

Pamatojoties uz



HR attīstības koncepcija

"Izcilības kultūras veidošana kopā" - Studentu apmācība

PROJEKTA NUMURS: 2020-CZ01-KA203-078478

Projekta nosaukums: Tradicionālās valodu skolas transformācija izmantojot uzņēmējdarbības modeļa inovāciju



Riga, Latvia

eurofortis@eurofortis.lv

PROJEKTA PARTNERI

 **Tomas Bata University in Zlín**
Faculty of Management and Economics



Satura rādītājs

Ievads	3
Ceļvedis skolēnam soli pa solim	4
LL3 1. kurss: Izcilības kultūras veidošana.....	4
1.STUDENTU TIPOLOGĪJA UN ATTIECĪGIE MACĪŠANAS STILI.....	11
2.JAUKTA TIPĀ MACĪŠANAS PIEEJA.....	17
3.KURSU VERTĒŠANAS UN VERTĒŠANAS METODIKA	19
Kā izmantot Learn & Lead Innovation Academy tiešsaistes platformu	20
Piezīmes.....	22

Ievads

Šī publikācija ir "Erasmus+" projekta (L)Earn & Lead – Tradicionālās valodu skolas pārveidošana, izmantojot biznesa modeļa inovāciju (tālāk tekstā "LandL") produkts.

LandL projekts atspoguļo pašreizējās izmaiņas uzņēmējdarbības vidē un ir vērsts uz jauna biznesa modeļa izstrādi biznesa skolai, kura pamatā ir produkta transformācija uz vērtību palielinošāku valodu izglītības formu, kas savieno valodu un profesionālo izglītību. Šāda transformācija ļauj valodu skolai būt ne tikai valodu izglītības sniedzējai, bet arī efektīvi savienot to ar profesionālo izglītību, kas vērsta uz uzņēmējdarbību un personīgo attīstību.

Šo mērķu sasniegšanas pamats ir Learn & Lead stratēģiskā koncepcija. Learn & Lead ir stratēģiska koncepcija, kas nodrošina alternatīvas ilgstošajai biznesa stagnācijai, integrējot vairākus novatoriskus pamatelementus, lai pārveidotu tradicionālo valodu skolu par novatorisku un rentablu biznesu.

Šie galvenie elementi ir uz izglītojamo vērsta pieeja, LL2 un LL3 kursu veida izstrāde, personāla prasmju pilnveides mācīšana un vadīšana un uz tirgus analīzi balstīta biznesa plāna izstrāde. Kāpēc - Vīzija par laimīgu skolu.

Lai atbalstītu organizācijas un individuus viņu ceļā, partnerība izstrādāja 4 nozaru un cilvēku un uzņēmumu jaukta tipa mācīšanās attīstības kursus:

- 1) Izcilības kultūras veidošana kopā
- 2) Elastīgumu
- 3) SMART Managerevolution
- 4) Iespēju nodrošināšana cilvēkiem darbā

Šis apmācības mērķis ir atbalstīt studentus viņu ceļā uz sevis un savas organizācijas uzlabošanu, izmantojot šo jaukta tipa mācīšanās kursu "Izcilības kultūras veidošana kopā", un sniegt informāciju, kas var atbalstīt mācību procesu, kā arī skaidru soli pa solim.

Skolēna soli pa solim ceļvedis

Šajā apmācības daļā jūs varat uzzināt, kā izveidot savu ceļu, izmantojot visas transformācijas programmas (SMART Mindset programma). Katram no četriem kursiem ir veltīta īpaša apmācība.

LL3 1. kurss: **Izcilības kultūras veidošana kopā**

Ja vēlaties saprast, kā strukturēt savu organizāciju, zināt, kā labāk iedvesmot un vadīt, attīstīt savas personīgās prasmes vai vienkārši vēlaties uzlabot saziņu starp komandām, tad šis kurss ir domāts jums. Šī jaukta tipa mācīšanās kursa laikā jums būs iespēja iepazīstināt sevi ar izcilības kultūru un pieeju, kā arī iespējām to ieviest savā organizācijā.

Kopējais laiks, kas nepieciešams aktivitātes izpildei, ir 10 stundas, un ieteiktais šīs aktivitātes termiņš ir 3 nedēļas.

Projektējis: projekta partneris Eurofortis, Latvija.

Šis kurss atbalsta personīgo un organizatorisko attīstību, izcilības kultūru, komandas veidošanu, komandas komunikāciju, daudzveidību komandā, garīgo veselību un labklājību, norādot uz visu procesu nepārtrauktu uzlabošanas stratēģiju. Kvalitātes izpratne tiek veicināta kā nepārtraukts darbības uzlabojums.

