

Vārdnīca

Termins	Izskaidrojums
Darbības kompetence	<p>Darbības kompetence ietver visas indivīda spējas, prasmes, zināšanas un pieredzi, kas ļauj viņam/viņai aktīvi pašorganizēties un pienācīgi, mērķtiecīgi, atbilstoši situācijai un atbildīgi izpildīt praktiskos uzdevumus.</p> <p>Darbības kompetence nozīmē:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spēju apzināties situāciju un darbības nepieciešamību ▪ Tehniskās zināšanas kā pamatu lēmumu pieņemšanai ▪ Spēju izvērtēt riskus ▪ Pašpārliecinātību ▪ Spēju kontrolēt <p>Profesionālās darbības kompetence</p> <p>Profesionālās darbības kompetences attīstīšana ir svarīga pārmaiņu procesu dēļ un vienlaikus arī prasībās notiekošo pārmaiņu dēļ. Profesionālās darbības kompetenci var novērtēt pēc tās pielietojuma konkrētā profesionālā darbā. Uzņēmuma uzdevums ir to noteikt, novērtēt un apstiprināt, kā arī attīstīt tālāk.</p> <p style="text-align: right;">(aptauja par aktivitātes un darbības kompetencēm)</p>
Novērtēšanas intervija	<p>Novērtēšanas intervija ir instruments darbinieku ievirzīšanai un novērtēšanai. Šādi iespējams ietekmēt darbinieku motivāciju, dalību un sadarbību un sniegt viņiem atgriezenisku informāciju par viņu snieguma profiliem.</p> <p>Realizējot modernas darba koncepcijas, kas domātas plašai potenciāla izmantošanai, instrumenta galvenie akcenti ir mainījušies un nozīmību ir ieguvuši kolēģu atbalsts un personāla attīstība.</p> <p>Novērtēšanas intervijas ietver šādas sadaļas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atgriezeniskā saite par darbinieka sniegumu; neapmierinošas uzdevumu izpildes analīze ▪ Darbinieku priekšrocības, trūkumi un apmierinātība ▪ Vienošanās par galvenajiem uzdevumiem ▪ Tālākapmācību un atbalsta pasākumu noteikšana <p>Izšķirošs novērtēšanas intervijas panākumu faktors ir iesaistīto cilvēku komunikatīvās kompetences.</p>
Kompetenču novērtēšana	<p>Kompetenču novērtēšana ļauj noskaidrot, kādās jomās indivīdam vajadzētu pilnveidoties un piemēroties izmainītajiem apstākļiem vai attīstībai profesionālajā jomā.</p> <p>Mēs nerunājam par standarta pasākumiem, bet gan par instrumentiem, kas orientēti uz darbinieka konkrētām priekšrocībām un trūkumiem un organizācijas vajadzībām. Tā ir uzskatāma kā iespēja jau agri apzināties darbinieku vajadzību pēc tālākapmācībām un veiksmīgi regulēt gan pašreizējās, gan nākotnes prasības darba vietā.</p>
Apmācīšana	<p>Apmācīšana arvien vairāk tiek izmantota kā papildu elements funkcionējoša darba pasākumiem uzņēmuma apmācības jomā.</p> <p>Kā jauna apmācību forma tā tiecas rosināt indivīdu personisko un profesionālo attīstību, kā arī atbalstīt grupas.</p> <p>Apmācīšanas mērķis ir atspoguļot individuālo un kolektīvo attīstību, sekmēt pārmaiņu un pašizziņas procesus un izmainīt rīcību.</p>
	<p>Kompetences ietver visas indivīda spējas darboties un pašorganizēties, kas ļauj</p>

<p>Kompetences</p>	<p>viņam/viņai izpildīt uzdevumus un projektus (t.i., saistībā ar situāciju un iesaistītajiem cilvēkiem).</p> <p>Kompetences aptver spējas, prasmes, metodes, zināšanas, pieredzi, attieksmi, vajadzības un vērtības, ko cilvēks apgūst, pilnveido un piemēro savā dzīvē. Tās ir saistītas ar individu un viņa spēju darboties pašatbildīgi.</p> <p>Kompetences vienmēr jāapraksta saistībā ar individuāliem izvirzītajām prasībām un viņa individuālajām spējām vai potenciālu. Kompetenču attīstības process ir atkarīgs no vides apstākļiem.</p> <p>Kompetenču attīstība izriet no individuāliem mācīšanās un attīstības procesiem un dažādām mācīšanās formām darbā un ikdienas dzīvē.</p> <p>Tā nav tikai zināšanu un spēju apgūšana vai piemērošana. Vissvarīgākā ir gatavība ļaut pārbaudīt iegūto pieredzi, kā arī pašorganizētas darbības kompetences tālāktīstība, lai novērtētu jaunas prasības un uzdevumus.</p> <p>Būtiski elementi ir arī spēja un motivācija pašorganizēti mācīties un darboties un tehnisko, metodisko, sociālo un personisko kompetenču tālāka attīstība.</p>
