un pievilcīgs reģions (transporti)
- IV. Drošs reģions (drošība)

Lai parādītu, kā Stratēģija tiek īstenota, dalībniekus iepazīstina ar dažādu projektu aktivitātēm, ilustrējot tās ar piemēriem. Tiek pārrunāta arī *HansaVET* un citu projektu saistība ar Stratēģijas īstenošanu un sagaidāmiem rezultātiem.

Sagaidāmie mācību procesa rezultāti

Saturs	Sagaidāmais rezultāts
Vēsturiski reģions reiz jau ir bijis politiskā ziņā integrēts	Audzēknis spēj nosaukt būtiskus vēstures periodus, dažus vēsturiskus skaitļus, notikumus un to sekas.
Vēsture ir kultūras avots (kopīgs dzīves veids un vērtības)	Audzēknis spēj spriest par to, kā vērtības veidojas ģeogrāfijas, klimata, vēsturisko procesu un politiskās ietekmes rezultātā.
Priekšnoteikumi reģiona dziļākai integrācijai un vēlamais rezultāts	Audzēknim ir vispārēju priekšstatu par to, kā veidojušās valstu ekonomikas, kādi ir konkurētspējas avoti, pašreizējās strukturālās problēmas, kāds potenciāls ir reģiona sadarbībai ekonomikā un uzņēmējdarbībā jomā. Audzēknis ir iepazinies ar Baltijas jūras reģiona kā vienota tirgus SVID analīzi. Audzēknis spēj spriest par to, kā ekonomiskā integrācija var ietekmēt cilvēku dzīvi un reģionu kopumā.
ES Baltijas jūras reģiona stratēģija	Audzēknis izprot ES Baltijas jūras reģiona stratēģijas mērķi, virzienus, zina BJR valstis, prioritāros jautājumus un sagaidāmo ietekmi.

Kas varētu šo kursu mācīt?

Svarīgi ir līdzsvarot šādus aspektus: vēsture, ekonomika, politika un kultūra. Tas varētu būt ekonomikas vēstures speciālists vai vieslektors, kas var pastāstīt par ES Baltijas jūras reģiona stratēģiju.

Kultūras aspekti mācekļa ceļojumā

Globalizācija strauji plešas plašumā. Dažāda lieluma uzņēmumi paplašina pārrobežu sadarbību, lai saglabātu konkurētspēju. Darbaspēks kļūst daudzveidīgāks. Visi rādītāji liecina, ka šī tendence turpmākajos gadu desmitos saglabāsies. **Kāda ir atšķirība starp indivīdiem un organizācijām, kuras mūsdienā globālajā, daudz kultūru pasaulē gūst panākumus, un tiem, kuriem neveicas?**

70% – starptautisko uzņēmumu cieš neveiksmi kultūras atšķirību dēļ

60% – šāda izaugsme saskaņā ar General Electric aprēķiniem tiks radīta no ieņēmumiem jaunattīstības valstīs

700 000 ASV dolāri – ir summa, ko kompānijai pirmajā gadā izmaksā darbinieka, kurš nespēj tikt galā ar saviem pienākumiem, pārceļšana darbā uz citu valsti

90% – vadošo darbinieku no 68 valstīm min daudz kultūru vidi kā vienu no lielākajiem izaicinājumiem uzņēmuma vadībā

Projektā *Baltic Training Programme* šī tēma tika aplūkota no praktiskās puses un moduļa saturs tika veidots, izmantojot *kultūras inteliģences* (un to raksturojošo kulturālās attīstības koeficientu - CQ) modeli, kas raksturo indivīda spēju efektīvi darboties dažādu valstu, etnosu un organizāciju kultūras vidē. Līdztekus intelektuālajai attīstībai (ko mēra, nosakot intelektuālās attīstības koeficientu IQ) un emocionālajai attīstībai (ko mēra, nosakot emocionālās attīstības koeficientu EQ) kulturālā attīstība arī ir **personības attīstības veids**. To var izmērīt (nosakot CQ) un attīstīt gluži kā prātu un prasmes.



Par pamatu tika izraudzīts Deivida Livermora (*David Livermore*) izstrādātais CQ modelis, jo tas ir vienkāršs un piemērojams dažādiem audzēkņa starptautiskās saskarsmes līmeņiem. Mācekļa ceļojums ir teicams konteksts darbam pie *kulturālās attīstības koeficienta (CQ)* paaugstināšanas – saskarsme ir tieša, personīga, praktiska un pamatojas uz pieredzi, kā arī tūlītēju atgriezenisko saiti, ko sniedz pretējā kultūra, ja tiek “pārkāpta” kāda kultūras norma. Audzēknis ar augstāku CQ daudz labāk jūtas dažādās kultūras vidēs, un tas atvieglo profesionālās izglītības apguvi un dara šo procesu efektīvāku.

Pedagoga uzdevums ir sagatavot audzēkni, sniedzot tam zināšanas par kultūru kā parādību un attīstot izpratni par kultūras normām un pieņēmumiem, un, pat pašiem neapzinoties, viņiem tas noderēs, tiekoties ar citas kultūras pārstāvjiem. Audzēkņiem ieteicams ceļojuma laikā rakstīt dienasgrāmatu.

Mācību stundās audzēknis

- I. apgūst, ka kultūra ir sarežģīta parādība:
 - gan redzama, gan neredzama,
 - gan iedzimta, gan iemācīta,
 - raksturīga indivīdam, tautai, profesijai, organizācijai utt;
- II. mācās izprast un piemērot kultūras trīs elementus: artefaktus, vērtības un pieņēmumus, tas palīdz audzēknim izprast paša kultūras modeļus un iespējamus konfliktu iemeslus saskarsmē ar citām kultūrām; šos piemērus izmanto, lai raksturotu “kultūras šoka” jēdzienu;
- III. mācās izprast CQ modeļa 4 elementus (CQ motīvi, CQ zināšanas, CQ stratēģija un CQ rīcība) un pārrunā, kā tos var pilnveidot pirms mācekļa ceļojuma un tā laikā.

Audzēkņi var strādāt gan nacionālās, gan starptautiskās grupās:

- I. Savas valsts grupā viņi gatavo interaktīvu prezentāciju par valsts kultūru, izmantojot artefaktus, vērtību un dziļāko pieņēmumu paradigmu. Šīs, bieži vien emocionālās un humora pilnās prezentācijas, mēdz būt ļoti efektīvs līdzeklis, lai iepazīstinātu ar savas valsts kultūru.
- II. Jauktās grupās, strādājot dažādu valstu pārstāvjiem kopā, dalībnieki viens otru informē, izglīto un māca par to,
 - ko konkrētajā kultūrā ir, un ko nav pieņemts darīt;
 - no kā konkrētajā valstī nevajadzētu atteikties un kā pavadīt brīvo laiku.

Visas CQ nodarbības ir ļoti iesaistošas; tajās tiek izmantoti piemēri no pašu audzēkņu dzīves un ārzemēs gūtās pieredzes. Vingrinājums jauktajā grupā palīdz apvienot grupu, tāpēc CQ moduli ieteicams izmantot programmas sākumā.

Sagaidāmie mācību rezultāti

- I. Kultūra ir sarežģīta un acīm ne vienmēr redzama – nesteidzieties pāragri izdarīt secinājumus un mēģiniet gūt atbildes uz jautājumiem “KĀPĒC?” (artefakti, vērtības, pieņēmumi).
- II. CQ ir indivīda spēja tikt galā un veiksmīgi darboties starpkultūru situācijās. Katram no mums, arī man, ir kāds CQ (kulturālās attīstības koeficients); to var attīstīt un es zinu, kā pie tā strādāt.
- III. “Es kaut ko zinu par Latviju – tās vēsturi, galvenajām nacionālajām vērtībām, par to, kas viņiem ir svarīgs un to, kā es tās redzu (ar artefaktu palīdzību). Esmu iemācījies dažus vārdus latviešu valodā, un ir lieliska sajūta iepazīt valsti, darīt lietas, kas šķiet interesantas vienaudžiem Latvijā.”
- IV. Interesanti, cik latvisks ir uzņēmums, kurā man būs jāmacās?

Kā šo sadaļu mācīt profesionālās izglītības audzēkņiem

Iespējams, ka daudzi no audzēkņiem nav raduši runāt par politiku un jautājumiem, kas viņu uztverē ir “ārpus” to interesēm un ietekmes. Pedagogam arī nevajadzētu paļauties uz to, ka audzēkņiem ir dziļas zināšanas par savas valsts vai plašāka reģiona vēsturi. **Pieņemiet, ka esat sākumpunktā, un mēģiniet no šī brīža viņos radīt interesi** – jo tikai tagad audzēkņi ir sākuši par to aizdomāties!

- Vienkāršojiet sarežģītas lietas līdz 3–4 jēdzieniem
- Izmantojiet daudz piemēru un labi pazīstamus tēlus parādību ilustrēšanai
- Nepārslogojiet audzēkņus ar gada skaitļiem
- Runājot neaizmirstiet izmantot tāfeli
- Uzdodiet “kontroljautājumus”, lai gūtu pārlicību, ka teiktais ir pareizi saprasts
- Samaziniet uz pusi to, ko gribējāt audzēkņiem izstāstīt, vai arī divkāršojiet vajadzīgo laiku
- Paudiet atzinību un uzslavas, bet nepiekrītiem visam, ko audzēkņi saka, un uzdodiet grūtus jautājumus
- Lieciet audzēkņiem strādāt, dažādojiet vingrinājumus – lai audzēkņi atskaitās par padarīto
- Rosiniet audzēkņus uzdot jautājumus un pārlicinieties, ka katrs jautājums ir atbildēts
- Rosiniet jauniešus, atrodoties ārzemēs, rakstīt dienasgrāmatu – tas palīdz sakārtot iespaidus un atbrīvoties no stre

Uzņēmējdarbība un internacionalizācija

Uzņēmējdarbība kā mācību priekšmets strauji ienāk profesionālās izglītības mācību programmās visā pasaulē. Savstarpēji atkarīgā pasaulē vairs nevajadzētu paļauties uz lieliem uzņēmumiem, jo tie nav ilgtspējīgi. Šodien izdzīvo uzņēmējs, kura prāts ir atvērts jaunām iespējām, ko lieli uzņēmumi nespēj izmantot, jo ir pārāk smagnēji, lai ātri reaģētu.

Uzņēmēji mācās darba procesā, un šī spēja mācīties darbībā nodrošina uzņēmējdarbības ilgtspēju. Daudzas iespējas atrodas ārpus mūsu pierastās telpas, bet, redzot lietas pareizajā gaismā, liekot lietā zināšanas un prasmes, īsts uzņēmējs vienmēr mācēs iespējām piekļūt un tās izmantot.

Dodoties mācekļa ceļojumā, ir svarīgi aplūkot divas tēmas:

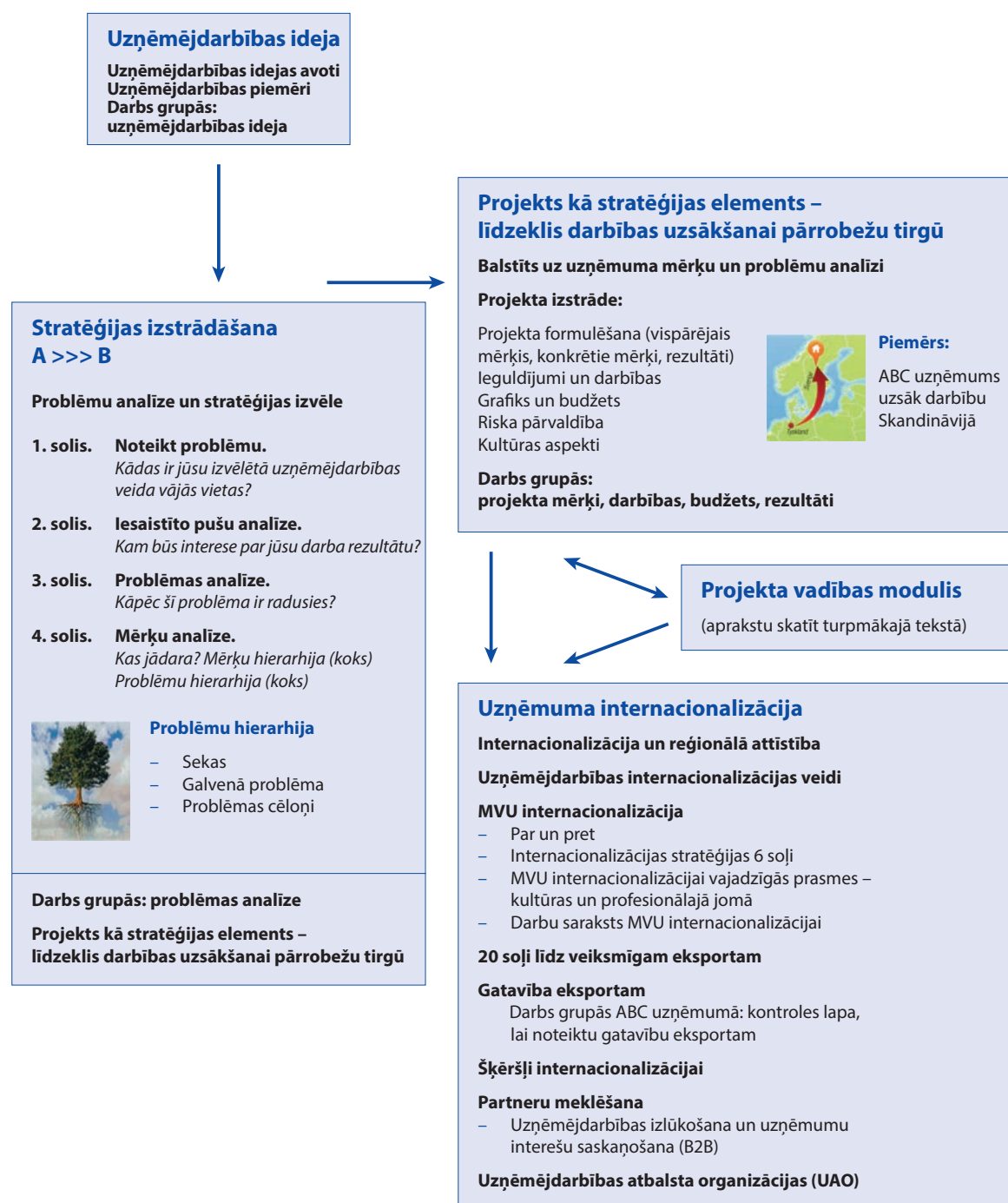
- Uzņēmējdarbība un uzņēmējdarbības attīstība un
- Internacionalizācija kā uzņēmējdarbības attīstīšanas veids.

Protams, šīs tēmas jāpielāgo audzēkņa mentalitātei, ņemot vērā to, ka runa ir par gados jaunu cilvēku, kas vēl tikai meklē savu ceļu dzīvē. Daudzi audzēkņi joprojām dzīvo mājās pie vecākiem, un viņiem bieži vēl nav skaidras izpratnes par to, kā naudu pelnīt un saprātīgi tērēt. Tomēr, viņiem visiem ir sapņi. Turklāt jaunietis šajā vecumā sāk pievērst uzmanību tādiem funkcionālajiem modeļiem, kas raksturīgi pieaugušo pasaulei, un vēlas mācīties dzīvot kā pieaudzis cilvēks. Šis var būt īstais brīdis rosināt jaunietī interesi par uzņēmējdarbību kā veidu savu sapņu īstenošanai.

Apspriežot tēmu par personīgo **biznesa ideju**, to var paplašināt līdz tēmai par **uzņēmuma biznesa ideju**. Turpinot attīstīt tēmu tālāk, var runāt par **uzņēmējdarbības attīstību kopumā** un **internationalizāciju** kā vienu no uzņēmējdarbības attīstības formām.

Uzņēmējdarbība >> Uzņēmuma attīstība >> Internacionalizācija

Uzņēmējdarbības un internacionalizācijas moduļa struktūras piemērs ir izskaidrots nākamajā lapaspusē. Ievērojiet, ka plūsmkartē ir integrēts arī **projektu vadības modulis**; sīkāk tā apraksts atrodams sadaļā “Individuāls projekts ar starptautisku partneri”.



Kā šo sadaļu mācīt audzēkņiem

Kā jau minēts iepriekš, tipisks audzēknis ne vienmēr pārzina uzņēmējdarbības vidi savā vai citā valstī. Tomēr tas vēl nenozīmē, ka audzēkņus šie jautājumi neinteresē. Gluži pretēji, šie jautājumi tika aktīvi apspriesti projekta *Baltic Training Programme* semināros. Uzdoti pareizā veidā, šie jautājumi ir saistoši un rosina ziņkāri, ļaujot audzēkņiem noticēt, ka **sapņi var piepildīties**, un motivējot viņus noskaidrot, **kā tas var notikt**.

Turklāt, jauniešiem patīk pati doma par došanos uz ārzemēm, lai redzētu pasauli. Mēs varam stiprināt viņu ticību saviem spēkiem, racionāli analizējot dabisko nedrošību, ko izjūt jaunieši, saskaroties ar plašo pasauli, proti, **mācot viņu, kā gūt panākumus ārzemēs**. Tādā veidā jaunieši labāk uztver mācību vielu, un viņu motivācija aug.