Tēmas: personīgā un organizatoriskā attīstība, izcilības kultūra, komandas veidošana, pašnovērtējums, dažādība komandā, garīgā veselība un labklājība.

Mērķa kompetences: personīgā, sociālā un mācīšanās mācīties kompetenci; kultūras izpratnes un izpausmes kompetence.

Mērķa grupas: visu līmeņu vadītāji no visu veidu organizācijām un visi citi, kurus interesē izcilības pieeja.

Sagaidāmie rezultāti: dalībnieki izprot izcilības pieejas pamatus un EFQM modeli, zina, kā izmantot un īstenot izcilības kultūru, un saprot, kādi varētu būt iespējamie šķēršļi, kas jāņem vērā.

Novērtējums: aktīva dalība kursā 40% un gadījuma izpētes analīzes prezentācija kursa beigās 70%

Kurss sastāv no e-mācību un pasniedzēju mijiedarbības sesijām un ir sadalīts 6 daļās:

1. DAĻA - IZCILĪBAS KULTŪRA ORGANIZĀCIJAS IEVADĀ

FORMA: E-mācības. Kalpo kā pirmais ievads izcilības kultūrā.

KAS JUMS BŪS NEPIECIEŠAMS : dators ar labu interneta savienojumu

SATURU:

- Pamattermini
- Organizatoriskā kultūra
- Ievads izcilības kultūrā
- Izcilības pieejas īstenošanas soļi
- Ievads EFQM modelī

PROCESS/DARBĪBAS:

- Pēc reģistrācijas kursā jūs varēsiet piekļūt prezentācijai / video. Lūdzu, noskatieties video/prezentāciju un izpildiet uzdevumus.
- Prezentācijas laikā jums tiks lūgts lejupielādēt EFQM modeļa īso brošūru <https://www.efqm.org/efqm-model/> un izpētīt to.

PIEŠĶIRTAIS LAIKS: 1 stunda

PAPILDU RESURSI:

EFQM organizācijas tīmekļa vietne

www.efqm.org

2. DAĻA – IZCILĪBAS KULTŪRA ORGANIZĀCIJĀ – IEVIEŠANA

VEIDLAPA: Aci pret aci/tiešsaistes apmācības mijiedarbība ar pasniedzēju.

KAS JUMS BŪS NEPIECIEŠAMS : dators ar labu un stabilu interneta savienojumu, mikrofonu un kameru

SATURU:

- Izcilības kultūras ieviešana jūsu organizācijā
- Kā izmantot EFQM modeli
- Īstenošanas process
- Kādi varētu būt iespējamie šķēršļi, kas jāņem vērā

PROCESS/DARBĪBAS:

- Diskusija - Kāda ir izcilības nozīme?
- Grupu darbs - Kādām īpašībām jāpiemīt izcilam/izcilam vadītājam?
- Rezultātu analīze – grupu darbs
- Grupu darbs - Ko mēs vēlamies no savām darbavietām?
- Diskusija - Kāpēc cilvēki jūsu organizācijā būtu jāinformē par izcilības kultūras ieviešanu?
- Grupu darbs — ieinteresēto personu iesaistīšana
- Grupu darbs - Kā izlemt, ko iesaistīt organizācijas pašnovērtējumā?

PIEŠĶIRTAIS LAIKS: 2 stundas

PAPILDU RESURSI:

Raksts

<https://www.managementstudyguide.com/importance-of-organization-culture.htm>

3. DAĻA - KOMANDAS DARBS UN ORGANIZĀCIJAS PAŠNOVĒRTĒJUMS

VEIDLAPA: e-mācības

KAS JUMS BŪS NEPIECIEŠAMS : daturs ar labu interneta savienojumu

SATURU:

- Komandas darbs izcilības kultūrā
- Iepazīstinām ar izcilības kultūru komandā
- Organizācijas pašnovērtējuma plānošana
- Komandas veidošana pašnovērtējumam
- Darbības, lai veiktu pilnu organizācijas pašnovērtējumu
- Pašnovērtējums attālinātajā režīmā

PROCESS/DARBĪBAS

- Lūdzu, noskatieties video / prezentāciju, tostarp izpildot uzdevumus.
- Organizācijas pašnovērtējums – lūdzu, veiciet organizācijas testu vienkāršu pašnovērtējumu -
<https://assessbase.digitalefqm.com/assessment/questionnaire-2020>
- Lūdzu, aizpildiet testu, kas pieejams e-mācību platformā pēc šīs aktivitātes pabeigšanas

PIEŠĶIRTAIS LAIKS: 2 stundas

PAPILDU RESURSI:

