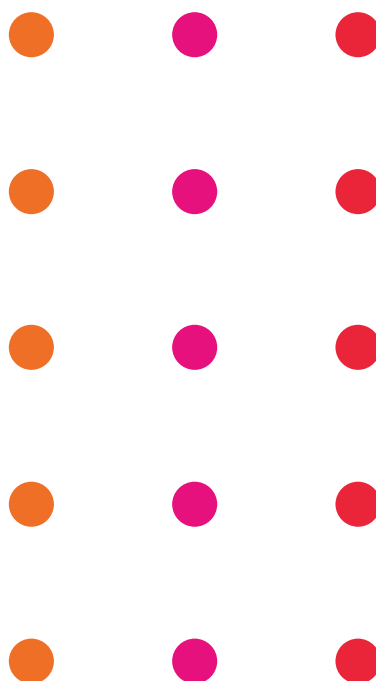
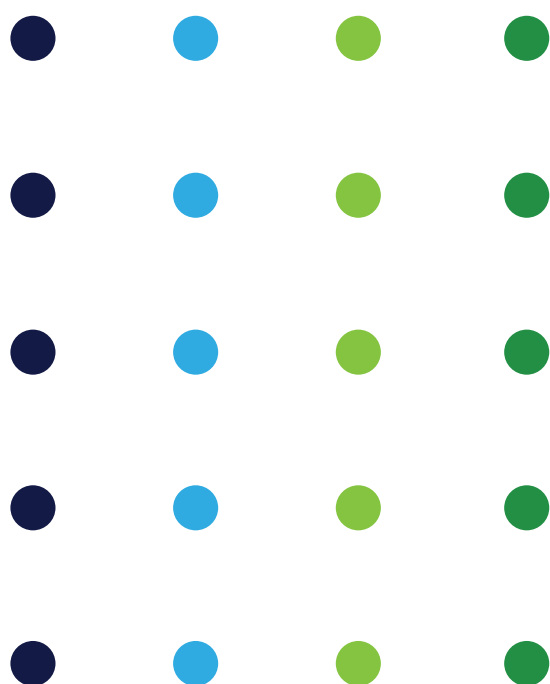




**KNOWLO**  
KNOWLEDGE SHARING  
CULTURE

# KNOWLO VADLĪNIJAS



7 PĀRVEIDES  
SOĻI CEĻĀ UZ  
MĀCĪTIES SPĒJĪGU  
ORGANIZĀCIJU



**KNOWLO**  
KNOWLEDGE SHARING  
CULTURE

Šī publikācija tika sagatavota  
projekta KNOWLO ietvaros.

[Projekta numurs: 2021-1-LV01-KA220-VET-000029991]

[www.knowloframework.com](http://www.knowloframework.com)

[knowlo.eu](http://knowlo.eu)

Šo dokumentu nedrīkst pilnībā vai daļēji kopēt, reproducēt vai pārveidot jebkādiem mērķiem bez KNOWLO konsorcija rakstiskas atļaujas. Turklāt ir jābūt skaidrai atsaucei uz dokumenta autoru un visu attiecīgo paziņojuma par autortiesībām daļu apstiprinājumu.

Visas tiesības aizsargātas.

#### **Finansē Eiropas Savienība.**

Paustie uzskati un viedokļi ir tikai autora(-u) uzskati un viedokļi, un tie ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai valsts aģentūras uzskatus un viedokļus. Ne Eiropas Savienība, ne valsts aģentūra nevar būt atbildīga par tiem.



Co-funded by  
the European Union

# S A T U R S

01

KNOWLO sistēma

4

02

7 pārveides soļi

8

03

Mācīšanās/zināšanu apmaiņa  
mācīties spējīgu organizāciju  
starpā

13

- Mācību/zināšanu apmaiņas  
iespējas virtuālajā telpā

15

- Mācīšanās/zināšanu apmaiņas  
iespējas mācīšanās/zināšanu  
apmaiņas pasākumu laikā

17

Glosārijs

22

Saites un atsauces

23

# 01



KNOWLO  
SISTĒMA

**G**odalgotās izglītības organizācijas ir pierādījušas, ka to galvenie rezultāti ir ilgtspējīgi un uzlaboti pēc izcilības pieeju ieviešanas; tas ietver, piemēram, eksāmenu rezultātus, absolventu algu līmeni un viņu nākotnes iespējas, studentu, darbinieku un biznesa partneru apmierinātības līmeni.

Izglītības organizāciju ilgtspējīgu un nepārtrauktu izaugsmi var nodrošināt, ievērojot izcilības principus stratēģijā, līderībā, cilvēkos, procesos un resursos, kurus saista un attīsta visi iesaistītie cilvēki.



**Ar šīm zināšanām esam izstrādājuši KNOWLO sistēmu – specifisku rīku kopumu un atbalstošu metodiku “7 pārveides soļi”, lai kļūtu par mācīties spējīgu organizāciju.**

**KAS IR  
MĀCĪTIES SPĒJĪGA  
ORGANIZĀCIJA?**

Mācīties spējīga SMART organizācija (SMART Learning organisation) (turpmāk – mācīties spējīga organizācija) ir organizācija ar izcilības kultūru un laimīgiem cilvēkiem, kas orientēta uz attīstību un ilgtspējību. Kļūt par mācīties spējīgu organizāciju nozīmē, ka visi jūsu darbinieki pieņem savu jauno lomu un ir atvērti palīdzēt jūsu organizācijai uzplaukt un attīstīties. Savukārt apmaiņā viņi saņem jūsu atbalstu un iedrošinājumu kļūt par savām labākajām versijām, kā arī pastāvīgi augt un pieņemt pārmaiņas.