<p>Kompetenču attīstība sadarbībā</p>	<p>Kompetenču attīstība sadarbībā nozīmē iespēju kopā ar otru un vienam no otra mācīties kā risināt problēmas, paveikt jaunus uzdevumus un atrisināt konfliktus.</p> <p>Šī specifiskā kompetenču attīstības forma notiek, piem., pieredzes apmaiņas procesā. Šādai pieredzes apmaiņai ir nozīmīga loma tādās sadarbības struktūrās kā studiju grupas vai tīkli. Mācīšanās šeit notiek divos dažādos veidos.</p> <p>Runātājs izsaka savu personisko problēmas definīciju un problēmas risināšanas metodes. Veicot īpašu aptaujāšanu, var norādīt uz šķēršļiem, ko viņš/viņa pirms tam nav ievērojis(-usi). Klausītāji sasaista dzirdēto ar savu pieredzi un rezultātā tuvāk uztver attiecīgo problēmu. Tādējādi iespaidu rada atšķirīgs tehniskās zināšanas un personiskā pieredze. Šāda savstarpējas došanas un saņemšanas situācija vienlaicīgi ir gan mācīšana, gan mācīšanās; šādu mācīšanās veidu var realizēt tikai grupās.</p>
<p>Kompetenču attīstība</p>	<p>Kompetenču attīstība profesionālajās apmācībās ietver indivīda, grupas un organizāciju kompetences, kas iegūtas uz vietas uzņēmumā vai citā vietā.</p> <p>Tā kā kompetenču attīstība ir personāla un organizāciju attīstības daļa, tā galvenokārt tiek noteikta, attīstīta un novērtēta darba procesā. Kompetenču attīstību var apskatīt arī pārmaiņu procesu kontekstā (pārmaiņu procesu vadība). Kompetenču attīstība ietekmē plašas profesionālās darbības pieredzes apvienošanu.</p> <p>Kompetenču attīstība ir aktīvs process, ko galvenokārt veido paši indivīdi. Tādēļ galveno lomu šajā procesā ieņem elastīga mācību forma. Blakus tradicionāliem tālākāpmācību un kvalifikācijas pasākumiem (piem., semināriem) kompetenču attīstību it īpaši veicina mācīšanās darba procesā.</p> <p>Kompetenču attīstība darbā nosaka mācīšanos veicinošu apstākļu nepieciešamību, piem., darbošanās brīvību darba vietā un uzdevumus, kuros risināmās problēmas sniedz tālāk par ikdienas darbībām.</p>
<p>Formālā mācīšanās</p>	<p>Formālā mācīšanās tiek saistīta ar sākotnējo un tālākāpmācību, kur mācīšanās parasti notiek, balstoties uz iepriekš izstrādātu mācību programmu, kuras mērķis ir noteikts institūciju piedāvājuma ietvaros. Mācīšanās ir orientēta uz precīzām detaļām un rezultātā tiek iegūti atzīti sertifikāti.</p>
<p>Mācīšanās formas</p>	<p>Mācīšanās formas kā mācību organizācijas formas norāda uz prioritātēm, kādas noteiktas mācīšanās organizatoriskajai struktūrai. Tiek izveidota tāda uzbūve, kas atbalsta, veicina un ir prasīga pret mācīšanos - galvenokārt atbilstoši didaktiski metodiskajiem nosacījumiem. Blakus parastajām mācīšanās formām, kā, piem., mācību stundas un semināri, tiek izmantotas arī tādas jaunas papildu mācīšanās formas kā kvalitātes grupas, mācību salas, apmācīšana un virtuālās mācību kopienas, kas arvien vairāk tiek pielietotas saistībā ar jaunām darba un organizāciju koncepcijām.</p>
<p>Neformālā mācīšanās</p>	<p>Neformālā mācīšanās notiek vispārējā sadzīviskā vidē ārpus oficiālām apmācību ēkām. Mācības tiek apgūtas neformāli, saistot tās ar pašreizējām problēmām un risināmām situācijām. Šāda mācīšanās saistās ar cēloņiem un pieredzi, un daļēji notiek nejauši un mazāk vai vairāk uz pašiniciatīvas pamata. Mācīšanās rezultāti bieži vien ir neapzināti.</p>
<p></p>	<p>Funkcionāla zināšanu vadība nozīmē visu plānošanu un pasākumus, kas palīdz uzņēmumā apvienot un attīstīt netiešas un tiešas zināšanas. Šajā procesā galvenā loma ir cilvēkam, jo tikai cilvēki var ieviest zināšanas. Tehniskās sistēmas var tikai saglabāt, apstrādāt un izmantot informāciju.</p>

Zināšanu vadība	Mūsdienu funkcionālajai zināšanu vadībai jāattīsta, jānosaka un sistemātiski jāapstrādā jaunās zināšanas uzņēmumā un jānodod tās tālāk attiecīgajām nodaļām. Tajā pašā laikā darbiniekiem jātiek dotai iespējai mācīties un apgūt jaunās zināšanas, tādējādi dodot labumu visam uzņēmumam. Zināšanu vadībai jābūt saistītai ar funkcionālo apmācību vadību.
