
Prasības jaunām mācību koncepcijām

Uzdevumi maziem un vidējiem uzņēmumiem

Situāciju mazos uzņēmumos raksturo šādi faktori. No vienas puses, tiem pēc iespējas ātrāk elastīgi jāreaģē uz notikumiem tirgū. Tas nozīmē jaunu produktu un pakalpojumu izstrādi un jaunu tirgu atrašanu, konkurenci ar sāncenšu uzņēmumiem un jaunu, virtuālu organizācijas, darba un mācību struktūru ieviešanu. No otras puses, lai noturētu savā uzņēmumā augsti kvalificētus darbiniekus, viņiem saviem darbiniekiem jāpiedāvā noteikta sociālā drošība saistībā ar darba attiecību nepārtrauktību.

Lai paveiktu šos uzdevumus, ka vadītājiem, tāpat kā darbiniekiem, jāskatās uzņēmuma un katra cilvēka iespējas pilnveidoties un mācīties pārmaiņu procesā.

Katram atsevišķam darbiniekam tas nozīmē:

- + Regulāras mācības, pirmkārt, darba vietā
- + Individuālu apmācību vajadzību atzīšanu
- + Individuālus apmācību iespēju meklējumus
- + Konsultāciju iespēju meklēšanu (apmācību konsultanti, personāla attīstītāji, apmācību sniedzēji) pēc paša iniciatīvas

No uzņēmuma puses tas nozīmē:

- + Uzņēmuma struktūru saliedēšanu ar personāla attīstību, lielāku uzmanību pievēršot katra darbinieka raksturojumam un viņu izmantošanai uzņēmuma attīstības labā
- + Pārmaiņas no "vispārējas apmācību programmas" uz konkrētu personāla attīstību
- + Tādu struktūru izveidošanu, kas nodrošina mācības darba vietā (apmācību struktūru izveidošana darba vietā) un elastīgu mācību formu

Prasības jaunām mācīšanās koncepcijām

Šādai izaugsmei un izaicinājumiem vajadzīgas jaunas mācību formas, kam raksturīga: sarežģītu mācīšanas/mācību sagatavošanas darbu veikšana, atrodot praktiskās problēmas; pašpaļāvības un pašorganizēšanās veicināšana mācībās; lielāks uzsvars uz mācībām grupās; pārliecība par zināšanu izplatīšanu, pielietojot apgūtās iespējas citos mācību procesos; un, nobeigumā, mācību procesa novērtēšana un atspoguļošana.

Šādas mācīšanas/mācību formas iegūst īpašu nozīmīgumu, kad izšķirošas ir pašorganizētas un elastīgas mācību formas. Notiek pārmaiņas no orientēšanās uz piedāvājumu uz orientēšanos uz pieprasījumu.

Joprojām centrā ir tradicionālās didaktiskās mācību formas ar viendabīgām mērķgrupām, līdzīgiem mācību priekšnoteikumiem un kopējiem mācību rezultātiem, tādēļ ir svarīgi, lai mācību process būtu vienāds. Konstruktīvisms, gluži pretēji, vairāk akcentē individuālu pieredzes fonu.

Konstruktīvisisti uzskata, ka zināšanas nevar "noorganizēt", bet tās jāveido konkrētās situācijās no personīgās pieredzes (jākonstruē), jo pareizi izprastas ir tikai tās zināšanas, kas ir personīgi veidotas un iekļautas personiskās struktūrās.

Attiecīgi mainās arī apmācāmo un skolotāju galvenās lomas. Tādēļ konstruktīvistu mācību teorijas mērķis ir ar situāciju un problēmu saistīta mācīšanās reālās situācijās.

Stipro pušu attīstīšana

Saistībā ar iepriekš aprakstītās attīstības cēloņiem profesionālajai izglītībai ir piešķirta jauna papildu ievirze. Tai jāsaģatavo darbinieki pārmaiņām un jāatbalsta viņus profesionālās orientācijas izveidē.

Profesionālās apmācības sākumposma un tālākapmācību vai personāla attīstības nodaļas uzdevums ir noteikt un sekmēt šīs kompetences, lai tās atbilstoši iekļautos darba procesā.

Kompetences ir kas vairāk nekā kvalifikācija, kas iegūta profesionālo studiju laikā.

Tajās ietilpst spējas, prasmes, metodes, zināšanas, pieredze, attieksme, vajadzības un vērtības, kuras cilvēks apgūst, pilnveido un pielieto dzīvē. Tās ir saistītas ar indivīdu un viņa personiskajām spējām rīkoties atbildīgi.

Kompetences tiek noteiktas no divām pusēm: no situācijas (prasību puse) un indivīda (personiskie resursi) puses. Tādēļ galvenās kompetences un kompetences, kam jāpielāgojas, vienas no otrām atšķiras. Indivīda personiskie resursi tiek saukti par galvenajām kompetencēm. Tās ir spējas un prasmes, kas ir izkoptas līdz noteiktai pakāpei un ko indivīds nekļūdīgi izmanto.