Raksts

<https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork>

YouTube Video

<https://www.youtube.com/watch?v=zP9jpxitfb4>

4. DAĻA – STRESA MENEDŽMENTS UN PERSONĪGĀ GARĪGĀ VESELĪBA

VEIDLAPA: E-mācības

KAS JUMS BŪS NEPIECIEŠAMS : dators ar labu interneta savienojumu

SATURU:

- Labklājība un garīgā veselība darbā
- Kas ir labklājība
- Emocionālā labsajūta
- Padomi un triki labsajūtai

PROCESS/DARBĪBAS:

- Lūdzu, noskatieties video / prezentāciju, tostarp izpildot uzdevumus.
- Lūdzu, aizpildiet testu, kas pieejams e-mācību platformā pēc šīs aktivitātes pabeigšanas

PIEŠĶIRTAIS LAIKS: 1,5 stundas

PAPILDU RESURSI:

Raksts

<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/how-managers-can-help-stressed-workers.aspx>

5. DAĻA - DAŽĀDĪBAS VADĪBA IZCILĪBAS VIDĒ

VEIDLAPA: E-mācības

KAS JUMS BŪS NEPIECIEŠAMS : dators ar labu interneta savienojumu

SATURU:

- Dažādības vadība
- Reaktīvas un proaktīvas stratēģijas
- Darba vietas novērtēšana
- Dažādības vadības paradigma

- Komunikācija par daudzveidību
- Daudzveidība izcilības kultūrā

PROCESS/DARBĪBAS:

- Lūdzu, noskatieties video / prezentāciju, tostarp izpildot uzdevumus.
- Lūdzu, atbildiet uz jautājumiem, kas pieejami e-mācību platformā pēc šīs aktivitātes pabeigšanas

PIEŠĶIRTAIS LAIKS: 1,5 stundas

PAPILDU RESURSI:

Youtube video

https://www.youtube.com/watch?v=m6X_Vt4wej0

Raksts

<https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2011/06/13/diversity-management-is-the-key-to-growth-make-it-authentic/?sh=3687ea7866f3>

6. DAĻA - NEPĀRTRAUKTS UZLABOŠANAS PROCESS

VEIDLAPA: E-mācību/individuālā darba apvienojums ar klātienē / tiešsaistes apmācību mijiedarbību ar pasniedzēju

KAS JUMS BŪS NEPIECIEŠAMS : dators ar labu interneta savienojumu

SATURU:

- Gadījumu izpētes analīze un prezentācija
- Nepārtraukts uzlabošanas process
- Labiekārtošanas projekti
- Labas prakses piemēri

PROCESS/DARBĪBAS:

- Šī ir apmācības pēdējā daļa
- Pēc tiešsaistes kursa pēdējās daļas pabeigšanas un pirms šī noslēguma apmācības pasākuma katrs dalībnieks e-mācību platformā lejupielādēs gadījuma izpēti ar informāciju par organizāciju, kas ir ieviesusi izcilības kultūru un izmanto EFQM modeli
- Katrs dalībnieks izlasīs gadījumu izpēti un aizpildīs iekļauto darba burtnīcu – individuālais darbs
- Apmācības sesijas sākumā katram dalībniekam tiks lūgts iepazīstināt ar saviem konstatējumiem no gadījuma izpētes - tas kalpo kā katra šī kursa dalībnieka galīgais novērtējums.
- Pēc veiksmīgām gadījumu izpētes analīzes prezentācijām apmācības sesija turpināsies ar informāciju par to, kā izmantot organizācijas pašnovērtējuma secinājumus un kā strādāt ar uzlabošanas projektiem

PIEŠĶIRTAIS LAIKS: 2 stundas

PAPILDU RESURSI:

Raksts:

<https://asq.org/quality-resources/continuous-improvement>

Grāmata:

Mēs kultūra - 12 prasmes augošām komandām darba nākotnē, Luciana Paulise, publicēts 2022. gadā

1. STUDENTU TIPOLOĢIJA UN ATTIECĪGIE MĀCĪŠANĀS STILI

MĀCĪŠANĀS STILI

Kas ir mācīšanās stili?

Tie ir veidi, kā mācās dažādi studenti. Mācīšanās stils attiecas uz indivīda vēlamu veidu, kā absorbēt, apstrādāt, saprast un saglabāt informāciju. Mācīšanās stilus var definēt, klasificēt un identificēt dažādos veidos. Parasti tie ir vispārēji modeļi, kas nodrošina virzienu mācīšanās un mācīšanas virzienā. Mācīšanās stilu var raksturot arī kā faktoru, uzvedības un attieksmju kopumu, kas atvieglo indivīda mācīšanos konkrētā situācijā.