No otras puses, nedz uzņēmējdarbību, nedz internacionalizāciju nevajadzētu vienkāršot – ir vienlīdz svarīgi uzsvērt, ka veiksmi var gūt, vienīgi **daudz mācoties un grūti strādājot**. **HansaVET projekts priekšplānā izvirza audzēkņa personības attīstību – esošo zināšanu, prasmju, motivācijas, valodu zināšanu, kultūras izpratnes līmeņa pilnveidi.**

Šis ir laiks, lai darbošanos papildinātu ar **koučingu**. Koučs palīdz audzēknim piekļūt viņa paša iekšējiem resursiem un izvērtēt savu sagatavotību un spēju sākt strādāt kopīgā uzņēmējdarbības projektā ar starptautisku partneri. Var gadīties, ka audzēknis nonāk pie skaidra lēmuma: "Es vēl neesmu gatavs dibināt savu uzņēmumu. Kā vēl es varu panākt savu sapņu piepildīšanos?" Šī izpratne ir ļoti svarīga, plānojot mācekļa ceļojumu un izvēloties optimālo projekta mērķi konkrētam audzēknim. Koučinga process ir sīkāk aplūkots *Koučinga rokasgrāmatā*; *Saskaņošanas rokasgrāmatā* ir aplūkoti visbiežāk sastopamie projektu veidi un komercizpēte.

- Vienkāršojiet piemērus par uzņēmējdarbību
- Izvēlieties tādus piemērus no reālās dzīves, uz kuriem var viegli atsaukties
- Izvairieties no pārmērīgas profesionālā žargona lietošanas (piemēram, *kapitāla robežizmaksas, aizņemtā/pašu kapitāls, peļņas izvešana, uzticamības pārbaude...*)
- Uz pusi samaziniet mācību vielu, ko gatavojāties izklāstīt, vai arī divreiz palieliniet laiku
- Sniedziet īsu teorētisko informāciju, kurai seko vingrinājumi
- Veiciet vienkāršāku gadījumu analīzi
- Rosiniet audzēkņus izmēģināt ko jaunu (piemēram, plānot budžetu) vai sekot tam, kā to dara citi
- Nepieņemiet kā patiesību visu, ko audzēkņi saka, ļaujiet viņiem saskarties ar realitāti

Sagaidāmie mācību rezultāti

- I. Uzņēmējdarbībai ir priekšrocības strauji mainīgajā pasaulē; pasaulē ir vajadzīgs daudz lielāks skaits uzņēmēju
- II. Daži cilvēki ir dzimuši uzņēmēji, bet uzņēmējdarbību var arī iemācīties
- III. Kā no idejas nokļūt līdz gala rezultātam: ar projekta vadības starpniecību
- IV. Ja cilvēks ir “dzimis” uzņēmējs, tas vēl negarantē viņa veiksmi starptautiskajā uzņēmējdarbībā
- V. Uzņēmējdarbības internacionalizācijas pamati – principi, stratēģijas, nosacījumi, iesaistīšanās veidi, konkrētas veicamās darbības
- VI. MVU internacionalizācija – grūtības un papildu prasības uzņēmējam
- VII. Vai es esmu piemērots uzņēmējdarbībai? Kā vēl es varu panākt, lai mani sapņi piepildās?

Individuāls projekts ar starptautisku partneri/ projekta vadība

Projekts ir ērts veids kā organizēt darba procesu, ja tajā ir iesaistīti vairāki dalībnieki:

- audzēknis – viņa potenciāls, iecere/ uzņēmējdarbības ideja un iespējamā karjera nākotnē,
- prakses uzņēmums un tā mērķi,
- iesaistītās skolas un to mērķi.

Izstrādājot projektu ar konkrētu mērķi, audzēknis mācās ņemt vērā visu iesaistīto dalībnieku intereses un mērķus. Tā ir obligāta prasme, lai strādātu par uzņēmēju un jo īpaši šodienas globālajā pasaulē.

HansaVET mācekļa ceļojums ir laika ziņā ierobežots projekts, kura laikā audzēkņiem ir jākoncentrējas uz mērķa sasniegšanu. Tieši tas, ka pieredze tiek gūta koncentrētā veidā un noteiktā laikā rada šim procesam pievienoto vērtību un ļauj iegūtos rezultātus vieglāk izvērtēt un integrēt audzēkņa kopējā mācību programmā.

Šajā materiālā ir iekļauts izglītojošais modulis “**Projekta vadība**”, kas ir daļa no *HansaVET* modeļa darbam ar audzēkņu projektiem. Kā papildinājums izglītības programmas “**Uzņēmējdarbība un internacionalizācija**” kursam, tas ir integrēts arī projekta koučingā. Lielākā daļa tēmu un jautājumu, kas saistīti ar audzēkņu individuālajiem projektiem, ir aplūkoti *projekta rokasgrāmatā* – lūdzu, izmantojiet to, lasot šo materiālu.

Moduļa saturs:

- Projekta plānošana
- Projekta prezentēšana

Projekta plānošana

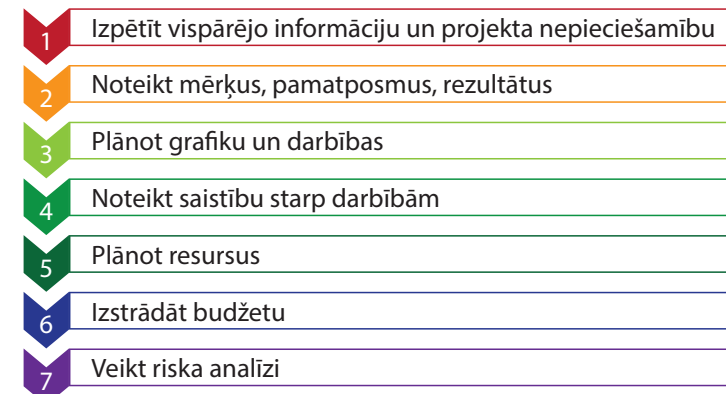
Par projektu

- Projekta kā organizatoriskas darba formas pirmsākumi
- Kas ir projekts un ko par tādu NEVAR uzskatīt?
- No kā sastāv projekts – mērķi, laika ierobežojumi, budžets, cilvēki

Kā plānot projektu – projekta plānošanas stadijas

Labajā pusē esošo attēlu var izmantot kā nodarbības plānu:

- Audzēkņi mācās veikt informācijas izpēti un noteikt, vai projekts ir vajadzīgs, kā arī izvērtēt iespējamās alternatīvos risinājumus
- Audzēkņi vingrinās mērķu formulēšanā, pamatposmu un rezultātu noteikšanā, izmantojot loģiskās matricas metodi un S.M.A.R.T analīzes pieeju
- Audzēkņi mācās plānot grafiku un darbības (izmantojot loģiskās matricas metodi un Ganta shēmu)
- Audzēkņi mācās izprast saistību starp darbībām (izmantojot PERT diagrammu)
- Audzēkņi mācās plānot dažāda veida resursus (izmantojot prognozēšanu):
Cilvēkresursi (cilvēki, viņu prasmes, zināšanas, kompetence, pieejamais laiks)
Aprikojums (ražošanas tehnika, faksas aparāti, datori utt.)
Telpas (biroja telpas, ražošanas telpas utt.)
Pakalpojumi (trūkstošā kompetence un citas funkcijas, kas jāpērk kā ārpuskalpojumi)
Citi resursi (materiāli, mārketingi, ceļa izdevumi utt.)
- Audzēkņi izmēģina dažādas metodes budžeta plānošanai
Cenrāžu meklēšana, cenu aptauja, ekspertu aptaujāšana
Izmaksu plānošana un ar darbībām saistītā budžeta veidošana (darba paketes)
- Audzēkņi arī vingrinās analizēt riskus un noteikt riska samazināšanas veidus



Šis būtībā ir parastais projekta vadības kurss, un dažiem audzēkņiem tas var likties garlaicīgs. **Interesantu to dara konteksts – audzēkņa paša individuālais projekts, kas tiek īstenots starptautiskā vidē.**

Projekta vadības kurss noteikti ir cieši jāsaista ar citiem *HansaVET* programmas elementiem. Tie ir

- mācību moduļi **Uzņēmējdarbība** un **Internacionalizācija**
- **projekta koučings**
- **kulturālā inteligence** (vismaz sadaļās, kas veltītas riska vadībai un iesaistīto pušu izvērtēšanai)

Projekta prezentēšanas prasmes

Šķiet, ka daudziem audzēkņiem ir vajadzīga palīdzība projekta prezentāciju sagatavošanai programmas beigās. Tāpēc būtu vēlams iepazīstināt ar prezentēšanas paņēmieniem. Šīm vajadzībām var izmantot dažādas metodes. Vienīgais, ko mēs iesakām veikt papildus, ir rosināt audzēkņus stāstīt par savu personīgo atklāsmi un, cerams, arī par izaugsmi. Rokasgrāmatas daļā *Koučings* mēs stāstām to, kā koučs var palīdzēt audzēkņim stāstīt par notikušo. Mēs iesakām to iekļaut noslēguma prezentācijā!

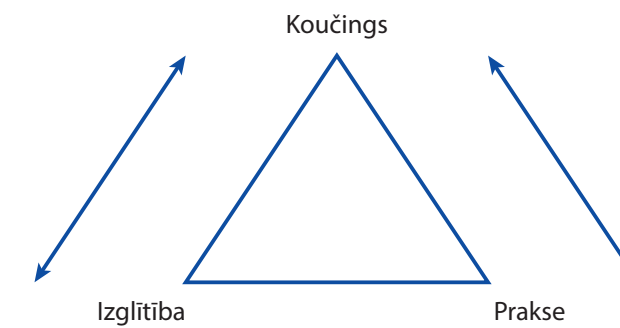
Ieteikumi mācību programmas sasaistei ar citiem *HansaVET* elementiem

Vēlreiz jāatgādina, ka mācīšanās ir priekšnoteikums attīstībai. *HansaVET* ir **mācību programma**, kuras laikā audzēkņi mācās gan klasē, gan *prakses vietā*. Abas šīs daļas ir savstarpēji saistītas un ir holistiska attīstības procesa sastāvdaļas. Koučings sniedz iespēju audzēkņiem izprast savu attīstības procesu un tā rezultātus.

Atgriezīsimies pie trīsstūra – ***Hansa VET* mācekļa ceļojums** – norādot tos mācību elementus, kas atrodas šī trīsstūra virsotnēs.

Lielāka izpratne

- Sevis apzināšanās – kultūras modeļi, uzņēmēja raksturiezīmes, personība, dzīves mērķi ...
- Izpratne par savu un citu cilvēku redzējumu par dzīvi, uzņēmējdarbību un citām lietām



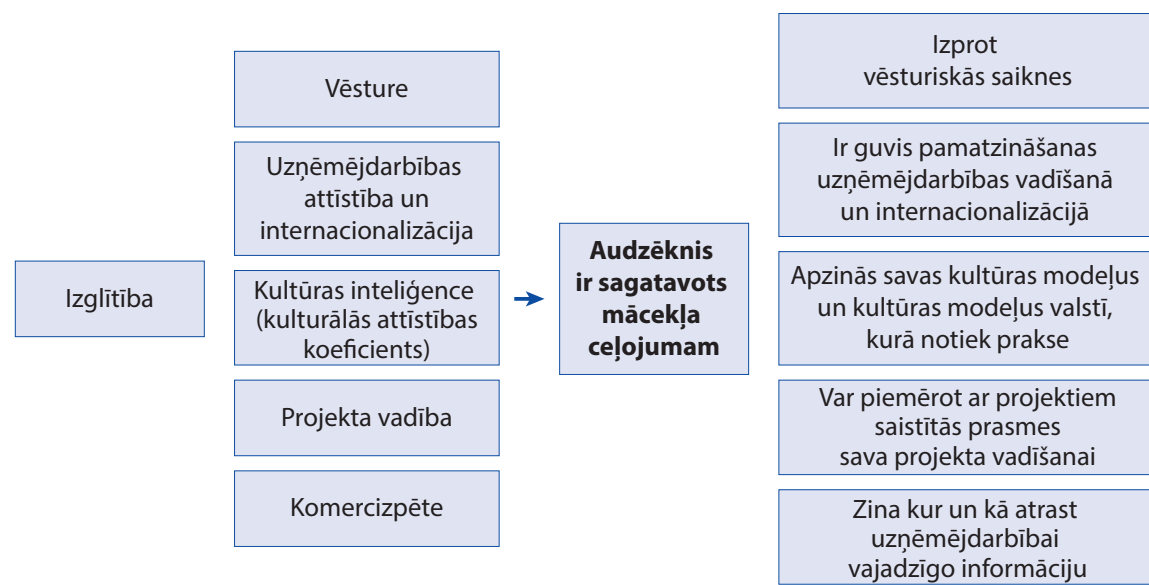
Zināšanas

- par attiecīgajiem tirgiem
- par kultūrām
- par to, kā uzsākt un internacionalizēt uzņēmējdarbību un piešķirt tai starptautisku raksturu
- par to, kā vadīt projektus

Pieredze

- par to, kā citās valstīs notiek uzņēmējdarbība
- par citas valsts kultūru
- par sava starptautiskā projekta vadīšanu

Pielikums: HansaVET mācību programma



Otrā daļa

KOUČINGS

Saturs

Kāpēc projekti?	26
Kas raksturo labu projektu?	26
Kas ir koučings un kāpēc koučings ir laba metode?	27
Atšķirība starp koučingu un konsultēšanu: kāda ir jūsu loma?	28
Projekta vadība, izmantojot koučingu	29
Kouča instruments – koučinga karte.....	30
Prakses uzņēmuma koučings	35
Koučings procesā – problēmu un konfliktu risināšana	36
1. pielikums: BTP projekta pieredze un ieteikumi	38
2. pielikums: Audzēkņa galanovērtējums	42
3. pielikums: 1. situācija: Heidi un Sofija ziedu salonā Jelgavā	44
4. pielikums: 2.situācija: Ligita suņu viesnīcā Zviedrijā.....	48
5. pielikums: HansaVET projekta koučings.....	52

Kāpēc projekti?

Projekts ir ērts veids kā organizēt darba procesu, ja tajā ir iesaistīti vairāki dalībnieki:

- audzēknis – viņa potenciāls, iecere/ uzņēmējdarbības ideja un iespējamā karjera nākotnē,
- prakses uzņēmums un tā mērķi,
- iesaistītās skolas un to mērķi.

Izstrādājot projektu ar konkrētu mērķi, audzēknis mācās ņemt vērā visu iesaistīto dalībnieku intereses un mērķus. Tā ir obligāta prasme, lai strādātu par uzņēmēju, un jo īpaši šodienas globālajā pasaulē.

HansaVET mācekļa ceļojums ir laika ziņā ierobežots projekts, kura laikā audzēkņiem ir jākoncentrējas uz mērķa sasniegšanu. Tieši tas, ka pieredze tiek gūta koncentrētā veidā un noteiktā laikā rada šim procesam pievienoto vērtību un ļauj iegūtos rezultātus vieglāk izvērtēt un integrēt audzēkņa kopējā mācību programmā.

Kas raksturo labu projektu?

Labs projekts ir tāds, kas mērķtiecīgi veicina audzēkņa attīstību. Projektam ir jābūt:

Ar uzņēmējdarbības ievirzi: audzēkņa biznesa ideja vai iecere un vēlme to īstenot.

Konkrētam: skaidri noteikta projekta joma un iepriekš noformulēti projekta rezultāti (jāņem vērā, ka projekta gaitā var būt arī izmaiņas), projekta darbības ir plānotas un savstarpēji saistītas; audzēknis var paskaidrot, kādi būs nepieciešamie resursi un paredzamais izpildes grafiks.

Starptautiskam/reģionālam: projekts paredz ārvalstu partnera dalību: biznesa partnera lomā vai kā mācību resursu. Lieliski, ja audzēknis prot noformulēt, kādu ieguvumu no prakses projekta iegūs ārvalstu partneris.

Jau sākumā būtu jābūt skaidrībai par to, ka darbs projektā veicinās audzēkņa attīstību, dodot viņam iespēju kļūt atvērtākam, aktīvākam, radošākam, atbildīgākam, tolerantam pret citām kultūrām - īpašības, kuras ir nepieciešamas, lai tiktu galā ar globalizācijas radītajiem šķēršļiem.

Kas ir koučings un kāpēc koučings ir laba metode?

Koučinga metode piedāvā veidus, kā labāk izprast sevi un risināt problēmas, lai sasniegtu savus mērķus. Tā vietā, lai konsultētu vai sniegtu gatavas atbildes un ieteikumus, koučs uzdod jautājumus, kas vedina audzēkni pašam meklēt atbildes un plānot darbības ceļā uz savu mērķi.

Koučingā attīstības procesa centrā ir audzēknis nevis pats koučs. Attiecībām starp kouču un audzēkni jābalstās uz savstarpēju uzticēšanos un tādām šīm attiecībām jāsiglabājas arī tad, ja sadarbības procesā rodas kādas problēmas.

Koučings var notikt visdažādākajos veidos atkarībā no klienta vajadzības: piemēram, koučings var attiekties uz cilvēka personīgo dzīvi, sportu vai amatpersonas darbību. Koučam ir jāizvēlas katra klienta situācijai piemērota metode, ir jābūt ar labām sociālajām prasmēm, tajā skaitā, prasmi aktīvi klausīties. Koučings kā viena no iesaistīšanas metodēm tomēr ļoti atšķiras no padomu došanas, konsultēšanas vai lekciju lasīšanas. Vairāk par šīm atšķirībām var uzzināt nākamajā sadaļā.

