

IEVA DAKNE ZRKAC
SEMINĀRS PIRMSSKOLAS IZGLĪTĪBAS IESTĀŽU VADĪTĀJU
VIETNIEKIEM

MENTORINGS

Iestādes kā mācīšanās organizācijas pazīmes



ATBILDĪGS SABIEDRĪBAS DALĪBNIEKS,
kurš iedziļinās, līdzdarbojas un sadarbojas, lai kopā ar citiem veidotu
tādu sabiedrību, kādā vēlamies dzīvot

- Pilnvērtīgi piedalās sociālajā, politiskajā, ekonomiskajā un kultūras dzīvē, kā arī rūpējas par savu, citu un kopīgo labumu.
- Patstāvīgi veido izpratni par pasauli, Latvijas un latviešu valodas nozīmību tajā.
- Sekmīgi darbojas daudz kultūru, daudzvalodu un digitālajā vidē.
- Izsvērti vērtē zinātnes, tehnoloģiju, ekonomikas, kultūras sasniegumus.
- Veido cieņpilnas attiecības, sadarbojas ar citiem cilvēkiem, vēlas veidot ģimeni un uzņemties atbildību par to.
- Uzklauša un iedziļinās dažādos viedokļos, pārliecībās, kultūrās; iejūtas otra pārdzīvojumos un sniedz atbalstu.
- Darbojas ilgtspējīgi un apkārtējai videi draudzīgi, lemj godprātīgi un uzņem atbildību par saviem lēmumiem.

RADOŠS DARĪTĀJS,
kurš ievieš inovācijas

- Rada un attīsta jaunas zināšanas un risinājumus.
- Uzņem iniciatīvu, ir mērķtiecīgs, izlēmīgs un neatlaidīgs.
- Analizē savas vēlmes un atsakās no nevajadzīgā.
- Sekmīgi darbojas individuāli un komandā, risina sarunas, pieņem kopīgus lēmumus, ir tolerants pret atšķirīgo.
- Ieklausās, vēro, pēta pasauli, novērtē situāciju un cieņpilni rīkojas.
- Izprot, respektē un risina kompleksas problēmas.
- Eksperimentē, improvizē, tiecas pēc jaunas pieredzes, pilnveidošanās.

**KĀDU VĒLAMIES REDZĒT
KATRU SKOLĒNU**

PERSONĪBA AR PAŠAPZIŅU,
kurš ciena un rūpējas par sevi un citiem

- Apzinās savas emocijas, vēlmes, intereses, dotības, kā arī kontrolē un vada savu uzvedību un emocijas.
- Uzdrošinās pašizpausties un gūt jaunu pieredzi.
- Ir patiess, spēj dzīvot patstāvīgi, saskaņā ar savām vērtībām.
- Saglabā un nostiprina savas garīgās un fiziskās spējas.
- Veido savai un citu labklājībai labvēlīgu vidi, paužot laipnību.
- Rūpējas par savu veselību un drošību.

LIETPRATĒJS IZAUGSMĒ,
kam mācīties nemitīgi un ar aizrautību kļuvis par ieradumu

- Ir zinātkārs un intelektuāli atvērts.
- Izvirza augstas prasības gan sev, gan citiem, darbu tiecas paveikt pēc iespējas kvalitatīvāk.
- Kļūdas uztver kā iespēju izaugsmei.
- Prot un vēlas patstāvīgi mācīties visu mūžu.
- Plāno un vada savu izziņas procesu, reflektē par to.
- Apgūto lieto jaunās reālās dzīves situācijās, ievērojot lielāko labumu.
- Lietpratīgi un atbildīgi izmanto informācijas un komunikācijas tehnoloģiju iespējas.