Galvenajām kompetencēm ir trīs darbiniekiem svarīgas funkcijas:

1. Tās ļauj orientēties: Savu priekšrocību apzināšanās un pielietošana dažādās (profesionālās) reālās dzīves situācijās kļūst par profesionālās pilnveidošanās dzinējspēku.
2. Tās veicina nepārtrauktību: Indivīds saglabā savas galvenās kompetences neatkarīgi no veicamā darba vai vietas, kur viņš strādā.
3. Tas veido tehnisko kvalifikāciju pamatu: Galveno kompetenci var izmantot tikai noteiktā tehniskā kontekstā. Tādēļ, lai tās izmantotu, nepieciešama tehniskā kvalifikācija.

Tādēļ galvenās kompetences vien apvienojumā ar noteiktu tehnisko kvalifikāciju nav pietiekamas praktiskām profesionālajām aktivitātēm. Tām jābūt papildinātām ar kompetenci, kam jāpielāgojas. Tas nozīmē gatavību un spēju sekot dažādām mainīgām, ar kvalifikāciju saistītām prasībām un spēju to izmantot savā personiskajā biogrāfijā.

Kompetenci, kam jāpielāgojas, var piemērot trīs līmeņos: sociālā, institucionālā-organizāciju līmenī un tehniskā līmenī.

1. Sociālā līmenī: Sociālais līmenis attiecas uz mijiedarbības procesiem un nozīmē spēju mijiedarboties, nepārtraukti mainoties jaunām situācijām ar jauniem cilvēkiem gan uzņēmuma iekšienē, gan ārpus tā, piem., lai izveidotu kontaktus un sazinātos ar klientiem.
2. Institucionālā-organizāciju līmenī: Organizāciju līmenī tas nozīmē spēju pārliecinoši pārvietoties pa organizāciju (uzņēmumu). Tādēļ tas ietver attiecīgu vērtību un standartu sistēmu atzīšanu un novērtēšanu un to saskaņošanu ar jau esošo pieredzi.
3. Tehniskā līmenī: Kompetence, kam jāpielāgojas tehniskā līmenī nozīmē spēju apgūtās tehniskās zināšanas un prasmes izmantot citās situācijās vai darbā.

Pieredzes telpu izveidošana

Kompetences apgūšanas didaktiskie aspekti

Kompetenci, kam jāpielāgojas, vislabāk var apgūt saistībā ar noteiktām situācijām. Tādēļ, lai veicinātu šīs kompetences apgūšanu, darbiniekiem profesionālās tālākapmācības laikā papildu darba procesam jāpiedāvā piemērotas pieredzes situācijas.

Ar pieredzes telpu šeit domātas reālas situācijas, kas darbiniekiem ir jaunas un svešas tehniskā, telpiskā un sociālā ziņā un piedāvā mācību pārbaudi.

Pieredzes telpas var izveidot speciāli vai arī atrast jau esošas ārpusē vai uzņēmumā

Šāda pieredzes telpa ārpus uzņēmuma pārstāv aktivitātes, ko nosaka laiks un attālums. Darbinieki uz sešām līdz astoņām nedēļām tiek izvietoti darbam filiālē, montāžas cehā vai sadarbības partnera uzņēmumā.



Viņiem jābūt, kā organizēt savu privāto un profesionālo dzīvi un pielāgoties jaunām darba prasībām un jauniem kolēģiem. Nākamā iespēja ir darbs ārzemēs. Šeit kompetence, kam jāpielāgojas, tiek paaugstināta ar starpkultūru pieredzi.

Tomēr arī uzņēmumā ir daudz pieredzes telpu iespēju, piemēram, nomaina uz citām nodaļām un izglītība/tālākāpmācība dažādās mācību vietās.

Kompetences, kam jāpielāgojas, apgūšanu var sekmēt arī, konfrontējot darbiniekus ar mainīgām situācijas prasībām un jaunām lomām, kurās viņiem jābūt un jāstrādā neatkarīgi un patstāvīgi, piem., projektos.

Šeit apkopoti daži piemēri saistībā ar **pieredzes telpām** sākotnējās un tālākāpmācībās:

Ārpus uzņēmuma:

- + Aktivitātes citos uzņēmumos savā valstī un ārzemēs
- + Kopīgas tālākāpmācības vai tīkla apmācības

Uzņēmumā:

Organizatoriska ievirze:

- + Pārmaiņas citās nodaļās vai grupu apmācības
- + Tālākāpmācības dažādās mācību vietās
- + Virtuālās mācības tālākāpmācībās

Didaktiska ievirze :

- + Projektu darbs tālākāpmācībās
- + Mācību salīdzinājums
- + Uz kompetenci orientēti semināri
- + Darba vietu rotācija