Koučings ir piemērota pieeja vairāku iemeslu dēļ:

- *HansaVET* mācekļa ceļojums ir ļoti efektīvs līdzeklis, lai sekmētu profesionālās izglītības audzēkņa attīstību - tāpēc pirms ceļojuma uzsākšanas ir svarīgi būt iejūtīgam pret audzēkni, izprast viņa attīstības iespējas un mācīšanās tempu. Kouča uzdevums ir stimulēt audzēkņa pašattīstību taktiski uzdodot jautājumus un izvairoties no gatavu padomu došanas.
- Tā kā koučinga pieejas pamatā ir savstarpēja uzticēšanās, koučs drīkst uzdot audzēknim visdažādākā veida jautājumus, kā arī izaicināt un motivēt audzēkni – īpaši tas ir nepieciešams tad, ja projektā rodas neparedzētas izmaiņas.
- Atšķirībā no konsultanta koučs vienlaicīgi var darboties ar vairākām iesaistītajām pusēm – audzēkni, prakses uzņēmumu un skolu. Tas ļauj koučam virzīt uz priekšu gan prakses projekta attīstības procesu, gan audzēkņa personīgo attīstību.

Atšķirība starp koučingu un konsultēšanu – kāda ir jūsu loma?

Jūs neapšaubāmi esat kompetents vienā vai vairākās jomās. Turklāt, jums noteikti ir uzkrāta arī dzīves pieredze, kurā esat gatavs dalīties ar audzēkni – bieži vien rodas vēlme „saīsināt” audzēkņa ceļu līdz „pareizajai” atbildei. Audzēknis šo „īsāko ceļu” pat varētu novērtēt, taču ieguvums audzēkņa attīstībai no šādas pieejas ir ievērojami mazāks nekā no koučinga. Palīdzot profesionālo mācību iestādes audzēkņim veidot ilgtspējīgu *HansaVET* prakses projektu, ir nepieciešamas elastīgi kombinēt koučinga, konsultēšanas un arī pedagoģiskās prasmes, ņemot vērā, ka šajā procesā koučings ir pirmajā vietā.

Nav nozīmes veidot prakses projektu tikai tāpēc, lai tāds būtu. Mācekļa ceļojumu jāuztver kā audzēkņa iespēja attīstīt sevi. *HansaVET* projekts ir lielisks mācīšanās līdzeklis, kas liek audzēkņim paraudzīties uz procesu no dažādiem skatu punktiem, koncentrēties uz konkrētiem mērķiem un aktivitātēm, kā arī pilnveidot sevi kā personību. **Tāpēc koučam vienmēr ir jābūt plašākam redzējumam, lai palīdzētu audzēkņim nenovirzīties no konkrētā mērķa, bet tajā pat laikā būt elastīgam tādos brīžos, kad jārikojas atbilstoši situācijai.**

Piedāvājam piemēru, kā izmantot koučinga un konsultāciju metodi, varat palīdzēt audzēkņim mācību procesā. Šoreiz audzēkņa uzdevums ir izstrādāt prakses projekta plāna sākuma variantu.

Ko teiktu konsultants...

- Prakses projekta plānam jābūt ļoti konkrētam, tajā jābūt šādām sadaļām: vispārēja informācija, mērķis/uzdevumi, resursi (finanšu, cilvēkresursi un informācijas resursi), izpildes grafiks (pa dienām vai nedēļām), izvērtēšanas metodes un turpmākās darbības. Jāpadomā arī par rezerves plānu gadījumam, ja neveiksies, kā ielānots. Šajā gadījumā der ieskatīties projekta kopsavilkumā un aizpildīt to, ņemot vērā sniegtos ieteikumus. Vai viss ir skaidrs?

Kā rīkotos koučs...

- Tu drīz dosies mācekļa ceļojumā – kāpēc tu vēlies to darīt? Ko tu no tā sagaidi? (*Audzēkņa iespējamā atbilde: “Es vēlos iemācīties ko jaunu, redzēt, kā viņi to dara citur, iepazīt jaunus cilvēkus un uzlabot savu angļu valodu.”*)
- Kā tev liekas, kāpēc mēs izmantojam projekta metodi? (Pieņemot, ka parasti audzēkņim nav priekšzināšanu projektu vadībā) Vai tu esi pazīstams ar projekta metodi? Kas tajā ir labs? (*“Tas ļauj man labāk noformulēt ceļojuma mērķi; citādi laiks paiet un es tā arī nesapratīšu, vai esmu uz „pareizā ceļa”. Projekts palīdzētu vairāk koncentrēties un sasaistīt jauniegūtās zināšanas ar esošajām.”*)

- Labi. Kas vēl – papildus mērķim – palīdzētu tev koncentrēties rezultāta sasniegšanai? (*“Laika grafiks – man vajadzētu sasniegt šo mērķi līdz ceļojuma beigām.”*)
- Labi, tad noformulēsim šī projekta mērķi. Kā tu nonāci pie šī mērķa? (*“Man ir sapnis – gribu, lai man būtu moderns ziedu salons, kurā es varu piedāvāt to, ko neviens ziedu salons šobrīd nepiedāvā. Man ir dažas radošas idejas.”*)

Un te sākas brīnums...

Koučinga uzsākšana ir iespēja arī pašam koučam pilnveidoties. Tas vienmēr piedāvā jaunus izaicinājumus un padara mūs atvērtākus, radošākus un tolerantākus. Koučinga modeļi var būt dažādi, un ikviena koučinga pieredze ir unikāla – katrs pats meklē savu ceļu. Turpmākajās sadaļās tiek piedāvāti padomi un instrumenti, kas jums var būt noderīgi.

Projekta vadība, izmantojot koučingu

Tātad, kā panākt, lai projekts virzītos uz priekšu, vienlaikus veicinot arī audzēkņa personības attīstību?

Svarīgi paturēt prātā divas lietas:

- **Prakses projektu vada audzēknis** nevis jūs. Jūsu loma projektā ir *palīdzēt audzēkņim saglabāt līdzsvaru starp dažādiem projekta elementiem*: pamatinformāciju, mērķiem/uzdevumiem/ rezultātiem, nepieciešamajiem resursiem (tai skaitā, ja nepieciešams, arī finanšu resursiem), laika izpildes grafiku, gala vērtējumu un turpmākajām aktivitātēm. Jūs varat ietekmēt projekta kvalitāti, bet nevarat veikt darbu audzēkņa vietā.
- **Saskatiet sevī dārznieku** – jūs varat palīdzēt pūpuram uzplaukt un parādīt tā skaistumu. Dārznieks katram ziedam dod to, kas tam vajadzīgs, un to var darīt dažādi – dažreiz augam pietiek ar siltu vasaras lietu, bet citreiz ir vajadzīga sauja minerālmēsli. Atbalstiet un izaiciniet savu audzēkni, uzdodot jautājumus – dažreiz arī grūtus. Ja tas tiks darīts godīgā un pašizliedzīgā veidā, tas noteikti veicinās audzēkņa izaugsmi.

HansaVET projektā koučinga metode tiek pielietota kompleksi – tiek ņemts vērā un pārrunāts viss, kas var ietekmēt audzēkņa projektu - sapņi un vērtības, domas un rīcība (apzināta un neapzināta), mijiedarbība ar citiem (prakses uzņēmumu, pedagogiem, grupas biedriem).

Tālāk ir aprakstīts viens no veidiem, kā strukturēt koučinga modeli; jūs varat to mainīt pēc saviem ieskatiem vai arī izvēlēties citu modeli.

Kouča instruments – koučinga karte

Jūs darbosieties kā koučs visa mācekļa ceļojuma laikā. Jums kopā ar audzēkni jāvienojas par to, cik bieži jūs tiksieties (klātienē vai ar *Skype* starpniecību). Ir būtiski **dokumentēt** un **vizualizēt** katrā tikšanās reizē pamanītās izmaiņas; tas nodrošina procesa nepārtrauktību un palīdz saredzēt pilnveides iespējas. Šīs rokasgrāmatas daļas pielikumā ir paraugi *projekta kopsavilkumam* un *audzēkņa gala novērtējumam*.

Koučinga karte ir veids, kā dokumentēt un vizualizēt sasniegto. Progress ir redzams *divu līniju* krustpunktā:

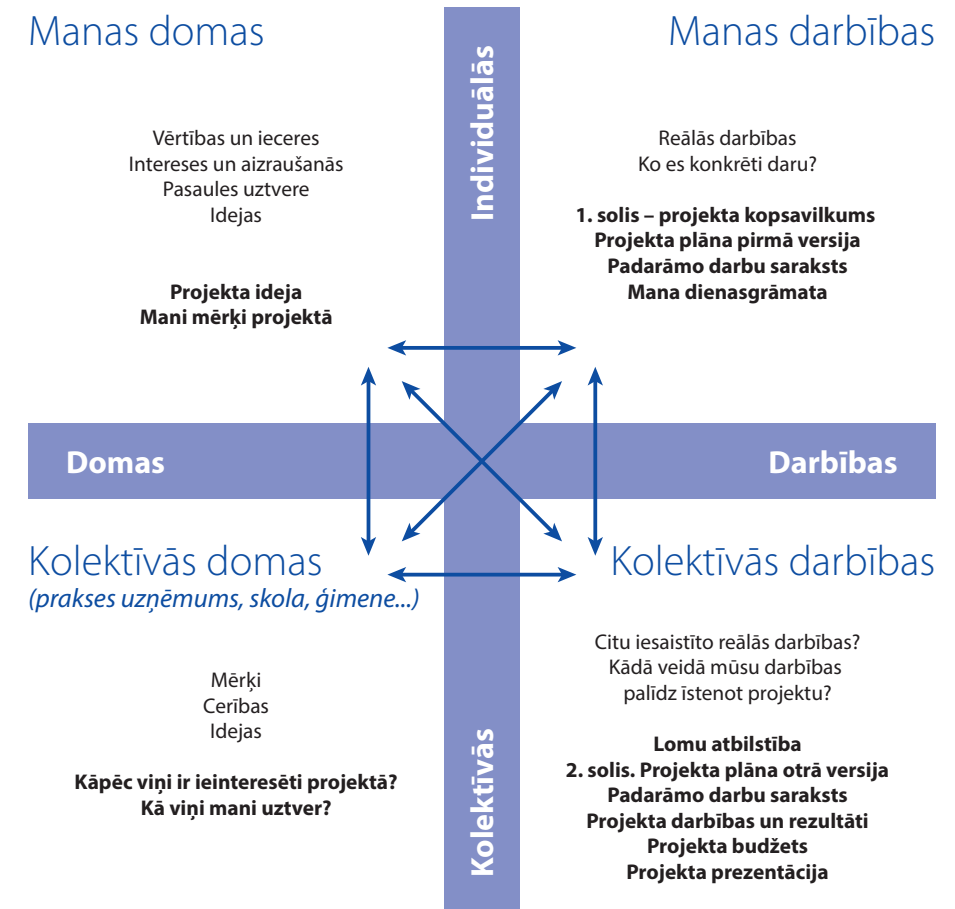
- vertikālā līnija pretnostata *indivīda* iecerētā projekta *attīstību attiecībā pret kolektīvo viedokli*, jo projekta izveidē un īstenošanā nepiedalās tikai audzēknis, bet notiek sadarbība ar skolu, uzņēmumu, vecākiem u.c.
- horizontālā līnija pretnostata *domas attiecībā pret darbībām* – tāpēc, ka projektā *domas* (izvēles un plānošana) un *darbības* ir savstarpēji saistītas.

Četri kvadranti parāda četras perspektīvas (skatīt karti):

- Manas domas (audzēkņa iekšējā motivācija)
- Manas darbības (audzēkņa darbības, īpaši attiecībā uz projektu)
- Kolektīvās domas (citi projektā iesaistītie, viņu iekšējā motivācija)
- Kolektīvās darbības (visu projektā iesaistīto, tostarp audzēkņa, darbības), kas veido projektu

Lai audzēknis sasniegtu projekta mērķi un tajā pašā laikā veltītu laiku pārdomām un mācītos, šiem četriem kvadrantiem jābūt līdzsvarā – pat nelielas izmaiņas vienā no tiem neizbēgami ietekmē pārējos trīs kvadrantus. **Jūsu uzdevums ir panākt, lai audzēknis pamanītu izmaiņas un apzinātos sekas un pats veiktu vajadzīgās korekcijas tajos kvadrantos, kur tas ir nepieciešams.**

Koučinga karte

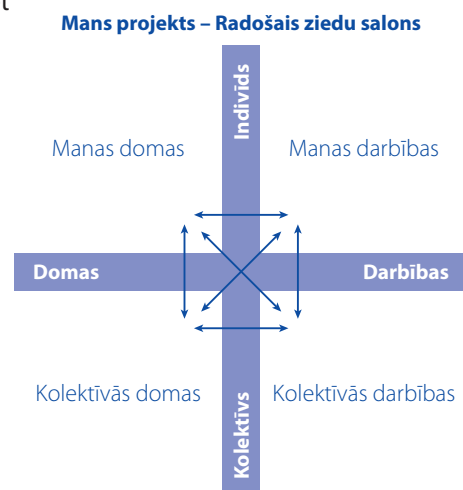


Ieteikumi, kā izmantot koučinga karti darbā ar audzēkni

- I. Parādiet un izskaidrojiet karti un kāpēc tā ir vajadzīga – **karte ar ieskicētu projektu būs noderīgs rīks, lai mācekļa ceļojums izdotos un tajā gūtā pieredze būtu patiešām vērtīga.** Šajā posmā kartē būtu jābūt norādītiem tikai kvadrantu nosaukumiem.

Paskaidrojiet, ka lai nonāktu pie rezultāta, karti aizpildīsiet kopā. Kartei jāklūst par **galveno koučinga rīku** mācekļa ceļojuma laikā, un jums jāvienojas ar audzēkni, cik bieži jūs tiksieties, lai pārrunātu notikumu attīstību.

Neaizmirstiet izskaidrot, ka **visi četri kvadranti ir savstarpēji saistīti** un izmaiņas vienā kvadrantā nozīmē, ka izmaiņas būs arī pārējos. Izmaiņas laikā jāpamāna un jāatziņo, lai saglabātu līdzsvaru starp kvadrantiem, kas palīdzēs nodrošināt projekta veiksmīgu norisi. Iezīmējiet bultas, kā parādīts attēlā.



- II. Pārlicinieties, ka audzēknis ir **projektam izvēlējis veiksmīgu nosaukumu** – tādu, kas sniedz iedvesmu rīkoties. Uzrakstiet to kartes augšpusē.
- III. Pārrunājiet augšējo kreiso (AuK) kvadrantu, uzdodot jautājumus, kas atklātu **audzēkņa iekšējo motivāciju un dzinējspēku** projekta veidošanā. Piemēram,

- Kas lika tev izvēlēties šo profesiju un skolu?
- Ar ko tu dzīvē gribi kļūt pazīstams (slavens)?
- Kas tev tieši šobrīd liekas svarīgs?
- Vai tev ir sapnis?
- Kā tev radās šī projekta ideja?
- Kāpēc tas ir svarīgi?
- ...

>> Atbilžu īsu apkopojumu ierakstiet kartes augšējā kreisās (AuK) puses kvadrantā

- IV. Turpiniet sarunu par **augšējo labās (AuL) puses kvadrantu**, uzdodot jautājumus, kas atklāj, vai audzēknis rīkojas saskaņā ar savām vērtībām, pārlicību un idejām un **kāda ir viņa/viņas rīcība.** Atbildes varētu parādīt, cik īstenojama ir projekta ideja:
 - Ko tu dari brīvajā laikā?
 - Vai esi ko darījis, lai tuvotos sava sapņa sasniegšanai/uzsāktu īstenot projekta?
 - Ko no tā esi mācījies?
 - Vai esi aizpildījis *projekta kopsavilkumu*? Kā tu juties? Vai tas bija grūti?
 - Kā domā rīkoties tālāk? (1. solis – audzēkņa sākotnējā projekta kopsavilkums un paveicamo darbu saraksts)

- Vai esi domājis par to, ka varētu pierakstīt darba gaitu (rakstīt dienasgrāmatu)?
- ...

