



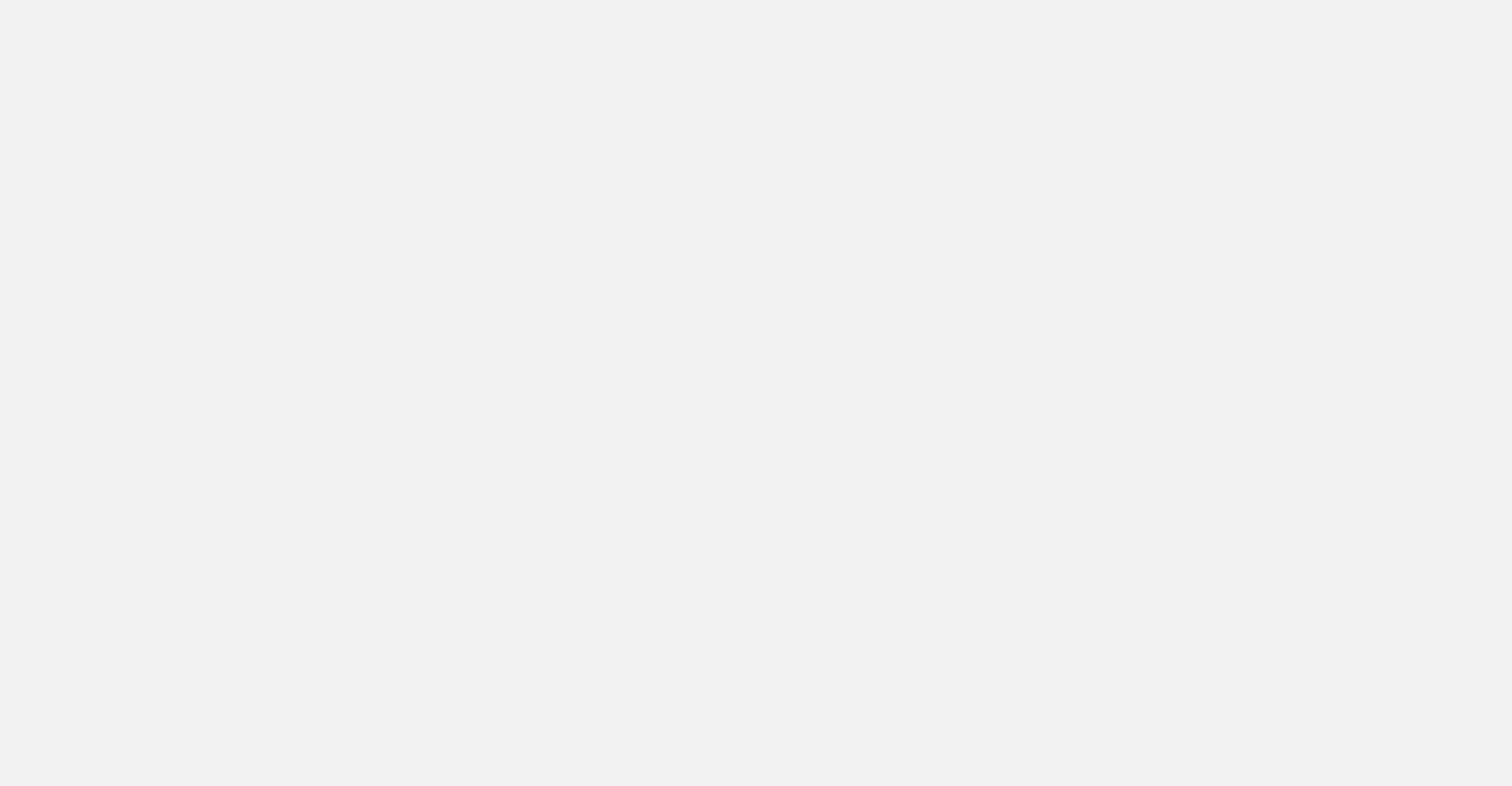
Radošums un Saskarsmes ekonomika

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

Nodarbības uzdevums(-i):	Nepieciešamie materiāli:
<ul style="list-style-type: none">● Iepazīstināšana ar programmu● Sākotnējās nodarbības sagatavošanās darbs● Iepazīstināšana ar radošuma konceptu● Ko mēs saprotam ar vārdu “radošums”?● Kādi jautājumi dalībniekam var rasties par radošumu?● Iepazīstināšana ar saskarsmes ekonomikas būtību● Kā ražojošās rūpniecības ēra mainās par labu saskarsmes ekonomikai?● Kādas grūtības saskarsmes ekonomika rada indivīdam?● Radīta izpratne par to, kā lietas ap mums ir saistītas un rada saskarsmi● Vairāk izprast to, ko mēs redzam un ko tas var nozīmēt● Kā krāsu paletes un gammas var veicināt saskarsmi	<ul style="list-style-type: none">● Žurnāls● “Dzīves gājuma” jautājumu anketa● Balta papīra tāfele ar statīvu (<i>Flip chart</i>), papīra bloki tāfelei un flomāsteri● Dalībniekiem pildspalvas un zīmuļi● Dalībniekiem papīrs pierakstiem● Katram dalībniekam Rembranta gleznas “Domājošais filozofs” (<i>“Philosopher in meditation”</i>) attēla kopija● Uzņēmumu “Amazon”, “FedEx”, “GAP” un “BMW” logo emblēmu attēli programmas vadītājam● Papīra lapa ar uzrakstu “Jurists” trīs dažādos fontos, uz diviem dalībniekiem viens eksemplārs● 10 attēlu kopijas priekš “10 veidi kā izmantot krāsu, lai veicinātu saskarsmi”● Krāsu lapas apdrukātas no abām pusēm ar krāsu vienā pusē, bet informāciju otrā pusē● Vadītāja komplekts ar logo kopijām, kas attēloti uz krāsu lapām● Dalībnieka darba burtnīca● Novērtējuma veidlapas



Piezīme: Vadītāja apmācības materiālus, lapas ar “Jurista” šriftu, 10 lapas, kas tiek izmantotas priekš “10 veidi ka izmantot krāsu, lai veicinātu saskarsmi”, ieteicams ielaminēt.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Sagaidāmie apmācības rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">● Izpratne par radošuma nozīmi tā plašākajā izpratnē mūsdienu pasaulē● Izpratne, kā radošums ir saistīts ar zinātkāri un problēmu risināšanas spēju● Atpazīt, kā uzņēmumi izmanto dažādas asociācijas savās logo emblēmās● Atpazīt un saprast, kā dažādi rakstu šrifti tiek izmantoti, lai nodotu dažādus vēstījumus un radītu izprotamas sakarības● Sapratne, kā var izmantot krāsas, lai veicinātu saskarsmi● Sapratne, kā krasu izmantošana var kļūt par vizuālo komunikācijas valodu● Sapratne par dažādu krāsu īpašību nozīmi● Atpazīt, kā krāsas tiek izmantotas Saskarsmes ekonomikā	<ul style="list-style-type: none">● Attīstīta zinātkāre● Izpratne par saskarsmi mūsdienu pasaulē● Izpratne par vizuālās komunikācijas rīkiem● Izpratne par to, kā zināšanas par saskarsmi var veicināt jaunu kontaktu veidošanos un tirdzniecības uzlabošanos● Pateicoties jaunajiem kontaktiem, vairots sociālais kapitāls● Dalībnieka iedrošināšana nebaidīties no jauniem izaicinājumiem● Darbs komandā	<ul style="list-style-type: none">● Kritiskai domāšanai● Interaktīvām diskusijām● Komandas darbam● Dalībnieka personīgām pārdomām



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
5 minūtes	Apmācības ievads	Vadītāja ievada uzruna un iepazīstināšana Apmācības programmas ieskicēšana	Dalībnieka paraksts žurnālā par piedalīšanos apmācībā; Programmas dalībnieks sevi iepazīstina pārējai grupai	Apmeklējuma uzskaites žurnāls
10 minūtes	Kas ir radošums un kas tiek domāts ar apzīmējumu “Saskarsmes ekonomika”	Vadītājs izdala “Dzīves gājuma” aptaujas veidlapas un aicina dalībniekus tos aizpildīt bez savstarpējām diskusijām	Dalībnieki aizpilda aptaujas veidlapas	“Dzīves gājuma” aptaujas veidlapas
15 minūtes	Kas ir radošums un kas tiek domāts ar apzīmējumu “Saskarsmes ekonomika”	Vadītājs uzsāk diskusiju par to, ko nozīmē apzīmējums “Radošums” Vadītājs atzīmē dalībnieku komentārus un galvenos atslēgas vārdus uzraksta uz baltās tāfeles (Flipchart). Vadītājs aicina dalībniekus domāt par radošumu tā visplašākajā nozīmē, kā piemēram, līdzeklis problēmu risināšanā, pasaules uztverē, veids kā stimulēt zinātkāri un ieinteresētību. Vadītājs izskaidro Saskarsmes ekonomikas konceptu, kas mūsdienu pasaulē izpaužas kā pāreja no rūpnieciski lielapjoma ražojošās ekonomikas uz indivīda vajadzībām pielāgoto Saskarsmes ekonomiku, kurā ražotās preces	Dalībnieki grupas diskusijā apspiež, kas ir radošums tā visplašākajā izpratnē. Dalībnieki grupas diskusijā izsaka savus viedokļus par to, kas viņuprāt varētu būt lielākie ieguvumi un grūtības, dzīvojot Saskarsmes ekonomikā.	Balta papīra tāfele (Flip chart), flomāsteri



		<p>un sniegtie pakalpojumi tiek pielāgoti katram patērētājam individuāli.</p> <p>Vadītājs īpaši uzsver, ka Saskarsmes ekonomika nav par to, cik sekotāju ir kāda indivīda Facebook vai Twitter profilā, bet gan par to, kā mūsdienu modernajā pasaulē uzņēmumi un cilvēki viens otru atrod, un kā šī individuālā saskare var veicināt katra sociālā kapitāla izaugsmi.</p> <p>Vadītājs šo diskusiju vada un skaidro, kā tas var ietekmēt ikviena iespējas un situācijas, galvenās dalībnieku atziņas pierakstot uz baltās papīra tāfeles.</p>		
10 minūtes	Zinātkāres veicināšana un dalībnieku stimulēšana pārdomāt, kas ir tas, ko viņi redz	<p>Vadītājs katram dalībniekam izdala Rembranta gleznu "Domājošs filozofs" attēla kopiju.</p> <p>Vadītājs lūdz dalībniekus uzrakstīt nelielas piezīmes par to, ko viņi redz attēlā, un kas viņuprāt tur ir attēlots, un kādas noskaņas vai asociācijas viņos šis attēls rada. Vadītājs dod dalībniekiem 5 minūtes laika apdomāties.</p> <p>Vadītājs jautā katram dalībniekam, ko tas redz attēlā. Grupas apspriešanās laikā katrs dalībnieks tiek provocēts uzlūkot plašāk</p>	Dalībnieki darba burtnīcās (vai piezīmju blociņos) atzīmē savas pārdomas par Rembranta gleznu "Domājošais filozofs" attēlu, kas viņuprāt tur ir attēlots. Pēc tam katrs dalībnieks dalās ar pārējiem grupas dalībniekiem par savām pārdomām un attēla radītajām asociācijām.	Rembranta gleznu "Domājošais filozofs" attēla kopijas Pildspalvas un zīmuļi priekš dalībniekiem



		redzamās lietas, lai raisītu pārdomas par lietām, kuras tie uzlūko.		
10 minūtes	Slēptie vēstījumi uzņēmumu logo emblēmās	<p>Vadītājs dalībniekiem rāda dažādu uzņēmumu logo emblēmas (Amazon, FedEx un BMW) un tiem jautā, ko tie saskata šajos logo.</p> <p>Pateicoties šai diskusijai vadītājs rosina dalībniekus saprast, ka it visam apkārt ir dažāda veida neverbālā komunikācija, kas var ietekmēt to, kā cilvēks domā un strādā.</p>	Grupas dalībnieku savstarpēja diskusija par, to ko saskatīja redzētajos uzņēmumu logo.	Atsevišķas lapas ar dažādu uzņēmumu logo emblēmām: <ul style="list-style-type: none">●Amazon●FedEx●BMW
10 minūtes	Vai drukas šrifts var ietekmēt mūsu uztveri	<p>Vadītājs dalībniekiem parāda divus viena uzņēmuma (tirdzniecības tīkla) GAP logo attēlus un lūdz dalībniekus izvēlēties sev patīkamāko, un lūdz paskaidrot šādu izvēli.</p> <p>Vadītājs paskaidro, ko GAP uzņēmums ir centies sasniegt un tieši kas nav izdevies.</p> <p>Vadītājs sadala grupas dalībniekus pa pāriem un izsniedz katram pārim trīs lapas, uz kurām trīs dažādos drukas šriftos ir uzrakstīts vārds "Jurists". Pēc tam vadītājs lūdz pārus izvēlēties to lapu ar "Jurists" uzrakstu, pie kura tie vēlētos iet uz juridisko konsultāciju, izvēloties tikai pēc šī vārda drukas šrifta un lūdz dalībniekus pamatot savu izvēli.</p>	<p>Grupas diskusijā dalībnieki izvēlas vienu uzņēmuma GAP logo šrifta veidu un pēc tam pamato savu izvēli.</p> <p>Sadalīti pa pāriem dalībnieki apskata trīs dažādus vārda "Jurists" drukas šrifta veidus un izvēlas no tiem vienu, pēc tam pamatojot savu izvēli.</p> <p>Sadalīti pa pāriem grupas dalībnieki aplūko trīs dažādus vārda "Jurists" drukas šriftus un izvēlas no tiem vienu, pie kura tie</p>	Lapas ar trīs dažādos drukas šriftos uzrakstītu vārdu "Jurists". Lapu skaitam būtu jābūt pietiekamam, lai pietiktu visiem grupas dalībnieku pāriem.