**KAS VAR KĻŪT PAR  
MĀCĪTIES SPĒJĪGU  
ORGANIZĀCIJU?**

Par mācīties spējīgu organizāciju var kļūt jebkura veida izglītības iestāde, tostarp vispārējās izglītības iestādes, profesionālās izglītības un apmācības (PIA) skolas, pirmsskolas izglītības iestādes, neformālās izglītības iestādes, jauniešu centri, dažādas NVO u.c.

**KAS IR MŪSU MĒRĶIS?**

Mūsu mērķis ir iedvesmot ne tikai šo izglītības iestāžu vadītājus, bet arī pedagogus, pasniedzējus, pedagoģijas skolu studentus, augstākās izglītības iestādes (All) un PIA studentus, kā arī citus izglītības ekspertus un ieinteresētās puses.

Mēs mudinām viņus aktīvi iesaistīties transformatīvā ceļojuma atbalstīšanā, pamatojoties uz KNOWLO sistēmu, kas tiek īstenoja, izmantojot KNOWLO metodoloģiju, un izmantojot īpašus KNOWLO rīkus.

Zemāk varat arī atrast konkrētus ieteikumus par mācīšanos/zināšanu apmaiņu virtuālajā telpā, izmantojot salīdzinošās novērtēšanas datubāzi, kā arī par to, kā pasākuma laikā īstenot sistemātisku mācīšanos/zināšanu apmaiņu.

Ievērojot šo metodiku, jūsu mērķis ir izveidot konstruktīvu sadarbību starp savas organizācijas cilvēkiem un organizācijas attīstību. Ir svarīgi redzēt, ka visu jūsu komandas locekļu intelīģence tiek utilizēta organizācijā kā vienā veselumā.

Katrs tiek aicināts un mudināts iesaistīties organizācijas vadībā un panākt, lai viņa viedoklis tiktu uzklauts. Organizācijas dalībnieki arī tiek mudināti pārdomāt savu darbību/pasivitāti, palīdzot savai organizācijai pārveidot savu vidi tā, lai viņi justos vairāk novērtēti, iesaistīti un motivēti.

KNOWLO pamats ir KNOWLO ietvars, kas pilnībā pieejams lejupielādei tīmekļa vietnē [knowloframework.com](https://knowloframework.com).



**Kļūstot par mācīties spējīgu organizāciju/individū ar KNOWLO, ir daudz priekšrocību, piemēram:**



**Uz personu vērstas** pieejas piemērošana visā organizācijā



Skaidra un kopīga **vīzija un stratēģija**, kas tiek pastāvīgi atjaunināta un īstenota praksē.



**Mūžizglītības procesu** piemērošana, kas saskaņoti ar organizācijas misiju un vīziju



**Internacionalizācija un sadarbības tīklu veidošana**, lai panāktu izcilību mācību pakalpojumu un produktu jomā



Labāka sagatavotība **pārmaiņām un izaicinājumiem**.



**Komunikācijas uzlabošana komandā**, samazinot kļūdu risku.



**Vieglāka salīdzinošā novērtēšana un salīdzinošā mācīšanās** ar līdzīgi domājošiem - ieguvumi no sadarbības tīklu veidošanas un socializēšanās ar līdzīgi domājošām organizācijām un cilvēkiem.



**Nepārtrauktu uzlabojumu** procesu veicinošas kultūras attīstība.

# 02



7 PĀRVEIDES  
SOĻI



# KNOWLO METODOLOĢIJA & RĪKI

## personīgajai un organizatoriskajai izcilībai



2. ATTĒLS: KNOWLO PROCESS © 2023 EUROFORTIS IT, SIA

---

1. Pieņemiet lēmumu par KNOWLO ietvara un rīku izmantošanu un definējiet savu KĀPĒC.

---

2. Apmeklējiet KNOWLO apmācības.

---

3. Uzsāciet iekšējo KNOWLO pašnovērtējuma projektu.

- a) Plānojiet
  - I Nosakiet pašnovērtējuma projekta laika ierobežojumu.
  - II Uzskaitiet mērķus un aktivitātes.
  - III Uzticiet pienākumus projekta komandai.
  - IV Piešķiriet nepieciešamos resursus.
- b) Iesaistiet savu komandu.
- c) **Veiciet individuālo pašnovērtējumu knowlo.eu**
  - I Puse dienas – individuālais darbs novērtēšanai.
  - II Puse dienas – uzlabojumu plānam.