Mācību plānojums	Mācību plānojums ir didaktiskā formā sagatavots mācību materiāls, lai apmācāmais varētu neatkarīgi un saistībā ar darbu apgūt sarežģītu tālākapmācību saturu.
Mācību uzņēmums	Mācību uzņēmums ir ekonomiski pamatota organizāciju sistēma, kas nodrošina nepārtrauktu mācīšanos un zināšanu procesus starp darbiniekiem, grupām un visā organizācijā. Tā atšķiras vienmērīgi sadalīto hierarhiju, decentralizācijas, grupu un projektu organizācijas dēļ. Mācību uzņēmumu raksturo seši aspekti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mācīšanās ir stratēģiski nozīmīga, lai nodrošinātu konkurētspēju (ekonomiskais aspekts); 2. Darbs ir neatņemama uzņēmuma sastāvdaļa un vienlaicīgi gan izvirza savas prasības, gan veicina mācīšanos (organizācijas kvalificētā dimensija); 3. Uzņēmējdarbības mērķi un plāni tiek kopīgi realizēti, katrs darbinieks vienlaicīgi gan mācās, gan māca (uzņēmuma kultūras aspekts); 4. Mācīšanās darba procesā arvien pieaug, un mācīšanās vietu apvienojums ar mācīšanos tiešsaistē kļūst arvien daudzveidīgāks (organizācijas mācīšanās aspekts); 5. Pamācoša mācīšanās tiek papildināta ar netiešu mācīšanos, un tiek kombinēti ar pieredzi saistīti un organizēti mācīšanās procesi (teorētiskais mācīšanās aspekts); 6. Jaunas mācīšanās formas un mācīšanās koncepciju rezultāts (didaktiski metodiskais aspekts).
Mācīšanās darba procesā	Jaunu zināšanu apgūšanu var veicināt citas mācīšanās formas, piem., kvalitātes grupas, mācību salas, grupu vai projektu darbs, risinājumu meklēšana un darba grafiku optimizācija.
Mācību sala	Mācību sala tika ieviesta kā decentralizēta mācīšanās forma funkcionālai sākotnējai un tālākapmācībai un izmantošanai uzņēmējdarbības sektorā. Konceptijas raksturojums: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mācību salas ir ar mācību materiāliem apgādātas darba vietas, kur tiek izpildīti konkrēti darba uzdevumi un veiktas apmācības. ▪ Darba uzdevumi ir pietiekami, lai atbilstu būtiska darba kritērijiem; savas sarežģītības, problēmu satura un dažādības dēļ tās ir labas mācīšanās iespējas. ▪ Mācību salā darbs tiek izpildīts grupās un organizēšanas forma tiek veidota, pamatojoties uz daļēji neatkarīga grupu darba principiem. ▪ Mācību salas darba procesā var funkcionēt arī kā inovāciju punkti, galvenokārt inovācijām darba organizācijas, sociālajā un metodiskajā jomā.
Metodiskā kompetence	Metodiskā kompetence ietver spējas un gatavību tādu procedūru un tehniku pielietošanai (piem., spēja atrisināt problēmas vai mācīšanās kompetence), ar kurām iespējams regulēt indivīda darbu, grupu darbu, personisko attīstību un sociālo attiecību attīstību. (aptauja par tehniski metodiskajām kompetencēm)
Apmācību vajadzību funkcionālā analīze	Apmācību vajadzību funkcionālā analīze nodarbojas ar funkcionālajām prasībām (garantēta nepārtrauktība un uzņēmuma attīstība) un darbinieku individuālo apmācību vajadzībām. Funkcionālajām apmācībām jāveidojas no darba vietas un darba procesu kvalifikācijas prasībām. Apmācību vajadzības pastāv, ja parādās atšķirība starp darba vietas prasībām un konkrētā darbinieka kompetencēm. Apmācību analīze veido pamatu plašai un ilgstošai funkcionālu tālākapmācību plānošanai. Apmācību vajadzību funkcionālās analīzes instrumenti un metodes ietver pašreizējās un nākotnes prasības darba vietā un darbinieku kompetences.