		<p>Pēc šī uzdevuma vadītājs paskaidro grupas dalībniekiem, kā drukas šrifts var ietekmēt mūsu uztveri, un kā ikdienā tiek izdarīti saskarsmes lēmumi, ar kuriem cilvēkiem un uzņēmumiem mēs vēlamies ciešāk sadarboties.</p>	<p>vēlētos doties uz juridisko konsultāciju, un pēc tam pamato savu izvēli.</p> <p>Dalībnieki pārējai grupai prezentē savu izvēli un pēc tam apspriež ar pārējiem savas izvēles apsvērumus.</p>	
20 minūtes	10 veidi, kā izmantot krāsu, lai veicinātu saskarsmi	<p>Vadītājs izmantojot 10 attēlus, vada grupas diskusiju par to, kā katrs no 10 veidiem ir izmantojis krāsas ietekmi, lai veicinātu saskarsmi:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/>Kā krāsa paātrina vizuālo atpazīstamību;<input type="checkbox"/>Kā krāsa palīdz atpazīt konkrētu objektu;<input type="checkbox"/>Kā krāsa var palīdzēt piešķirt nozīmi un jēgu;<input type="checkbox"/>Kā ar krāsas palīdzību var uzlabot struktūru;<input type="checkbox"/>Kā ar krāsas palīdzību var izveidot konkrētu identitāti;<input type="checkbox"/>Kā ar krāsas palīdzību var radīt simbolus un tiem piešķirt jēgu;<input type="checkbox"/>Kā ar krāsas palīdzību var uzlabot lietojamību;<input type="checkbox"/>Kā ar krāsas palīdzību var atklāt noskaņojumu;<input type="checkbox"/>Kā ar krāsām izpaust asociācijas;	<p>Dalībnieki grupas diskusijā apspriežu katru attēlu un krāsas pamatojumu.</p>	10 attēlu kopijas, lai veiktu sesiju "10 veidi, kā izmantot krāsu, lai veicinātu saskarsmi".



		<input type="checkbox"/> Kā ar krāsām tiek izteiktas metaforas (piemēram, “melns kā nakts”, “balts kā sniegs” un citi).		
55 minūtes	Ko katra krāsa nozīmē, kā tās tiek pielietotas un kā uzņēmumi izmanto krāsas, lai nodotu vēstījumu un veidotu saskarsmi ar sabiedrību	<p>Vadītājs izsniedz katram grupas dalībniekam krāsas lapu un lūdz dalībniekus izlasīt informāciju lapas otrā pusē, taču pārējiem grupas dalībniekiem parādīt tikai krāsaino lapas pusi. Dalībniekiem tiek dots laiks 5 minūtes, lai izlasītu informāciju lapas otrā pusē.</p> <p>Pēc tam vadītājs lūdz dalībniekus pa vienam parādīt pārējai grupai savu krāsas lapu, un grupai tiek jautāts, kādas domas vai emocijas konkrētā krāsa viņos izraisa.</p> <p>Vadītājs vada grupas diskusiju par katru krāsu, priekšā turot paceltus uzņēmumu logo, kas attiecas uz konkrēto krāsu.</p>	<p>Katram grupas dalībniekam ir krāsaina lapa, kuras otrajā pusē dalībnieks iepazīstas ar tur norādīto informāciju. Visu laiku lapas krāsainā puse ir pavērsta pret pārējo grupu.</p> <p>Katrs grupas dalībnieks pēc kārtas tiek aicināts pārējai grupai parādīt savu krāsas lapu un jautā grupai, kādas domas vai emocijas konkrētā krāsa izraisa. Pēc tam dalībnieks skaļi nolasa informāciju lapas otrā pusē un paskaidro kā uzņēmumi šo krāsu izmanto un kāpēc.</p>	Apdrukātas krāsainas lapas, ar krāsaino pusi vienā lapas pusē, bet informāciju otrā pusē. Vadītāja materiāls ar uzņēmumu logo, kas attēloti uz krāsu lapām.
10 minūtes	Kā dalībnieks var izmantot šo informāciju, veidojot jaunus kontaktus vai uzņēmējdarbību	<p>Vadītājs apkopo apmācības laikā apgūto materiālu:</p> <ul style="list-style-type: none">●Kas ir radošums?●Kas ir Saskarsmes ekonomika?●Zinātkāre un nepieciešamība izprast to, ko redzam.●Slēptie vēstījumi uzņēmumu emblēmu logo	Grupās dalībnieki apspriež apmācības laikā apgūto materiālu un pastāsta, kas viņiem šķiet visinteresantākais un noderīgākais.	Papīra lapas, pildspalvas un zīmuļi



		<ul style="list-style-type: none">•Kā raksta veids var ietekmēt mūsu sajūtas un uztveri?•Krāsu nozīme neverbālajā un vizuālajā komunikācijā. <p>Vadītājs vada grupas diskusiju par to, kas tika apgūts un kā katrs dalībnieks individuāli var izmantot iegūtās zināšanas, kā šī informācija var palīdzēt veidot jaunus kontaktus, kā to izmantot saviem hobijiem un aizraušanās, vai kā to izmantot uzsākot savu uzņēmējdarbību.</p> <p>Vadītājs izdala katram dalībniekam apmācības laikā izmantoto materiālu, lai tas to var paņemt līdzi un vēlāk to individuāli apdomāt.</p>	<p>Dalībnieki apspriežas par apgūto vielu, kā tie ir izpratuši saskarsmes veidus un kā tas var palīdzēt viņiem veidot jaunus kontaktus, veicināt viņu personisko izaugsmi, vairot aizraušanos un intereses, vai iespējams attīstīt jaunu uzņēmējdarbību.</p> <p>Dalībnieki var uz lapas pierakstīt galvenās atziņas, ja to vēlas.</p>	<p>Dalībniekiem izdarei paredzētais darba materiāls.</p>
15 minūtes	Apmācības novērtēšana	Vadītājs dalībniekiem izdala apmācības novērtējuma veidlapas un pēc tam tās savāc no dalībniekiem.	Dalībnieks aizpilda novērtējuma veidlapu par apmācības procesu.	Novērtējuma veidlapas.



Sabiedriskie mēdiji un pozitīvās saiknes Apmācības vadītāja nodarbības darba plāns

Apmācības mērķis:	Apmācībai nepieciešamie materiāli:
Veicināt izpratni par sociālo mēdiju iespējām radīt pozitīvas saiknes personīgām, sociālām un profesionālām vajadzībām.	Dators, projektors, PowerPoint prezentācija vai izdrukātas prezentācijas kopijas apmācības dalībniekiem. A4 papīra loksnes, pildspalvas un zīmuļi Izdrukāts darba materiāls ar apmācības satura informāciju, apmācības uzdevumiem un novērtējuma veidlapām.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union







Sagaidāmie apmācības rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">• Izpratne par Informācijas komunikācijas tehnoloģiju (IKT) rīkiem un to pielietojumu ikdienas vajadzībās, kas vairo motivāciju un sabiedrības iesaistes iespējas, lai veicinātu kopējo labumu.• Zināšanas par izplatītākajiem informācijas apmaiņas rīkiem, lai sazinātos un iesaistītos uz sadarbību vērsta partnerattiecības veidošanu, izmantojot interneta iespējas.• Zināšanas par priekšrocībām, kuras sniedz kritiska IKT informācijas analīze, kuras iespējams izmantot gan darbam, gan atpūtai, gan jaunu kontaktu veidošanai.• Izpratne par sociālo mēdiju ietekmi uz Saksarsmes ekonomiku un sabiedrību kopumā.	<ul style="list-style-type: none">• Dalībnieka spēja kritiski analizēt un pārdomāt pieejamo informāciju. Atpazīt pareizos IKT rīkus un spēēt tos pielietot, tam paredzētajiem mērķiem.• Dalībnieka izkopta paškontroles spēja un uz atbildību vērsta interaktīvo mēdiju lietošana.• Rosināta interese par iesaisti sabiedrības sociālajās, kultūras un profesionālās dzīves norisēs.• Izkopta zinātkāre, atvērtība un uz pārmaiņām vērsta personība.	<ol style="list-style-type: none">1. Eksperimentālai apmācības metodei;2. Interaktīvām diskusijām;3. Kritiskās domāšanas veicināšanai;4. Grupas darbam;5. Sadarbībai grupā, veicot dotos uzdevumus.



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
10 minūtes	Ievads	<ul style="list-style-type: none">Vadītājs iepazīstina grupu ar sevi un plānoto apmācības programmu;Ļauj dalībniekiem iepazīties vienam ar otru;Vadītājs sniedz īsu ieskatu plānotajā apmācības programmā un tās galvenajiem mērķiem, aktivitātēm un apmācības norises ilgumu.	Dalībnieks sevi iepazīstina pārējai apmācības grupai.	
10 minūtes	Diskusijas uzsākšana, "prāta vētras" viedokļu apmaiņa par telefonu izmantošanas iespējām, un tā pieaugošajām lietošanas iespējām, pateicoties telefonā pieejamam interneta pieslēgumam.	<ul style="list-style-type: none">Vadītājs lūdz dalībniekus veikt praktisku uzdevumu: Ko iespējams veikt ar mobilo tālruni? (5 – 10 minūtes)Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu ar veca tālruņa attēlu, un lūdz grupas dalībniekus izteikt viedokļus, ko ar to ir iespējams izdarīt.Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu ar moderna mobilā tālruņa attēlu, un lūdz grupas dalībniekus izteikt viedokļus, ko ar to ir iespējams izdarīt.Vadītājs apkopo dalībnieku paustos viedokļus un izskaidro, kādas ir iespējas izmantot mobilo tālruni ar interneta pieslēgumu.	Dalībnieki sniedz viedokļus un apspriež dažādas mobilā tālruņa lietošanas iespējas ar interneta pieslēgumu.	Balta papīra tāfele (Flip chart) un flomāsteri. Darba uzdevumu lapas.



<p>40 minūtes</p> <p>IKT rīku un sociālo mēdiju ietekme uz mūsdienu sabiedrības dažādu līmeņu norisēm (skaitļi un fakti). IKT rīku un sociālo mēdiju izmantošana sociālā kapitāla palielināšanai un kontaktu veidošanai.</p> <p>PICTORA</p>    <p>www.ria.mozello.lv</p>		<ul style="list-style-type: none">• Vadītājs iepazīstina ar IKT rīku un sociālo mēdiju ietekmi sabiedrības procesu norisē, un sniedz pārskatu par to, kā mūsdienās cilvēki savstarpēji komunicē, studē, strādā, piekļūst pakalpojumiem, iesaistās sabiedrības norisēs un sazinās cits ar citu.• Vadītājs lūdz dalībniekus veikt praktisku uzdevumu – vadītājs konkrētā situācijā izlemj, cik daudz, kurus un kā praktiski grupa veic uzdevumus, atkarībā no konteksta un pieejamā laika daudzuma. <p>Praktiskais uzdevums – interneta lietotāji pasaulē (5 – 10 minūtes)</p> <p>Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu ar pasaules reģionu nosaukumiem un lūdz dalībniekus padomāt par interneta lietotāju daudzumu konkrētā pasaules reģionā.</p> <p>Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu, kurā norādīts interneta lietotāju daudzums (procentuālā izteiksmē) konkrētā pasaules reģionā un lūdz grupas dalībniekus konkrēto procentuālo lielumu sasaistīt ar attiecīgo pasaules reģionu.</p> <p>Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai papīra lapu, kurā norādītas pareizās atbildes un ar grupu kopā pārspriež rezultātus.</p> <p>Praktiskais uzdevums – 60 sekunžu spēle (10 – 15 minūtes)</p> <p>Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu, kurā norādītas dažādas sociālo mēdiju darbības. Vadītājs lūdz grupas dalībniekus noteikt daudzumu, cik daudz no šīm sociālo mēdiju aktivitātēm pasaulē notiek katras 60 sekundes.</p> <p>Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu, kurā norādītas atbildes un pēc tam ar grupu apspriež rezultātus.</p> <p>Praktiskais uzdevums – Kā Jūs izmantotu sociālos mēdijus? (10 – 15 minūtes)</p> <p>Vadītājs rāda attēlu, zīmējumu vai izdala papīra lapu, kurā norādīti sabiedrībā izplatītākie sociālo mēdiju rīki. Vadītājs lūdz katru dalībnieku īsi aprakstīt, kā tas izmantotu konkrēto sociālā mēdija rīku. Vadītājs apkopo rezultātus un sniedz grupas dalībniekiem padomus, kā panākt lielāku efektu, izmantojot konkrētu rīku.</p> <ul style="list-style-type: none">• Noslēgumā vadītājs apkopo grupas dalībnieku paustos viedokļus, atkārtoti izskaidrojot IKT rīkus un sociālo mēdiju nozīmi mūsdienu modernajā pasaulē.	<p>Dalībnieki piedalās grupas diskusijā par dažādu rīku izmantošanu sociālo mēdiju kontaktu veidošanā.</p>	<p>Balta papīra tāfele (Flip chart) un flomāsteri. Darba uzdevumu lapas.</p> <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p> 
---	--	--	--	---