- d) Analizējiet un iekļaujiet individuālā pašnovērtējuma rezultātus organizācijas pašnovērtējumā.
- e) Izveidojiet komandu organizācijas pašnovērtējumam (ideālā gadījumā no 4 līdz 6 dalībniekiem, iesaistot katras esošās komandas/organizatoriskās vienības pārstāvi).
- f) Pirms nākamā soļa sagatavojiet dokumentus/ziņojumus/grafikus organizācijas pašnovērtējumam saskaņā ar 7 KNOWLO kritērijiem (piemēram, apmierinātības rezultāti, snieguma rezultāti apmācībā utt.).
- g) **Veiciet organizatorisko pašnovērtējumu knowlo.eu** (iesakām periodu, kas nepārsniedz 3 mēnešus) [Skatīt 1. ieteikumu 11.lpp](#)
- h) Veiciet novērtējumu kopsavilkumu, lai saskaņotu individuālos un organizācijas pašnovērtējumus, lejupielādējiet pārskatus un analizējiet savus rezultātus.
- i) **Veiciet salīdzinošo novērtēšanu un salīdzinošo mācīšanos** (izmantojot KNOWLO labo prakšu datu bāzi) [Skatīt 2. ieteikumu 11.lpp](#)

---

#### 4. Uzsāciet iekšējo KNOWLO uzlabojumu plāna projektu.

- a) Izveidojiet
  - I Individuālos uzlabojumu plānus.
  - II Organizatoriskos uzlabojumu plānus (savstarpēji saistīti ar individuālajiem uzlabojumu plāniem) [Skatīt 3. ieteikumu 12.lpp](#)
- b) **Apmeklējiet** salīdzinošās novērtēšanas un salīdzinošās mācīšanās sesiju.
- c) **Regulāri** (piemēram, reizi mēnesī vai ceturksnī) **uzraugiet KNOWLO iekšējo projektu**

---

#### 5. Novērtējiet iekšējo KNOWLO projektu.

---

#### 6. Mācieties no organizācijas pārveides un pielāgojiet visas nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus savā organizācijā.

---

#### 7. Turpiniet savu organizatorisko pārveidi un sāciet iekšējo KNOWLO projektu 2 un atkārtojiet visu procesu vēlreiz, un pēc tam atkal no jauna...

# Mūsu padomi un ieteikumi

## 1. ieteikums Pašnovērtējuma periodi

1. PERIODS



2. PERIODS



## 2. ieteikums Pārskati

Apmeklējiet KNOWLO platformas sadaļu “PĀRSKATI” (jums vispirms jāieiet savā profilā un jāizvēlas viens no jūsu novērtējumiem). Sadaļā “Salīdzinošā novērtēšana un salīdzinošā mācīšanās” lejupielādējiet pārskatus. Jūs tos varat atlasīt tā, lai tie atbilstu jūsu īpašajām vajadzībām. Rūpīgi pārskatiet labās prakses piemērus salīdzinošās mācīšanās pārskatā, jo tie var palīdzēt jums labāk formulēt savus uzlabojumu plānus.

### 3. ieteikums Raci matrica

Rīks, kas palīdz vadīt organizācijas dalībniekus un viņu darbu procesos.



**Atbildīgā persona,**  
persona, kura  
veic darbu



**Atbildīgā persona,**  
persona, kura ir atbildīga  
par uzdevumu un deleģē  
uzdevumu citiem



**Konsultētā persona,**  
persona, ar kuru jākon-  
sultējas pirms uzdevu-  
ma izpildes



**Informētā persona,**  
persona, kura  
jāinformē par  
uzdevuma izpildi

Organizācijas vadīšana prasa daudz kompetenču un prasmju. RACI matrica aicināja vadītājus analizēt visus procesus savās organizācijās un sadalīt katru procesu mazos soļos. Katrs mazais solis/uzdevums procesa ietvaros ir kāda pārziņā. Atsevišķos gadījumos ir jābūt klāt konsultantam un jāpalīdz darītājam – atbildīgajai personai veiksmīgi izpildīt uzdevumu. Komunikācijai ir izšķiroša nozīme, un tāpēc ir svarīgi noteikt, kurš ir jāinformē par dotā uzdevuma izpildi procesa ietvaros.

#### RĪCĪBAS PLĀNS AR RACI MATRICU

Lai efektīvi pārvaldītu jūsu iekšējā KNOWLO uzlabojumu projekta progresu, mēs esam izstrādājuši īpašu tabulu, kurā jūs varat ievadīt uzlabojumu ieteikumus, kas ģenerēti jūsu esošā KNOWLO pašnovērtējuma laikā. Šī tabula ir neatņemama KNOWLO uzlabojumu plāna pārskata sastāvdaļa, kas ir pieejama lejupielādei [knowlo.eu](http://knowlo.eu) sadaļā “Jūsu pašnovērtējuma pārskati”.

Šajā tabulā katrs uzlabojumu ieteikums ir izklāstīts kā atsevišķs uzdevums, kas deleģēts izraudzītajam īpašniekam vai atbildīgajai personai. Šī persona uzņemas atbildību, izpildot uzticēto uzdevumu. Šī strukturētā pieeja nodrošina skaidru pārskatāmību un netraucētu koordināciju visā uzlabošanas posmā.

# 03



MĀCĪŠANĀS /  
ZINĀŠANU APMAIŅA,  
MĀCĪTIES SPĒJĪGU  
ORGANIZĀCIJU  
STARPĀ

**I**r vairāki veidi, kā jūs varat gūt labumu no mācīšanās kopā ar citiem un no tiem. Mēs esam apkopojuši dažus padomus un ieteikumus, kas var palīdzēt jums iegūt vislabākos rezultātus mācību ceļā, vienlaikus īstenojot 7 pārveides soļus savā organizācijā.