Cik daudz mācību stilu ir?

Ir 4 GALVENIE mācību stili ir: vizuālais, dzirdes, lasīšanas un rakstīšanas un kinestētiskais.

Kādas ir vizuālo apguvēju īpašības?

Vizuālie apguvēji dod priekšroku attēlu, grafiku un attēlu izmantošanai, lai organizētu un paziņotu savas domas, un vislabāk mācīties, izmantojot zibatmiņas kartes. Vizuālie apguvēji izmanto savu redzes izjūtu, lai kodētu informāciju vai izmantotu savas iekšējās spējas vizualizēt saturu.

Kādas ir dzirdes apguvēju īpašības?

Dzirdes apguvēji dod priekšroku klausīties, diskutēt, iegaumēt un debatēt klasē. Viņi vislabāk mācās no audiogrāmatām, nevis drukātām. Dzirdes apguvēji drīzāk klausās lekciju, nevis lasa rakstiskas piezīmes, un viņi bieži izmanto savas balsis, lai nostiprinātu jaunus jēdzienus un idejas. Šāda veida izglītojamie dod priekšroku skaļai lasīšanai. Viņi nebaidās runāt starp citiem cilvēkiem un lieliski prot mutiski izskaidrot lietas.

Kas raksturīgs kinestētiskajiem izglītojamajiem?

Kinestētiskās izglītības apgūvēji vislabāk mācās ar pieskārienu un kustībām — viņi atrod iespējas piedalīties demonstrācijās, rakstīšanā vai modeļu veidošanā. Uzņemoties fiziski aktīvu lomu, kinestētiskie izglītojamie ir praktiski un plaukst, iesaistot visas savas maņas kursa darba laikā. Šie izglītojamie mēdz labi strādāt zinātniskos pētījumos, pateicoties kursa praktiskajai laboratorijas sastāvdaļai. Kinestētiskās tulkošanas apgūvēji mācību procesā labprātāk izmanto visu savu ķermeni — viņi izmanto žestus, lai komunicētu idejas un vislabāk mācītos praktiskā vidē.

Kādas ir lasīšanas un rakstīšanas apgūvēju īpašības?

Viņi koncentrējas uz rakstītajiem vārdiem. Lasīšanas un rakstīšanas apgūvēji gūst panākumus ar rakstisku informāciju par darblapām, prezentācijām un citiem resursiem, kuros ir daudz teksta. Šie izglītojamie ir piezīmju ņēmējs un spēcīgi darbojas, kad viņi var atsaukties uz rakstītu tekstu.

Kā zināšanas par savu mācīšanās stilu var palīdzēt jums uzlabot akadēmiskos panākumus?

Mācīšanās stili precīzi nosaka stiprās un vājās puses, kad runa ir par informācijas apgūvi. Zinot savu mācīšanās stilu, jūs varat izveidot mācību aktivitātes, kas jums vislabāk atbilst un kuras var pielāgot jūsu mācību preferencēm. Tam, kā jums patīk mācīties, nav nekāda sakara ar jūsu mācīšanās stilu.

Kāds ir jūsu mācīšanās stils?

Lai atklātu savu mācīšanās stilu, varat veikt tiešsaistes novērtējumu, piemēram, VARK anketas <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/> Pēc atbildēm uz jautājumiem ar atbilžu variantiem jūs saņemsit rezultātus.

Ko vēl jūs varat darīt, lai novērtētu savu mācīšanās stilu?

Ja novērtējuma rezultāti nešķiet pareizi, varat arī novērot sevi un savu iepriekšējo mācību pieredzi, lai iegūtu priekšstatu par to, kā vislabāk mācīties.

STUDENTU TIPOLOĢIJA

Kāda ir studenta tipoloģija?

Tā ir sava veida studenta uzvedība vai unikāls veids, kā students uztver pasauli un mijiedarbojas ar pasauli.

Kāpēc izpratne par studentu tipoloģiju ir svarīga?

Kad mēs apzināmies, kas un cik daudz veidu studenti ir, mēs varam labāk saprast, kā un kāpēc citi redz pasauli atšķirīgi no mums. Šī apzināšanās noved pie lielākas līdzjūtības un citu pieņemšanas. Katra studenta tipam ir atšķirīga motivācija. Mūsu motivācija ir spēcīgs spēks, kas virza lielāko daļu mūsu uzvedības, it īpaši, ja apkārtējā pasaule atbalsta un pastiprina mūsu motivāciju.

Cik daudz studentu ir?

Ir 9 galvenie studentu veidi: nopietnais smagais darbinieks, cilvēkiem patīkamais mentors, grupas zvaigzne, pārprastais radošais, intelektuālais autsaiders, jautājošais draugs, karsējmeitene, izaicinātājs, pretimnākošais pavadonis

Kas raksturīgs nopietnam smagam strādniekam?