>> Atbildes īsi norādiet kartes augšējā labās (AuL) puses kvadrantā

- V. Virzieties uz **apakšējo kreisās puses (ApK) kvadrantu**, uzdodot jautājumus, kas parāda, kādas personas vēl ir iesaistītas (vai būtu jāiesaista) projektā – parasti tas ir prakses uzņēmums, kāda priekšmeta pedagogs, audzēkņa ģimene, iespējama finansētājs u.c. Tas palīdz saprast, **kādi varētu būt citu iesaistīto pušu motīvi un līdz ar to arī cerības.** Piemēram:
 - Kam vēl tu esi izstāstījis par sava projekta ideju? Kāda bija reakcija?
 - Vai tev projektā ir partneri? Kāpēc viņiem par to radusies interese?
 - Vai tu saproti viņu vajadzības? Vai tavš projekts spēj viņiem dot to, ko viņi vēlas saņemt?
 - Kā, tavuprāt, viņi tevi uztver? Kā tu to zini? (šeit ir saistība ar AuL kvadrantu)
 - Kāda, tavuprāt, varētu būt viņu loma šajā projektā?
 - Kādus riskus viņi, tavuprāt, redz projektā? Kā šajā gadījumā rīkoties? (>> arī šeit skatīt AuL)

>> Atbilžu īsu apkopojumu norādiet kartes ApL kvadrantā

- VI. Pārejiet uz **apakšējo labās (ApL) puses kvadrantu**, uzdodot jautājumus, kas palīdzēs audzēknim sasaistīt iepriekšējos trīs kvadrantos gūtās atziņas par saviem un citu iesaistīto pušu mērķiem, lomām un darbību. Tas palīdzēs viņam izveidot **projekta plāna 2. versiju**, kurā būs formulēts rīcības plāns, plāna izpildes grafiks, vidusposma rezultāti un vērtēšanas kritēriji, budžets un tā sadalījums, kā arī iespējamās turpmākās darbības. Iespējamie jautājumi:
 - Kāds, tavuprāt, ir iesaistītās puses redzējums par projektu; kāda ir viņa loma un kā tā saskan ar citu iesaistīto lomu?
 - Vai tu gribētu izmantot Ganta shēmu projekta darbību plānošanai? (*te jūs varat uz brīdi kļūt par konsultantu un, ja nepieciešams, iepazīstināt audzēkni ar citiem rīkiem*)
 - Kā tu strādāsi pie budžeta, un kad mēs varētu to pārrunāt?
 - Kā tu zināsi, ka tavš projekts virzās uz priekšu veiksmīgi? (*palīdziet audzēknim "izdomāt" veidu, kā izvērtēt vidusposma rezultātus un tos analizēt*)
 - Cik bieži mums būtu jātiekas klātienē/Skype sarunā, lai apspriestos par projektu? (*runājiet konkrēti, bet nepārņemiet projekta vadību*)

Mācekļa ceļojumā radīsies ļoti daudz jauni iespaidi, tiks gūta informācija, uzdoti jautājumi un iepazīti cilvēki. **Pieraksti (dienasgrāmata)** varētu būt noderīga – dienasgrāmatā audzēknis varētu "izlikt savas problēmas uz papīra", lai atbrīvotos no pārslodzes, un – vēl svarīgāk – pārdomāt to, kas ar viņu notiek. Pārdomām jāklūst par koučinga nodarbību neatņemamu sastāvdaļu.

VII. Vēlreiz atgādiniet audzēknim, ka, iesaistītajām pusēm mijiedarbojoties, projektā var rasties izmaiņas. Tas ir normāli, un koučinga karte var kļūt par kompasu; saturiski var veikt izmaiņas, bet ir svarīgi paturēt prātā:

>> ja audzēknis vēlas, lai projekts un mācekļa ceļojums kopumā būtu veiksmīgs, neatkarīgi no izmaiņām projekta gaitā, viņam visu laiku jāpatur prātā četri kvadranti.

VIII. **Prakses projekta prezentācija** ir pēdējais projekta koučinga posms. Palīdziet audzēknim parādīt prakses projektu kā kopumu (kā jūs to apspriedāt iepriekš) – lai līdztekus “konkrētajiem” rezultātiem, tiktu atklātas iesaistītās personas, analizēti rezultāti un procesi, kā arī paustas pārdomas par tiem. Un nepārstājiēt jautāt: “Ko esi iemācījies? Kā tas ietekmēs tavu nākotni?”

IX. Pēc pēdējās koučinga nodarbības, kad projekts tiek iesniegts, koučam jāizveido **kopsavilkums par audzēkņa izaugsmes gaitu un tās rezultātiem** projekta un mācekļa ceļojuma laikā. To veido sadarbībā ar prakses uzņēmumu, iekļaujot tā sniegto informāciju. Aplūkojiet ieteikumus, ko varētu iekļaut šādā kopsavilkumā. To varat veidot pēc saviem ieskatiem, lai pielāgotu savai darbībai (*Audzēkņa gala novērtējuma* paraugs atrodams šīs daļas pielikumā).

Šīs rokasgrāmatas daļas **1. pielikumā** mēs esam apkopojuši *BTP kouču* idejas un pārdomas.

Vingriniet savas koučinga prasmes: **Pirmā koučinga nodarbība ar audzēkni**
(20 minūtes)

Darbs pāros. Ierodoties uz pirmo koučinga nodarbību audzēknis jau aptuveni zina, ko vēlas darīt. Koučs saņem izdales materiālu, kurā ir karte, kas jāaizpilda pirmajā koučinga nodarbībā. Abi strādā pāri, galveno uzmanību pievēršot kvadrantiem AuK, AuL un mazliet arī ApK (jo vēl nekas nav zināms par prakses uzņēmumu). Laiks - 10 minūtes.

Pēc 10 minūtēm pāri dalās, un dalībnieki meklē pretējās lomas spēlētāju pārējo dalībnieku vidū. Kad jaunie pāri ir izveidojušies, spēlētāji iejūtas pretējā lomā – audzēknis kļūst par kouču un koučs par audzēkni. .

Prakses uzņēmuma koučings

Saka, ka vajag divus, lai dejotu tango....

Rokasgrāmatas daļā *Saskaņošana* ir aprakstīts veiksmīga saskaņošanas procesa mērķis un rezultāts. Veidi, kā skolas meklē prakses vietas saviem audzēkņiem, mēdz būt atšķirīgi. Neatkarīgi no tā, kā šis process tiek organizēts jūsu skolā, **koučam jāiesaistās meklēšanas procesā** no brīža, kad audzēknim rodas projekta ideja. Šī sadarbība ir ļoti svarīga – to nevajadzētu novērtēt par zemu. Koučinga procesa laikā noteikti ieskatieties rokasgrāmatas daļā *Saskaņošana*.

Uzņēmuma koučingam jābūt cieši saistītam ar audzēkņa koučingu. Koučings jāuztver kā loģisks saskaņošanas procesa turpinājums. Tad, kad uzņēmums ir piekritis sadarboties ar audzēkni, var pievērsties uzņēmuma iekšējo mērķu saskaņošanai ar audzēkņa prakses projekta mērķiem. Liela jūsu darba daļa būs veltīta tam, lai **veicinātu saziņu un lai ar audzēkņa praksi saistītās cerības attaisnotos**.

Vingriniet savas koučinga prasmes: **Prakses uzņēmuma mērķu izzināšana**
(8-10 minūtes) Šis vingrinājums atrodams arī rokasgrāmatas daļā *Saskaņošana*

Mazā lomu spēle. Darbs notiek pāros. Viens dalībnieks izjautā otru. Pēc 3 minūtēm dalībnieki mainās lomām.

Balstoties uz iepriekš sagatavoto informāciju, izspēlējiet interviju ar potenciālo prakses uzņēmumu. *Jūsu mērķis ir uzzināt, kas motivē uzņēmumu piedalīties projektā un ko viņi cer sagaidīt no prakses projekta un arī no paša audzēkņa.*

No šī brīža jūs centīsieties rast līdzsvaru starp audzēkņa un prakses uzņēmuma mērķiem, palīdzot abām pusēm „sēdēt vienā laivā” visā prakses laikā.

Labā prakse nosaka, ka **pēc katras koučinga nodarbības ar audzēkni** par saviem novērojumiem der izstāstīt uzņēmumam, jo viņi var arī nepamanīt nelielas pārmaiņas, kam var būt ietekme uz projektu. Katrā koučinga nodarbībā, strādājot ar audzēkni, neaizmirstiet iepazīstināt viņu ar uzņēmuma redzējumu un pacentieties sasaistīt to ar audzēkņa sasniegtajiem rezultātiem. Radušās atziņas atzīmējiet Koučinga kartē.

Ja tas ir iespējams, būtu ļoti vēlams **apmeklēt audzēkni prakses uzņēmumā**. Ja tas nav iespējams, noteikti piezvaniet audzēknim pāris dienas pēc tam, kad viņš uzsācis praksi. Tomēr atcerieties, ka audzēknis, atrodoties uzņēmumā, ne vienmēr būs gatavs jums visu stāstīt – tāpēc varbūt labāk zvanīt viņam pievakarē.

Koučings procesā – problēmu un konfliktu risināšana

Var gadīties, ka iecerēto projektu praksē nemaz nav iespējams īstenot. Projekts „lēni nomirst”, jo audzēknis netiek galā ar jauniem izaicinājumiem. Var gadīties arī kādas domstarpības, kuru dēļ abas puses nonāk konfliktā.

Ņemot vērā visu kas jums, jūsu skolai un prakses uzņēmumam ir svarīgs, vai jūs mēģināsiet glābt projektu vai audzēkni?

Koučinga pievilcība ir tajā, ka vispirms tiek uzdoti jautājumi, nevis sniegtas gatavas atbildes. Tas nozīmē, ka nepareizu atbilžu nav –vienkārši jāuzdod pareizie jautājumi. Audzēknim būs viens skaidrojums, uzņēmumam – sava versija. **Jūsu uzdevums ir uzmanīgi klausīties un izmantot koučinga karti** kā rīku, kas ļauj noteikt, kur slēpjas problēma un **kurā kvadrantā vajadzīgas pārmaiņas**, lai arī tālākā projekta īstenošana būtu veiksmīga.

Kopā ar audzēkni pārrunājiet visus kvadrantus, sākot ar **(AuK)** – kas ir mainījies audzēkņa iekšējā pasaulē? >>**(AuL)** Kā tas ietekmē viņa ar projektu saistīto darbību? >>**(ApK)** Vai ir mainījušies prakses uzņēmuma nolūki un darbības? >>**(ApL)** Kādas izmaiņas būtu jāveic projektā un kā par tām paziņot visiem, kas tajā iesaistīti?

Atcerieties rosināt audzēkni **pārdomas** – ko tu esi no tā mācījies? Ko varēji darīt savādāk? Atgādiniet audzēknim, lai viņš **pieraksta savas pārdomas** – dažiem tas var sniegt atvieglojumu, un jebkurā gadījumā tā būs interesanta lasāmviela vēlāk, kad konflikts jau būs pagātnē.

Aplūkojot šo situāciju, var rasties divi potenciāli apdraudējumi:

- Koučam liekas, ka uz spēles ir likta viņa reputācija (*“Esmu ieguldījis tik daudz laika un pūļu, lai sameklētu šo uzņēmumu, pārlicinātu viņus ņemt audzēkni mācībā. Tiks apšaubītas manas profesionālās prasmes.”*)

Koučs var sākt vainot audzēkni un nosakot problēmu, kļūt neobjektīvs. Ja jūs pieķerat sevi domājām līdzīgi, atturieties no pārsteidzīgiem secinājumiem; pārrunājiet visus kvadrantus un uzmanīgi ieklausieties. Atgādiniet sev – *“nav runa par mani”* – un paskatieties uz lietām no malas. Atcerieties, ka ar audzēkni jūs saista uzticēšanās, un, ja uzticība tiks saglabāta, jūs spēsiet atšķetināt pat vissarežģītākās situācijas un atrast izeju.

- Koučs ļauj notikumiem ritēt savu gaitu, cerot, ka situācija kaut kā atrisināsies (*“Viņa ir gudra meitene, viņai pašai jāatrod izeja un tas nāks par labu viņas izaugsmei”*)

Tā var notikt, bet bieži personības izaugsme notiek uz prakses projekta rēķina. Pamests vienatnē un juzdamies nedrošs, mēģinot pārvarēt sarežģīto situāciju, audzēknis atsakās no projekta un velta visus spēkus, lai “glābtu pats sevi” (atrastu draugus, pavadot laiku izklaidējoties, “pētot tirgu” internetā). Preventīvs risinājums šādai situācijai ir regulāri “pārmit kādu vārdu” ar audzēkni, aktīvi klausoties un strādājot ar koučinga karti.

Lomu spēle: **Problēmu risināšana**

(4 grupas, 3-4 dalībnieki katrā. Aktivitātes ilgums 25 minūtes: 10 minūšu gara saruna, 10 minūšu gara lomu spēle, 5 minūtes pārdomām)

Spēlētāji sadalās grupās pa trim: audzēknis, koučs un, ja nepieciešams, arī novērotājs. Lomu spēlei un pārdomām tiek piedāvātas divas pamata situācijas:

- 1) 1. situācija – Heidi un Sofija ziedu salonā Jelgavā
- 2) 2. situācija – Ligita suņu viesnīcā Zviedrijā

Koučings **HansaVET** projektā – koučings dzīvei

Ļoti iespējams, ka visiem audzēkņiem šī ir pirmā koučinga pieredze dzīvē. Koučings ir iedarbīga metode, un var tikai novēlēt, lai ikviens gados jauns cilvēks pietiekami agri savā dzīvē sastaptu savu kouču. Sevis apzināšanās un uzņēmēja prasmes ir svarīgas, lai sasniegtu labklājību mūsdienu globalizācijas laikmetā, un labs koučs var palīdzēt šīs prasmes attīstīt.

Vēlam veiksmi!

1. pielikums

BTP kouču pieredze un ieteikumi

BTP kouči strādājot ar audzēkņiem ir uzkrājuši daudz vērtīgus novērojumus un pārdomas. Lielāko daļu no tiem mēs esam centušies iekļaut šajā rokasgrāmatā. Tie var kalpot par uzmundrinājumu jums – tiem cilvēkiem, kas palīdz brīnišķīgiem jauniešiem kļūt veiksmīgiem mūsdienu globalizētajā pasaulē.

Par prakses projektu plānu veidošanu

Jaunieši ne visai labi saprot, kas ir “projekts” kā darba organizācijas forma. Dažreiz viņiem šķiet, ka viņi pārzina šos jautājumus; tomēr der atgādināt viņiem, ka “projekts” ir īpašs darba veids ar

- skaidru ideju, kurai jāklūst par skaidru mērķi,
- iepriekš formulētiem rezultātiem un paredzamu iznākumu,
- zināmām iesaistītajām pusēm, kas ar projektu saista noteiktas cerības,
- projekta plānu, kas iekļauj konkrētas darbības, kuras noteiktas laikā jāīsteno,
- projekta plānu, kurā ir konkrēti starpposmi un starpposmu rezultāti,
- cilvēkresursiem – kādi uzdevumi katram ir jāveic,
- finansiālo pusi (kam bieži netiek pievērsta pietiekama vērība).

Sākt varam ar projekta kopsavilkumu; var veidot arī savu personīgo prakses projekta rīkkopu (piemēram veidnes), ko var izmantot koučinga laikā. Ieteicams arī izmantot dažus no tiem rīkiem un metodēm, kuras izmanto mācību kursā, kurā audzēkņus sagatavo projekta vadīšanai.

BTP dalībnieki bija dažādi – dažiem bija vajadzīgs lielāks atbalsts saistībā ar budžeta veidošanu, citiem noderēja padoms mārketingā vai citā jomā. Koučam ieteicams vispirms noskaidrot, kāda veida atbalsts audzēkņiem būs vajadzīgs. Koučings ir laika ziņā ierobežots, tāpēc būs sarežģīti pievērsties visām jomām.

Par finanšu aspektu

Jauniešiem parasti ir ierobežota pieredze attiecību veidošanā ar bankām un citiem finansētājiem; viņi pārāk maz ievēribas velta līdzekļu iegūšanai, kas nepieciešami projekta īstenošanai (“Es aiziešu uz *Swedbank* un dabūšu naudu...!”)

Veltiet laiku šī aspekta apspriešanai un vajadzības gadījumā dalieties savās zināšanās ar audzēkņi; jūs varat izmantot dažus no turpmākajiem jautājumiem:

- Investīcijas – vai tiešām tev vajadzīgs kredīts?
- Kā aprēķināt atmaksāšanās laiku?
- Kas ir tavi klienti – kā tu zini, ka viņi ir gatavi maksāt par tavām prasmēm vai produktiem?
- Cik tev jāpelna mēnesī, lai tavs uzņēmums spētu pastāvēt?
- Aprēķini visus izdevumus/izmaksas/nodokļus
- Vai tavi izdevumi/cenas atbilst tirgus cenām?
- Kāda veida apdrošināšana, atļaujas un līgumi tev būs vajadzīgi, lai strādātu?

Par saziņu

Kad projekts ir uzsākts, svarīgi atgādināt audzēkņim par saziņu ar iesaistītajām pusēm:

- Kuras puses sagaida, ka tām tiks sniegta informācija?
- Cik bieži tas notiks un kādā veidā?

Par risku

- Kādi riski slēpjas tavā projektā – kurai pusei?
- Kāds ir tavs riska vadības plāns?

Par kontaktu veidošanu

Mācekļa ceļojums ir brīnišķīga iespēja veidot jaunus kontaktus gan savā valstī, gan starptautiskā mērogā. Mēģiniet rosināt audzēkņus uzturēt kontaktus, jo tas varētu būt ļoti noderīgi viņu turpmākajā uzņēmējdarbībā. Kā reģistrēt iegūtos kontaktus un kā uzturēt labas kontaktattiecības?

Par audzēkņu mērķiem

Mūsu audzēkņiem bija dažādi mērķi. Koučinga rezultātā daži secināja, ka šajā brīdī viņi nemaz negrib būt uzņēmēji. Taču koučam jāsniedz pozitīva ievirze, pat ja tas ne vienmēr atbilst sākotnējam mērķim.

Par sadarbību ar citiem koučiem un prakses vietu saskaņotājiem

Koučinga kvalitāti ļoti uzlaboja pārrunas par audzēkņiem ar kolēģiem (pedagogiem, instruktoriem, prakses vietu saskaņotājiem un citiem koučiem); varbūt PII vajadzētu izveidot darba grupas vai padomes, kas sniegtu atbalstu audzēkņiem-potenciālajiem uzņēmējiem.