VĪZIJA PAR SKOLĒNU

ATBILDĪGS SABIEDRĪBAS DALĪBNIEKS PERSONĪBA AR PAŠAPZIŅU

Vīzija par skolotāju

Skolotājs, kurš vada mācīšanos

- ✗ Iedvesmo, atbalsta un virza skolēnus izaugsmē
- ✗ Veido fiziski, emocionāli drošu attīstošu un iekļaujošu vidi
- ✗ Pārzina savu mācību jomu un to prasmīgi māca
- ✗ Plāno mācības stratēģiski un tās efektīvi īsteno
- ✗ Pilnveido savu profesionālo pieredzi, sadarbojas ar kolēģiem un vecākiem bērnu mācīšanās atbalstam

RADOŠS DARĪTĀJS LIETPRATĒJS IZAUGSMĒ

Vīzija par skolu

Skola kā mācīšanās organizācija

- ✗ Bērnu iesaiste mācībās
- ✗ Darbs komandā un savstarpēja mācīšanās
- ✗ Izziņas un inovāciju kultūra
- ✗ Vadības atbalsts attīstībai

IZZINĀS UN INOVĀCIJU KULTŪRA

- Iestādes personāls vēlas un uzdrīkstas ieviest inovācijas savā darbā; problēmas un kļūdas tiek uztvertas kā mācīšanās iespējas
- Iestādē ir radīta vienota izpratne par pārmaiņu būtību
- Mērķu izvirzīšana iestādē seko esošās situācijas analīzei
- Iestādes attīstības plāns ir veidots, ņemot vērā pieejamos datus, pierādījumus un pašnovērtējumu, ko regulāri atjauno
- Iestādes un skolotāju darba izvērtējums vienmēr tiek attiecināts pret iestādes konkrētajiem mērķiem, tiek plānots, kādi dati vēl jāiegūst un kā tos analizēs; ir izveidotas sistēmas, ar kuru palīdzību izvērtēt sasniegto un atšķirību starp plānotajiem un esošajiem sasniegumiem

• **Vispārējās prasmes – CAURVIJAS – Sadarbība**

VIENA NO MENTORINGA DEFINĪCIJĀM

- ✗ *Atbalsts, palīdzība. Vērtēšana. Divas atšķirīgas pozīcijas*
- ✗ *"Mentorings ir nevērtējošas attiecības starp divām personām, kurās viens cilvēks brīvprātīgi velta laiku otram cilvēkam, lai viņu atbalstītu un iedrošinātu. Tās parasti tiek attīstītas laikā, kad pieredzes pārņēmējs atrodas kādā dzīves pārejas posmā, un tiek uzturētas nozīmīgu un ilgstošu laika posmu."*

KAS IR MENTORINGS?

- ✗ **Mentoringam raksturīgas iezīmes**
- ✗ Darbinieku attīstīšana caur apmācībām, mācīšanos un atbalstīšanu
- ✗ Jautāšanas tehniku izmantošana, lai veicinātu domāšanas procesus, kas palīdz saskatīt risinājumus un rīcības, nevis norādoša(direktīva) pieeja
- ✗ Cilvēka kompetences attīstīšana, nevis atkarības radīšana no mentora
- ✗ Vajadzību, motivācijas, vēlmju, prasmju un domāšanas procesu izzināšana, lai atbalstītu patiesu un ilgtspējīgu pārmaiņu sekmēšanu
- ✗ Cilvēka atbalstīšana atbilstošu mērķu izvirzīšanai un metožu noteikšanai, ar kurām novērtēt attīstību
- ✗ Novērošana, klausīšanās un jautājumu uzdošana
- ✗ Radošu paņēmienu un tehnikas pielietošana, piemēram, trenēšana, procesa virzīšana, konsultēšana un tīklošanās
- ✗ Nepārtraukta atbalstīšana; nevērtēt cilvēku un viņa uzskatus, dzīvesveidu vai tieksmes
- ✗ Pieredzes pārņemēja iedrošināšana turpināt savu izaugsmi un kompetenču pilnveidi
- ✗ Pieredzes pārņemējs iet pa pieredzējušāka un gudrāka kolēģa pēdām, kurš dalās ar savu gudrību, pieredzi, kā arī atver durvis uz citādi nerasniedzamām iespējām

-
- ✘ Mentorings ir zināšanu pārneses process, kuru īsteno pieredzējuši mentori un pieredzes pārņēmēji.
 - ✘ Mentoringa attiecību pamatā ir mentora zināšanas un pieredze, kas ļauj pieredzes pārņēmējam apsvērt viņa rīcībā esošās iespējas, resursus un veicināt to izmantošanu konkrētas problēmas risinājumam vai mērķa sasniegšanai.