Nopietnajam smagajam strādniekam ir motivācija būt labam un pareizam. Viņš koncentrējas uz to, kas ir nepareizi (kas nav tā, kā tam vajadzētu būt). Viņš tik cieši ievēro noteikumus, standartus un principus, ka tie atbildīs visām cerībām.

Kas raksturīgs cilvēkiem, kas ir patīkams mentors?

Cilvēkiem patīkams mentors vēlas tikt novērtēts. Viņš koncentrējas uz citiem cilvēkiem un viņu vajadzībām. Viņš izpelnās atzinību, esot laipns pret citiem.

Kas raksturīgs grupas zvaigznei?

Grupā zvaigzne vēlas būt vienmēr veiksmīga. Viņa uzmanības centrā ir rezultāti un sasniegumi. Viņa stratēģija ir iekarot citu cieņu.

Kas raksturīgs pārprastajam radošajam?

Viņa motivācija ir atrast īpašu un unikālu identitāti. Pārprastais radošais koncentrējas uz to, kas pietrūkst. Viņa stratēģija ir izstāties no konvencijas un panākt, lai cilvēki pamanītu, cik atšķirīgs viņš ir.

Kas ir raksturīgs intelektuālajam autsaideram?

Intelektuālā autsaidera motivācija ir būt kompetentam un inteligentam. Viņš koncentrējas uz to, ko zina un dara labi. Viņš vēlas aiziet no pasaules, lai to izpētītu.

Kas raksturīgs nopratinošajam draugam?

Jautājošais draugs vēlas tikt atbalstīts un drošs. Viņa uzmanības centrā ir neskaidrības, riski, briesmas, nezināmais. Viņš meklē vadību no tiem, kuriem viņš uzticas.

Kas ir raksturīgs karsējmeitenei?

Būt laimīgam un piepildītam ir Karsējmeiteņu motivācija. Viņš koncentrējas uz to, lai būtu pozitīvs. Vienmēr meklē laimi/ aizrautību apkārtējā pasaulē.

Kas ir raksturīgs izaicinātājam?

Challenger aizsargā sevi, un viņš kontrolē. Viņš koncentrējas uz varu un taisnīgumu. Viņa stratēģija ir aizstāvēt savu neatkarību.

Kas ir raksturīgs pretimnākošajam pavadonim?

Pretimnākošais Pavadonis vēlas būt mierā. Viņš koncentrējas uz cilvēku viedokli un noliedz savu viedokli un vēlas uzņemt citus.

Vairāki izlūkdati

Kas ir vairāku izlūkošanas teorija?

Howard Gardner's Multiple Intelligence Theory pirmo reizi tika publicēta Howard Gardner grāmatā *Frames Of Mind* (1983) un ātri kļuva par klasisku modeli, ar kura palīdzību izprast un mācīt daudzus cilvēka intelekta, mācīšanās stila, personības un uzvedības aspektus - izglītībā un rūpniecībā. Howard Gardner sākotnēji izstrādāja savas idejas un teoriju par vairākiem izlūkdatiem kā ieguldījumu psiholoģijā, tomēr Gardnera teoriju drīz pieņēma izglītības, mācīšanas un apmācības kopienas, kurām aicinājums bija tūlītējs un neatvairāms - droša zīme, ka Gardner ir izveidojis klasisku atsauces darbu un mācīšanās modeli.

Kāda veida inteligences ir MI?

Sākotnēji tika identificēti šādi MI veidi:

Inteliģences tips	spējas un uztvere
Valodu	vārdi un valoda
Loģiski-matemātiski	loģika un skaitļi
Mūzikls	mūzika, skaņa, ritms
Ķermeņa kinestētiskais līdzeklis	ķermeņa kustību kontrole
Telpiskais-vizuālais	Attēli un telpa
Starppersonu	citu cilvēku jūtas

Nesen ir pievienoti citi veidi:

Inteliģences tips	spējas un uztvere
Naturālists	Dabiskā vide
Garīgais/eksistenciālais	relīģija un "galvenie jautājumi"
Morāls	ētika, cilvēcība, dzīves vērtība

Kā šī teorija var man palīdzēt labāk mācīties?

Jo vairāk jūs zināt par vēlamajiem inteliģences veidiem, jo labākus rezultātus mācībās un dzīvē kopumā jūs varat sasniegt. Jūs varat pārbaudīt sevi un uzzināt, kādi ir dominējošie veidi un kā MI teorija var palīdzēt jums uzlabot un optimizēt mācīšanos kopumā.