Šāda sadarbība var būt zināšanu avots arī pašiem koučiem un ļoti svarīgs resurss organizācijām, kas māca koučingu.

BTP pārbaudīja koučinga iespējas diviem koučiem strādājot ar vienu audzēkni, – daudzos gadījumos darbs bija veiksmīgs, īpaši, ja abi kouči izmantoja savas stiprās puses audzēkņa attīstībai.

Par darbu ar audzēkņiem koučinga nodarbību starplaikā

Daži audzēkņi ir kūtrāki/pasīvāki nekā citi, un daži mēdz būt aizmāršīgi – esiet gatavi viņiem atgādināt par nākamo koučinga nodarbību.

Esiet atvērti koučingam „starp norunātajām nodarbībām” – apmainieties tālruņa numuriem, *Skype* vārdiem un e-pasta adresēm. Dažiem audzēkņiem koučinga nodarbībā nebija daudz jautājumu, jautājumi radās vēlāk. Jaunieši labprāt mēdza uzdot jautājumus ar *Skype* vai *Facebook* starpniecību.

Tuvojoties koučinga nodarbībai, ir svarīgi sagatavoties – nosūtiet audzēknim ziņu ar konkrētiem jautājumiem, kurus jūs vēlaties apspriest nodarbībā; šādi tiks dots laiks, lai sagatavotos, un saruna būs rezultatīvāka.

Par to, kā palīdzēt audzēkņiem mācīties prakses laikā

BTP kouči izstrādāja paraugus, kuru otrā sadaļa ir veltīta uzņēmumā gūtās pieredzes sistematizēšanai.

BTP posms	Jautājumi pārdomām un apspriešanai
1. Pirms pirmās koučinga nodarbības un tās laikā	<ul style="list-style-type: none"> – Ko tu vēlies dzīvē darīt (kāds ir tavs sapnis/ieceres?) – Kādi talanti tev piemīt (personības stiprās puses)? – Vai tu zini, kādi ir Baltic Training Programme projekta mērķi? – Vai tu piedāvā uzņēmējdarbības projektu vai mācību projektu? Kombinētu projektu? Kāpēc? – Ja tu vēlies īstenot mācību projektu, kā tu attīstīsi uzņēmējspējas? – Īsi pastāsti par savu projektu/ priekšlikumu? – Kā tu veicināsi pārrobežu sadarbību? – Kā tu strādāsi prakses uzņēmuma labā un nodrošināsi, ka labumu gūst abas puses? – Kā potenciālais prakses uzņēmums atbilst tavam plānam?
2. Prakses laikā uzņēmumā	<ul style="list-style-type: none"> – Kādi ir tavi pienākumi, ko tu dari katru dienu? – Vai prakses uzņēmums atbilst tam, ko biji gaidījis? – Kāds ir tavs saziņas veids? Ar ko tu runā? Kādi jautājumi tev jānoskaidro? – Vai tu redzi iespējas virzīt savu projektu? – Vai ir iespējas pārrobežu sadarbībai? – Kādus mērķus tu sasniegsi prakses laikā? <p><u>Neaizmirsti sagatavot savu prezentāciju PowerPoint programmā:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Informācija par sevi – Informācija par prakses uzņēmumu – Projekta prezentācija – Rezultāti un pārdomas – Nākamais solis.
3. Noslēguma nodarbība	<ul style="list-style-type: none"> – Kā veicās? Vai prakse izdevās kā iecerēts? – Ko esi ieguvis no prakses? – Ko ir ieguvis prakses uzņēmums? – Vai plānojat sadarboties arī turpmāk? – Kādi būs tavi nākamie soļi, lai īstenotu savu projektu?

2. pielikums

Audzēkņa gala novērtējums

Aizpilda koučs, balstoties uz prakses uzņēmuma sniegto informāciju

I. Personas dati

Audzēkņa vārds, uzvārds	
Kouča vārds, uzvārds	
Datums	

II. Prakses uzņēmums

Uzņēmuma nosaukums	
Kāds bija uzņēmuma mērķis, piedaloties projektā?	
Vai uzņēmums ir apmierināts ar projekta iznākumu?	
Cik lielā mērā audzēknim interesē uzņēmuma vispārējā darbība	
Uzņēmuma kopiespaids par audzēkni	
Uzņēmuma piezīmes un ierosinājumi par programmu	

III. Prakses projekts

Prakses projekta nosaukums (programmai beidzoties)	
Vai projekts ir mainījies kopš laika, kad jūs audzēkni pirmoreiz satikāt? Kā un kāpēc?	
Norādiet savus apsvērumus par to, cik lielā mērā projekts: <ul style="list-style-type: none">– ir skaidri definēts– veicina uzņēmēja garu– starptautisks/reģionāls	

IV. Audzēkņa projekta vadīšanas prasmes

izvēlieties to, kas vislabāk raksturo jūsu vērtējumu

Spēja	Zemas	Vidējas	Augstas
Noteikt mērķus/ uzdevumus			
Saskatīt iesaistīto pušu cerības			
Plānot darbu			
Veidot budžetu			
Pārraudzīt un vērtēt projekta gaitu			

V. Lūdzu novērtēties šīs audzēkņa spējas pirms un pēc projekta

izmantojiet vērtējumus no 1 līdz 5, kur 1 ir zemākais vērtējums un 5 – augstākais vērtējums

Spējas	Pirms	Pēc
Izpratne par kontekstu un spēja noteikt prioritātes		
Vairāku pušu cerību paturēšana prātā		
Savas nākotnes redzējums		
Iniciatīvas uzņemšanās		
Argumentācija runā vai rakstos		
Problēmu risināšana		
Sadarbība		
Efektīva laika izmantošana		
Darbs spriedzes apstākļos (darba slodzes un laika ziņā)		

VI. Kouča kopiespaids par audzēkni un piezīmes par viņa attīstības potenciālu

(analīze, ieteikumi...)

3. pielikums

1.situācija: Heidi un Sofija ziedu veikalā Jelgavā

Vita ir Heidi un Sofijas koučs. Pirmdienas vakarā, kas ir meiteņu pirmā prakses diena ziedu salonā, Vita saņem šādu e-pasta vēstuli:

No: Heidi
Nosūtīts: Pirmdiena, 2012. gada 28. maijs, 6:34
Kam: Vita
Temats: Problēmas ar prakses uzņēmumu

Sveiki Vita un Anders!

Mēs ar Sofiju esam neapmierinātas ar mūsu prakses uzņēmumu, jo viņi neko nav saplānojuši un gandrīz nemaz nerunā angliski un tāpēc lielāko dienas daļu mūs ignorē. Nejūtamies šeit labi, jo viņas nesaprot mūs un mēs nesaprotam viņas. Agrita tikai mazliet runā angliski un otra skolotāja nerunā nemaz, tāpēc ir ļoti grūti šeit kaut ko iemācīties. Kad mēs kaut ko jautājam Agritai, viņa nevar mums atbildēt un mēs neko neiemācāmies. Jelgavas iedzīvotāji lielākoties nerunā angliski un mēs domājam, ka varbūt mums vajadzētu mainīt prakses uzņēmumu un doties uz Rīgu, jo tur vairāk cilvēku, kas pārvalda angļu valodu.

Varbūt rīt veiksies labāk, skatīsimies un dosim ziņu!

Heidi un Sofija

Tavi uzdevumi:

- I. Analizē situāciju: kas tiek darīts nepareizi?
- II. Vai redzi kā varētu uzlabot šo situāciju?
- III. Kāpēc tāda situācija ir izveidojusies?
- IV. Vai bija iespējams novērst kādu no problēmām?

Izpēlējiet dialogu par otro koučinga nodarbību ar Heidi un/vai Sofiju.

Risinājums

I. Nākamajā dienā Vita nosūta e-pasta vēstuli:

No: Vitas
Nosūtīts: Otrdien, 2012. gada 29. maijs, 12:05
Kam: Heidi, Sofijai un Andersam
Temats: RE: Problēmas ar prakses uzņēmumu

Sveiki!

Es runāju ar prakses uzņēmuma vadītāju Agritu. Viņa bija ļoti atsaucīga un teica, ka priecājas, ka Heidi un Sofija strādā pie viņas. Viņai meitenes ļoti patīk!

Viņa atzina, ka sazināšanās sagādā problēmas, bet ir droša, ka tās ir pārvaramas.

Šajās dienās uzņēmumam ir daudz darāmā, jo notiek dažādi pasākumi un viņa ir pārliecināta, ka meitenes būs lieliski palīgi. Tāpat viņa minēja, ka meitenēm jau ir idejas par to, kādus dekorus varētu izgatavot.

Es apstiprināju Agritai, ka ceturtdien došos uz Jelgavu. Varbūt jūs, Heidi un Sofija, varētu sagatavot dažus jautājumus par uzņēmuma biznesa darbību? Ar manu starpniecību tos varētu pārrunāt ar Agritu.

Esmu pārliecināta, ka viss nokārtosies. Vakar bija tikai pirmā diena, kas varbūt radīja zināmu apjukumu visiem.

Ar sveicieniem,
Vita

II. Ir pagājušas divas dienas, Vita ir bijusi Jelgavā un raksta:

No: Vitas

Nosūtīts: 2012. gada 1. jūnijs, 16:52

Kam: Andersam

Cc: Heidi; Sofijai

Temats: Re: Prakses uzņēmums Jelgavā: ziedu salons

Sveiks Anders,

Vakar biju ziedu salonā Jelgavā, kur praksē ir divas BTP dalībnieces: Heidi un Sofija. Bija jau vakars, bet mūsu BTP studentes vēl bija darbā un veidoja dažādas kompozīcijas no puķēm un augiem. Arī veikala vadītāja un otra darbiniece bija uz vietas.

Vispirms es runāju ar vadītāju Agritu; tad ar Sofiju un Heidi.

Uzņēmums: tā ir floristu darbnīca (ne veikals), kas pēc pasūtījuma izgatavo ziedu kārtojumus, dekorus, grezno telpas, ēkas, veikalu skatlogus īpašiem pasākumiem. Uzņēmums sadarbojas ar Tirdzniecības un rūpniecības kameru un piedāvā apmācības un prakses iespējas tiem, kas vēlas kļūt par profesionāliem floristiem. Spriežot pēc objektiem un dekorācijām, kas bija redzamas darbnīcas telpās, te strādā patiešām radoši. Vadītāja nedaudz runā angļiski, bet ne brīvi. Otra darbiniece angļu valodu nepārvalda.

Ko uzņēmums var piedāvāt BTP studentiem:

- I. Iespēju uzlabot savas florista iemaņas mācoties no meistariem; studenti tiek iesaistīti dekorāciju izveidē dažādiem pasākumiem.
- II. Dalību trīs dienu garos apmācībuursos, ko organizē Latvijas floristi (studenti saņem sertifikātu).
- III. Vienas dienas ekskursiju uz Rīgu, lai apmeklētu vairākus ziedu salonus.
- IV. Iespēju doties uz salona vadītājas Agritas personīgo dārzu, kurā tiek audzēti ziedi pārdošanai.
- V. Iespēju saņemt atbildes uz visiem jautājumiem par uzņēmuma biznesa darbību. Tam būtu nepieciešams tulkojums un tas līdz šim ir bijis šķērslis.
- VI. Elastīgu un atbalstošu pieeju studentu vēlmēm attiecībā uz brīvā laika pavadīšanas iespējām.

Vadītājas viedoklis:

Vadītāja ir ļoti apmierināta ar meiteņu darbu: viņa uzteica abu prasmes un nopietno attieksmi pret darbu. Viņai žēl, ka pastāv valodas barjera.

Viņa ir gatava uz klausīt idejas un ieteikumus no studentu un no mūsu puses. Viņa tiešām vēlas palīdzēt abām meitenēm iemācīties vēl vairāk.

Meiteņu viedoklis:

Sākumā, it īpaši pirmajā dienā, meitenes bija satrauktas par saziņas problēmām. Bija nepieciešams kāds laiks, lai iemācītos saprasties ar jaunajām kolēģēm. Diemžēl sarežģītākus jautājumus pārrunāt nav iespējams.

Tomēr studentes atradušas radošu risinājumu. Lai sazinātos tiek izmantota ķermeņa valoda, vārdi abās valodās un Google Translate un tādējādi ir izdevies mazināt sākotnējo valodas barjeru. Studentes apgūt dažādas floristikas tehnikas, izmēģina jaunus paņēmienus un pamana atšķirīgo, ko var apgūt mācoties citā valstī. Viņas vēlas mācīties un mācās mācīties tajos apstākļos, kādos šobrīd atrodas. Meitenes atzīst, ka viņu projekti šobrīd nav biznesa projekti, bet drīzāk mācīšanās projekti.

Mans/kouča viedoklis:

Es domāju, ka spriežot pēc uzmanības, kas tiek veltīts studentēm un ieguldītā darba, šis ir viens no mūsu labākajiem prakses uzņēmumiem.

Mūsu BTP studentes, Heidi un Sofija, ir parādījušas spēju pārvarētu saziņas barjeru un kultūru atšķirības, viņas vēlas mācīties no prakses uzņēmuma un palīdzēt tam ikdienas darbā. Es piedāvāju palīdzību abām pusēm, lai nepieciešamības gadījumā varētu pārrunāt sarežģītus jautājumus/problēmas. Esmu pieejama saziņai ar e-pastu, Skype starpniecību vai pa telefonu.

Esmu sagatavojusi īpašus uzdevumus (pielikumā) Heidi un Sofijai, kas viņas varētu rosināt izmantot dažādus mācīšanās stilus. Tas palīdzēs analizēt gūto pieredzi un sagatavoties noslēguma prezentācijai.

Ar laba vēlējumiem,

Vita

4. pielikums

2.situācija: Ligita suņu viesnīcā Zviedrijā

Ligita projektā plānots uzbūvēt modernu dzīvnieku aprūpes centru, kas piedāvās dažādus produktus, suņu apmācības kursus, profesionālo barību, suņu friziera pakalpojumus, kā arī suņu viesnīcu.

Ligita dodas praksē uz suņu viesnīcu netālu no Ārlandas lidostas, kurā saimnieki, dodoties uz ārvalstīm, atstāj savus suņus.

Ingvars un **Inta** ir Ligitas kouči: Ingvars dzīvo Zviedrijā, Inta ir no Latvijas (Ligita ir latvietē).

Pēc pirmajām divām prakses dienām, projekta vadītāja Latvijā saņem e-pasta vēstuli no Ligitas:

Sveika Liene,

Neesmu pārliecināta, ka spēšu te palikt. Kā Tu zini mana projekta ideja ir ļoti laba, un Tu teici, ka prakses uzņēmums var palīdzēt to īstenot. Esmu te pavadījusi divas dienas un ar Helēnu, suņu viesnīcas vadītāju, neesam runājušas par manu projektu. Liekas, ka es viņai nepatīku. Tā vietā lai pārrunātu manu projektu viņa liek man tīrīt voljērus, pavadīt laiku ar suņiem, barot tos un darīt citus darbus. Es, protams, to varu kādu laiku darīt, bet ne tāpēc es te atbraucu. Helēna man jautāja par projektu pirmajā dienā un uzdeva man tik daudz jautājumu par to, kādā veidā to īstenošu, vai man ir nauda, lai atvērtu savu suņu centru un vēl daudzus citus. Patiesībā tā ir mana darīšana un viņai tas nemaz nebija jāzina.

Vai Stokholmā ir kādas citas labas dzīvnieku viesnīcas? Būtu labi iegūt arī citu pieredzi.

Un vēl mani neapmierina izmitināšanas apstākļi. Manā istabā ir ledaini auksts, no loga pūš vējš un man bija jāliek tam priekšā spilvens.

Ar sveicieniem,

Ligita

Tavi uzdevumi:

- I. Analizē situāciju: kas tiek darīts nepareizi?
- II. Vai redzi kā varētu uzlabot šo situāciju?
- III. Kāpēc tāda situācija ir izveidojusies?
- IV. Vai bija iespējams novērst kādu no problēmām?

Izspēlējiet dialogu par otro koučinga nodarbību ar Ligitu.

RISINĀJUMS

Liene, projekta vadītāja no Latvijas, raksta e-pastu Andersam, programmas direktoram, un lūdz sazināties ar prakses uzņēmumu. Anders dzīvo Stokholmā un tāpēc var ātri ķerties pie briesošā konflikta risināšanas.

Andersa e-pasta vēstule pēc telefona saruna ar Helēnu, suņu viesnīcas vadītāju.

No: Andersa
Kam: kolēģiem
Nosūtīts: Ceturtdiena, 2010. gada 18.novembris, 7:41
Temats: Ligita M.

Labdien,

Šodien runāju gan ar Ligitu, gan viņas prakses vadītāju Helēnu Magnusoni. Vispirms es sazinājos ar Ligitu un viņa man pastāstīja, ka prakse ir interesanta, bet tomēr arī garlaicīga, jo lielākoties jā rūpējas par suņiem, bet neesot veltīts laiks, lai viņas biznesa plānu apspriestu ar Helēnu. Ligita ierosināja, ka viņa gribētu strādāt citā suņu viesnīcā, lai varētu vairāk apgūt tieši par uzņēmējdarbību.