30 minūtes	Tiešsaistes drošība un atbildība	<ul style="list-style-type: none">Vadītājs iepazīstina ar sociālo mēdiju kritiskajiem aspektiem, paskaidrojot kādas ir risku robežas, atbildīga uzvedība un rīcība lietojot sociālos tīklus, lai veidotu personīgos un profesionālos kontaktus.Aicina dalībniekus veikt praktisku uzdevumu. <p><u>Praktiskais uzdevums: Sociālo mēdiju pozitīvās un negatīvās puses (20 – 25 minūtes)</u></p> <p>Vadītājs sadala grupas dalībniekus pa mazākām grupām (2-3 cilvēki katrā) un lūdz tos apspriest sociālo mēdiju pozitīvās un negatīvās puses. Pēc tam aicina grupu pārstāvjus prezentēt diskusiju rezultātus, tos kopīgi ar pārējo grupu apspriež un kopīgi nosaka nozīmīgākās sociālo mēdiju pozitīvās un negatīvās iezīmes (katrā ne vairāk pa 5).</p> <ul style="list-style-type: none">Grupas vadītājs ar dalībniekiem apspriež dažus piemērus kā mazināt negatīvās iezīmes, izmantojot dažādas drošības opcijas tiešsaistes interneta lietošanā.Grupas vadītājs apkopo diskusijas viedokļus un atkārti izskaidro saziņas iespējas tiešsaistē, ievērojot drošības pasākumus un atbildīgi ar to rīkojoties.	Dalībnieki piedalās grupas diskusijā par tiešsaistes riskiem un atbildīgu rīcību.	Balta papīra tāfele (Flip chart) un flomāsteri. Darba uzdevumu lapas.
10 minūtes	Īss pārtraukums	Vadītājs ierosina dalībniekiem paņemt īsu pārtraukumu (pēc izvēles)	Pārtraukums (pēc izvēles)	





35 minūtes	Sociālo mēdiju darbības scenāriju analīze. Veidi kā veidot lietderīgus kontaktus, izmantojot sociālo mēdiju tīklus.	<ul style="list-style-type: none">• Vadītājs apkopo iepriekš apspriesto jautājumu blokus.• Vadītājs lūdz grupas dalībniekus veikt praktisku uzdevumu – vadītājs izlemj, kurus no praktiskajiem uzdevumiem dalībnieki veic, atbilstoši mērķa grupas spējām, profilam un pieejamam laika apjomam. <p><u>Praktiskais uzdevums – Kāršu spēle “NETNARY” (15-30 minūtes)</u></p> <p>Vadītājs aicina grupas dalībniekus izvēlēties vienu kartiņu un paveikt tur norādīto uzdevumu -jāatbild uz jautājumu, jāizspēlē etīde vai kaut kas jāuzzīmē ar kartiņā norādītajiem padomiem, tur norādītajā laikā.</p> <p>Vadītājs vada grupas diskusiju, aicinot kritiski pārdomāt norādītos apsvērumus. Iespējams lietderīgāk būs, ja vadītājs vadīs diskusiju, nekā akli tiks vilkta viena kartiņa pēc otras bez pārējo grupas dalībnieku iesaistes diskusijā.</p> <p><u>Praktiskais uzdevums – Atjautības spēle “QUIZ” un pozitīvā sadarbība (30 minūtes)</u></p> <p>Vadītājs sadala grupas dalībniekus pa mazākām grupiņām (2-3 cilvēki katrā), lūdz tos katrai grupai izvēlēties nosaukumu un tās galveno pārstāvi. Pēc tam katrai grupai tiek izdalīta kartiņa un piešķirts laiks 15 minūtes, lai katra grupa atmin savu mīklu (vai rēbusu).</p> <p>Pēc tam, kad dotais laiks ir iztecējis, vadītājs katrai grupai izdala mīklu (vai rēbusu) atminējumus. Pēc tam katra grupa apkopo pareizās atbildes, saskaita to daudzumu un beigās paziņo savu rezultātu.</p> <p>Vadītājs jautā katram grupas pārstāvim, kādas bija lielākās grūtības mīklas (vai rēbusa) atminēšanā, un vada diskusiju par to, cik liela ir nozīme savstarpējai sadarbībai, katra dalībnieka iesaistei kopīgas problēmas risināšanā.</p> <p>Vadītājs apkopo dalībnieku paustos viedokļus un atkārti uzsver svarīgākos uzvedības modeļus un sadarbības stratēģijas, lai veicinātu pozitīvu sadarbību, tāpat sniedz padomus, kā meklēt sev nepieciešamo informāciju.</p>	Dalībnieki analizē, apspriež un meklē kopīgus problēmu risinājumus.	Balta papīra tāfele (Flip chart) un flomāsteri. Darba uzdevumu lapas. Izdrukātas NETNARY kartiņas. Izdrukātas QUIZ formas un QUIZZ mīklu atminējumu lapas.
------------	---	---	---	--



10 minūtes	Novērtēšana	<ul style="list-style-type: none">• Vadītājs paskaidro apmācības novērtēšanas mērķi, uzsverot, ka tas nepieciešams, lai uzlabotu apmācības rīku lietojamību, bet dalībnieki varētu novērtēt to darbību. Pēc tam vadītājs katram grupas dalībniekam izdala apmācības novērtējuma veidlapas un lūdz tās aizpildīt.• Vadītājs aizpilda savu jautājumu veidlapu par apmācības procesa gaitu un savāc dalībnieku aizpildītās veidlapas.	Dalībnieki aizpilda apmācības novērtējuma veidlapas - par apmācības procesa gaitu, par ieguvumiem, un kas apmācības procesā būtu uzlabojams.	Izdrukātas novērtējuma veidlapas.
5 minūtes	Atvadīšanās	Grupas vadītājs atvadās no apmācības dalībniekiem.	Dalībnieki atvadās no grupas vadītāja un viens no otra.	



Iedegt radošumu

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

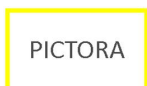
Apmācības mērķis(-i):	Nepieciešamie materiāli:
<ul style="list-style-type: none">• Iedrošināt individuālus vingrināt savu prātu un iepazīt savas radošās spējas;• Palīdzēt indivīdiem stiprināt pārliecību par savām spējām un pārvarēt savu bezpalīdzību.	<ul style="list-style-type: none">- Žurnāls- Dzīves gājuma jautājumu anketa- Priekš katra dalībnieka izdrukāti veiksmes stāsti- Nepieciešamie materiāli uzdevumu un spēļu veikšanai:<ul style="list-style-type: none">• bilde, kurā attēlota piramīda (tāpat var tikt izmantotas bildes ar citu figūru attēliem)• papīra lapas, pildspalvas dalībniekiem un papīra saspaušanas• A4 formāta papīra lapa katram grupas dalībniekam• a rakstāmais un papīra gabals, uz kura ir uzzīmēti sākotnējie simboli, kas dalībniekam ir jāizmanto savā zīmējumā• A3 formāta lapas, krāsainie zīmuļi un flomāsteri



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



No apmācības sagaidāmie rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">• Dalībnieki ir stiprinājuši savas radošās domāšanas spējas• Dalībnieki ir apguvuši spējas, kā pasniegt un prezentēt savas radošās idejas un veidus kā risināt radušās problēmas• Dalībnieki apguvuši radošās domāšanas prasmes, lai spētu radīt jaunas idejas, spētu patstāvīgi analizēt problēmsituācijas, izmantotu dažādus radošās domāšanas paņēmienus, spētu atlasīt sev nepieciešamo informāciju, spētu to kritiski analizēt un novērtēt, spētu līdzdarboties komandā.	<ul style="list-style-type: none">• Spēja sevi novērtēt no malas• Spēja līdzdarboties komandā• Apgūti radošās domāšanas paņēmieni• Vairota zinātkāre	<ul style="list-style-type: none">- Ar radošo domāšanu- Ar individuālu darbu- Ar darbu komandā- Diskusijās un debatēs



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
5 minūtes	Ievads	Apmācības vadītājs iepazīstina grupu ar sevi Apmācības sesijas īss izklāsts (vadītājs iepazīstina ar apmācības programmu, tās mērķiem un plānoto ilgumu)	Dalībnieki parakstās apmeklējuma žurnālā; Katrs dalībnieks sevi iepazīstina pārējiem grupas dalībniekiem.	Apmeklējuma žurnāls
10 minūtes	Dzīves gājuma jautājumu anketa	Vadītājs izdala katram dalībniekam dzīves gājuma jautājumu anketa, un lūdz tiem to aizpildīt bez savstarpējām diskusijām	Dalībnieki aizpilda anketu	Dzīves gājuma jautājumu anketa
50 minūtes	I daļa: Veiksmes stāsti	Apmācības sesiju vadītājs uzsāk ar vārdiem "Ikviens ir radošs, bet ne visi to apzinās". Dalībniekiem tiek uzdots jautājums "Kas ir nepieciešams, lai uzsāktu savu biznesu?". Dalībnieku sniegtās atbildes tiek pierakstītas uz tāfeles. Tad vadītājs izdala dalībniekiem iepriekš sagatavotus veiksmes stāstus par cilvēkiem, kas uzsākuši un izveidojuši veiksmīgu uzņēmējdarbību bez lieliem finanšu resursiem vai specifiskas apmācības: <ul style="list-style-type: none">- "Radīt kaut ko vienkāršu un vienlaikus īpašu..." (Stāsta varonis Tautvydas Kalvaitis, populāro aproču "Škertik" izveidotājs, Lietuva);- "Dzīvesprieks no somu apdrukas" (Stāsta varone Inga Gilė, somu izgatavotāja un preču zīmes "Umpapa" īpašniece, Lietuva);	Dalībnieki kopīgi grupā apspriež, kas ir nepieciešams, lai uzsāktu uzņēmējdarbību. Pēc katra veiksmes stāsta izlasīšanas, dalībnieki izsaka savas domas par to, kas bija noteicošie faktori veiksmīgajai uzņēmējdarbībai, kas kopīgs un atšķirīgs veiksmes stāstu varoņiem, vai dalībnieki spēj sevi iztēloties	Izdrukāti veiksmes stāsti priekš katra dalībnieka



		<p>- "Viss notika nejauši" (Stāsta varone ir Justė Skurdelytė (32 gadus veca), dizainere, darbnīcas "Gudrā māksla" ("Smart Art") dibinātāja, Lietuva).</p> <p>Pēc katra veiksmes stāsta izlasīšanas notiek grupas dalībnieku diskusija. Vadītājs lūdz dalībniekus izteikt to pārdomas par izlasīto veiksmes stāstu: kas pēc dalībnieku domām bija noteicošais vai galvenais faktors veiksmīgai uzņēmējdarbībai, kas visiem veiksmes stāstu varoņiem ir kopīgs un kas atšķirīgs, vai dalībnieki spēj sevi iztēloties veiksmes stāstu varoņu vietā.</p>	veiksmes stāstu varoņu vietā.	
60-80 minūtes	II daļa: Uzdevumi un spēles, lai veicinātu radošumu	<p>Dalībniekus, kurus cerams ir iedvesmojuši augstāk minētie veiksmes stāsti, tiek aicināti ņemt dalību radošos vingrinājumos un spēlēs.</p> <p>1. Asociāciju spēle "Kas tas ir?" (5-10 minūtes) Spēles uzdevums – veicināt grupas dalībnieku radošo domāšanu un palīdzēt tiem attīstīt iztēli.</p> <ul style="list-style-type: none">• Grupas vadītājs ierosina dalībniekiem uzspēlēt spēli ar mērķi uzlūkot ikdienas priekšmetus no cita skatu punkta.• Grupas dalībniekiem tiek parādīta bilde ar piramīdu un tiek jautāts "Kas tas ir?". Visdrīzāk grupas dalībnieki sākotnēji atbildēs ar ļoti konkrētām atbildēm, kā "Es redzu piramīdu" un tam līdzīgi. Pēc tam vadītājs uzdot to pašu jautājumu "Kas tas ir?", aicinot dalībniekus iedomāties tik daudz asociāciju, cik iespējams, ar lietām, kas līdzinātos piramīdas izskatam.	Dalībnieka aktivitāte uzdevuma vai spēles laikā: Dalībnieki atbild uz vadītāja jautājumu: "Kas tas ir?", kā arī min dažādas asociācijas, kuras konkrētā figūra tiem atgādina.	Nepieciešamie materiāli: Bilde, kurā attēlota piramīda (tāpat var tikt izmantotas bildes ar citu figūru attēliem).