MENTORA KOMPETENCŪ KOPUMU VEIDO SI KONKRĒTĀ CILVĒKA ZINĀŠANAS, PRASMES UN UZVEDĪBA.

- Zināšanas: tas, ko var izlasīt, noklausīties
- Prasmes: tas, ko var iegūt praktizējot (nav iespējams kļūt prasmīgam bez kļūdām)
- Uzvedība: uzvedības musturi, kurus veido katra cilvēka personīgās, individuālās pārlicības, uzskati, nostājas, attieksmes, temperaments, vērtības... Varētu sacīt, ka otram cilvēkam auglīgu mentora nostāju (nostāja ir veids, kā mentors strādā), vislielākā mērā nosaka tieši viņa vērtības un pārlicības.

ATTĪSTĪŠANAS MENTORINGS (DEVELOPMENTAL MENTORING)

- ✗ Abpusējs izaugsmes process
- ✗ Mentors palīdz pieredzes pārņēmējam patstāvīgi darīt lietas
- ✗ Mentors palīdz pieredzes pārņēmējam kļūt gudrākam
- ✗ Mentors palīdz pieredzes pārņēmējam pašam izprast lietas un virza viņa attīstību
- ✗ Primārais mērķis ir personības attīstība (panākumi karjerā var izrietēt no tā)
- ✗ Būtiskākais ir labi jautājumi
- ✗ Mācīšanās

VAI IR PIERĀDĪTA MENTORINGA IEDARBĪBA?

Ir veikti pētījumi, kas liecina par organizācijas ieguvumiem no mentoringa aktivitātēm:

- ✗ uzlabojas mentora, pieredzes pārņēmēja un uzņēmuma veikums;
- ✗ uzlabojas darbinieku motivācija un lojalitāte, ceļas pašapziņa, labsajūta, apmierinātība un morāle, kā arī ir skaidrāks fokuss;
- ✗ uzlabojas cilvēka zināšanas un prasmes, tai skaitā karjeras plānošana;
- ✗ uzlabojas pārmaiņu vadīšana un mazinās darbinieku maiņa;
- ✗ uzlabojas komunikācija.

MENTORINGS

- ✗ Vairāk pieredzējis kolēģis sniedz atbalstu, orientēšanos un padomu jaunākam/mazāk pieredzējušam darbiniekam
- ✗ Mērķis ir cilvēka attīstīšana, kas nesīs labumu organizācijai
- ✗ Palīdz cilvēkam pārvaldīt savu karjeru un uzlabot prasmes
- ✗ Attīsta spējas un potenciālu
- ✗ Var arī apspriest personīgas dabas jautājumus
- ✗ Ilgtermiņa attiecības
- ✗ Neformālāka struktūra
- ✗ Ir plašāks skatījums uz cilvēku
- ✗ Pieredzes pārņēmējs vada procesu

PIEREDZES PĀRŅĒMĒJAM NEPIECIEŠAMĀS PRASMES

- ✗ Izpratne par savu mācīšanās stilu
- ✗ Pašmotivācija
- ✗ Neatlaidība
- ✗ Iniciatīvas izrādīšana pašam par savu mācību procesu
- ✗ Izpratne par saviem autentiskajiem mērķiem
- ✗ Savu vajadzību, jūtu un rīcību apzināšanās

DALĪTĀS PRASMES, KAS NEPIECIEŠAMAS ABIEM

- ✗ Pašrefleksijas prasmes
- ✗ Spēja uzticēties citiem cilvēkiem
- ✗ 100% atbildības uzņemšanās par saviem lēmumiem un izvēlēm
- ✗ Prasme definēt mērķus un analizēt realitāti
- ✗ Prasme domāt “proaktīvi”, pretstatā “reaktīvi”. Meklēt un apzināties savu ietekmi katrā situācijā
- ✗ Prasme klausīties bez vērtēšanas
- ✗ Prasme sniegt otram jēgpilnu atgriezenisko saiti un arī saņemt
- ✗ Savu un otra robežu un norunu cienīšana