Tad es sazinājos ar Helēnu, lai uzklāstu viņas stāstu, kas bija pavisam savādāks. Helēna nemaz neizklausījās apmierināta ar Ligitas darbu. Sākumā Ligita radījusi iespaidu, ka viņai ir pieredze darbā ar suņiem, jo izklāstīja savu biznesa plānu par suņu viesnīcas atvēršanu. Tomēr, viņu iztaujājot, kļuva skaidrs, ka Ligita visai maz saprot no šī darba specifikas.

Helēna sākotnēji bija plānojusi ar Ligitu apspriest uzņēmējdarbības jautājumus: kā uzsākt uzņēmuma darbību, kā veidot budžetu un tā tālāk. Tomēr jau pirmajā dienā Helēna pārdomāja un tā vietā Ligitai bija jā sāk kopt suņus. Pēc Helēnas teiktā, Ligita darbā pieļauj pavisam kļūdas un liekas, ka nemaz nevēlas neko jaunu iemācīties.

Helēna secinājusi, ka Ligitai ir sapnis, bet nav prasmju lai to īstenotu. Ko varētu darīt lietas labā? Pirmkārt, mēs ar Helēnu vienojāmies, ka vispirms viņai būtu jāpavada vairāk laika kopā ar Ligitu, lai tuvāk viņu iepazītu un vairāk uzzinātu par viņas biznesa plānu. Helēna lūgusi, lai Ligita sagatavo jautājumus, ko vēlētos uzdot un atrod piemērotu brīdi sarunai.

Otrkārt, es aprunāšos ar Ligitu un pārliecināšos, vai viņa saprot, ka jāizmanto piedāvātā iespēja uzzināt vairāk par šo uzņēmējdarbības veidu. Šis projekts vēl var īstenoties veiksmīgi, taču mums nepieciešams panākt, lai Ligita pati izrādītu vēlēšanos mācīties.

Jauku vakaru vēlot,
Anderss

Ingvars, zviedru koučs, vairākas reizes centās sazināties ar Ligitu, taču bez rezultātiem. Tiek izlemts iesaistīt Intu, latviešu kouču, kas ar Ligitu varētu sazināties latviski.

Intas e-pasta vēstule pēc sarunas ar Ligitu

Nosūtīts: 2010.gada 19.novembris, 14:08

Kam: kolēģiem

Temats: Re: Ligita M.

Prioritāte: augsta

Sveiks Anders, sveiki visi!

Liels paldies par Ligitas situācijas skaidrojumu. Es gribētu pastāstīt ko vēl uzzināju pēc sarunām ar Ligitu. Ingvar, varbūt tu varētu šo vēstuli pārsūtīt Ligitas prakses vadītājam. Līdz šim Ligita ir uzrakstījusi tikai Lienei. Paldies, Liene, ka pārsūtīji viņas e-pastus man.

Atbildes reakcija uz koučingu

Es gribēju organizēt otro koučinga nodarbību, jo man radās iespaids, ka Ligita nebija padomājusi par sava projekta īstenošanas praktisko pusi. Viņa domāja, ka pietiks ar to, ka banka iedos naudu un uzreiz varēs uzsākt darbību un biznesu „aizies”. Es viņai arī jautāju, vai viņa ir gatava prakses laikā darīt arī pavisam parastus darbus. Viņa atbildēja apstiprinoši.

Pirms otrās koučinga nodarbības, Liene man teica, ka Ligita esot uz mani dusmīga un nemaz negribot piedalīties otrajā nodarbībā. Viņa esot teikusi apmēram tā: Ko viņa no manis grib? Viņa jau ir iznīcinājusi manu projektu!

Tāpēc es nolēmu ļoti uzmanīgi izturēties pret Ligitu koučinga nodarbības laikā. Es arī lūdzu Ilgvaram, vai varam šo nodarbību aizvadīt divatā, lai varētu runāt latviski un viņai nebūtu jācīnās ar valodas barjeru.

Otrā koučinga nodarbība

Sākumā es Ligitai paskaidroju, ka BTP nenozīmē vien skaisti prezentēt projekta ideju, kas iespējams tikai virspusēji izskatās lieliska. Galvenais mērķis ir iemācīties, kā spert pirmos soļus sava projekta/sapņa īstenošanai. Es jautāju, vai viņa ir apdomājusi kādi būs šie soļi, gadījumā, ja viņa nesaņems aizdevumu no bankas.

Viņa ierosināja, ka varbūt varētu sākt veidot savu potenciālo klientu datu bāzi, piedāvājot veterināros pakalpojumus vai pieskatot tikai dažus suņus. Viņa pārlicināja, ka ir visu jau iemācījusies tajās klīnikās, kur iepriekš bijusi praksē. Viņai bija droša, ka veterinārārsti pelna lielu naudu un tā viņa varētu uzsākt savu biznesu. Viņa arī teica, ka iespējams mantošot zemi no savas tantes un tas varētu būt ieguldījums savas suņu viesnīcas izveidei. Mēs vēlreiz vienojāmies, ka savas prakses laikā Zviedrijā viņai vajadzētu būt gatavai darīt vienkāršus darbus, tomēr arī atrast laiku, lai aprunātos ar īpašnieci par savu projektu un iespējamo sadarbību.

Man likās, ka šī saruna bija daudz pozitīvāka un konstruktīvāka.

Ligitas prakses galvenie uzdevumi

Man liekas, ka Ligita vēl nav pietiekami nobriedusi, lai nopietni apspriestu biznesa projektus.

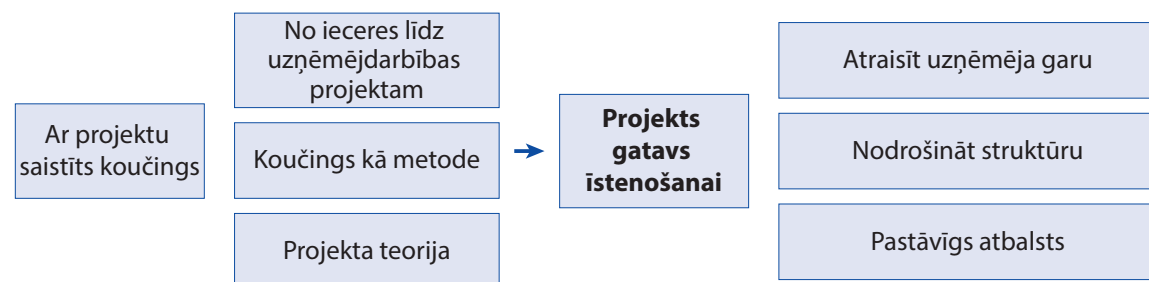
Labākais, ko šīs prakses laikā Ligita varētu gūt: prakses trīs nedēļās pēc iespējas apgūt tās prasmes, kas nepieciešamas, lai rūpētos par dzīvniekiem. Tās viņai noderēs, lai uzsāktu līdzīgu pakalpojumu sniegšanu, tiklīdz viņa būs tam gatava (darbojoties kā viena cilvēka vadīts uzņēmums, kur pati būtu gan darba devējs, gan darbinieks). Mums ir ļoti paveicies, ka prakses vadītāja Helēna ar sapratni uzņem radušos situāciju.

Tikmēr mēs ar Ingvaru gaidām Ligitas pirmo e-pastu.

Ar laba vēlējumiem,
Inta

5. pielikums

HansaVET projekta koučings



Trešā daļa

SASKAŅOŠANA

Saturs

Saskaņošana: kā pilnveidot prasmi atrast audzēkņiem prakses vietas ārvalstīs.....	54
Ko mēs saskaņojam – cilvēkus, idejas, prakses projektus, uzņēmējdarbību?.....	55
Ar ko atšķiras <i>HansaVET</i> ?.....	55
Ar kāda veida projektiem būs jāstrādā?	55
Kopsavilkums un ieteikumi.....	56
Visbiežāk sastopamās ar prakses vietas saskaņošanu saistītās problēmas	57
Kāda ir veiksmīga koučinga nozīme saskaņošanā?	58
Potenciālu prakses uzņēmumu meklēšana Baltijas jūras reģionā /Komercizpēte	59
Saskaņošanas process	61
Vingrinājumi 1. posmam. Darbs ar prakses projekta kopsavilkumu.....	61
Vingrinājumi 2. posmam Projekta idejas izklāsts un galvenie pārliecināšanas argumenti.....	62
Vingrinājumi 3. posmam. Prakses uzņēmuma mērķu noskaidrošana.....	63
Kāda ir mentora loma?.....	63
Kultūru atšķirību radītās problēmas	64
Laiks.....	64
Informācijas sniegšanas un saziņas stils.....	65
Lēmumu pieņemšana	65
Kādas problēmas var rasties? Piemēri un stratēģijas.....	66
Pielikums: <i>HansaVET</i> saskaņošana	68

Saskaņošana: kā pilnveidot prasmi atrast audzēkņiem prakses vietas ārvalstīs

Un atkal – vajag divus, lai dejotu tango...

Šis uzdevums var likties neierasts un mazliet biedējošs, ja neesat raduši sadarboties ar uzņēmēju aprindām. Uzņēmējdarbības konsultanti šajā situācijā justos daudz ērtāk, jo ir raduši “runāt uzņēmēju valodā” par uzņēmējdarbības tēmām. Bet pārāk neraizējieties – ja ļoti grib, visu var paveikt.

Ir dažādi veidi, kā PII audzēkņiem tiek atrastas prakses vietas. Daži pārsvarā izmanto vienus un tos pašus uzņēmumus. Citi uzklauša pašu audzēkņu vēlmes. *HansaVET* metode, ja to pareizi pielieto, var ievērojami uzlabot profesionālās izglītības/prakses audzinošo un izglītojošo ietekmi.

Lai to panāktu, PI iestādēm jāuzlabo saskaņošanas prasmes: saskaņošana ir viens no priekšnoteikumiem, lai prakse būtu veiksmīga, ko mēs šajā gadījumā esam izvēlējušies par galveno attīstības rīku.

Rokasgrāmatas daļas *Saskaņošana* un *Koučings* jāaplūko kā cieši saistītas, jo tās ir *HansaVET* metodes pamatā. Tās jālasa un jāizmanto kopā.

Var gadīties, ka jūsu skolā saskaņošanu un koučingu veic viens cilvēks. Tas ir vislabākais veids, kā, *apvienojot funkcijas*, nodrošināt mācekļa ceļojuma kvalitāti. Meklējot prakses vietu, tiek izvērtēts audzēkņa izstrādātais prakses projekts, un koučs ir tuvāk iepazinis audzēkņa personību un uzzinājis par iecerēm. Visi koučinga rezultātā izdarītie secinājumi var tikt izmantoti prakses vietas saskaņošanas procesā.

Iespējams, citās skolās ar koučingu un prakses vietu saskaņošanu nodarbojas divi vai pat vairāki cilvēki. Arī tam ir savas priekšrocības – viens cilvēks var veltīt vairāk laika komercizpētei un potenciālo prakses uzņēmumu meklēšanai; šajā laikā pārējie koncentrējas ikdienas izglītošanas darbam. Tomēr pastāv risks, ka iesaistītās personas jau ir izvirzījušas atšķirīgus mērķus (līdz brīdim, kad prakses projekta mērķi ir skaidri noformulēti), un tālākajā koučinga procesā šo situāciju ir grūti risināt. Šajā gadījumā cilvēkiem, kas veic šīs divas funkcijas, OBLIGĀTI jāizveido *efektīvs savstarpējās komunikācijas un koordinēšanas mehānisms*.

Rokasgrāmatas turpmākajā daļā mēs pievērsīsimies pašam saskaņošanas procesam un atstājam skolu ziņā, kā to iekļaut izglītošanas procesā.

Ko mēs saskaņojam – cilvēkus, idejas, prakses projektus, uzņēmumus?

Kā mēs to jau plašāk skaidrojām rokasgrāmatas daļā *Koučings*, *HansaVET* mācekļa ceļojuma projektā būtu jāsasniedz **divi mērķi** – prakses projekta mērķi un paša jaunieša mērķi ceļā uz profesiju. Koučs ir ļoti nozīmīgs abu mērķu sasniegšanā, un viņa uzdevums ir panākt, lai vienlīdz tiktu sasniegti abi mērķi.

Parasti sarunā par prakses vietas nodrošināšanu ar potenciālo prakses uzņēmumu, tiek „pārdotas” audzēkņa apgūtās tehniskās prasmes un iemaņas, ko strādājot uzņēmumā varētu tālāk pilnveidot. Tādējādi uzņēmums, kas dalās pieredzē un ļauj izmantot ražošanas telpas, palīdz audzēkņim kļūt prasmīgākam savā profesijā.

Ar ko atšķiras *HansaVET*?

HansaVET projekts ir spēcīgs attīstības virzītājs – audzēkņis ne tikai paaugstina savu profesionālo kvalifikāciju, bet arī mācās saprast un pieņemt citu mērķus (ārvalstu prakses uzņēmuma, dažreiz arī vietējā prakses uzņēmuma un savas skolas). Šīs prasmes tiek pielietotas, lai īstenotu vienu mērķtiecīgu darbību – realizētu prakses projektu.

Ja prakses projektam ir izvirzīts mērķis, tas nozīmē, ka mācekļa ceļojums būs virzīts uz šī mērķa sasniegšanu, kas savukārt varētu būt arguments, lai pārliecinātu potenciālo prakses uzņēmumu. *HansaVET* projekts paredz prakses uzņēmuma mērķu iekļaušanu prakses projektā. To zinot, cilvēks, kas meklē audzēkņim prakses vietu, var vieglāk atrast projektam atbilstošāko uzņēmumu.

Ar kāda veida projektiem būs jāstrādā?

Izvērtējot BTP programmā gūto pieredzi, mēs varam secināt: no visiem 62 projektiem 54 var raksturot kā *uzņēmējdarbības projektus*. Astoņi projekti bija saistīti ar *audzēkņu individuālajiem mācību mērķiem*, t. i., uzņēmums tika izmantots kā tradicionāla prakses vieta.

Tuvāk aplūkojot *54 uzņēmējdarbības projektus*, redzam, ka 16 projektos mērķis bija *kopīga uzņēmējdarbības uzsākšana* ar prakses uzņēmumu, turpretim pārējie 38 projekti drīzāk bija etalonprojekti ar mērķi uzsākt līdzīgu uzņēmējdarbību audzēkņa valstī. Audzēkņa attīstībai arī šie projekti ir vērtīgi, kaut arī to rezultāts nav tieša uzņēmējdarbības veidošana, kopīgi iesaistoties abām pusēm. Audzēkņis, piemēram, var izmantot gūtās zināšanas sava uzņēmuma dibināšanai. Sarunā ar potenciālo prakses uzņēmumu ir svarīgi izskaidrot, par kuru prakses projekta veidu ir runa.

Tādējādi jau no paša sākuma prakses uzņēmums var reālistiski izvērtēt projekta ideju, un tas ļaus labāk saskaņot uzņēmuma un audzēkņa mērķus visā prakses laikā. Kad abas puses zina, ko tās var sagaidīt, koučs var sākt aktīvi izmantot *koučinga karti*, kas ir koučinga modeļa pamatā un sīki izskaidrota rokasgrāmatas daļā *Koučings*.

Kopsavilkums un ieteikumi

- I. Saskaņojot prakses vietu, vienmēr jāpatur prātā gan projekta mērķi, gan audzēkņa mērķi.
- II. Visbiežāk būs jāsaprotas ar trīs projektu veidiem un ir labi jāsaprot, **kādu labumu no katra var gūt potenciālais prakses uzņēmums:**
 - Skaidri definēts uzņēmējdarbības projekts ir noderīgs ieguvums pašam prakses uzņēmumam un tā vērtību var izmērīt vai izteikt (lielākā iespējamā mijiedarbības ietekme uz attīstību)
 - Etalonprojekti ļauj salīdzināt, kā audzēkņa projektam būtiski jautājumi tiek risināti gan audzēkņa valstī, gan prakses uzņēmumā ārvalstīs; prakses uzņēmuma ieguvums var nebūt tik tiešs – piemēram piekļuve audzēkņa veiktajai salīdzinošajai izpētei, kas uzņēmumam var būt vērtīga (vidējā iespējamā mijiedarbības ietekme uz attīstību)
 - Mācību projekti, kuru mērķis, piemēram, ir konkrēta paņēmiena, metodes vai materiāla apguve, ir daudz vienkāršāki; to galvenais mērķis ir pielietot audzēkņa apgūtās zināšanas un – varbūt – pilnveidot tehnisko izpildījumu; šādi projekti var nākt par labu prakses uzņēmumam, ja ir saprotams, ka nodrošinātās mācību iespējas un vide ir ieguldījums potenciāli ieinteresētā darbiniekā; tomēr parasti šis ieguvums netiek novērtēts, jo iespējamā mijiedarbības ietekme uz attīstību ir visai zema vai tās nav vispār, tā izpaužas tikai kā profesionālā pilnveide.

Visi šie trīs projektu veidi iederas *HansaVET* kontekstā. Var gadīties, ka prasmīga koučinga rezultātā mācību projekts var pārtapt etalonprojektā vai pat uzņēmējdarbības projektā, palielinot iespējamo mijiedarbības ietekmi uz attīstību.

III. Izpratne par projekta veidu un projekta attīstības mērķiem ļauj:

- vieglāk atrast piemērotu prakses uzņēmumu
- veiksmīgāk iepazīstināt prakses uzņēmumu ar prakses projektu
- panākt, ka abas puses ar projektu saista tādas cerības, kas var tikt īstenotas dzīvē.