		<ul style="list-style-type: none">• Spēle ilgst tikmēr, kamēr grupas dalībniekiem vairs nav nekādu asociāciju. Pēc tam vadītājs jautā dalībniekiem, cik viegli vai grūti bija tikt galā ar šo uzdevumu atrast asociācijas un līdzības piramīdai, kas bija visgrūtākais un kas vieglākais šajā uzdevumā. <p>2. Uzdevums “Pielietot lietu jaunā veidā” (10 minūtes) Uzdevuma mērķis – attīstīt radošo domāšanu un spēju radīt jaunas idejas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vadītājs sadala dalībniekus divās mazākās grupās un izsniedz katrai grupai papīra lapu un pildspalvu.• Grupām tiek parādīta parasta lieta, piemēram, papīra saspauze un tiek uzdots grupām 5-7 minūšu laikā izdomāt vismaz divdesmit veidus kā šo lietu varētu izmantot. <i>Piemēram, papīra saspauze var tikt izmantota, lai saspautu lapas, kā vāciņš līmes tūbiņai, lai iekārtu mantiņu Ziemassvētku eglītē, lai iztīrītu nagus un tā tālāk.</i>• Pēc šī uzdevuma paveikšanas, grupas tiek aicinātas prezentēt savas idejas. Likumsakarīgi, vispirms tiks uzskaitīti visparastākie pielietojuma veidi. Lielāka uzmanība būtu jāpievērš tām idejām, kuras piedāvā visneparastākos, atjautīgākos un netradicionālākos lietas izmantošanas veidus. Ar to būtu jāuzsver, ka pat ikdienišķas lietas var tikt izmantotas radoši un inovatīvi. Tas viss palīdz uzlūkot lietas līdzībās, kas savukārt palīdz saskatīt lietas, situācijas un problēmas no plašāka skatu punkta. <p>3. Spēle “Dāvana” (10-15 minūtes)</p>	Dalībnieki strādājot grupā cenšas izdomāt pēc iespējas vairāk veidus (vismaz 20), kā dažādos veidos var izmantot ikdienišķas lietas, piemēram, papīra saspauzi. Pēc uzdevuma paveikšanas abas grupas prezentē savus rezultātus.	Papīra lapas, pildspalvas un papīra saspauzes.
--	--	--	---	--



		<p>Spēles mērķis – attīstīt kreatīvo domāšanu un spēju ģenerēt jaunas idejas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vadītājs sadala dalībniekus divās grupās pa 4-5 dalībniekiem katrā grupā un izsniedz katrai grupai baltu papīra lapu un pildspalvu.• Visi spēles dalībnieki tiek aicināti sevi iztēloties kā liela, veiksmīga uzņēmuma vadītājus un ka Coca-Cola rūpnīca tiem ir uzdāvinājusi vienu miljonu pudeļu vāciņu. Grupu dalībniekiem tiek dotas 10 minūtes laika, lai izdomātu veidus kā izmantot šo “dāvanu”. Katrai grupai ir jāpieraksta uz papīra visas grupas dalībnieku ierosinātās idejas. Viņi var brīvi izdomāt cik vien daudz idejas tie spēj, tiem atvēlētajā laikā uzdevuma veikšanai.• Pēc uzdevuma paveikšanas, katra grupa prezentē savas idejas.• Vadītājam būtu svarīgi uzsvērt, ka visi cilvēki ir radoši un spējīgi radīt jaunas idejas, mums vienkārši nebūtu jābaidās to darīt. <p>4. Uzdevums “Papīra mantīņa” (10-15 minūtes)</p> <p>Uzdevuma mērķis – veicināt dalībnieku pašizpaušmi, stimulēt radošo domāšanu un veicināt dalībnieku spējas sevi pasniegt neierastā veidā.</p> <ul style="list-style-type: none">• Katram dalībniekam tiek izdalīta balta papīra lapa.• Dalībnieki tiek aicināti kaut ko pagatavot no papīra lapas, kas pārējiem grupas dalībniekiem atklātu kaut ko par tā hobijiem. Papīru drīkst locīt, burzīt, plēst un tam līdzīgi.	<p>Katrai grupai ir jāpieraksta uz papīra visas grupas dalībnieku ierosinātās idejas. Viņi var brīvi izdomāt cik vien daudz idejas tie spēj, tiem atvēlētajā laikā uzdevuma veikšanai. Pēc uzdevuma paveikšanas, katra grupa prezentē savas idejas.</p> <p>Dalībniekiem jāpagatavo no papīra lapas, kas pārējiem grupas dalībniekiem atklātu kaut ko par tā hobijiem. Pēc tam katrs dalībnieks parāda pārējai grupai savu</p>	<p>2 papīra lapas un 2 pildspalvas.</p> <p>A4 formāta papīra lapa katram grupas dalībniekam.</p>
--	--	--	---	--



		<ul style="list-style-type: none">• Pēc uzdevumam dotā laika iztecēšanas, katrs dalībnieks parāda pārējai grupai savu papīra mantiņu, savukārt pārējiem grupas dalībniekiem ir jāuzmin kādu savu hobiju šajā papīra mantiņā dalībnieks ir attēlojis (<i>piemēram, no papīra salocīta lidmašīna varētu nozīmēt šī dalībnieka aizrautību uz ceļošanu, un tamlīdzīgi</i>).• Vadītājs izsaka pateicību visiem grupas dalībniekiem par radošo veidu, kā spēles dalībnieki ir prezentējuši savus hobijus. <p>5. Uzdevums “Sacerēt stāstiņu” (15-20 minūtes) Uzdevuma mērķis – veicināt grupas dalībnieku savstarpējo sadarbību un attīstīt radošās domāšanas spējas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Lielā grupa tiek sadalīta divās mazākās grupās. Katrai grupai tiek izsniegta papīra lapa un rakstāmais.• Grupu dalībnieki tiek aicināti uz papīra uzrakstīt 10 vārdus, kas veido atskaņas (<i>piemēram, lode, kumode, mode, bode, kode, pazode, vai arī Anna, Rianna, panna, kannā, vanna</i>).• Pēc tam grupas vadītājs aicina abas grupas apmainīties ar papīra lapām, uz kurām ir uzrakstīti 10 vārdi.• Abām grupām tiek dots 15 minūtes laika, lai uzrakstītu 8 teikumu stāstiņu, kur katrs teikums beidzas ar kādu vārdu no kopējā 10 vārdu saraksta (2 vārdi no saraksta var palikt neizmantoti).• Pēc uzdevuma paveikšanas katra grupa nolasa savu uzrakstīto stāstiņu. Pēc tam notiek kopēja diskusija par to, kā viņi tika galā	<p>papīra mantiņu, savukārt pārējiem grupas dalībniekiem ir jāuzmin kādu savu hobiju šajā papīra mantiņā dalībnieks ir attēlojis.</p> <p>Dalībnieki uz papīra uzraksta 10 vārdus, kas veido atskaņas. Dalībniekiem strādājot grupā ir jāuzraksta 8 teikumu stāstiņu, kur katrs teikums beidzas ar kādu vārdu no kopējā 10 vārdu saraksta. Pēc uzdevuma paveikšanas katra grupa nolasa savu uzrakstīto stāstiņu.</p>	<p>Papīra lapa un rakstāmais katrai grupai.</p>
--	--	--	---	---



		<p>ar uzdoto uzdevumu, kas bija visgrūtākais, un ko grupas dalībnieki domā par savstarpējo sadarbību uzdevuma izpildes laikā.</p> <p>6. Uzdevums “Pabeidz zīmējumu” (10 minūtes) Uzdevuma mērķis – attīstīt radošumu un stimulēt netradicionālas domāšanas spējas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Katram dalībniekam tiek izsniegta papīra lapa un zīmulis.• Dalībnieki tiek lūgti nākošo 8-10 minūšu laikā pabeigt zīmējumu.• Pēc zīmējumu pabeigšanas, dalībnieki tiek aicināti parādīt savus zīmējumus un izskaidrot, kādas asociācijas tiem ir radušās, redzot uz papīra uzzīmētos simbolus. Pēc uzdevuma pabeigšanas, apkopojot kopējos rezultātus, vadītājs norāda, ka ikviens cilvēks ir radošs, taču mēs uzlūkojam lietas un situācijas atšķirīgos veidos. <p>7. Uzdevums “Zīmēt pa pāriem” (15-20 minūtes) Uzdevuma mērķis – veicināt grupas biedru savstarpējo iesaisti un sadarbību, attīstīt neverbālās saziņas iemaņas un attīstīt radošās iemaņas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Grupas dalībnieki tiek sadalīti pa pāriem. Katram pārim tiek izsniegta A3 formāta papīra lapa un divi zīmuļi.• Pāriem tiek dots uzdevums: abiem pāra dalībniekiem ar acīm ciet ir jāzīmē tas, kas tiem tobrīd ienāk prātā, viņi savā starpā nevar sarunāties un atraut rokas no papīra, uz kura zīmē. Īpaši ir	<p>Dalībnieki jāpabeidz zīmējums. Pēc tam dalībnieki parāda savus zīmējumus un izskaidro, kādas asociācijas tiem ir radušās, redzot uz papīra uzzīmētos simbolus.</p> <p>Abi pāra dalībnieki ar acīm ciet ir zīmē to, kas tiem tobrīd ienāk prātā, taču viņi savā starpā nevar sarunāties un atraut rokas no papīra, uz kura zīmē. Pēc uzdevuma paveikšanas, viņiem tiek dots jauns</p>	<p>Rakstāmais un papīrs, uz kura ir uzzīmēti simboli, kas dalībniekam ir jāizmanto savā zīmējumā. Attēlu paraugi ir norādīti Vadītāja piezīmēs).</p> <p>A3 formāta lapas, krāsainie zīmuļi un flomāsteri.</p>
--	--	---	---	---

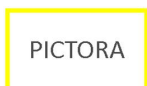


		<p>jāuzsver, ka jācenšas apzīmēt pilnībā visu papīru. Tāpat ir svarīgi, ka viņi uz papīra zīmētu, nevis to vienkārši aizkrāsotu. Viņi drīkst zīmēt jebkurā virzienā un papīra vietā. Tanī brīdī, kad tiem šķiet, ka uz papīra vairs nav brīvas vietas, viņi drīkst atvērt acis.</p> <ul style="list-style-type: none">• Kad visi pāri ir paveikuši uzdevuma izpildi un atvēruši acis, viņiem tiek dots jauns uzdevums: “Paņemiet flomāsterus un, darbojoties pāri, centieties izveidot zīmējumu no tā, kas uz papīra ir uzzīmēts. Kad strādāsiet pie kopīgā zīmējuma, Jūs varat savā starpā sarunāties. Pēc tam, kad zīmējumu esat pabeiguši, kopā izdomājiet kā nosaukt uzzīmēto attēlu.”• Pēc uzdevuma pabeigšanas katrs pāris prezentē savus zīmējumus un tā nosaukumu, un kas uz tā ir attēlots. Pēc tam grupas vadītājs uzdot pārim jautājumu: “Kādas bija izjūtas zīmējot ar aizvērtām acīm? Kā spējāt saprasties ar savu biedru laikā, kad acis bija aizvērtas? Vai uzdevumā izpildē centāties sasniegt vienotu mērķi? Kāda bija Jūsu savstarpējā sadarbība? Kā spējāt pieņemt kopīgus lēmumus, saskaņot atšķirīgos viedokļus un atrisināt savstarpējo nesaprašanos? Vai ņēmāt vērā otra biedra ieteikumus? Kāpēc? Kas bija visgrūtākais šī uzdevuma veikšanā? Vai Jūs esat apmierināti ar sasniegto rezultātu?”• Uzdevuma beigās visi izskanējušie viedokļi tiek apkopoti, īpaši uzsverot, ka problēmu situāciju risināšanā ir būtiska gan mutiskā, gan neverbālā saskarsme (komunikācija) ar pārējiem.	<p>uzdevums, kura laikā. Darbojoties pāri, tiem jāizveido jauns zīmējums, no elementiem, kas uz papīra jau iz uzzīmēti. Uzdevuma otrajā daļā dalībnieki drīkst savstarpēji sarunāties. Pēc zīmējuma pabeigšanas dalībnieki dod savam attēlam nosaukumu un savu attēlu prezentē pārējiem grupas dalībniekiem.</p>	
--	--	---	--	--





15 minūtes	Apmācības novērtēšana	Vadītājs izdala dalībniekiem apmācības novērtēšanas veidlapas, lūdz tās dalībniekiem aizpildīt, un pēc tam no tiem tās savāc.	Dalībnieki aizpilda apmācības novērtējuma veidlapas	Novērtējuma veidlapas
------------	-----------------------	---	---	-----------------------



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Radošuma šķēršļi

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

Apmācības mērķis(-i):	Nepieciešamie materiāli:
Radīt izpratni par radošuma šķēršļiem: <ul style="list-style-type: none">- Atklāt radošuma šķēršļus;- Izmainīt attieksmi un uzskatus par radošumu;- Celt pašapziņu.	<ul style="list-style-type: none">- Apmeklējuma žurnāls- Krāsainas A4 formāta lapas atbilstoši dalībnieku skaitam- Pildspalvas un zīmuļi- Aizsarglīmlente krāsošanai- Baltas A4 formāta lapas un pildspalvas vai zīmuļi atbilstoši dalībnieku skaitam

No apmācības sagaidāmie rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">• Izpratne par mītiem un uzskatiem ap radošumu un pareizās attieksmes nozīmi• Apziņa par radošuma šķēršļiem• Apzināšanas par radošuma šķēršļiem, kurus rada vides, kulturāli un emocionāli aizspriedumi• Spēja saprast un atpazīt atšķirību starp radošumu un samākslotību• Spēja pārvarēt radošuma šķēršļus	<ul style="list-style-type: none">• Iekšējās pārdomas• Sevis apzināšanās• Palielināta izpratne par komunikācijas un saziņas nozīmi ikviena cilvēka dzīvē• Darbs komandā	<ul style="list-style-type: none">• Interaktīvam darbam grupā• Sadarbībai komandā• Savstarpējām diskusijām• Kritiskajai domāšanai• Debatēm un viedokļu apmaiņai



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
15 minūtes	Apmācības sesijas ievads	Vadītājs iepazīstina grupas dalībniekus ar sevi Apmācības sesijas īss raksturojums	Dalībnieki iepazīstina ar sevi pārējos dalībniekus	Apmeklējuma žurnāls



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



60 minūtes	A – Papīra lidmašīnas individuālais uzdevums	<p>Grupas vadītājs izskaidro uzdevuma mērķi, noteikumus un laika ilgumu tā izpildei.</p> <p>A – noteikumi individuālajam uzdevumam:</p> <ul style="list-style-type: none">• Katram dalībniekam tiek izdalītas divas A4 formāta lapas. Ar aizsarglīmleti uz grīdas tiek uzvilka starta līnija, bet 1,5m attālumā no tās - finiša līnija;• Dalībniekam tiek dotas 5 minūtes laika, lai no papīra pagatavotu lidmašīnu(-as), to apzīmētu (individualizētu) un tad pa vienam pēc kārtas katrs dalībnieks, sākot no starta līnijas, cenšas savu papīra lidmašīnu pārlidināt pāri finiša līnijai;• Uzvarētājs ir tas, kurš savu(-as) lidmašīnas pārlidina pāri finiša līnijai.	Dalībnieks no papīra pagatavo papīra lidmašīnu (-as) un cenšas to pārlidināt pāri finiša līnijai	Divas A4 formāta papīra lapas, Pildspalvas un zīmuļi, Aizsarglīmleme
	B – Papīra lidmašīnas grupas uzdevums	<p>B – noteikumi grupas kopīgajam uzdevumam:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vadītājs grupas dalībniekus sadala divās mazākās grupās pa 4-5 dalībniekiem katrā grupā;• Katrai grupai vadītājs izsniedz 10 papīra lapas, katrai grupai citā krāsā;• Vadītājs ar aizsarglīmleti novelk uz grīdas starta līniju, bet 2 m attālumā no tās finiša līniju;• Katrai grupai tiek dots 3 minūtes laika, lai apspriestu savu stratēģiju bez papīra;• Katrai grupai tiek dots 5 minūtes laika, lai pagatavotu papīra lidmašīnas un sākot ar starta līniju, tās pārlidinātu pāri finiša līnijai;• Uzvar tā komanda, kas 5 minūšu laikā ir pārlidinājusi pāri finiša līnijai visvairāk lidmašīnas.		