Mūsdienu strauji mainīgajā pasaulē ir ļoti svarīgi, lai organizācijas panākumi būtu atkarīgi no tās spējas pielāgoties konkrētajiem apstākļiem. Tādējādi mācīšanās un zināšanu apmaiņa kļūst par būtisku soli šajā ceļā. KNOWLO tiešsaistes rīks, kurā gan organizācijas, gan indivīdi var mācīties viens no otra, nodrošina virtuālu telpu mijiedarbībai. Tādējādi KNOWLO tiešsaistes rīks apkopo visas labās prak-

ses, kas veido stabilu pamatu indivīdu un organizāciju mācīšanās procesam.

Kad esat izvēlējies mācīties un dalīties savās zināšanās ar citiem, ir daudz veidu, kā jūs to varat izdarīt. Mūsu salīdzinošās novērtēšanas datubāze ar pastāvīgi pieaugošu labo prakšu piemēru skaitu atbalsta šo procesu jebkurai personai vai organizācijai un palīdz to viegli piemērot praksē.

## KOPUMĀ IR 2 GALVENIE MĀCĪŠANĀS / ZINĀŠANU APMAIŅAS AKTIVITĀŠU VEIDI:



### a Virtuālajā telpā

lietotājiem, kuri vēlas apmainīties ar labajām praksēm, piemēram, starptautiskā līmenī



### b Mācību/zināšanu apmaiņas pasākumu laikā

Atvērtība, lai veicinātu zināšanu apmaiņas kultūru organizācijā, mudina indivīdus pastāvīgi augt un attīstīties saskaņā ar savas organizācijas mērķiem.

**Tā rezultātā uzlabojas darba atmosfēra, un organizācija var raitāk īstenot savu vīziju.**



# Mācību/zināšanu apmaiņas iespējas virtuālajā telpā

## 1. KNOWLO salīdzinošā novērtēšana un salīdzinošās mācīšanās/labo prakšu datubāze.

Bezmaksas datubāze, kas tiešsaistē pieejama visiem reģistrētajiem lietotājiem KNOWLO platformā un sastāv no visu personu/organizāciju anonīmiem rezultātiem, kas ļauj salīdzināt savus rezultātus ar citu rezultātu vidējiem rādītājiem vai mācīties no citu personu/organizāciju labās prakses saskaņā ar katru konkrēto kritēriju un jautājumu.

### PLATFORMĀ IR PIEEJAMI DIVU VEIDU PĀRSKATI:

**Salīdzinošās novērtēšanas pārskats** – dokuments, kas piedāvā rūpīgu analīzi un darbības rezultātu pasākumu, procesu vai prakses salīdzinājumu starp dažādām organizācijām / indivīdiem vai starp vienas organizācijas / indivīda pašreizējo un iepriekšējo stāvokli.

**Salīdzinošās mācīšanās pārskats** – dokuments, kas atspoguļo attiecīgos konstatējumus un atziņas salīdzinošās mācīšanās nolūkos. Tajā sniegta visaptveroša analīze par labu praksi un pieredzi, kas gūta no ārējiem kritērijiem, lai veicinātu organizatoriskus/individuālus uzlabojumus.

## 2. Diskusiju forumi

Vide, kurā dalībnieki var uzdot diskusijas jautājumus un reaģēt uz visiem izskanējušajiem viedokļiem, tādējādi radot pavedienu diskusijas. Foruma koordinators vada diskusiju un pārliecinās, ka visi pasākuma laikā uzdotie jautājumi tiek ņemti vērā.

Forumam ir savs nosaukums, mērķis, mērķauditorija un vēlamie rezultāti dalībniekiem.

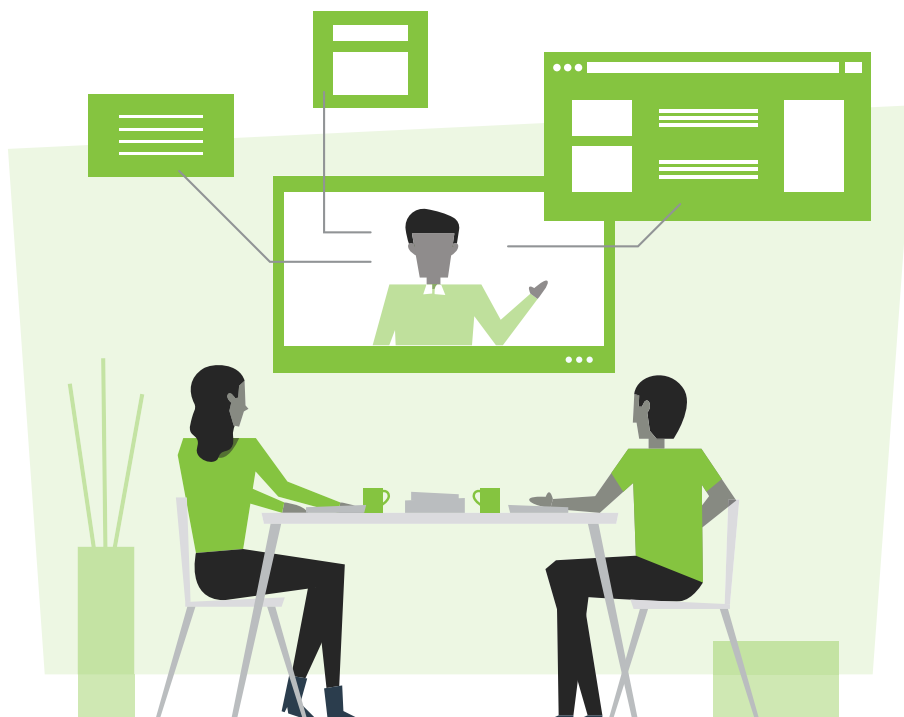
Pasākums var notikt tiešsaistē vai klātienē.