MENTORAM NEPIECIEŠAMĀS PRASMES

- ✗ Dāsnums dalīties ar savām zināšanām un pieredzi
- ✗ Prasme “dot vietu” otra cilvēka paša izvēlēm un rīcībām
- ✗ Prasme pieņemt dažādības
- ✗ Prasme saskatīt un izgaismot otrā cilvēkā talantus
- ✗ Prasme iedrošināt
- ✗ Prasme saskatīt un vadīt riskus
- ✗ Prasme “izturēt” kompleksās “bezatbilžu” situācijās
- ✗ Pašam savu vajadzību, jūtu un rīcību apzināšanās

MENTORA SAGATAVOŠANĀS SARUNAI

- ✗ Iepazīšanās, kontakta nodibināšana, mentorējamā attīstības vajadzību izzināšana
 - ✗ Izaugsmes mērķu definēšana
 - ✗ Vienošanās par mentoringa procesu
 - ✗ Savstarpēja iepazīšanās un cilvēciski silta kontakta nodibināšana ir būtisks pamats auglīgam mentoringa procesam.
 - ✗ Pirms satikšanās ar jaunāko kolēģi velti laiku un sagatavojies tam, kā Tu vadīsi pirmo kontakta nodibināšanas un vajadzību izzināšanas tikšanos.
 - ✗ Kas būs tieši Tavs veids, kā Tu pastāstīsi par sevi un aicināsi otru darīt tāpat.
 - ✗ Kā precizēsi kolēģa izaugsmes vajadzības un kādā veidā noskaidrosi, kā vari otram būt jēgpilni noderīgs.
 - ✗ Tā kā šis process nedaudz atgādina “alkīmiju”, nav vienas universālas receptes, kas sniegtu atbildes uz jautājumiem, kā nodibināt kontaktu.
 - ✗ Taču ir pāris elementi, kas ir pamatā visām labām ilgtermiņa attiecībām:
 - Personīgais patiesums
 - Savstarpējā atklātība
 - Abpusēja skaidrība par savstarpējām gaidām – precizēt, precizēt, precizēt
- „Divas ausis un viena mute mums dota, lai mēs mazāk runātu, bet vairāk klausītos.”
Sokrāts

MENTORS IR ATBILDĪGS....

✖ Mentors ir atbildīgs:

- par to, lai no savas puses sniegtu visu nepieciešamo informāciju un cilvēcisko atbalstu, bet ne par otra cilvēka spējām vai personīgo motivāciju mācīties;
- par skaidru vienošanos un norunām ar mentorējamo par savstarpējo mentoringa procesu – laiku, ilgumu, biežumu, uzdevumiem, kontaktēšanās intensitāti u.c.;
- par ētisko un konfidencialitātes robežu ievērošanu mentoringa procesa laikā;
- par savu zināšanu nodošanu jaunajam darbiniekam pēc labākās sirdsapziņas, neko neslēpjot vai nemanipulējot ar informāciju;
- lai pats justos ērti un droši, esot par mentoru kolēģim, un, ja rodas grūtības vai šaubas, pārrunāt tās ar savu mentorējamo vai mentorprogrammas vadītāju;
- par savu zināšanu nodošanu jaunajam darbiniekam pēc labākās sirdsapziņas, nemanipulējot ar nododamo informāciju

MENTORĒJAMĀIS ATBILDĪGS:

- par savu autentisko izaugsmes mērķu definēšanu;
- par saviem lēmumiem un rīcību šo mērķu sasniegšanā;
- par to, lai skaidri komunicētu savam mentoram savas vēlmes un vajadzības;
- par savstarpējo norunu ievērošanu;
- par to, lai rīkotos, ja mentoringa procesā nejūtas ērti vai droši. Piemēram, sniedzot savam mentoram par to atgriezenisko saiti, vai lūgtu palīdzību mentorprogrammas vadītājam

MENTORINGA PROCESS

Mentoringa procesā var izšķirt sekojošos posmus:

- ✗ attiecību veidošana,
- ✗ mērķu izvirzīšana,
- ✗ darbošanās,
- ✗ nobeigums,
- ✗ virzīšanās uz priekšu.