60 minūtes	Diskusija par iepriekšējo aktivitāti, kas noslēdzas ar diskusiju par to, kas apgūts jauns par radošuma šķēršļiem.	Vadītājs ierosina grupas diskusiju par iepriekšējo aktivitāti, ļaujot katram dalībniekam izteikties. Diskusiju var ierosināt uzdodot dalībniekiem šādus jautājumus: <ul style="list-style-type: none">• Kā Jūs jutāties, veicot šo aktivitāti?• Vai tas bija grūtāk, nekā Jūs sākotnēji bijāt iztēlojušies?• Kas bija visgrūtākais, vai kādas bija grūtākās lietas, veicot šo uzdevumu?• Vai veicot šo uzdevumu, Jūs iemācījāties kaut ko jaunu par radošuma šķēršļiem?• Vai esat pārsteigti par to, ka īstenībā zinājāt vairāk nekā Jums pašiem sākuma šķīta?• Kas bija kopīgs un kas atšķirīgs veicot šo uzdevumu individuāli un kopā komandā?• Vai bija kādas domstarpības grupā par to, kā vislabāk pagatavot lidmašīnas? Kā šīs domstarpības tika atrisinātas?'• Kādi paņēmieni tika izmantoti, lai atrisinātu problēmas?• Kā katrs dalībnieks izvēlējās individualizēt savu lidmašīnu, vai tikai izmantojot pildspalvu un zīmuļus, kāpēc tam neizmantoja citus paņēmienus?• Apspriediet veidus, kā var individualizēt lietas (zīmējot uz tās, tai piešķirot nosaukumu, izgriezt tajā specifisku formu, atcerieties, ka arī logo ir individualizēta zīme konkrētai lietai, precei vai pakalpojumam.• Kā Jums labāk patika veikt šo uzdevumu: individuāli vai strādājot komandā? Kas labāk bija vienā gadījumā, un kas ierobežoja otrā gadījumā?• Ņemot vērā paveikto, ko dalībnieki uzskata par nozīmīgākajiem šķēršļiem radošumam?	Dalībnieki piedalās grupas diskusijā. Pateicoties diskusijai, dalībnieki cenšas identificēt šķēršļus radošumam, ar kuriem saskārās uzdevuma veikšanas laikā, kā arī cenšas atpazīt vēl citus šķēršļus radošumam, tādējādi vairojot savu izpratni par šiem šķēršļiem.	
------------	---	---	--	--





15 minūtes	Apmācības novērtēšana	Vadītājs izdala dalībniekiem apmācības novērtēšanas veidlapas, lūdz tās dalībniekiem aizpildīt, un pēc tam no tiem tās savāc.	Dalībnieki aizpilda apmācības novērtējuma veidlapas	Novērtējuma veidlapas
------------	-----------------------	---	---	-----------------------



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mācīties dalīties un uzticēties

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

Apmācības mērķis(-i):	Nepieciešamie materiāli:
<ul style="list-style-type: none">• Pilnveidot pārliecību, atklājot par sevi personisku informāciju• Pilnveidot pārliecību, atklājot idejas par uzņēmējdarbības veikšanu• Vairogt uzticību un ticību citiem• Attīstīt iekšējo pārliecību• Atklāt kaut ko jaunu par sevi• Iemācīties cienīt citu viedokļus un uzskatus	<ul style="list-style-type: none">• Apmeklētības žurnāls• Spēles “Mācīties dalīties un uzticēties” kārtis ar jautājumiem• 2 minūšu smilšu pulkstenis vai hronometrs• Novērtējuma veidlapas

No apmācības sagaidāmie rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">• Attīstīta pašapziņa• Attīstīta spēja uzticēties, atklājot citiem par sevi personīgu informāciju vai idejas• Attīstīta personas pārliecība par spējām realizēt un īstenot savas idejas	<ul style="list-style-type: none">• Zinātkāre• Izpratne par personīgo kontaktu nozīmi mūsdienu pasaulē• Uzmanība	<ul style="list-style-type: none">• Kritiskajai domāšanai• Interaktīvām diskusijām• Darbam grupā• Personīgām pārdomām



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
10 minūtes	Iepazīšanās	Vadītājs iepazīstina grupas dalībniekus ar sevi un īsumā izstāsta apmācības sesijas norises gaitu	Dalībnieki parakstās apmeklējuma žurnālā un katrs iepazīstina sevi pārējiem grupas dalībniekiem	Apmeklējuma žurnāls
15 minūtes	Ievaddiskusija par uzticēšanās nozīmi saskarsmes ekonomikā	Vadītājs uzsāk grupas diskusiju par nepieciešamību pēc uzticēšanās un pārlicības mūsdienā savstarpēji cieši saistītajā pasaulē	Dalībnieki izsaka savus viedokļus un pārdomas par uzticēšanās un pārlicības nozīmi ikdienas dzīvē	



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



80 minūtes	Spēle "Mācīties dalīties un uzticēties"	<p>Vadītājs izskaidro spēles būtību un tās norises gaitu.</p> <ul style="list-style-type: none">• Spēle sastāv no kāršu kartiņām ar jautājumiem. Kāršu kartiņas ir sadalītas 8 jautājumu blokos, katrs bloks veido vienu kaudzīti. Katrā kaudzītē ir 15 kārtis ar jautājumiem. Jautājumu bloku kaudzītes ir veidotas kā kūkas gabaliņi, bet to astoņas kopīgas kaudzītes izklāj kūkas (apļa) formā. Jautājumu bloki veidoti pēc vērtību principa: Vērtības, Emocijas, Intereses, Individualitāte, Atbildība, Radošums, Attiecības un Izaugsme.• Spēles princips – visi dalībnieki sēž aplī apkārt jautājumu kartīšu "kūcai". Katrs grupas dalībnieks pēc kārtas pa vienam izvelk vienu kartiņu un nolasa grupai tās jautājumu un cenšas uz to atbildēt pēc iespējas atklātāk. Grupas vadītājs var ierosināt, ka visi grupas dalībnieki velk jautājumus tikai no viena jautājumu bloka, vai ka katrs pēc kārtas velk pa kārtij no katra jautājumu bloka.• Spēles laikā būtu jāizvairās, ka citi komentētu grupas dalībnieka sniegto atbildi. Tikai grupas vadītājs drīkst uzdot kādu uzvedinošu vai precizējošu jautājumu spēles dalībniekam. Ja grupā valda liela savstarpēja uzticēšanās, tad spēles vadītājs var ierosināt, ka katrs paņem pa kārtij ar jautājumu un staigā apkārt pa telpu. Dalībnieki paši pieiet cits pie cita, un otram uzdod jautājumu no savas kartiņas. Kad abi ir atbildējuši, tad dalībnieki samainās ar kartiņām un dodas pie citiem dalībniekiem. Spēli turpina tikmēr, kamēr katrs dalībnieks ir apspriedis jautājumus ar visiem pārējiem dalībniekiem.	Dalībnieki pēc kārtas izvelk kartiņu ar jautājumu, to nolasa un cenšas uz to atbildēt pēc iespējas atklātāk. Uz uzdoto jautājumu dalībnieks cenšas atbildēt divu minūšu laikā. Spēles dalībniekiem uz jautājumu jācenšas atbildēt "es" formā, un jāizvairās no nevajadzīgas vispārināšanas vai atbildes sniegšanas pieņēmumu formā. Katrs dalībnieks sniedz atbildi tikai no savas personiskās pieredzes, tādēļ citiem dalībniekiem nav atļauts komentēt vai papildināt cita dalībnieka sniegtās atbildes.	Spēles "Mācīties uzticēties un dalīties" kārtis ar jautājumiem
------------	--	---	--	--





15 minūtes	Grupas diskusija par spēles gaitu	Vadītājs apkopo notikušās spēles gaitu un jautā dalībniekiem, uz kuriem jautājumiem bija visgrūtāk atbildēt. Īsā diskusijā cenšas noskaidrot galvenos iemeslus. Vadītājam būtu jānorāda, ka cilvēkiem parasti visgrūtāk ir atbildēt uz visnozīmīgākiem dzīves jautājumiem, tāpēc ikvienam būtu jāuzdrošinās sev jautāt arī neērtos jautājumus. To varētu salīdzināt ar atzīšanos mīlestībā. Mīlestība ikviena cilvēka dzīvē ir visnozīmīgākā joma, taču šīs viskvēlākās jūtas mums ir visgrūtāk otram cilvēkam atklāt. Tāpēc ikvienam pēc šīs apmācības sesijas būtu nepieciešams individuāli pārdomāt tieši tos jautājumus, uz kuriem bija visgrūtāk atbildēt. Iespējams, kāds konstatēs, ka šajos jautājumos ir nepieciešama profesionāla palīdzība. Tas arī ir vislielākais šīs spēles ieguvums, ka cilvēks sev būtiskos jautājumus uzlūko no svaiga skatu punkta un cenšas rast uz tiem atbildes. Spēles vadītājam svarīgi ir uzsvērt, ka ikviena dalībnieka sniegtās atbildes nekur vēlāk netiek apspriestas, bet tiek respektēta dalībnieka uzticēšanās un sniegto atbilžu konfidencialitāte.	Dalībnieki izsaka savus viedokļus par spēles norisi un pārspriež, uz kuriem spēles jautājumu (Vērtību) blokiem bija visgrūtāk atbildēt un kādi ir galvenie iemesli.	
10 minūtes	Apmācības novērtēšana	Vadītājs izdala dalībniekiem apmācības novērtēšanas veidlapas, lūdz tās dalībniekiem aizpildīt, un pēc tam no tiem tās savāc.	Dalībnieki aizpilda apmācības novērtējuma veidlapas	Novērtējuma veidlapas



Radošā laboratorija

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

Apmācības mērķis(-i):	Nepieciešamie materiāli:
<ul style="list-style-type: none">• Iedrošināt grupas dalībniekus dalīties ar radošajām idejām un kopā ar grupu pārrunāt uzņēmējdarbības problemātiku un iespējamus izaicinājumus;• Iesaistīt grupas dalībniekus radoši risināt radušās problēmas, tās pārrunājot un veicot praktiskos uzdevumus;• Izstrādāt iespējamus problēmu risinājumus.	Tāfele rakstīšanai; Dažādu krāsu rakstīšanas rīki; A4 papīra formāta lapas.

No apmācības sagaidāmie rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">• Dalībnieku pilnveidotās spējas radīt un ģenerēt jaunas idejas;• Dalībnieku gūtās iemaņas, kā pārvarēt šķēršļus problēmu risināšanā, izmantojot radošo domāšanu;• Dalībnieku pilnveidotās spējas problēmu risinājumu izstrādē;• Dalībnieku apziņas un izpratnes celšana par iespējamiem sadarbības augļiem kopīgi meklējot problēmu risinājumus.	<ul style="list-style-type: none">• Kritiska un analītiska pieeja piedāvātajai informācijai;• Pilnveidota spēja strādāt komandā;• Vairota zinātkāre un atvērtība uz pārmaiņām;• Izpratne par sadarbību, kopīgi strādājot pie risinājumiem	<ul style="list-style-type: none">- Radošajai domāšanai;- Darbam komandā;- Diskusijām un debatēm.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
10 minūtes	Iepazīšanās	Vadītāja uzruna grupas dalībniekiem, kurā sniedz īsu ieskatu par apmācības norisi. Grupas vadītājs iesāk darba sesiju nosaucot savu vārdu, amatu, uzstādītos mērķus un plānoto darba sesijas ilgumu. Vadītājs īpaši norāda, ka sesijas mērķis ir veicināt radošās pieejas izmantošanu problēmu risināšanā, ar kurām sastopas ikviens, kas vēlas aktīvi iesaistīties darba tirgū (atrast darbu vai uzsākt uzņēmējdarbību) pēc soda izciešanas ieslodzījuma vietā.	Dalībnieki parakstās apmeklējuma žurnālā	Apmeklējuma žurnāls
20 minūtes	Problēmas definēšana	Dalībniekiem tiek uzdots jautājums: “Kāda ir Tava aizraušanās? Ar ko Tu vēlētos nodarboties nākotnē pēc soda izciešanas? “. Dalībniekiem tiek dotas dažas minūtes laika, lai apdomātu atbildi un ar to padalītos ar pārējiem grupas biedriem. Ja grupas dalībnieki uzreiz nāk klajā ar kādu ideju, tad vadītājam tos nevajadzētu pārtraukt, bet ļaut izteikties. Vadītājs pēc tam uz tāfeles pieraksta izteiktās dalībnieku idejas. Lēmumi tiek pieņemti vienprātīgi ar grupas dalībniekiem, jo to ierosināto problēmjaudājumu (jaunas idejas, aizrautības, mērķi, ambīcijas) risinājumi attieksies uz viņiem. Ir ļoti svarīgi, lai ikviens grupas dalībnieks akceptē galveno problēmjaudājumu, kuru plānots grupā apspriest, un ka visi grupas dalībnieki vienādi izprot konkrēto problēmu.	Dalībnieki grupas diskusijā atbild uz jautājumu: “Kāda ir Tava aizraušanās? Ar ko Tu vēlētos nodarboties nākotnē pēc soda izciešanas?”. Dalībnieki vienojas par problēmjaudājumu (ideju, aizrautību, hobiju, mērķi vai nākotnes iecerēm), kuru kopīgi apspriest apmācības laikā. Idejas autors savu izvēlēto problēmjaudājumu	Tāfele rakstīšanai Dažādu krāsu rakstīšanas rīki