### 3. Vebināri

Vebinārs ir pasākums, kas notiek virtuāli un kuru apmeklē tikai tiešsaistes auditorija. Tas atšķir to no tīmekļa apraides, kas ietver arī fiziskas auditorijas klātbūtni. Citi vebinārā izmantotie termini ir tīmekļa pasākums, tiešsaistes seminārs, tīmekļa lekcija un virtuāls pasākums.

#### VEBINĀRA STRATĒGIJA

1. Vispirms noteikti definējiet vebināra mērķi, tā izklāstu, tēmu/-as.
2. Pēc tam izveidojiet reklāmas plānu, kurā jūs uzskaitīsiet partneru mārketinga stratēģiju, sociālo mediju stratēģiju, e-pasta mārketinga stratēģiju, emuāra veicināšanas stratēģiju, apmaksātu mediju stratēģiju un sociālo mediju stratēģiju. Katrs no šiem soļiem ir jādefinē ar precīzu datumu un jāievēro noteiktais. Ir svarīgi plānot tehnoloģiju aparatūru, video programmatūru, hostinga programmatūru un mārketinga programmatūru. Definējiet savus mērķus un vēlmes, ņemot vērā paredzamo dalībnieku skaitu, ieņēmumus utt.
3. Kad vebinārs ir beidzies, informējiet vebināra dalībniekus par turpmāko plānu un citiem iespējamajiem pasākumiem.







# Mācīšanās/zināšanu apmaiņas iespējas mācīšanās/zināšanu apmaiņas pasākumu laikā

## 4. Ideju apmaiņas (*Brainstorming*) pasākumi

Ideju apmaiņas pasākumi tiek plaši izmantoti dažādās jomās, tostarp uzņēmējdarbībā, izglītībā un inovācijās, jo tie nodrošina strukturētu, bet radošu pieeju problēmu risināšanai un ideju ģenerēšanai. Ideju apmaiņas pasākums ir sadarbība un radoša pulcēšanās, kurā indivīdi vai komandas sanāk kopā, lai ģenerētu lielu skaitu ideju par konkrētu tēmu vai izaicinājumu. Ideju apmaiņas sesijas galvenais mērķis ir veicināt brīvu domāšanu un atklātu diskusiju, veicinot radošumu un inovācijas.

### ŠEIT IR TIPISKA IDEJU APMAIŅAS PASĀKUMA GALVENIE ELEMENTI UN IEZĪMES:

- a) **Mērķis:** ideju apmaiņas pasākumi tiek organizēti, paturot prātā konkrētu mērķi, piemēram, problēmu risināšanu, ideju ģenerēšanu vai stratēģisko plānošanu. Uzmanības centrā varētu būt gan produktu izstrāde, gan mārketinga stratēģijas vai jebkura cita joma, kurā radošais ieguldījums ir vērtīgs.
- b) **Dalībnieki:** ideju apmaiņas pasākuma dalībnieki var būt personas ar dažādu izcelsmi, zināšanām un perspektīvām. Dalībnieku daudzveidība bieži noved pie bagātāka ideju kopuma.
- c) **Koordinators:** efektīvs koordinators vada ideju apmaiņas sesiju, nodrošinot, ka tā paliek uz pareizā ceļa, veicina līdzdalību un palīdz pārvaldīt ideju plūsmu. Koordinators var iepazīstināt ar tēmu, noteikt vadlīnijas un saglabāt pozitīvu atmosfēru..
- d) **Noteikumi un vadlīnijas:** lai maksimāli palielinātu radošumu un iekļautību, ideju apmaiņas pasākumiem bieži ir noteikumi, kas veicina vārda brīvību bez aizspriedumiem. Kopējās vadlīnijas ietver izvairīšanos no aizspriedumiem, koncentrēšanos uz kvantitāti un citu ideju balstīšanu.
- e) **Metodes:** ir dažādas ideju apmaiņas metodes, piemēram, tradicionālā ideju apmaiņa, prāta kartēšana vai nominālās grupas tehnika. Katrai metodei ir sava pieeja ideju ģenerēšanai un organizēšanai.

- f) **Laika ierobežojumi:** ideju apmaiņas sesijas parasti ir ierobežotas laikā, lai saglabātu fokusu un enerģiju. Īsi, intensīvi ideju ģenerēšanas laika sprīži var būt efektīvāki nekā ilgstoši periodi.
- g) **Ideju piefiksēšana:** idejas parasti tiek piefiksētas uz tāfeles, apvērsta diagrammā vai digitālā platformā, lai ikviens varētu tās redzēt un balstīties uz tām. Šis vizuālais attēlojums palīdz dalībniekiem grupēt idejas un identificēt modeļus.
- h) **Novērtēšana un nākamie soļi:** Pēc ideju apmaiņas sesijas var būt daudzsolāko ideju novērtēšanas un atlases posms. Pēc tam turpmākās darbības vai plāni tiek izstrādāti, pamatojoties uz ideju apmaiņas pasākuma rezultātiem.