Ko es varu darīt savā labā, kad esmu uzzinājis, kādi ir mani dominējošie MI veidi?

Uzzinot vairāk par vēlamajiem MI veidiem, varat noteikt savas dominējošās spējas un uztveri. Pamatojoties uz to, jūs varat redzēt, kādas tipiskas lomas ir saistītas ar

šiem MI veidiem un ar tiem saistītajiem uzdevumiem un darbībām. Jūs varat redzēt, cik lielā mērā šis apraksts atbilst jūsu pašreizējām zināšanām par sevi un jūsu pašreizējo lomu jūsu dzīvē. Jūs varat uzlabot mācību kvalitāti, vienkārši ievērojot ieteiktos vēlamos mācību stilus, kas atbilst jūsu dominējošajiem MI veidiem.

Vai ir kādi tiešsaistes rīki, kurus es šobrīd varu izmantot?

Jā, protams. Lai iegūtu sīkāku informāciju par MI teoriju, apmeklējiet <https://www.businessballs.com/self-awareness/howard-gardners-multiple-intelligences/>. Jums ir pieejami bezmaksas testi – pdf, excel formāti.

Ko vēl es varu darīt ar MI zināšanām?

Kad esat uzzinājis par šo teoriju, jūs varat arī palīdzēt citiem cilvēkiem jūsu apkārtnē uzzināt par viņu mācīšanās vēlmēm, un tādējādi jūs varat dot ieguldījumu viņu dzīves kvalitātes uzlabošanā. Mēs dzīvojam pasaulē, kas neizbēgami iespiež mūs visus mūžizglītības ceļā, un tāpēc jūs varat gūt panākumus, apgūstot visu, kas jums nepieciešams, kad zināt, KĀ. Katrs cilvēks ir atšķirīgs, un tāpēc mācīšanās par mums ir mūsu laimīgās dzīves atslēga.

2. JAUKTA TIPĀ MĀCĪŠANĀS PIEEJA

Kas ir jaukta tipa mācīšanās?

Jaukta tipa mācīšanās ir izglītības pieeja, kas apvieno klātienē apmācību/mācīšanās metodes un tiešsaistes materiālus un citu mijiedarbību tiešsaistē. Studenti/skolēni mācās klasiskajās stundās, bet tajā pašā laikā daļa mācību tiek organizēta tiešsaistē. Dažreiz jaukta tipa mācīšanos sauc arī par "hibrīdmācīšanos". Tā ir diezgan jauna izglītības pieeja, kurā termins "jaukta tipa mācīšanās" pirmo reizi tika lietots un aprakstīts 1999. gadā.

Kādas metodes/platformas tiek izmantotas jaukta tipa mācīšanās pieejā?

Mācību satura nodrošināšanai tiek izmantotas dažādas platformas / metodes - e-mācības, tīmekļa semināri, klātienē sesijas ar treneri / skolotāju, tiešsaistes sesijas ar treneri / skolotāju, Facebook, e-pasts, tērzēšanas žurnāli, aplādes, emuāri, YouTube, Twitter utt.

Pat tad, ja viss mācību process tiek organizēts tiešsaistē un ir pieejamas klātienē sanāksmes / konsultācijas vai reāllaika tiešsaistes tikšanās ar treneri / skolotāju, ja nepieciešams, mēs to saucam par "jaukta tipa mācīšanos".

Vai pastāv dažādi jaukta tipa mācīšanās veidi?

Jā, ir dažādi jaukta tipa mācīšanās modeļi, tāpēc ir iespēja izvēlēties vispiemērotāko, lai sasniegtu labākos rezultātus, vienlaikus ievērojot katra skolēna vajadzības. Tie ir, piemēram: klātienē vadītājs, apgriezta klase, bagātināts virtuālais, elastīgais modelis utt.

Vai jaukta tipa mācīšanās rezultāti ir labāki, tad tikai klātienē apmācība?

Kopumā tiek ziņots, ka jaukta tipa mācīšanās risinājums ir efektīvāks nekā tīra klātienē apmācība. Pateicoties digitālās mācīšanas un personīgās mācīšanas kombinācijai, studenti var strādāt patstāvīgi. Tad skolotājiem/pasniedzējiem ir vairāk laika, lai strādātu ar studentiem un atbalstītu viņus individuālā līmenī.

Parasti šāda veida apmācība/mācīšanās notiek ar zemākām izmaksām, jo nav nepieciešama tieša trenera/skolotāja iesaistīšanās "katru dienu".