		<p>Tiklīdz ir panākta grupā vienošanās par galveno problēmjaudājumu, kas tālāk tiks risināts, vadītājs lūdz to dalībnieku, kas šo problēmjaudājumu ir ierosinājis, noteikt konkrētas šīs problēmas iezīmes un detaļas:</p> <ul style="list-style-type: none">a) raksturot šī brīža problēmu un tās situāciju, nelabvēlīgos aspektus;b) noteikt problēmas risinājuma mērķi un iespējamus risinājuma variantus labvēlīgai situācijas radīšanai;c) mēģināt noteikt, kādi ir iespējamie šķēršļi problēmas atrisināšanai.	pārējiem cenšas definēt pēc iespējas detalizēti.	
30 minūtes	Problēmjaudājuma analīze un iespējamo risinājumu izstrāde	<p>Vadītājs ierosina vairākus audājumus apspriešanai, lai noteiktu iespējamus risinājuma variantus. Šajā stadijā grupa analizē un pārrunā problēmu, apspriež dažādu radušos grūtību iemeslus, piedāvā iespējamus problēmas risinājuma variantus. Ir ļoti vēlams, lai kopējā grupas apspriešanās piedalās ikviens grupas dalībnieks, tādēļ būtu ieteicams, ka uz grupai uzdoto audājumu atbild katrs grupas dalībnieks. Taču, ja uz uzdoto audājumu dalībnieks nevar, vai nevēlas atbildēt, nevajag dalībniekam obligāti uzspiest vai uzstāt uz atbildes sniegšanu. Lai ieinteresētu grupas dalībniekus, grupas vadītājam ir jāuzņemas vadītāja loma un jāizrāda iniciatīva problēmas iespējamo risinājuma variantu izstrādes laikā.</p> <p>Zemāk ir sniegti daži audājumi, kurus vadītājs var izmantot, lai veicinātu diskusiju. Nav nepieciešams uzdot visus zemāk uzskaitītos audājumus, tie var tik uzdoti izvēles kārtībā saskaņā ar panākto progresu grupas dalībnieku diskusijas veicināšanā.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ko mēs varam darīt, lai atrisinātu šo problēmu?	Dalībnieki grupas diskusijā prezentē savas idejas.	Tāfele rakstīšanai Dažādu krāsu rakstīšanas rīki



	<ol style="list-style-type: none">2. Kādi ir mūsu plāna stiprās un vājās puses?3. Iedomājieties, ka šis ir brīdis, lai uzsāktu īstenot mūsu plānu – ko Jūs darītu vispirms? Ja Jums būtu viss nepieciešamais plāna realizācijai, ko Jūs darītu vispirms?4. Kādas būtu iespējamās sekas, ja viens no mūsu plāna īstenošanas posmiem cieš neveiksmi (izgāžas)? Ko vajadzētu darīt citādi, ja kaut kas neizdodas vai cieš neveiksmi?5. Kur varētu meklēt padomu mērķu īstenošanai?6. Pēc Jūsu domām, vai ir iespējams cits veids, kā īstenot plānu?7. Vai varat iedomāties līdzīgu problēmu vai situāciju tai, kuru šobrīd cenšamies atrisināt?8. Kā radušos problēmas situāciju varētu mainīt?9. Kā problēmas situācija varētu pasliktināties vai saasināties?10. Kuru problēmas aspektu būtu nepieciešams atrisināt, lai uzlabotu situāciju un nesaasinātu problēmu vēl vairāk?11. Kādu citu risinājuma veidu Jūs izvēlētos, ja šis konkrētais ciestu neveiksmi (ar ko Jūs to aizstātu, vai ko tieši Jūs darītu citādi)?12. Pēc Jūsu domām, ko Jūsu draugs teiktu par šo ideju?13. Pamēģināsim šo problēmu apskatīt no cita redzespunkta (apgriezīsim problēmu otrādi/pretēji).14. Padomāsim, kā šo problēmu mēs būtu varējuši atrisināt 10 gadus atpakaļ? Kā šo problēmu iespējams būtu atrisināt pēc 10 gadiem? <p>Dalībniekiem tiek uzdoti šie jautājumi tik ilgi, līdz tiek radītas idejas, lai risinātu problēmu. Grupas vadītājam vienlaikus ir jāpatur prātā, ka risinājuma galīga izstrāde nav šī posma uzdevums, tikai tās</p>		
--	--	--	--



		ierosināt un izskaidrot. Līdzdarbojoties ar grupu, paralēli grupas vadītājam saņemtās atbildes uz uzdotajiem jautājumiem vajadzētu pierakstīt uz papīra, lai sesijas beigās vislabākās, reālistiskākās un efektīvākās idejas un iespējamie risinājuma varianti var tikt tālāk attīstīti. Ja grupai nesekmējas ar atbilžu sniegšanu uz uzdotajiem jautājumiem, tad var piedāvāt grupas dalībniekiem izpildīt zemāk norādītos praktiskos uzdevumus.		
30 minūtes	Praktiskie uzdevumi	<p><i>Piezīme.</i> Pieņemsim, ka grupas dalībnieki ir pieņēmuši lēmumu turpmāko darba sesiju veltīt jautājumam par personas integrēšanu darba tirgū pēc soda izciešanas.</p> <p>Praktiskais uzdevums Nr.1</p> <p>Grupas vadītājs aicina grupas dalībniekus izpildīt praktisku uzdevumu, lai palīdzētu grupai radīt jaunu skatījumu uz problēmu, un uzlūkot šo problēmu citas personas redzesloka.</p> <p>“Iedomājieties, ka Jūs vadāt veiksmīgu biznesu, vai esat lielas un ietekmīgas kompānijas vadītājs. Pie Jums ierodas cilvēks, kas pavisam nesen ir atbrīvots no cietuma un kurš izmisīgi meklē darbu. Kādus jautājumus Jūs uzdotu šim cilvēkam? Ko konkrēti Jūs varētu ieteikt šim cilvēkam darīt?”.</p> <p>Šis praktiskais uzdevums ļauj iejusties grupas dalībniekiem tā cilvēka situācijā, pie kura viņi potenciāli varētu doties meklēt darbu pēc soda izciešanas. Ir ļoti svarīgi, lai grupas dalībnieki spētu ļoti skaidri identificēt savu lomu un praktiski uzlūkot savu problēmu. Tiek sagaidīts, ka uzdodot šos jautājumus kā veiksmīga uzņēmuma vadītājs vai privātuzņēmējs, grupas dalībnieki apjauš iespējamus</p>	Dalībnieki grupas diskusijā apspriež piedāvātos problēmjautājuma risinājumus un cenšas uzlūkot problēmu no cita skatu punkta.	Dažādu krāsu rakstīšanas rīki A4 papīra formāta lapas



		<p>jautājumus, kas tiem tiks uzdoti, kad viņi mēģinās iekļauties darba tirgū, kā arī ar kādām grūtībām, iespējams, būs jāsaskaras, un uz ko būtu jākoncentrējas vispirms, lai dabūtu darbu vai uzsāktu savu biznesu. Vispārinot šī uzdevuma iespējamus ieguvumus, ir būtiski uzsvērt, ka nevienam nebūtu jābaidās vērsties pie citiem cilvēkiem, pat ja iepriekšējā reize būs bijusi neveiksmīga, jo būs gūta ļoti vērtīga praktiska pieredze.</p> <p><u>Praktiskais uzdevums Nr.2</u></p> <p>Vadītājs ierosina grupā veikt citu uzdevumu, kas domāts, lai palīdzētu dalībniekiem uzlūkot problēmu no cita redzesloka, uzlūkot to no malas. Šajā gadījumā problēma ir saistīta ar bijušā cietumnieka iesaistīšanu darba tirgū.</p> <p>Vadītājs uzrunā grupu: “Iedomājieties, ka katrs no Jums pārstāv kādu noteiktu profesiju, kurai nav nekāda sakara ar problēmu, kuru grasāties izdiskutēt. Iztēlojieties, ka Jūs esat skolotājs. Kā Jūs censtos atrisināt problēmu ar bijušā cietumnieka iesaistīšanu darba tirgū no skolotāja redzes viedokļa? Pēc Jūsu ieskatiem, kādi ir iespējamie risinājuma varianti?”</p> <p>Vai</p> <p>“Iedomājieties, ka ikviens no Jums pārstāv kādu konkrētu profesiju, piemēram, skolotājs, ugunsdzēsējs, mežstrādnieks, lauksaimnieks vai kādas citas profesijas. Iejūtieties savas profesijas pārstāvja lomā, padomājiet un uzskaitiet, kādas idejas Jūs ierosinātu citu profesiju pārstāvjiem, lai palīdzētu bijušajam cietumniekam atgriezties darba tirgū.”</p> <p>Pēc visu grupas dalībnieku uzklauššanas vadītājs pateicas dalībniekiem par viņu izteiktajām idejām un uzslavē viņus par</p>		
--	--	--	--	--



		<p>demonstrētajām spējām risināt problēmu, to uzlūkojot no cita skata punkta. Grupas vadītājam ir būtiski uzsvērt, ka nav svarīgi, kāda ir citu profesijas cilvēku izglītība vai iespējas, svarīgi ir saprast, ka visi cilvēki sastopas ar līdzīgām problēmām. Ir ļoti svarīgi nebaidīties lūgt apkārtējo cilvēku palīdzību, jo pateicoties šo cilvēku dažādajai izglītībai, iemaņām un pieredzei, cilvēki var piedāvāt lielāku skaitu un veidus ar iespējamām problēmas risinājumiem, un piedāvāt alternatīvas iespējas problēmas risināšanai.</p> <p><u>Praktiskais uzdevums Nr. 3</u></p> <p>Grupās dalībniekiem tiek uzdots padomāt, kādas prasmes un iemaņas tiem piemīt, vai kādas tie ir apguvuši ieslodzījuma laikā, kas varētu būt noderīgas pēc atbrīvošanas, lai iesaistītos darba tirgū. Veicot šo uzdevumu, ir svarīgi, lai dalībnieki rūpīgi pārdomātu ieslodzījuma vietā īstenotās aktivitātes, un pārdomātu, vai viņi ir apguvuši kaut ko jaunu, un kā viņi paši novērtē šīs jaunās prasmes, kuras ir apguvuši. Visas apgūtās jaunās prasmes un iemaņas tiek pierakstītas uz tāfeles. Pēc tam dalībnieki tiek aicināti iedomāties, ka pēc atbrīvošanas no soda izciešanas vietas, bijušais cietumnieks vēlas atrast darbu, kas atbilst tai profesijai vai arodam, kuru tas ir apguvis ieslodzījuma vietā (grupa tiek aicināta izvēlēties vienu profesiju priekš diskusijas), piemēram, frizieris.</p> <p>Grupās dalībnieki pēc tam tiek aicināti izteikt savas asociācijas, kur vienā kolonnā tiek uzskaitītas visas asociācijas par (piemēram, friziera) profesiju, bet otrā kolonnā visas iespējamās asociācijas par frizētavas apmeklētājiem un klientiem.</p>		
--	--	--	--	--



		<p>Piemēram:</p> <table border="1"><tr><td>Frizieris</td><td>Frizētavas apmeklētāji un klienti</td></tr><tr><td>Pieklājīgs</td><td>Grib labi izskatīties</td></tr><tr><td>Patīkams</td><td>Dosies uz svinīgu pasākumu</td></tr><tr><td>Reģistrēts uzņēmējs</td><td>Turīgs, bagāts</td></tr><tr><td>...</td><td>...</td></tr><tr><td>...</td><td>...</td></tr></table> <p>Ir ļoti svarīgi, lai visas izteiktās spontānās idejas tiek pierakstītas. Līdzīgā veidā var izvēlēties citu profesiju vai arodu, kuru kāds ir apguvis. Pēc tam tas var tikt analizēts līdzīgā veidā, izmantojot asociācijas par profesiju un tās pierakstot pirmā kolonā, un savukārt otrā kolonā pierakstot asociācijas par cilvēkiem, kas gūst labumu vai izmanto konkrēto profesiju cilvēku darba augļus.</p> <p>Tiklīdz visas idejas ir pierakstītas, vadītājs ierosina grupas dalībniekiem šīs idejas izanalizēt. Vadītājs uzdod jautājums aptuveni šādi: “Kā Tev šķiet...”, “Ko Tu domā par...”, “Pēc Taviem ieskatiem, vai ...”. Šajā diskusijas stadijā dalībnieki tiek iedrošināti radīt visdažādākās idejas par to, ar kādām konkrētām spējām vai prasmēm ir iespējams sasniegt konkrētu mērķi (konkrētajā situācijā – iesaistīties darba tirgū). Šādā veidā aplūkojot problēmu, dalībniekiem ir iespējas novērtēt to, vai tās vai citas iemaņas viņam būs nepieciešamas iesaistoties darba tirgū, tāpat arī veicina izpratni par konkrēto prasmju tiešajiem labumiem, ko tās sniedz cilvēkiem un sabiedrībai kopumā. Tiek sagaidīts, ka tas palīdzēs grupas dalībniekiem uzlūkot konkrēto problēmu no iespējamo nākotnes klientu un pasūtītāju redzes loka, un tādējādi palīdzēs pašiem spēt</p>	Frizieris	Frizētavas apmeklētāji un klienti	Pieklājīgs	Grib labi izskatīties	Patīkams	Dosies uz svinīgu pasākumu	Reģistrēts uzņēmējs	Turīgs, bagāts		
Frizieris	Frizētavas apmeklētāji un klienti															
Pieklājīgs	Grib labi izskatīties															
Patīkams	Dosies uz svinīgu pasākumu															
Reģistrēts uzņēmējs	Turīgs, bagāts															
...	...															
...	...															