## 5. Ārējais novērtējums – lomu spēle (ar objekta apmeklējumu)

Šāda veida salīdzinošās mācīšanās aktivitātes / zināšanu apmaiņas pasākums ir lomu spēle. Viena organizācija ir organizācija, kas “tiek vērtēta”, citu organizāciju pārstāvji ir “vērtētāji”. Priekšnoteikums šai aktivitātei ir tas, ka abas organizācijas ir veikušas savu organizācijas pašnovērtējumu, izmantojot vienu un to pašu vai ļoti līdzīgu modeli/sistēmu, piemēram, KNOWLO sistēmu.

Viss process ir ārējā novērtējuma simulācija, kuras pamatā ir šis konkrētais modelis/sistēma, un tā ir sadalīta 3 daļās:

- a) **Sagatavošanās posms** – šajā posmā vērtējamā organizācija sniedz vērtētājiem vispārīgu informāciju par iestādi un, lai sagatavotos, izskata sava organizatoriskā pašnovērtējuma rezultātus. Tīkmēr vērtētāji, balstoties uz konkrēto modeli/sistēmu, sagatavo hipotēzes un jautājumus, ko viņi uzdos organizācijas apmeklējuma laikā, un viņi sagatavo intervijas plānu.
- b) **Objekta apmeklējums** - šajā posmā tiek organizēts klātienē apmeklējums ar intervijām. Abas organizācijas var apmainīties ar pieredzi un mācīties viena no otras labajām praksēm.
- c) **Atgriezeniskā saite** – vērtētāji gatavo secinājumus un pārskatu pēc objekta apmeklējuma. Tajā viņi iekļauj gan to, kas viņu ieskatā ir šīs organizācijas labās prakses, gan jomas, kurās, viņuprāt, nepieciešami uzlabojumi.

Pēc simulācijas veiksmīgas pabeigšanas organizācijas maina lomas. Šo procesu atkārto regulāri, piemēram, reizi gadā.

---

## 6. Bālinta grupas iedvesmotas diskusijas ar atbalstu

Bālinta grupa izceļas kā viena no agrākajām klīniskās uzraudzības formām, kas paredzēta ģimenes ārstiem. Sākotnēji Bālinta grupā bija klīnicisti, kuri regulāri pulcējās, lai prezentētu gadījumus un iesaistītos diskusijās. Iedvesmojoties no šī modeļa, KNOWLO metodoloģija ietver līdzīgu pieeju izglītības organizācijām, kas iesaistītas salīdzinošās mācīšanās aktivitātēs un zināšanu apmaiņā.

Šajā strukturētajā mācību vidē prasmīgs koordinators vada diskusiju ar dažādiem mērķauditorijas pārstāvjiem. Sesija izvēršas, izmantojot atšķirīgus posmus un intervences. Brīvprātīgais iepazīstina ar konkrētu problēmu, savukārt koordinators pārtrauc diskusiju. Dalībnieki koordinatora vadībā piedāvā savu skatījumu, veic paralēles ar savu pieredzi un var sniegt ieteikumus brīvprātīgam, kurš pārdomā saņemto atgriezenisko saiti.

---

## 7. Fuckup naktis

“Fuckup Nights” ir globāla kustība un notikumu sērija, kas radās Meksikā 2012. gadā. “Fuckup Nights” koncepcija ir nodrošināt platformu profesionāļiem un uzņēmējiem, lai dalītos stāstos par savām biznesa neveiksmēm un no tām gūtajām mācībām. Pasākumos parasti piedalās runātāji, kuri atklāti apspriež savas uzņēmējdarbības vai profesionālās neveiksmes, tostarp neveiksmju iemeslus un turpmākās gūtās atziņas.

Mēs varam izmantot šo koncepciju mācīšanās/zināšanu apmaiņas pasākumos. Ideja ir lauzt stigmu, kas saistīta ar neveiksmēm, un veicināt atklātāku un godīgāku sarunu par izglītības organizāciju vadības, vadības un dzīves izaicinājumiem. Daloties šajās pieredzēs, ir cerība, ka citi var mācīties no citu kļūdām un būt labāk sagatavoti, lai orientētos grūtībās.

Pasākumi notiek neformālā un atbalstošā vidē, radot telpu, kurā cilvēki var atklāti apspriest savas neveiksmes, nebaudoties no nosodījuma.