IV. **Prakses projekta kopsavilkums** ir sākuma punkts kouča darbam ar audzēkni. Tiklīdz audzēknis ir paziņojis par savu nodomu, cilvēks, kas veic saskaņošanu, var sākt dialogu ar potenciālo prakses uzņēmumu par audzēkņa pieņemšanu praksē. Šis ir spēcīgs arguments par labu kouča un darbinieka, kura uzdevums ir atrast audzēknim piemērotu uzdevumu, funkciju apvienošanai vai vismaz sekmē abu darbinieku komunikāciju.

V. *HansaVET* modelī ir paredzēts, ka **koučings** tiek piedāvāts gan audzēknim, gan **prakses uzņēmumam**. Ja uzņēmums jau pašā sākumā uzskatīs, ka prakses projektā izvirzītie mērķi ir sasniedzami, kouča uzdevums būs palīdzēt tos sasniegt visa projekta gaitā, jo projektā var būt dažādi pagrieziena punkti un tas var nerītēt tik gludi kā gribētos.

Par to noteikti jāinformē prakses uzņēmums un **vēlreiz tam jāapliecina**, ka jūsu palīdzība būs pieejama neatkarīgi no notikumu gaitas. Ja jūs vienlaikus esat arī koučs, tad jau pārrunu posmā ir vērtīgi sākt veidot **uz savstarpēju uzticēšanos balstītas attiecības**. Ja koučs ir kāds cits, jūsu **uzdevums ir savstarpēji iepazīstināt kouču un prakses uzņēmuma pārstāvi**.

Mūsu pieredze liecina par to, ka prakses uzņēmumi, labprāt izmanto iespēju kontaktēties ar *HansaVET* kouču, apspriesties ar viņu un uzdot jautājumus. Izmantojiet rokasgrāmatas daļā *Koučings* sniegtos ieteikumus.

Visbiežāk sastopamās ar prakses vietas saskaņošanu saistītās problēmas

Prakses vietas saskaņošana līdzinās pārdošanai. Daži cilvēki necieš pārdošanas darbu un jūtas neērti, ja viņiem kāds jāpārliecina kaut ko nopirkt. Šīs grūtības cilvēki mēdz izjust spēcīgāk, ja:

- pārdevējam pašam trūkst īstas pārliecības par produktu un viņš šaubās par tā īpašībām un labumu, ko gūs klients, VAI ARĪ
- ja pārdevējs slikti pārzina produktu, VAI
- neredz situāciju kopumā – nespēj atbildēt uz jautājumu “Kāpēc es ar to vispār nodarbojos?”

Dedzīgi pārdevēji zina, **kāpēc** viņi strādā pārdošanā, kā produkts **atbilst klienta vajadzībām**, var izskaidrot, kā to **pareizi izmantot** un vajadzības gadījumā **palīdzēt risināt problēmas**.

Paturot prātā situāciju kopumā, ir vieglāk pārvarēt nepatiku, ko rada noraidošas piezīmes (tai vietā, lai domātu “es pārdodu šis nolādētās atkritumu urnas, kas nevienam nav vajadzīgas” var domāt “es gribu, lai Latvijā valdītu tīrība – tāpēc es arī šīs urnas pārdodu”). Atbilstošu treniņu rezultātā ir iespējams gūt izpratni un paplašināt savu redzējumu.

Kāds ir šis plašākais redzējums mūsu gadījumā?

- I. **ieteikums:** padarīt Baltijas jūras reģionu konkurētspējīgu/pievilcīgu (kam..., kā...)
- II. **ieteikums:** kā mans darbs ietekmē mūsu skolas iespējas veidot labākas attiecības ar uzņēmēju aprindām
- III. **ieteikums:** kā mans darbs veicina sadarbības iespējas arī PII ārvalstīs?

Tagad, kad jūs esat definējuši savus **personīgos motīvus**, var aplūkot dažus šķēršļus, kas var ietekmēt saskaņošanas procesu. Daži no tiem sakņojas nezināšanā vai aizspriedumos, citi pieredzes trūkumā, bet ir arī tādi objektīvi šķēršļi, kurus jūs nevarat ietekmēt. **Zinot par šiem šķēršļiem jau iepriekš**, jūsu saruna ar prakses uzņēmumu būs konstruktīva.

Šķēršļi	Jūsu stratēģija to pārvarēšanai
Uzņēmums ļoti maz zina par Baltijas jūras reģionu un neredz tajā potenciālu vērtību.	
Uzņēmumam nav pieredzes/zināšanu internacionalizācijas jomā	
Uzņēmuma attieksme pret ideju kopumā ir pozitīva, bet darbinieki šaubās, ka varēs atvēlēt laiku mācekļa apmācīšanai un jo īpaši jaunajam projektam	
Uzņēmums saprot, ka iesaistīties prakses projektā varētu būt vērtīgi, bet apšaubā audzēkņa spēju to īstenot	
Uzņēmuma darbinieki slikti pārzina angļu valodu	

Kāda ir veiksmīga koučinga nozīme saskaņošanā?

PII vadība, kas iegulda laiku un pūles, lai uzlabotu iestādes darbinieku koučinga prasmes, kas nepieciešamas piemērota uzņēmuma atrašanai, gūst vairākus labumus:

- paplašinās izglītības iestādes kontakti ar uzņēmēju aprindām, un tas ļauj labāk izprast, kāds ir pieprasījums un piedāvājums PI jomā, un apzināt kāds varētu būt iestādei sniegtais atbalsts
- zināšanas par uzņēmējdarbības vidi plašākā ģeogrāfiskā reģionā un personīgo sakaru paplašināšana ir viens no veidiem kā piesaistīt ārvalstu audzēkņus
- koučinga prasmes palielina skolas konkurētspēju, kad tiek meklēti starptautiski partneri un projekti. Neatkarīgi no tā, kādā veidā tiek atrasti prakses uzņēmumi (audzēkņu pašu spēkiem vai izglītības iestādes darba rezultātā), izglītības iestāde, veicot audzēkņa koučingu, spēj nodrošināt kvalitatīvu praksi

Ilgtermiņā tas palīdzēs veidot jaunas sadarbības formas starp dažādām PII kopīga mācību satura veidošanā, apstiprināšanā un prakses vietu saskaņošanā. Tas veicinās plašāku sadarbību Baltijas jūras reģionā un visas ES mērogā (izmantojot Eiropas Kredītpunktu sistēmu profesionālajā izglītībā).

Potenciālu prakses uzņēmumu meklēšana Baltijas jūras reģionā/Komercizpēte

Šeit ir norādīti daži veidi, kā atrast uzņēmumus.

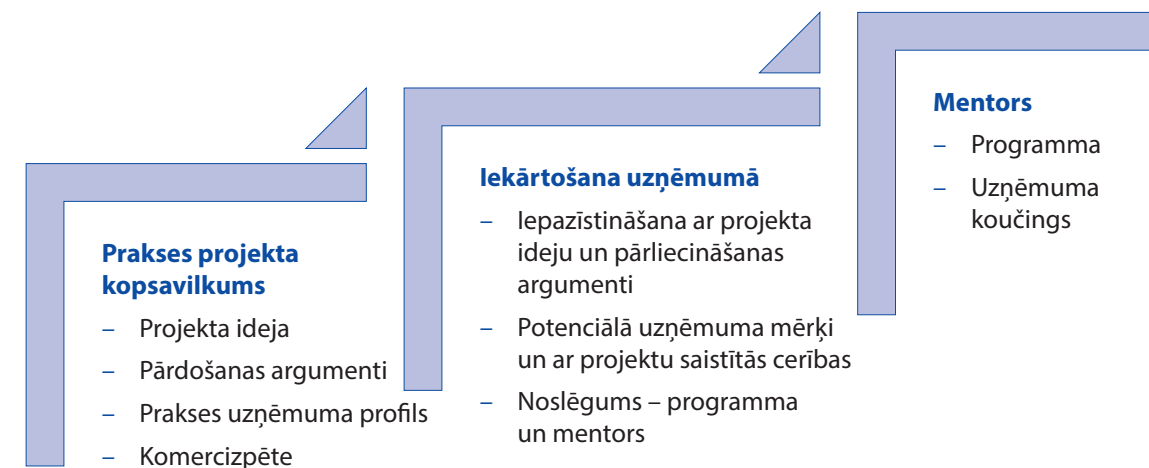
Kādā vēl veidā mēs varētu meklēt potenciālos prakses uzņēmumus Baltijas jūras reģionā?

Valsts	Avots
Zviedrija	<p>Tirdzniecības palāta: Zviedrijas Tirdzniecības kamera: http://www.cci.se/en/start/</p> <p>Izstādes-gadatirgi Zviedrijā: http://www.fairlink.se/web/english.aspx</p> <p>Uzņēmējdarbība Zviedrijā: http://www.sweden.se/eng/Home/Business/</p> <p>Zviedrijas aģentu asociācija: www.agenturforetagen.se</p>
Igaunija	<p>Igaunijas Investīciju un tirdzniecības aģentūra: http://www.investinestonia.com/</p> <p>Aģentūra Enterprise Estonia http://www.eas.ee/en</p> <p>Tradewithestonia.com: Igaunijas eksportētāju datubāze http://www.tradewithestonia.com/</p> <p>Visit Estonia: http://www.visitestonia.com/en</p> <p>Igaunijas MVU asociācija: http://www.evea.ee/?set_lang_id=2</p> <p>Igaunijas eksporta rādītājs: http://www.estonianexport.ee/</p> <p>Igaunijas Tirdzniecības un rūpniecības palāta: http://www.koda.ee/en/partner-search/search-from-members-database-3/</p> <p>Zviedrijas Tirdzniecības padome Igaunijā (palīdz Igaunijā esošajiem Zviedrijas uzņēmumiem) http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/estland/in-english/</p>

Latvija	<p>Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra http://liaa.lv/en</p> <p>Latvijas eksporta – importa rādītājs: http://liaa.lv/trade-latvia/latvian-export-import-directory</p> <p>Zviedrijas Tirdzniecības padome Latvijā (palīdz Latvijā esošajiem Zviedrijas uzņēmumiem) http://www.swedishtrade.se/sv/vara-kontor/europa/lettland/in-english/</p> <p>Latvijas Universitātes Karjeras centrs: http://www.karjera.lu.lv/studentiem/prakse-un-darbs/prakse/prakse-arvalstis/</p> <p>Virtuālā prakse: http://www.prakse.lv/consultative/question/id/655</p>
Lietuva	<p>Lietuvas Attīstības aģentūra: http://www.inovacijos.lt/inopagalba/cms/106lt.pdf</p> <p>Asociācija „Infobalt”: http://www.infobalt.lt/sl/index_lt.html</p> <p>Investīcijas Lietuvā: www.investlithuania.com</p> <p>Konsultāciju centrs Business People House: http://www.vn.lt/</p>

Saskaņošanas process

Saskaņošanas procesu var iedalīt trīs svarīgākajos posmos



Mēģināsim imitēt šo procesu, aplūkojot tā sastāvdaļas un izspēlējot lomu spēles.

Vingrinājumi 1.posmam. Darbs ar prakses projekta kopsavilkumu

Izdales materiāls: Katram dalībniekam tiek izdalīti 3 dažādi prakses kopsavilkumi.
Strādājot individuāli apmēram 15 minūšu laikā, jāaizpilda tabula..

Projekta nosaukums	Projekta ideja	Pārliecināšanas argumenti	Prakses uzņēmuma profils

IZDALES MATERIĀLS: Komercizpēte (20 minūtes)

Prakses uzņēmuma profils	Potenciālie prakses uzņēmumi Latvijā	Potenciālie prakses uzņēmumi Igaunijā	Potenciālie prakses uzņēmumi Zviedrijā

Vingrinājumi 2. posmam.

Projekta idejas izklāsts un galvenie pārliecināšanas argumenti

Lomu spēle: dalībnieki izvietojas pie 3 galdiem četru cilvēku lielās grupās (12 personas). Katrs galds atbilst vienai no valstīm–piemēram, Igaunijai, Latvijai un Zviedrijai.

Lomu sadalījums

- I. Persona, kas veic prakses vietu saskaņošanu. Dalībnieks zvana uzņēmumam, sarunu iepriekš nepieteicis (vai zvana, sarunu iepriekš pieteicis)
- II. Persona, kas uzņēmumā atbild par kādu citu jomu (“neistais” cilvēks)
- III. Persona, kas uzņēmumā ir tā, ar kuru jautājums būtu risināms (“pareizais” cilvēks)
- IV. Novērotājs

Situāciju izspēlē 4 reizes, katrs dialogs ilgst 5 minūtes (Kopējais laiks lomu spēlei un pārrunām ir 40 minūtes)

Katru reizi, kad situācija tiek izspēlēta, katrs spēlētājs saņem kartiņu ar lomu un rīkojas atbilstoši kartiņā norādītajai informācijai. Pēc katras reizes spēlētāji pie viena galda apmainās kartiņām tā, lai lomas katru reizi mainītos. Spēles beigās katrs spēlētājs ir iejuties katrā no četrām lomām.

Lomu spēles norise:

- I. Katram galdam tiek dotas 10 minūtes, lai sagatavotos
 - Katrs spēlētājs – neatkarīgi no lomas – izvēlas projektu (no iepriekš veiktā vingrinājuma) un pārdomā, kādi argumenti ļautu ieinteresēt potenciālo prakses uzņēmumu.
 - Grupa sadala lomas pirmajam raundam un izveido vienu vai divus pamata scenārijus, pēc kuriem darbosies spēlētāji, izņemot to personu, kuras uzdevums ir saskaņot prakses vietu.

II. Sākas pirmais raunds

Persona, kas veic prakses vietu saskaņošanu, dodas pie cita galda (uz citu valsti), nezinot to, kā ir sadalītas lomas pie attiecīgā galda, un “zvana” (bez pieteikšanas vai, zvanu iepriekš piesakot).

Pārējie trīs spēlētāji paliek pie galda un pie viņiem nāk persona no cita galda (valsts), kas veic prakses vietu saskaņošanu.

Uz personas zvanu atbild tas, kurš izpilda “neistā cilvēka” lomu. Grupa rīkojas tā, lai personai, kas veic saskaņošanu, būtu iespēja runāt gan ar “neisto”, gan “pareizo” cilvēku uzņēmumā. Spēlētāju pašu ziņā ir sarunu saturs. “Novērotājs” veic pierakstus.

III. Pēc piecām minūtēm raunds beidzas.

Persona, kas veic prakses vietu saskaņošanu, atgriežas pie sava sākotnējā galda, un spēlētāji apmainās lomām. “Saskaņotāja” lomā nonāk cits spēlētājs, un lomas mainās arī pie citiem galdiem. Spēle turpinās, līdz visi dalībnieki ir bijuši visās četrās lomās, un “saskaņotāji” viesojušies pie katras valsts galda.

IV. Moderators apkopo novērotāju pierakstus, un grupa pārrunā spēli.

Vingrinājumi 3. posmam. Prakses uzņēmuma mērķu noskaidrošana

Mazā lomu spēle.

Viens dalībnieks iztaujā otru. Spēle rit pa pāriem, atvēlot 3 minūtes vienai sarunai. Tad spēlētāji mainās lomām.

Pamatojoties uz iepriekš veikto sagatavošanās darbu (izvēlēts viens no projektiem), tiek izspēlēta intervija ar potenciālo prakses uzņēmumu. Jūsu mērķis sarunas laikā ir noskaidrot uzņēmuma dalības motīvus un izprast, ko uzņēmums vēlas sagaidīt no projekta rezultāta un arī no audzēkņa.

Kāda ir mentora loma?

Prakses uzņēmums lielākoties sazinās ar audzēkni ar mentora starpniecību. Ir *būtiski*, lai audzēknim uzņēmumā būtu vismaz viens mentors, kurš viņu uzraudzītu, būtu kontaktpersona un koordinētu viņa darbu laika posmā, ko audzēknis pavada prakses uzņēmumā.

Mācekļa ceļojuma pašā sākumā jums, kā personai, kas saskaņojusi audzēkņa prakses vietu, jā rūpējas par to, lai mentors būtu labi informēts par projektu, audzēkņa mērķiem un prakses uzņēmuma mērķiem. Vēlāk jā rūpējas par to, lai mentors būtu lietas kursā par izmaiņām, kas var notikt jebkurā projekta posmā – tas ir būtisks kouča uzdevums.

Kultūru atšķirību radītas problēmas

Cilvēku uzvedību lielā mērā ietekmē kultūra un, cilvēki nenoliedzami ir savas kultūras paudēji – mēs rīkojamies tā, kā pieņemts mūsu kultūras kontekstā, kuru mēs uztveram kā pašu par sevi saprotamu un īpaši neizjūtam. Tāpat rīkojas arī cilvēki no citām kultūrām, pat ja viņi to dara neapzināti. Līdz ar to var rasties kultūru atšķirību radītas problēmas.

Galvenais ir pievērst uzmanību savam domu gājienam un pajautāt sev “Kas liek citiem rīkoties tā, kā viņi to dara?” tai vietā, lai automātiski apzīmētu citu cilvēku uzvedību kā nepareizu vai dīvainu. Vai mums tas patīk, vai nepatīk, viens un tas pats vārds tik tiešām var nozīmēt dažādas lietas. Sazinoties ar potenciālo ārvalsts prakses uzņēmumu, tas jāpatur prātā.