	Termiņš tālākapmācības apzīmē visu pieaugušo apmācību jomu pēc sākotnējām

Funkcionālās tālākapmācības	<p>apmācībām. Profesionālās tālākapmācības ietver tālākizglītību, pārkvalificēšanos un darba izpēti.</p> <p>Funkcionālajās tālākapmācībās ietilpst gan parastie tālākapmācību pasākumi kursu un lekciju formā, gan ar darbu apgūtu mācību formas, (apmācīšana, kvalitātes grupas, prakses kopienas u.c.). Šajās ar darbu saistītajās tālākapmācību formās lielu lomu ieņem neformālā mācīšanās.</p> <p>Ja uzņēmumi piedāvā tehniskas pārrunas, sanāksmes un citas informatīvas diskusijas, arī tās jāiekļauj funkcionālajās tālākapmācībās.</p>
Funkcionālā apmācību vadība	<p>Funkcionālā apmācību vadība strādā ar informāciju un komunikāciju tehnoloģiju paaudzi, zināšanu un pieredzes attīstību, izmantošanu un materiāltehnisko apgādi, tostarp arī ar jaunākajām informāciju un komunikāciju tehnoloģijām. Funkcionālā līmenī tas galvenokārt nozīmē ar darbinieku un organizācijas attīstības procesiem saistītās zināšanu bāzes nepārtrauktu atjaunināšanu un paplašināšanu, lai sasniegtu plānotās produktu un procesu inovācijas un paaugstinātu darbinieku kompetences. Sadarbība kopējos projektos un tīklojumos ar citiem uzņēmumiem un institūcijām nodrošina dažādu disciplīnu/jomu zināšanu saplūšanu.</p>
Funkcionālais darbs apmācību jomā	<p>Funkcionālais darbs apmācību jomā ietver visu profesionālo apmācību un kvalifikācijas pasākumu plānošanu, īstenošanu un novērtēšanu un apmācības no sākotnējā līdz pat vadības līmenim.</p> <p>Tas attiecas gan uz formālu, gan organizētu, gan neformālu mācīšanos. Funkcionālo darbu apmācību jomā arvien vairāk raksturo profesionālo apmācību, personāla attīstības un organizāciju attīstības (cilvēkresursu attīstības) elementi.</p>
Organizāciju attīstība	<p>Organizāciju attīstība izvirza prasību visaptverošā veidā aplūkot struktūras, procesus un cilvēkus organizācijās un izmainīt uzņēmumu un to darbinieku intereses un stratēģiskos mērķus. Jaunās, ar pašreizējām sociāli funkcionālajām izmaiņām saistītās darba un zināšanu koncepcijas pieprasa nepārtrauktus organizāciju attīstības procesus, kas funkcionālajā darbā tiek apvienoti apmācību jomā, papildus iekļaujot arī personāla attīstību.</p>
Personiskās kompetences	<p>Personiskās kompetences, kas tiek aprakstītas arī kā pašu jurisdikcija, demonstrē cilvēka spēju atspoguļot paša attīstību un attīstīt to tālāk saistībā ar individuālajām un sociālajām morāles koncepcijām. Tomēr tās ietver arī attieksmi, vērtības, motīvus, pašapziņu, pašuztveri, pašorganizētību, uzticamību, atbildīgumu un kritisku attieksmi.</p> <p>(aptauja par sociāli komunikatīvajām kompetencēm)</p>
Personāla attīstība	<p>Lai sasniegtu uzņēmējdarbības mērķus, vienlaicīgi optimāli izmantojot cilvēkresursus, jāņem vērā, ka darbinieku kompetenču attīstība funkcionāli ir saistīta ar personāla attīstību. Personāla attīstība arvien vairāk tiek uzskatīta kā izšķirošs panākumu faktors uzņēmuma konkurētspējai. Tai jānodrošina pastāvīgs līdzsvars starp uzņēmuma mērķiem un darbinieku mērķiem un apmācībām un funkcionālo izglītību un jāapkopo visi tālākapmācību pasākumi.</p> <p>Personāla attīstība ir cieši saistīta ar organizāciju attīstību un funkcionālo darbu apmācību jomā. Personāla attīstībai paredzētie pasākumi un koncepcijas galvenokārt ir orientētas uz darbinieku konkrētajām prasībām. Personāla attīstības kontekstā apmācībām vairs nav galvenokārt tehniska ievirze, bet tās arvien vairāk tiek izstrādātas kā plaša kompetenču attīstība.</p>