## 8. Konference ar masveida ietekmi

Šāda veida konferencei ir nepieciešama rūpīga sagatavošanās un visu ieinteresēto personu iesaistīšanās konkrētajā tēmā. Tiek ieteikts, ka, reģistrējoties šim pasākumam, dalībnieks izvēlas interešu grupu, kurā vēlas piedalīties konferences laikā. Konferenci parasti atklāj plenārsēde, kurā tiek veikta galvenā analīze, kas tika veikta pirms šī notikuma, un tajā ir izvirzītas trīs galvenās problēmas. Tās pasākuma laikā var risināt interešu grupas, kuras pārstāv konferences dalībnieki. Pēc neliela pārtraukuma un īsas diskusijas interešu grupas kopīgi strādā un prāto par to, KĀ risināt vienu vai vairākas analīzes/pētījuma izvirzītās problēmas. Kad tas ir pabeigts, katra grupa iepazīstina auditoriju ar rezultātiem, un prezentācijai tiek pievienots arī rīcības plāns, kurā atsevišķiem dalībniekiem ir galvenā loma turpmākajā darbā. Ideālā gadījumā šāda veida konference tiek vadīta projekta ietvaros, kur rezultātus var uzraudzīt un novērtēt, dalībnieki var redzēt plašāku perspektīvu un saglabāt augstu motivāciju.

## 9. “Erasmus+” mobilitāte personālam

“Erasmus+” personāla mobilitātei ir izšķiroša nozīme starptautisku kontaktu tīkla veidošanā, sadarbības veicināšanā starp iestādēm un izglītības nozarē strādājošo personu profesionālās attīstības bagātināšanā.

“Erasmus+” mobilitāte personālam, kas pazīstama arī kā personāla mobilitāte apmācības nolūkos (STT), ir iniciatīva programmas “Erasmus+” ietvaros, kas ļauj akadēmiskajam un neakadēmiskajam personālam veikt profesionālās piln-veides pasākumus citā programmas dalībvalstī. Šie pasākumi palīdz veicināt sadarbību un uzlabot izglītības un apmācības kvalitāti augstākās izglītības iestādēs, kā arī veicināt paraugprakses apmaiņu.

### PERSONĀLA MOBILITĀTE APMĀCĪBAS NOLŪKOS

#### MĒRĶIS

Personāla mobilitāte ļauj gan akadēmiskajam, gan neakadēmiskajam personālam, tostarp administratīvajam un atbalsta personālam, piedalīties mācību pasākumos, “ēnošanas” darbā vai profesionālās izaugsmes pasākumos citā valstī.

**SATURS**

Darbinieks iziet apmācību, lai apgūtu jaunas prasmes, dalītos ar paraugpraksi vai apmeklētu seminārus, kas saistīti ar viņa profesionālo jomu.

**IEGUVUMI**

Uzlabo darbinieku profesionālo attīstību, veicina pieredzes apmaiņu un palīdz uzlabot institucionālo praksi. Veicina zināšanu, mācīšanās metožu un prakses apmaiņu. Tostarp stiprina arī akadēmisko sadarbību starp iestādēm.

**Jebkurai uz inovācijām balstītai projekta idejai ir jābūt profesionāli pārvaldītai un finansētai no pareizajiem cilvēkiem un pietiekamiem finanšu resursiem.** Pārliedzieties, ka koncentrēsieties uz abiem un atradīsiet vispiemērotāko finansējumu šim būtiskajam solim jūsu KNOWLO pārveidē. Pārliedzieties, ka atvēlēsiet pietiekami daudz laika projekta sagatavošanai un pēc tam iesniegsiet projekta pieņemšanu vislabākajā iespējamajā finansēšanas shēmā. Tā kā mēs esam daļa no Eiropas Savienības, mēs jums ļoti iesakām Erasmus+, kurā ir pieejamas finansējuma iespējas jebkurai apmācībai – privātām, valsts vai publiskām, nevalstiskām struktūrām. Lai iegūtu plašāku informāciju, sazinieties ar savas valsts aģentūru par Erasmus+ un sāciet šo ceļu!



# Glosārijs

## SALĪDZINOŠĀ NOVĒRTĒŠANA (BENCHMARKING)

Salīdzinošā novērtēšana ir prakse, kurā organizācijas procesi un veikspējas rādītāji tiek salīdzināti ar nozares labākajiem rezultātiem un citu uzņēmumu paraugpraksi. Parasti mērāmie izmēri ir kvalitāte, laiks un izmaksas. Salīdzinošo novērtēšanu izmanto, lai novērtētu sniegumu, izmantojot konkrētu rādītāju, kā rezultātā tiek iegūta veikspējas metrika, kas pēc tam tiek salīdzināta ar citiem.

## SALĪDZINOŠĀ MĀCĪŠANĀS (BENCHLEARNING)

Salīdzinošā mācīšanās ir dinamiska un proaktīva pieeja organizācijas attīstībai, kas mudina organizācijas būt informētām par labāko praksi, nepārtraukti mācīties no citu panākumiem un pielāgot šīs mācības, lai sasniegtu savus mērķus. Tas ietver procesu, kurā tiek salīdzināta un mācīta citu organizāciju – etalonu – labākā prakse, stratēģijas un sniegums, lai uzlabotu savu sniegumu un procesu. *Benchlearning* pārsniedz tradicionālo salīdzinošo novērtēšanu, uzsverot aktīvu mācīšanos un pielāgošanos.

## KNOWLO

KNOWLO ir visaptveroša sistēma, kas integrē īpašu rīku un atbalstošu metodiku, kas pazīstama kā “7 pārveides soļi”, lai veicinātu jebkura veida izglītības organizācijas attīstību par mācīties spējīgu organizāciju. KNOWLO rīku kopuma galvenās sastāvdaļas ir KNOWLO sistēma, individuālie un organizatoriskie KNOWLO pašnovērtējuma rīki, KNOWLO salīdzinošās novērtēšanas un salīdzinošās mācīšanās datubāze, kā arī vērtīga resursu datubāze.