Jaukta tipa mācīšanās prasa, lai studenti demonstrētu lielāku neatkarību, lai gūtu panākumus. Ja skolotāji pirms jaukta tipa mācīšanās stratēģiju īstenošanas piedāvā

kādu no sākotnējās programmas orientācijas veidiem, tas var labāk sagatavot skolēnus justies pārliecinātiem par dažādiem komponentiem un attīstīt spēcīgāku neatkarības sajūtu.

Vai jaukta tipa mācīšanās pieeja man ir piemērotāka nekā parastā klātienes apmācība?

Jaukta tipa mācīšanās metode var palīdzēt iesaistīt studentus un palielināt apmierinātību. It īpaši, ja esat students, kuram ir grūtības palikt iesaistītam klātienes apmācībās, un jūs vairāk esat vizuāls skolēns, tad jaukta tipa mācīšanās pieejai, domājams, būs pozitīva ietekme uz jūsu studijām.

Citi pozitīvi fakti ir: mācīšanās savā tempā, palielināta pieejamība, papildu tiešsaistes materiālu izmantošana, individuāls atbalsts no skolotāja / trenera, kad nepieciešams, interaktīva pieredze utt.

Vai jaukta tipa mācīšanās ir kādi trūkumi?

Jā, blakus ar priekšrocībām jaukta tipa mācīšanās pieejai ir arī daži trūkumi. Tie galvenokārt ir tehnoloģiju izaicinājumi, pārāk liela kognitīvā slodze studentiem vai uzticamības problēmas, kas var rasties, ja studenti paši meklē papildu informāciju. Šī negatīvā ietekme ir ļoti atkarīga no pasniedzēja un viņa/viņas iespējamām šķēršļu zināšanām un gatavības atrisināt. Šos trūkumus var mazināt, ja pasniedzējs iepriekš strādā ar studentiem, piemēram, paskaidrojot, kā atpazīt, ka papildu tiešsaistes materiāli, ko viņi var atrast internetā, ir uzticami.

3. KURSA VĒRTĒŠANAS UN VĒRTĒŠANAS METODIKA

Vai mani vērtēs jaukta tipa mācīšanās kursā?

Jā, jūs esat. Katram kursam būs savs vērtēšanas un vērtēšanas veids.

Ar kādiem vērtēšanas vai vērtēšanas veidiem es tikšos?

Testi, viktorīnas, īsas jautājumu un atbilžu pārbaudes, anketas utt.

Kāpēc mani ir jānovērtē un jānovērtē?

Kursu vērtēšana ir līdzeklis, lai sagatavotu atgriezenisko saiti, ko skolotājs un skola var izmantot, lai novērtētu viņu mācību kvalitāti. Process, kurā a) tiek vākta informācija par mācīšanās un mācīšanas prakses ietekmi uz studentu mācīšanos, b) analizēta un interpretēta šī informācija un c) reaģēšana uz rezultātiem un rīkošanās saskaņā ar tiem, ir vērtīgs vairāku iemeslu dēļ. Tie ļauj instruktoriem pārskatīt, kā citi interpretē viņu mācību metodes. Informāciju kopā ar citiem ievaddatiem var izmantot arī administratori, lai pieņemtu summatīvus lēmumus.

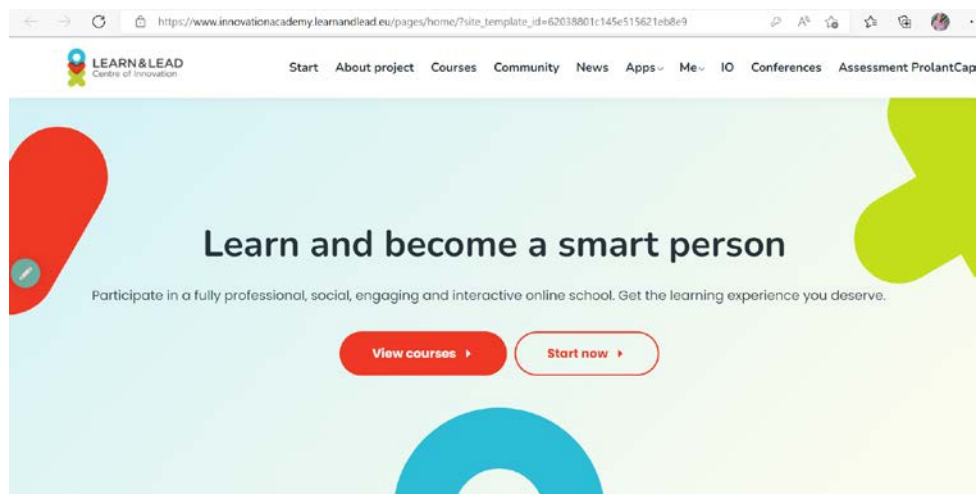
Kādi ir novērtējuma veidi?