		novērtēt savas stiprās un vājās puses kā nākamajam darbiniekam, kā arī novērtēt pašiem savas prasmes un trūkumus, un saprast iespējamus labumus un uzlabojumus, kurus var sniegt apgūtas jaunas prasmes, kas vēlāk varētu būt noderīgas piedāvājot sevi darba tirgū.		
20 minūtes	Piedāvāto risinājumu novērtēšana	<p>Vadītājs diskusiju noslēdz ar apkopojumu, kā grupas dalībnieki ir analizējuši un diskutējuši apspriežamo problēmu no dažādiem rakursiem un skatu punktiem kā, piemēram, darba devējs, draugs vai tuvs radnieks, citas profesijas pārstāvis, vai kā iespējamais nākamais klients un pasūtītājs. Šajā stadijā piedāvātās idejas tiek analizētas un izvērtētas kritiski atkarībā no to uzticamības, pilnvērtīguma un vērtības. Grupas dalībniekiem tagad ir jāizvērtē idejas no dažādām potenciālām sekām, jo īpaši nelabvēlīgām sekām.</p> <p>Būtu ļoti noderīgi izstrādāt atsevišķu sarakstu ar kritērijiem, pēc kuriem novērtēt katru piedāvāto ideju. Grupas dalībnieki var pielietot dažādus lēmumu pieņemšanas paņēmienus, lai novērtētu idejas. Piemēram, atlasot labākās piedāvātās idejas, grupas dalībnieki var pieņemt kopīgo grupas lēmumu ar balsojumu, vai skaitot (izsverot) katras piedāvātās idejas plusus un mīnus, vai arī tos vienkārši tik ilgi apspriežot, kamēr vienprātīgs risinājums tiek rasts.</p> <p>Novērtējot idejas var tikt izmantoti zemāk norādītais praktiskais uzdevums.</p>	Dalībnieki grupas diskusijā prezentē savas idejas.	Tāfele rakstīšanai Dažādu krāsu rakstīšanas rīki



		<p>Praktiskais uzdevums Nr.4</p> <p>Vadītājs ierosina apspriest piedāvāto problēmu, iesākot diskusiju ar jautājumu “Ja nu...”, “Kas būtu, ja...”. Drošākam un gludākam iesākumam būtu labi, ja vadītājs pats uzdod pirmo jautājumu. Pēc tam vadītājs aicina grupas dalībniekus uzdot jautājumus viens otram, lai novērtētu gan pozitīvās, gan negatīvās iespējamības, ar kurām bijušais cietumnieks var saskarties, kad uzsāks darba meklējumus: “Iesāksim ar pozitīvām lietām attiecībā uz mūsu plānu. Ko Jūs darīsiet, kā Jūs rīkosieties, ja Jums izdosies atrast meklēto darbu?”.</p> <p>Turpmākajā diskusijā ir svarīgi iedrošināt dalībniekus uzdot dažādus jautājumus, lai pēc iespējas detalizētāk izanalizētu iespējamo problēmu. Kad grupas dalībniekiem izbeidzas pozitīvie jautājumi un viedokļi, ko apspriest, tad vadītājs ierosina apspriest problēmu no negatīvās puses: “Ko darīt, ja darba tirgū nav pieprasījuma pēc Jūsu aroda vai kvalifikācijas speciālistiem, vai nav darba vakanču speciālistiem ar Jūsu prasmēm un iemaņām?”.</p> <p>Līdzko grupas dalībnieki uzsāk uzdot jautājumus un sāk uz tiem atbildēt, grupas vadītājam uz papīra ir jāpieraksta sniegtās atbildes. Kad grupas dalībniekiem izbeidzas apspriežamie jautājumi, tad vadītājs aicina atgriezties īstenībā un katru sniegto atbildi kritiski izvērtēt, piemēram, sakot: “Labi, to mēs iespējams mēs nevarēsim atrisināt vai izdarīt, bet iespējams mēs varat rīkoties šādi...”</p> <p>Šajā diskusijas stadijā ir ļoti svarīgi, lai piedāvātās idejas būtu maksimāli praktiskas un īstenojamas.</p>		
--	--	---	--	--



		<p>Piemēram: “- Ja nu man neizdodas atrast tādu darbu, kādu es vēlos? - Man iespējams neizdosies atrast darbu, kādu vēlos, taču es varu mēģināt pameklēt darba piedāvājumus internetā un tos meklēt citā apvidū vai teritorijā, kur pēc mana veida speciālistiem ir lielāks pieprasījums.”.</p> <p>Tiklīdz grupas dalībnieki ir izanalizējuši visas piedāvātās idejas, pielietojot kritisko izvērtēšanas metodi: “Labi, to mēs iespējams mēs nevarēsīm atrisināt vai izdarīt, bet iespējams mēs varat rīkoties šādi...”, tad vadītājs pārņem diskusiju savās rokās un uzslavē dalībniekus par piedāvātajām atbildēm, īpaši norādot, ka šīs idejas ir praktiski realizējamas. Tāpat vadītājs uzsver, ka nav nozīmes tam, ar kādām grūtībām vai šķēršļiem mēs sastopamies, kad cenšamies atrisināt radušos problēmu, vienmēr ir iespējams pieiet un uzlūkot radušos problēmu no cita skatu punkta, uzdodot sev jautājumus un piespiežot sevi novērtēt ielānoto rīcību, lai īstenotu izstrādāto plānu.</p> <p>Tāpat ir būtiski uzsvērt, ka vienmēr, kad kāds sastopas ar grūtībām, nekad nevajag baidīties lūgt apkārtējo cilvēku palīdzību, kas iespējams ir ar citu dzīves izpratni, darba pieredzi un kompetences līmeni.</p> <p>Darba sesijas beigās grupas vadītājs pateicas visiem grupas dalībniekiem par aktīvu līdzdalību, kā arī par izteiktajiem viedokļiem un idejām. Vadītājs apkopo kopējos darba sesijas rezultātus,</p>		
--	--	--	--	--



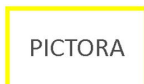
		<p>piedāvāto problēmu analīzes gaitu, pieminot kādas metodes tika izmantotas, lai analizētu problēmu un veidu, kā tika ģenerētas jaunas idejas un meklēti tām risinājumi. Vadītājs uzsver, ka ikvienu problēmu var uzlūkot ar jaunrades un kreatīvās domāšanas palīdzību un to attiecīgi piemērot darba sesijā. Tāpat vadītājs norāda, ka ikreiz, kad sastopamies ar lielām vai mazām grūtībām, ikvienam būtu jāizmanto tā apkārtējā sociālā vide un censties piesaistīt un izmatot tuvinieku, draugu, paziņu vai kompetentu profesiju pārstāvju atbalstu, kas spētu sniegt pilnīgi jaunu un svaigu skatījumu, iespējams arī netradicionālas metodes vai veidus, kā atrisināt konkrētu problēmu.</p>		
15 minūtes	Apmācības procesa novērtēšana	<p>Apmācības beigās grupas vadītājs pateicas grupas dalībniekiem par aktīvu līdzdalību apmācības procesā, kā arī par izteiktajām idejām un viedokļiem. Vadītājs apkopo apmācības sesijas rezultātus, izceļot grupas diskusijai izvēlēto problēmjautājumu, atzīmējot metodes, kādas tika izmantotas problēmas risināšanai. Vadītājs apmācības sesiju noslēdz dalībniekiem izsniedzot novērtējuma veidlapas par apmācības procesu un lūdz tās aizpildīt.</p>	Dalībnieki aizpilda novērtējuma veidlapas par apmācības procesu.	Novērtējuma veidlapas



Sarunu vešana

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

Apmācības mērķis(-i):	Nepieciešamie materiāli:
<p>Dalībnieku iepazīstināšana ar sarunu vešanas mākslu:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kādēļ sarunu vešanas prasmes ir svarīgas? <p>Pateicoties izkoptām sarunu vešanas prasmēm, iespējams izveidot draudzīgas attiecības un lietišķus kontaktus.</p> <p>Sarunu vešanas paņēmieni:</p> <ul style="list-style-type: none">• Konfliktsituācijas izpratne• Praktiskā pieeja sarunu vešanai• Labas sarunu vešanas izturēšanās paraugs• Sliktas sarunu vešanas izturēšanās paraugs• Kā rīkoties sarežģītās situācijās? <p>Labākais veids, kā apgūt sarunu vešanas iemaņas, ir tās ikdienā praktizēt, pie sevis pārdomāt un turpināt mācīties:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sarunu vešanas grūtību pārvarēšana• Pārdomu paņēmieni	<ul style="list-style-type: none">• Apmeklējuma žurnāls• Balta papīra tāfele (Flip chart) un flomāsteri• Zīmuļi un pildspalvas dalībniekiem• Baltas papīra lapas dalībniekiem priekš pierakstiem• Izdales materiāls "Pozicionālā tirgošanās - Maigā pret Nelokāmo"• Izdales materiāls "4 sarunu vešanas pamatprincipi"• Izdales materiāls "Sarunu vešanas uzvedība"• Izdales materiāls "Dadža darbības stila scenārijs"• Izdales materiāli ar Aleksa un Krisa spēju lomu scenārijiem• Izdales materiāls priekš dalībniekiem to individuālo pārdomu veicināšanai par sarunu vešanas mākslu• Dalībnieka darba burtnīca• Apmācības sesijas novērtējuma veidlapas



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



No apmācības sagaidāmie rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">• Izpratne, kā izkoptas sarunu vešanas prasmes var palīdzēt veidot draudzīgas attiecības un lietišķus kontaktus• Izprast konflikta situācijas – pozicionālā tirgošanās• Pilnveidoti 4 praktiski paņēmieni sarunu vešanas mākslā• Atpazīt sarunu vedējos labas uzvedības pazīmes• Atpazīt sarunu vedējos sliktas uzvedības pazīmes• Izpratne, kā rīkoties sarežģītās sarunu vešanas situācijās• Pārvarēt grūtības sarunu vešanas laikā• Atpazīt emociju un sajūtu ietekmi uz sarunu vešanas gaitu	<ul style="list-style-type: none">• Attīstīta zinātkāre• Personīgo sakaru nozīme mūsdienu pasaulē• Izpratne par neverbālās komunikācijas veidiem• Kā pārliecība par savām saziņas spējām var palīdzēt veidot jaunus kontaktus atrast jaunus klientus• Saziņas spējas izmantošana, lai vairotu savu sociālo kapitālu• Personīgā iedrošināšana• Spēja strādāt komandā	<ul style="list-style-type: none">- Kritiskajai domāšanai- Interaktīvām diskusijām- Darbam komandā- Personīgām pārdomām



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
5 minūtes	Apmācības ievads	Vadītājs iepazīstina grupu ar sevi un sniedz īsu ieskatu par apmācības sesijas norises gaitu	Dalībnieki parakstās apmeklējuma žurnālā un katrs iepazīstas ar pārējiem grupas dalībniekiem	Apmeklējuma žurnāls
5 minūtes	Sarunu vešanas nozīme mūsdienu pasaulē	Vadītājs uzsāk diskusiju par sarunu vešanas nozīmi mūsdienu pasaulē	Dalībnieki grupas diskusijas laikā izsaka savas domas par sarunu vadīšanas prasmēm mūsdienu pasaulē	



10 minūtes	Saprast konfliktu: pozicionālā tirgošanās	<p>Vadītājs iepazīstina grupas dalībniekus ar pozicionālās tirgošanās konceptu – maigā nostāja pret stingro</p> <p>Pēc tam vadītājs:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sadala grupu divās komandās, un lūdz tās apsēsties viena otrai pretī• Katrai komandai izsniedz izdales materiālu• Pasaka vienai komandai, ka sarunu laikā tai būs jāpieturas pie Maigās nostājas, bet otrai pie Stingrās nostājas• Katras komandas uzdevums ir pārliecināt otru komandu par savas izvēlētajās metodes pārākumu• Vadītājs dod nedaudz laika komandām sagatavoties• Vadītājs dod signālu, ka pārrunas var sākties, ļaujot katram komandas dalībniekam brīvi izteikties. Svarīgi, lai vadītājs nekādā veidā necenstos iejaukties, to stimulēt vai kontrolēt• Pēc kāda laika vadītājs pārtrauc abu komandu diskusiju un lūdz dalībniekus atgriezties savās sākotnējās vietās un vienu minūti klusumā pārdomāt tikko notikušo pārrunu gaitu• Vadītājs aicina dalībniekus brīvprātīgi izteikties un dalīties ar savām pārdomām• Vadītājs grupas dalībnieku viedokļus pieraksta uz tāfeles.	Dalībnieki piedalās diskusijā par pozicionālās tirgošanās veidiem. Dalībnieki sniedz atgriezenisko saiti par notikušo diskusiju un to vai starp komandām tika panākta vienošanās.	Izdales materiālu kopijas ar "Pozicionālā tirgošanās – Maigā nostāja pret Stingro"; Balta tāfele (Flip chart); Flomāsteri
------------	---	---	---	---