## MĀCĪTIES SPĒJĪGA ORGANIZĀCIJA (LEARNING ORGANISATION)

Mācīties spējīga organizācija ir jēdziens, ko ieviesa organizācijas teorētiķis Pīters Sendžs savā grāmatā “Piektā disciplīna”. Tas attiecas uz organizāciju, kas aktīvi veicina un atvieglo nepārtrauktu mācīšanos un pielāgošanos savu biedru vidū. Mācīties spējīgā organizācijā mācīšanās nav tikai individuāla darbība, bet ir iekļauta organizācijas kultūrā un procesos.

## MĀCĪTIES SPĒJĪGA SMART ORGANIZĀCIJA (SMART LEARNING ORGANISATION)

Mācīties spējīga SMART organizācija nemanāmi integrē izcilības principus ar mācīties spējīgas organizācijas principiem. Tas ir acīmredzams tās apņēšanās izkopt izcilības un apmierinātības kultūru iekšējā komandā, vienlaikus saglabājot uz klientu orientētu pieeju. Organizācija ir orientēta uz nepārtrauktu attīstību un ilgtspēju, uzsverot nepārtrauktu mācīšanos un personīgo izaugsmi visām iesaistītajām pusēm.

# Saites un atsauges



[www.knowloframework.com](http://www.knowloframework.com)



[www.knowlo.eu](http://www.knowlo.eu)



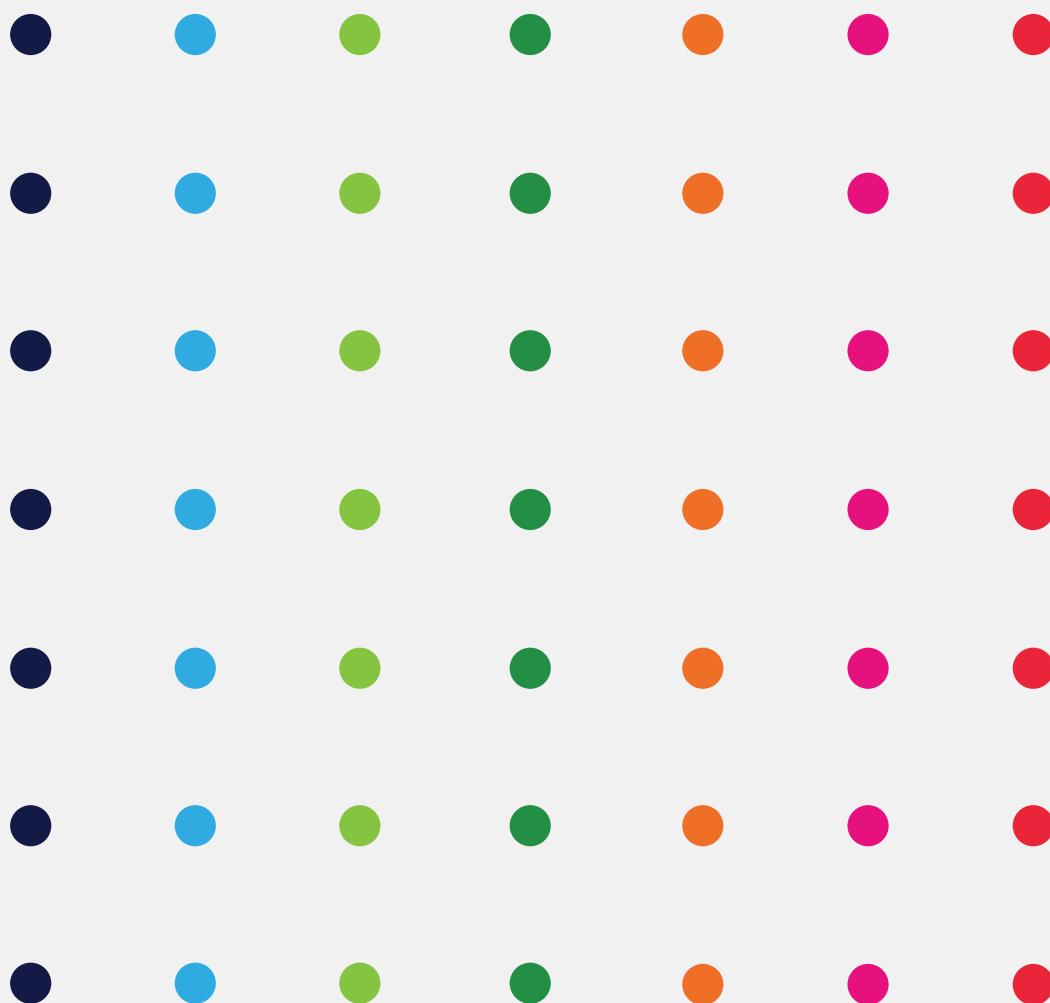
[www.fuckupnights.com](http://www.fuckupnights.com)



[www.balintsociety.org.uk](http://www.balintsociety.org.uk)



<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>



[www.knowlo.eu](http://www.knowlo.eu)