Pirmsnovērtējums vai diagnostikas novērtējums, Formatīvais novērtējums, Summatīvais novērtējums, Apstiprinošais novērtējums, Novērtējums uz normām, Vērtējums uz Normu, Uz kritērijiem balstīts novērtējums.

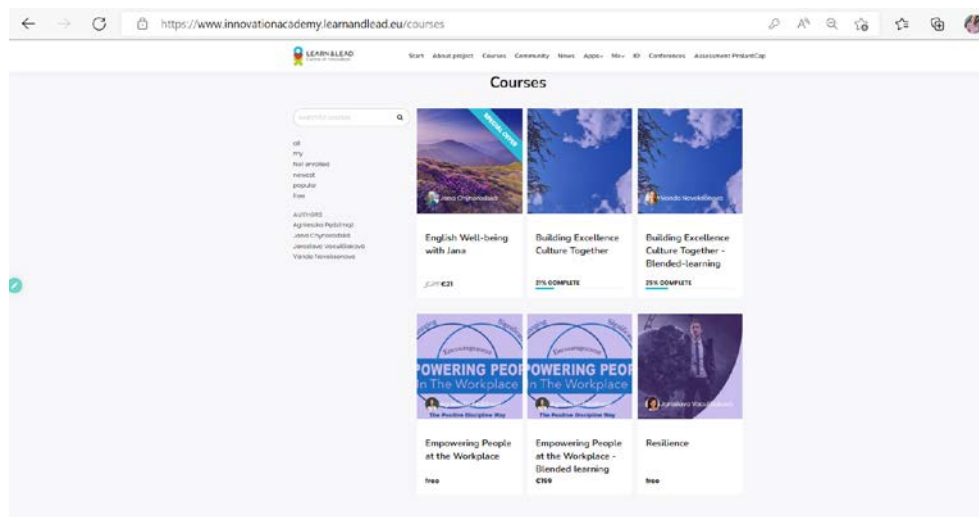
Kā izmantot tiešsaistes platformu Learn & Lead Innovation Academy ?

Šajā studentu apmācības daļā jūs varat uzzināt, kā izmantot e-mācību platformu "Learn & Lead Academy Online".

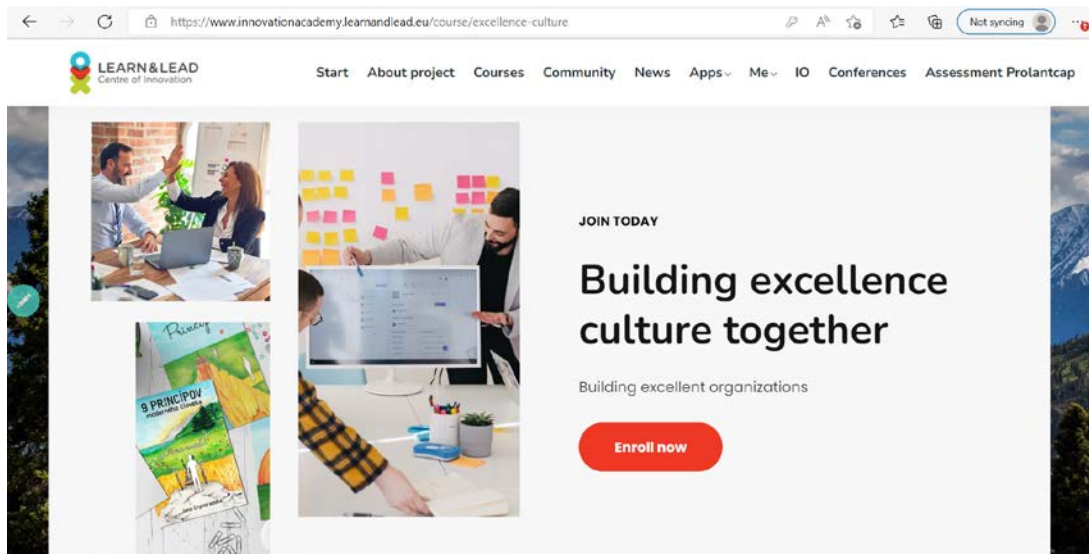
Platformā ir pieejama: informācija par projektu, e-mācību kursi un Prolantcap novērtējums – skolotāju vērtējums. Papildu informācija ir veltīta daļai e-mācību kursi, un jums tā ir nepieciešama, ja reģistrējaties kursam / kursiem.



1. Solis - izvēlieties kursu, kurā vēlaties reģistrēties.



2. Solis - ievadiet kursu - "Reģistrējieties tūlīt"



3. Solis - ievadiet kursa saturu un izpildiet norādījumus