20 minūtes	Izprast sarunu vešanas paņēmienus	<p>Vadītājs uzsāk diskusiju ar grupu par četriem galvenajiem principiem sarunu vešanas mākslā, ar mērķi pārvarēt problēmas, ierobežojumus un pozicionālās tirgošanās strupceļus:</p> <ol style="list-style-type: none">1.princips - Nodaliet cilvēku no problēmas;2.princips – Koncentrējieties uz interesēm, nevis pozīcijām;3.princips – Ierosiniet variantus kopējam labumam;4.princips – Uztājiēti uz objektīviem kritērijiem. <p>Vadītājs lūdz dalībniekus pārdomāt par šiem principiem, kā arī pārdomāt dažādus piemērus no dzīves, kur šie principi ir īstenoti, vai tieši pretēji – nav īstenoti.</p> <p>Vadītājs izdala dalībniekiem pierakstu lapas, kurās dalībnieki var piefiksēt savas pārdomas.</p>	Dalībnieki diskusijā apspriež četrus principus sarunu vešanai un pārdomā piemērus no dzīves, kur tie ir vai nav izmantojuši šos principus. Dalībnieki pieraksta savas pārdomas un piemērus katram izsniegtajā izdales materiālā “Četri sarunu vešanas pamatprincipi”.	Izdales materiāla “Četri sarunu vešanas pamatprincipi” kopijas, Pildspalvas
10 minūtes	Pieredzējušu sarunu vedēju labas uzvedības paraugu analīze	<p>Vadītājs iepazīstina grupas dalībniekus ar pieciem labas uzvedības paraugiem, kurus ievēro pieredzējuši sarunu vedēji:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sarunu temata vadīšana• Viedokļu un informācijas pārbaude, temata izpratne un viedokļu apkopošana• Jautājumu uzdošana• Motīvu apspriešana		



10 minūtes	Sarunu vedēju sliktu uzvedības paraugu analīze	Vadītājs iepazīstina grupas dalībniekus ar četriem sarunu vedēju sliktiem uzvedības paraugiem: <ul style="list-style-type: none">• Atklāti kaitinoša un aizskaroša uzvedība• Aizsardzības un uzbrukuma spirāles• Strīdu ķēdes• Pret piedāvājumi			
10 minūtes	Sarunu vedēju uzvedības analīze	Vadītājs izsniedz dalībniekiem izdales materiālu par sarunu vedēju uzvedības modeļiem un lūdz grupas dalībniekus sarindot dažādus sarunu vedēju uzvedības paraugus kolonās, izmantojot to, ko dalībnieki ir pierakstījuši savos pierakstos. Vienā kolonā jāsarindo labas uzvedības paraugi, otrā – sliktie.	Dalībnieki uzdevumu izsniegtajā materiālā.	veic tiem izdales	Izdales materiāls par sarunu vedēju uzvedības modeļiem, Pildspalvas.





30 minūtes	Sarunu vešanas praktiskais uzdevums	<p>Vadītājs izskaidro grupas dalībniekiem sarunu vešanas scenāriju. Dalībniekiem tiek paskaidrots, ka tie ir satikušies cietumā un tagad kopīgi strādā pie jaunas biznesa idejas īstenošanas.</p> <p>Vadītājs pēc tam nolasa lomu sadalījumu un sarunas scenāriju, pārliecinoties, ka dalībnieki katrs saprot savu lomu.</p> <p>Katram dalībniekam tiek izsniegta piezīmju lapa un tiek pateikts, ka lomu spēles laikā tie runā pa vienam, tikmēr otrs dalībnieks klausās. Uz piezīmju lapas tiem ir jāuzraksta viņu izvēlēta stratēģija, kā arī par to kādus paņēmienus un uzvedības modeļus tie izmanto, kā arī cenšas atpazīt kādus paņēmienus un uzvedības modeļus izmanto otrs dalībnieks. Visu beidzot, dalībnieks piefiksē savas izjūtas un emocijas lomu spēles laikā.</p> <p>Vadītājs grupas dalībniekus sadala pa pāriem: Dalībnieks A un dalībnieks B. Dalībniekam A tiek piešķirta Aleksa loma, bet dalībniekam B – Krisa loma. Dalībniekiem tiek dots 5 minūtes laiks, lai iejustos lomā un pati lomu spēle ilgst aptuveni 20 minūtes.</p>	Dalībnieki iejūtas vai nu Aleksa, vai Krisa lomā. Dalībnieks nolasa un izspēlē savu lomu. Dalībnieki cenšas pārējos pārliecināt par sev vēlamu rezultātu.	Izdales materiāls “Dadža darbības stila scenārijs”, Aleksa un Krisa lomu izdales materiāls, Sarunu vešanas pārdomu izdales materiāls, Pildspalvas
------------	-------------------------------------	---	---	---



15 minūtes	Pārdomas un viedokļu apkopojums par sarunu vešanas uzvedības modeļiem, sarunu vešanas lomu spēli un tās iznākumu	<p>Vadītājs uzsāk grupas diskusiju, jautājot katram pārim, kā veicās ar sarunu vešanas lomu spēli, vai viņiem izdevās sasniegt kaut kādu rezultātu, kādus uzvedības modeļus un paņēmienus viņi izmantoja, kādas bija to emocijas un izjūtas lomu spēles laikā, un vai tās ietekmēja viņu izvēlēto sarunu vešanas stratēģiju.</p> <p>Vadītājs lūdz dalībniekus nosaukt vismaz vienu lietu, kuru tie paņēmtu līdz dzīvē no izspēlētās lomu spēles, kuru viņi varētu izmantot nākotnē. Vadītājs jautā, ko viņi ir iemācījušies par uzvedības modeļiem, un kā tos izmantot dzīvē?</p>	Dalībnieki sniedz grupai atgriezenisko saiti par sarunu vešanas gaitu, vai izdevās sasniegt iecerēto, kādus uzvedības modeļus un paņēmienus tie izmantoja, kādas bija viņu izjūtas un emocijas lomu spēles laikā, un vai tās ietekmēja izvēlēto pārrunu vešanas stratēģiju. Dalībnieki pārrunā apgūto vielu un kā tā ietekmēs viņu uzvedību nākotnē, kad paši piedalīsies īstās pārrunās vai sarunu vešanas procesā.	
10 minūtes	Sarežģītu situāciju pārvarēšana	<p>Vadītājs vada grupas diskusiju par to, kā pārvarēt sarežģītas situācijas sarunu vešanas laikā, tajā skaitā:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ko darīt, ja pretēja puse ir daudz spēcīgāka (ietekmīgāka)?• Ko darīt, ja pretējā puse rīkojas neparedzami un nespēlē pēc noteikumiem?• Ko darīt, ja pretējā puse izmanto zemiskus (netīrus) līdzekļus?	Dalībnieki apspriež dažādas sarežģītas situācijas un veidus, kā šīs situācijas vislabāk pārvarēt un atrisināt.	



15 minūtes	Apmācības novērtēšana	Vadītājs dalībniekiem izdala aizpildīšanai apmācības novērtējuma veidlapas un pēc tam tās savāc.	Dalībnieki aizpilda apmācības novērtējuma veidlapas.	Novērtējuma veidlapas
------------	-----------------------	--	--	-----------------------



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

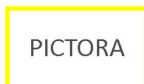


Kas es esmu un kāds ir mans ceļš?

Programmas vadītāja apmācības īstenošanas plāns

Apmācības mērķis(-i):	Nepieciešamie materiāli:
<ul style="list-style-type: none">Iepazīstināt dalībniekus ar radošuma konceptuIepazīstināt ar Mākslas terapijuStrādājot ar mālu, ļaut dalībniekiem labāk iepazīt sevi un savu emocionālo pasauliVeicināt izpratni, kā atklātie talanti var tikt izmantoti, lai veidotu kontaktus ar citiem cilvēkiem	<ul style="list-style-type: none">Apmeklējuma žurnālsIedvesmojoši raksti iztēles un radošuma veicināšanaiSvaigs, neapstrādāts māls (aptuveni 1kg uz vienu dalībnieku). Mālu var aizstāt ar citu elastīgu materiālu, piemēram, plastilīnu.Novērtējuma veidlapas

No apmācības sagaidāmie rezultāti:	Apmācības ieguvumi:	Pārmaiņas tiek sasniegtas pateicoties:
<ul style="list-style-type: none">Izpratne, kā radošums ir saistīts ar zinātkāri un uzlabo spēju risināt problēmasAtpazīt, kā izmantojot mālu var atklāt savu iekšējo emocionālo pasauli un izteikt dzīves mērķus	<ul style="list-style-type: none">ZinātkāreAizrautīga un jautra aktivitāte, kas ļauj bagātināt dalībnieka emocionālo pasauli, un piedāvā veidus kā lietderīgi savas emocijas izpaustIzpratne par to, ka māls ir ļoti pateicīgs materiāls, lai uzņemtu dalībnieka iekšējās emocionālās pasaules izpausmi un sniegtu mierinošu efektu stresa situācijās.	<ul style="list-style-type: none">- Radošajai domāšanai- Personīgām pārdomām- Iztēlei- Vairotam lepnumam un atzinībai



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Aktivitātes ilgums	Aktivitātes darbība	Vadītāja aktivitāte	Dalībnieka aktivitāte	Nepieciešamie resursi
5 minūtes	Apmācības ievads	Vadītājs īsumā ieskicē apmācības norisi, tās gaitu un ilgumu.	Dalībnieki parakstās apmeklējuma žurnālā Dalībnieki iepazīstina ar sevi pārējos grupas dalībniekus	Apmeklējuma žurnāls
15 minūtes	Ievads par māla izmantošanu personas pašizpaušmei un veidiem, kā atklāt savu iekšējo emocionālo pasauli	Vadītājs vada grupas diskusiju par veidiem kā atklāt savu iekšējo emocionālo pasauli, kā arī sniedz īsu ieskatu par māla izmantošanas iespējām cilvēces vēsturē.	Dalībnieki piedalās grupas diskusijā par māla spēju atklāt personas emocionālo pasauli. Dalībnieki pārdomā par veidiem, kā radoši izmantojot mālu ir iespējams izteikt tajā sevi.	Iedvesmojoši raksti iztēles un radošuma veicināšanai
15 minūtes	Vietas un dalībnieku sagatavošana darbam ar mālu	Mērķis uzveicināt grupas dalībniekus uz domām par tēmām, kādās būs jāveic darbi mālā. Anketa, kura ietver demogrāfiskos datus, jautājumus, kas ir virzīti uz izmaiņu novērtēšanu, un kuru dod dalībniekiem arī nodarbību beigās, uzvedinošus. Dalībniekiem iztēles un kreativitātes veicināšanai tiek sagatavoti un izdalīti aforismi, kā arī Virdžīnijas Satīras "Pašvērtējuma deklarāciju".	Dalībnieki izlasa pie sevis Virdžīnijas Satīras Pašiedvesmas deklarāciju, to kāds no grupas dalībniekiem var nolasīt arī skaļi.	Virdžīnijas Satīras Pašiedvesmas deklarācija
70 minūtes	Reāls darbs ar materiālu (mālu vai plastiku). Tiek veidoti 3	1. mākslas darbs - Kas es esmu? Katram cilvēkam ir sajūta par sevi	Dalībnieki strādā ar mālu, kura laikā pagatavo trīs dažādus māla darbus.	Mākslas darbus veido uz 40x40 cm



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



	mākslas darbi. Mērķis panākt dalībnieku atvērtību un domāšanas izmaiņas.	<p>šai pasaulē. Atveido mālā, kāda tev ir sajūta par sevi.</p> <p>2. mākslas darbs - Kas es vēlos būt? Atveido mālā sevi, kāds tu vēlies būt, kā tu vēlētos justies?</p> <p>3. mākslas darbs - Kāda ir mana sajūta par laimi? Attēlo materiālā savu sajūtu par laimi.</p> <p>Katram mākslas darbam ir jādod nosaukums, tā var būt kāda metafora, teiciens, vai tā var būt vārdos ietverta sajūta. Rīka ietvaros iespējama arī elastība, 2. un 3.mākslas darbu ir iespējams apvienot vienā, līdz ar to māla terapijas darba sesijā veidojot tikai divus darbus – 1. un 2. vai 3.darbu, vai tos apvienojot vienā.</p>		lieliem (kartona) paliktņiem, katram dalībniekam vienam darbam ir nepieciešams pus kilograms māla. Tomēr tikai pats dalībnieks var izvēlēties, cik daudz materiālu izmantot un kā to darīt.
10 minūtes	Māla darba sesijas atgriezeniskā saite	Anketēšana, kas ietvert jautājumus, lai izzinātu, ko grupas dalībnieki ir domājuši ar savu darbu pateikt, kādas izjūtas un emocijas bija tos veidojot, kādas ir aplūkojot darbus pēc to pabeigšanas, kāda ir personiskā nozīme izveidotajiem darbiem?	Dalībnieki aizpilda anketas pēc mākslas darbu veidošanas. Savus darbus saliek uz viena galda un izveido nelielu provizorisku izstādi. Dalībnieki izlemj, vai vēlas savus darbus paturēt sev, vai tos sesijas beigās salikt atpakaļ kopējā māla masā.	Aptaujas anketas pēc mākslas darbu veidošanas



10 minūtes	Apmācības novērtēšana	Vadītājs dalībniekiem izdala aizpildīšanai apmācības novērtējuma veidlapas un pēc tam tās savāc.	Dalībnieki aizpilda apmācības novērtējuma veidlapas.	Novērtējuma veidlapas
------------	-----------------------	--	--	-----------------------



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union