Runājot par kultūru atšķirībām, var izdalīt dažas būtiskas lietas, kas būtu jāņem vērā:

- Laiks
- Vajadzība pēc informācijas
- Līdzsvars starp individu un uzdevumu
- Lēmumu pieņemšana

Laiks

Dažās kultūrās laiku uztver kā laika vienību (minūtes, stundas, dienas) secību, turpretim citās – kā apli (vai spirāli).

Kāda var būt ietekme atšķirīgai laika uztverei?

Secīgums /monohronais laiks	Cikliskais polihronais laiks

Kā tas ietekmē koučingu un prakses vietas saskaņošanu?

Informācijas sniegšanas un saziņas stils

Dažreiz kultūras iedala konkrētās un *difūzās*. Konkrētajās kultūrās personīgo dzīvi strikti nodala no profesionālās, turpretim difūzajās - personīgajam un profesionālajam ir tendence saplūst, un rezultātā lomas vairs nav tik skaidri nodalītas.

Dažas kultūras vairāk orientējas uz uzdevumu izpildi, turpretim citas – vairāk uz cilvēkiem. **Kāpēc būtu svarīgi to zināt?**

Pie kura tipa piederat Jūs? Kādās situācijās tas var būt svarīgi?

Kā, Jūsprāt, atšķiras priekšstati par nepieciešamās informācijas kvalitāti un kvantitāti dažādās kultūrās?

Vajadzība pēc informācijas

	Kāda informācija vajadzīga?	Cik bieži?	Kādā veidā tā sniedzama?
Konkrētas ievirzes informācija			
Difūzas ievirzes informācija			
Uz uzdevumu izpildi virzīta kultūra			
Uz cilvēkiem virzīta kultūra			

Lēmumu pieņemšana

Lēmumu pieņemšanas modeļi sakņojas mūsu pieņēmumos par *varas distanci*. Izpratne par varas distanci dažādās kultūrās, ir atkarīga no priekšstatiem par statusu – piemēram, cik lielā mērā tiek cienīts vecums, pieredze, vai valda sociālā vienlīdzība vai nevienlīdzība. Varas distance atspoguļo arī mūsu priekšstatus par to, cik lielā mērā varam *kontrolēt* vidi sev apkārt, un kādu *atbildību* par sevi mēs vēlamies uzņemties.

Dažās kultūrās ir raksturīga liela varas distance, un citās tā ir maza. Tā nosaka lēmumu pieņemšanas modeļus – kas pieņem lēmumu? Kādu lēmumu? Cik ātri tas notiek?

To zinot, mēs varam paredzēt, kā noritēs process: kas tiks iesaistīts? Cik ilgi būs jāgaida, lai saņemtu lēmumu? Vai sagaidāma kāda pretestība? No kā? Mēs varam arī aptuveni minēt, cik veiksmīgs būs projekta rezultāts.

Kā noteikt, ar kuru kultūras veidu mēs strādājam konkrētajā gadījumā?

Varas distance	Kā to noteikt?	Iespējamā ietekme uz prakses vietas saskaņošanu/koučingu?
Liela		
Maza		

Kādas problēmas var rasties? Piemēri un stratēģijas

Iepriekš nepieteikts zvans – uz “neīsto” vietu

Jau ar pirmo zvanu, meklējot potenciālo prakses uzņēmumu var trāpīt “neīstajā” vietā. Lielie uzņēmumi, kuriem jau ir pieredze darbā ar “parastiem” mācekļiem, šo darbu bieži vien uztic personāldaļai. Tiek gaidīts, ka mācekļi strādās pēc standarta programmas. Kaut arī šim darba veidam ir sava vērtība, šāda veida prakse nenodrošina tādas attīstības iespējas, kas būtu salīdzināmas ar *HansaVET* aprakstītajām. Netiek pievērsta liela vērība tam, kā PII audzēknis adaptējas citas valsts kultūrā un arī viņa mācīšanās vajadzībām.

HansaVET audzēkņa gadījumā vispiemērotākie ir tie cilvēki, kas strādā uzņēmējdarbības jomā – uzņēmējdarbības paplašināšanas speciālisti, produktu izstrādē nodarbinātie, tirgzinības un pārdošanas personāls, izplatītāji utt. Šajā spektrā var ietilpt arī personāldaļa, ja tas šķiet audzēkņa projektam atbilstoši.

Ieteikumi:

- Izvairieties vai pēc iespējas mazāk lietojiet tādus vārdus kā “māceklis/praktikants” – tas var būt nepareizs signāls; labāk izmantot neitrālo apzīmējumu “audzēknis”;
- Stādoties priekšā, bez ilgas kavēšanās miniet, ka jūs zvanāt, lai uzņēmumam piedāvātu iespēju nevis lai lūgtu pieņemt audzēkni profesionālai apmācībai. Pēc tam īsi raksturojiet projekta mērķi un palūdziet, lai jums norāda to personu uzņēmumā, ar kuru par šo jautājumu var runāt. Būtu vērts arī ieguldīt nedaudz pūļu attiecību veidošanā ar uzņēmuma sekretāri.

No uzņēmuma nav informācijas

Var gadīties, ka esat atradis “pareizo” cilvēku, nosūtījis audzēkņa dokumentus, arī projekta aprakstu uz vienas lapas. Jūs gaidāt darbinieka zvanu par uzņēmuma lēmumu, bet paiet dienas un nedēļas, un – ne ziņas, ne miņas. Uz jūsu e-pasta vēstulēm atbilde nepienāk. Visbeidzot atskan zvans ar noraidījumu, kas pamatots ar to, ka darbam ar projektu nav laika.

Iedzīts strupceļā un jūtoties arī nedaudz aizkaitināts, jūs tomēr panākat savu un pierunājat uzņēmumu, piekrītot, ka viņu ieguldījums būs mazāks. Īstermiņā tas var būt arī iespējama risinājums. Tomēr var izrādīties, ka koučam vēlāk šo procesu būs grūti koordinēt. Padomājiet par to!

Ieteikumi

- Kad esat ticis līdz “sarunai par lietu”, skaidri pasakiet, ka jums būs vajadzīga viena stunda laika, lai izstāstītu visu par projektu un prakses laiku, ko audzēknis pavadīs uzņēmumā.
- Katru reizi vienojieties par dienu un stundu, kurā uzņēmuma pārstāvis jums atzvanīs, kā arī par kādiem jautājumiem jūs vēlaties saņemt viedokli/lēmumu.
- Ja tas ir iespējams, būtu vēlams apmeklēt uzņēmumu klātienē – tā jūs varēsiet vislabāk saprast, kas audzēkni sagaida un satikt uzņēmuma mentoru viņam ierastā vidē. Tādējādi jūs parādīsiet, ka uzņēmums jums rūp, kas savukārt nostiprinās savstarpējās attiecības. Apmeklējums ļaus jums arī sajūst uzņēmuma kultūru un citas lietas, par kurām jūs vēlāk varat audzēknim pastāstīt.

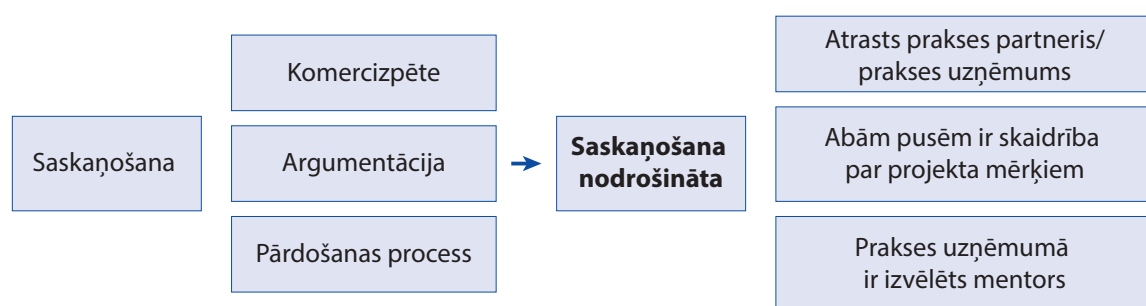
“Netraucēt!”

Kad uzņēmums ir piemeklēts, daži prakses vietu saskaņotāji mēdz darbu pārtraukt un izvairās zvanīt uz uzņēmumu, lai paaugstinātos par prakses gaitu. Dažiem bail dzirdēt sliktas ziņas, un ir arī tādi, kas tiešām uzskata, ka viņu darbs ir izdarīts. No šī brīža audzēknim “jācīnās” vienam un jāaug...

Tomēr pieredze rāda, ka tas mazina paveiktā vērtību. Mūsu pieredze liecina par to, ka uzņēmumu ir vērts **“patraucēt!”**. Uzņēmumi, kas pieņēmuši audzēkni praksē, parasti pozitīvi uztver iespēju aprunāties par darba gaitu un dažreiz pat meklē padomu, kā risināt grūtības. Tieši šeit lieti noder *prakses uzņēmuma koučings* (skatīt rokasgrāmatas daļu Koučings).

Pielikums

HansaVET saskaņošana



HANSAVET METODIKAS IZMANTOŠANA: LATVIJAS PIEREDZE

HansaVET projekta ideja balstās uz BTP projektā izstrādāto un aprobēto metodiku, sadarbojoties partneriem no trim Baltijas jūras reģiona valstīm: Latvijas, Igaunijas un Zviedrijas. BTP organizēja pārrobežu prakses vietas profesionālās izglītības audzēkņiem/studentiem, kuri bija iesaistījušies projektā ar savām biznesa idejām. Pārrobežu uzņēmumos jaunieši mācījās prasmes, kā pašiem izstrādāt savus uzņēmējdarbības projektus un veidot uzņēmumus. Lai sagatavotos praksei, jaunie uzņēmēji apguva īpašu mācību programmu. Katram jauniešim bija savs uzņēmējdarbības treneris (koučs), kas sniedza atbalstu visa mācību procesa un prakses laikā.

HansaVET projekts piedāvā ieviest BTP metodiku Baltijas jūras reģiona valstu profesionālās izglītības sistēmās, lai audzēkņi prakses laikā ārvalstu uzņēmumos paaugstinātu gan profesionālās, gan uzņēmējdarbības prasmes. HansaVET projekta ietvaros ir izveidota mācību programma profesionālās izglītības pedagogiem, projektu koordinatori, prakšu un mobilitāšu vadītājiem.

Rokasgrāmatā *HansaVET mācekļa ceļojums* ir ietverti BTP galvenie elementi, kā arī mācību metodes un praktiski ieteikumi.

Lai sagatavotu vadošos trenerus programmas īstenošanai Latvijā, Lietuvā, Igaunijā un Zviedrijā, notika mācību seminārs treneriem. Nākamais solis bija mācību programmas satura un mācību procesa norises izstrādāšana katrā valstī. Mācību programmas galvenie temati ir vienādi visās partnervalstīs, bet programmas var atšķirties pēc struktūras, atsevišķiem satura elementiem un aktivitātēm. HansaVET mācību programmas galvenās tēmas ir profesionālās izglītības internacionalizācija, koučinga tehnikas, sadarbība ar uzņēmumu (saskaņošana), uzņēmējdarbības projekta sagatavošana, starpkultūru kompetence.

Mācību programmas īstenošana Latvijā parāda, kā HansaVET metodika tika īstenota praksē. Semināros Latvijā piedalījās 73 pārstāvji no dažādām profesionālās izglītības iestādēm: direktori un vietnieki, mobilitātes projektu un prakses koordinatori, uzņēmējdarbības, svešvalodas un ekonomikas mācību priekšmetu pedagogi. Semināru dalībnieku aktīvu līdzdalību veicināja darbs nelielās grupās (12-15 cilvēki). Ikvienam bija iespēja praktiski izmēģināt dažādas koučinga tehnikas, piedalīties uzņēmējdarbības projekta simulācijā: meklēt prakses vietu, vest sarunas ar potenciālo prakses uzņēmumu un doties praksē.

Semināra programmas struktūra:

- Ievads, iesildīšanās aktivitātes: dalībnieki iepazīstina ar sevi, pastāsta par savu pieredzi saistībā ar HansaVET projekta tēmu un par to, ko sagaida no semināra. Dalībnieki tiek sadalīti 3-5 cilvēku grupās, ieteicams, lai dalībnieki būtu no dažādām profesionālās izglītības iestādēm.
- HansaVET projekta mērķi un konteksts; BTP projekta rezultāti un to veiksmes stāsts; ES izglītības prioritātes; semināra mērķi.
- Ievads koučingā: kas ir koučings – principi un pamatprasmes; videomateriāls par koučingu; diskusija: ar ko koučings atšķiras no konsultācijām, mentoringa un citām atbalsta formām. Koučinga piemērs: viens no treneriem ir koučs (coach) un viens no dalībniekiem ir audzēknis-praktikants (coachee). Visi semināra dalībnieki vēro koučinga sesiju, kas noslēdzas ar kopīgu diskusiju. Praktiskais uzdevums: koučinga tehnikas izmēģināšana praksē; dalībnieki mazās grupās izvēlas vienu no trim lomām: koučs, audzēknis- praktikants un novērotājs. Koučs noformulē jautājumu/problēmu; koučs vada koučinga sesiju; noslēgumā notiek diskusija - rezultātu izvērtēšana.
- Atbalsta sniegšana audzēkņa biznesa projektam; biznesa idejas formulēšana; palīdzība, lai audzēknis sagatavotos praksei: BTP pieredze, piemēru prezentēšana; dalībnieku pieredze, viedokļu apmaiņa. Praktiskais uzdevums: biznesa projekta koučings (simulācija); 1) solis: katra mazā darba grupa ierosina biznesa ideju, kura tiks attīstīta kā biznesa projekts; ideja tiek prezentēta pārējām grupām. 2) solis: koučinga sesija mazās grupās par katra konkrētā biznesa projekta attīstību. Viens no dalībniekiem ir koučs, otrs-audzēknis, kas prezentē savu biznesa ideju.
- Atbalsta sniegšana audzēknim prakses laikā: dalībnieki dalās pieredzē, nosauc iespējamās problēmas, diskutē par BTP pieredzi; komunikācija ar audzēkni un uzņēmumu prakses laikā. Pirmais praktiskais uzdevums: piemēra analīze. Katra grupa saņem konkrētu piemēru no BTP projekta. Katrā no tiem ir aprakstīts profesionālās izglītības audzēkņa biznesa projekts un koučinga process. Dalībnieki analizē trīs piemērus. Otrais praktiskais uzdevums: profesionālās izglītības audzēkņa koučings prakses laikā (simulācija); koučs un audzēknis apspriež prakses laikā radušās problēmas un vienojas par risinājumiem.
- Starpkultūru komunikācija (SKK): vajadzības un nepieciešamās kompetences; prezentācija par SKK, dalībnieku pozitīvā un negatīvā pieredze; kā sagatavoties starptautiskajai praksei. Praktiskais uzdevums: viktorīna par SKK (tas var būt kā neformāls vakara pasākums semināra pirmās dienas noslēgumā); katra no mazajām grupām sagatavo prezentāciju/priekšnesumu par vienu no ES valstīm; uzvarētāju nosaka dalībnieku balsojums.
- Biznesa projektu saskaņošana ar audzēkņa prakses uzņēmumu: BTP pieredze; dalībnieku pieredze, meklējot un izvēloties prakses uzņēmumus; motivācija, pārdošanas argumenti, sarunu vešana. Pirmais praktiskais uzdevums: mazās darba grupas izvēlas savam biznesa projektam piemērotu uzņēmumu; potenciālā uzņēmuma atrašanai tiek izmantots internets. Katra grupa prezentē atrasto uzņēmumu un paskaidro savu izvēli. Otrais praktiskais uzdevums: sarunu vešana ar prakses uzņēmumu (simulācija), audzēkņa un biznesa projekta „pārdošana”, vienošanās par prakses vietu. Katra mazā grupa pārstāv vienu no iepriekšējā uzdevumā izvēlētajiem uzņēmumiem. Pārstāvis no citas grupas sarunājas ar uzņēmumu, mēģinot savam audzēknim atrast prakses vietu.

- Sadarbība ar uzņēmumu prakses laikā un pēc tās. Atbalsts audzēknim un viņa uzņēmējdarbības projektam pēc prakses. BTP piemēri: iepazīstināšana ar Latvijas, Igaunijas un Zviedrijas audzēkņu biznesa projektiem. Praktiskais uzdevums: grupas koučings, kurā piedalās koučs no izglītības iestādes, audzēknis un koučs no uzņēmuma.
- Noslēgums. Visi dalībnieki atbild uz diviem jautājumiem (var izmantot divu krāsu lapiņas) : 1. Ko mana profesionālās izglītības iestāde var darīt, lai ieviestu HansaVET metodiku? 2. Kā es personīgi savā darbā varu izmantot HansaVET seminārā iegūtās zināšanas un pieredzi?

Noslēgumā dalībnieki un treneri pastāsta par savām sajūtām un ieguvumiem; aizpilda semināra izvērtējuma anketas.

Vita Žunda

BTP projekta uzņēmējdarbības trenere,
HansaVET projekta trenere Latvijā

HansaVET - Hanseatic Tradition for VET:
Mobility Strategies for Promoting Entrepreneurship

Nr.2011-1-LV1-LEO05-02221

Šis Mūžizglītības programmas Leonardo da Vinci projekts ir izveidots ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu. Šis izdevums atspoguļo tikai autoru uzskatus, un Eiropas Komisija nevar būt atbildīga par ietverto informāciju.