✖ ***Attiecību veidošana***

- ✖ Noskaidrot, vai mentors un pieredzes pārņēmējs var sadarboties;
- ✖ Vērtību precizēšana; Abpusējs respekts; Vienošanās par nolūku un sadarbības formu;
- ✖ Vēlmju, lomu, un uzvedības precizēšana; Noskaidrot personīgas atšķirības;
- ✖ Nolīdzināt svešiniekiem raksturīgas barjeras; Dialogs

Mērķu izvirzīšana

- ✗ Mērķu precizēšana;
- ✗ Vidēju un ilgtermiņa mērķu sasaistīšana ar ikdienas rīcībām;
- ✗ Rīcības iespēju apzināšana radušām problēmām

Darbošanās

- ✗ Iedziļināšanās jautājumos;
- ✗ Abpusēja mācīšanās;
- ✗ Laika gaitā pieredzes pārņēmējs uzņemamas vadošo lomu attiecībās un mentoringa procesā

✘ *D. Nobeigums*

- ✘ Pieredzes pārņēmējs ir sasniedzis lielu daļu savu mērķu;
- ✘ Pieredzes pārņēmējs ir pārliecināts par sevi;
- ✘ Pieredzes pārņēmējam ir plāns un ieskats kā turpināt savu izaugsmi;
- ✘ Veiksmīga noslēguma plānošana; Panākumu izvērtēšana un atzīmēšana (nevis procesa beigu izstiepšana)

STĀJOTIES DARBĀ:

Saruna ar:

- ✗ iestādes vadītāju
- ✗ vadītājas vietnieci
- ✗ grupas komandu
- ✗ mentoru

} Iestādes attīstības uzstādījumi
Profesionālie jautājumi un personīgā
labizjūta

- ✗ Informācija audzēkņu vecākiem Whatsapp vai e-pastā, jaunā skolotāja pati no rīta iet iepazīties ar audzēkņu vecākiem
- ✗ Informācija – dienas rīts ar darbību izvērsumiem
- ✗ Rīcības algoritmi
- ✗ Informācija iestādes datu mākonī un piekļuve tai
- ✗ 3 mēnešu pārbaudes laiks – 1. vēro; 2. izmēģina un jautā; 3. parāda...
- ✗ Iestādes metodiskais pasūtījums (pirkstu spēles, ekskursiju maršruti, pētījumi, prasmju izveides soļi utt.)
- ✗ Organizatoriskie darbi (svētku noformējums, kolektīva kopīgo pasākumu organizācija utt.)

PEDAGOGISKĀ DARBA PLĀNS

PASĀKUMU PLĀNS GADAM

	Bērns	Pedagogs
Augusts	Kompozīciju izstāde – 23.08.	Ped.pad. sēde – 26.08. Skolotāju augusta konference – 24.08
Septembris	Zinību diena – 1. septembris Fotografēšanās	Mazā māc.grupa Pedagogu ekskursija Grupu vecāku sapulces
Oktobris		Ped. procesa filmēšana Audzēkņu attīstības izvērtēšana Sadarbība ar skolu (anketas)

PED.PADOMES SĒDES

1. Augusta ped. pad. sēde:

- ✗ 2021./2022.m.g. pedagoģiskā darba plāna apstiprināšana:
- ✗ 1. Pedagoģiskā darba virzieni
- ✗ 2. Pasākumu plāns
- ✗ 3. Metodiskā darba plāns
- ✗ 4. Dažādi jautājumi

2. Pedagoģiskās padomes sēde (janvāris):

- ✗ Pirmā pusgada pedagoģiskā darba izvērtējums
- ✗ Informācija no atbalsta speciālistiem
- ✗ Dažādi jautājumi

IZMANTOTIE AVOTI:

- ✖ 93% Latvijas skolotāju par sava darba motivāciju uzskata iespēju sekmēt bērnu attīstību

Publicēts: 19.06.2019. Informācija no IZM mājas lapas

Mentora kompetences | Mentorings | Raksti |

- ✖ *<https://metodes.lv › mentorings › mentora-kompetences>*
- ✖ MENTORINGS KĀ JAUNO SKOLOTĀJU ATBALSTA VEIDS LATVIJĀ Darbs sociālo zinātņu akadēmiskā maģistra grāda socioloģijā iegūšanai, Aiga Grīnfelde, 2017.g.
- ✖ *[Augstākā līmeņa vadītāju attīstības programma](#)*, VADLĪNIJAS MENTORIEM

Paldies par uzmanību!