Kvalifikācija	<p>Kvalifikācija nozīmē spējas, zināšanas un prasmes saistībā ar to izmantošanu noteiktās aktivitātēs vai profesijās.</p> <p>Kvalifikācijas tiek noteiktas no pieprasījuma, bet ne objekta viedokļa. Tās tiek pakļautas profesionālajām kompetencēm un profesionālās darbības kompetencēm un var tikt uzskatītas par to neatņemamām sastāvdaļām.</p>
Pašorganizēta mācīšanās	<p>Atšķirībā no elastīgas mācību formas pašorganizēta mācīšanās nozīmē to, ka apmācāmie paši nosaka mācību infrastruktūru un organizatorisko struktūru. Blakus šai struktūrai apmācāmie izvēlas arī mācīšanās procesa mērķus un saturu, kā arī metodes, instrumentus un palīdzību mācīšanās noregulēšanai.</p>
Elastīga mācīšanās forma	<p>Elastīga mācīšanās forma nozīmē paškontroli pār neatkarīgiem mācīšanās procesiem. Apmācāmais viens pats nosaka mācīšanās procesa mērķus un saturu un atbilstošās metodes, instrumentus un mērķus iepriekš noteiktā kopējā shēmā. Atšķirībā no pašorganizētas mācīšanās šeit darbības shēmu tikai daļēji nosaka pats apmācāmais, bet būtiskākais tiek organizēts no ārpusēs.</p>

MVU	Mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu kategorijā ietilpst uzņēmumi, kuros nodarbināti mazāk nekā 250 cilvēki un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus eiro vai kuru gada kopējā bilance nepārsniedz 43 miljonus eiro.
Sociālās kompetences	Sociālās kompetences raksturo gatavība un spēja risināt konfliktus, uzturēt un izprast sociālās attiecības un intereses un spēju komunicēt, sadarboties un sniegt informāciju. (aptauja par sociāli komunikatīvajām kompetencēm)
Sociālā ekonomika	Sociālā ekonomika ir nekomerciāls masu uzņēmējdarbības sektors, kas balstās uz demokrātiskām vērtībām un cenšas uzlabot kopienas sociālos, ekonomiskos un vides apstākļus, bieži vien pievēršoties kopienas nelabvēlīgajiem locekļiem. Sociālo ekonomiku attiecina uz trešo sektoru ekonomikā, starp privāto sektoru un uzņēmējdarbības sektoru vai starp valsts sektoru un valdību. Tajā ietilpst tādas organizācijas kā kooperatīvi, nevalstiskās organizācijas un labdarības organizācijas.
Tehniskās kompetences	Ar tehniskajām kompetencēm tiek saprasta gatavība un spēja tiešā, pienācīgā un metodiskā veidā risināt profesionālus un darba vietai raksturīgus uzdevumus un problēmas, pamatojoties uz esošajām tehniskajām zināšanām un pieejamajām prasmēm, un neatkarīgi novērtēt iegūtos rezultātus. (aptauja par tehniski metodiskajām kompetencēm)
Mācīšanos veicinoši darba modeļi	Termins mācīšanos veicinošs darbs nozīmē apstākļus un iespējas sekmēt mācīšanos darba procesā. Mācīšanos veicinoša darba struktūru nosaka uzņēmuma profils, piem., rūpnīcas vai filiāles lielums, praktisko uzdevumu veids un darba organizācija. Būtisku pamatu darba vietas kā mācīšanās vietas izveidošanā veido darba vietas konkrētās prasības un darbinieku kompetences profili. Darbs ir īpaši veicinošs mācībām tad, ja tas izvirza problēmas, ir daudzveidīgs, to var individuāli piemērot un tas ietver pabeigtas darbības. Turklāt mācību iespēju izmantošanā svarīga ir darbinieku pārvietošanās brīvība un atbalsts un atzinība no kolēģu un pārraudzītāju vidus. Pārraudzītājiem funkcionālo mācīšanās procesu sākuma punkts ir mācīšanās iespēju analīze dažādās darba vietās un to apstākļu noteikšana, kuri traucē vai veicina mācīšanos.