

1 priedas



T-Kit
Mokymo
pagrindai

Komandos bendradarbiavimas

Šis klausimynas gali būti naudingas padedant pastebėti ir, jei yra noro, pakeisti savo komandos bendradarbiavimo varomąją jėgą. Tarp priešingų teiginių yra šešių lygmenų skalė. Kiekvienas komandos narys turi apibrėžti skaičių, atitinkantį jo paties vertinimą.

1. Mano idėjos ir pasiūlymai niekada nesulaukia tinkamo dėmesio.	1	2	3	4	5	6	Mano idėjos ir pasiūlymai visada sulaukia tinkamo dėmesio
2. Nemanau, kad komandos lyderis domisi mano idėjomis.	1	2	3	4	5	6	Manau, kad komandos lyderis yra labai susidomėjęs mano idėjomis.
3. Šioje komandoje nėra tinkamo bendradarbiavimo ir per mažai pagrįstų nutarimų.	1	2	3	4	5	6	Komanda puikiai bendradarbiauja ir priima pagrįstus sprendimus.
4. Komandos nariai neįtraukiami į juos dominančių klausimų aptarimą.	1	2	3	4	5	6	Komandos nariai įtraukiami į juos dominančių klausimų aptarimą.
5. Jaučiuosi nepatogiai, kai komandoje tenka kalbėti apie savo klaidas.	1	2	3	4	5	6	Komandoje jaučiuosi patogiai, čia galiu kalbėti apie savo padarytas klaidas.
6. Mūsų komanda nesugeba atvirai spręsti konfliktų ir iš jų pasimokyti.	1	2	3	4	5	6	Mūsų komanda sugeba atvirai spręsti konfliktus ir iš jų pasimokyti.
7. Negaunu pakankamai atsakomybės, kad galėčiau gerai dirbti ir toliau vykdyti savo darbą.	1	2	3	4	5	6	Gaunu pakankamai atsakomybės, kad galėčiau gerai dirbti ir toliau vykdyti savo darbą.
8. Diskusijos mūsų komandoje niekada neduoda jokių patenkinamų rezultatų.	1	2	3	4	5	6	Diskusijos mūsų komandoje visada duoda patenkinamus rezultatus.
9. Mes niekada nekalbame apie tai, ką komandos nariai mano apie komandos bendradarbiavimą.	1	2	3	4	5	6	Mes dažnai kalbame apie tai, ką komandos nariai mano apie komandos bendradarbiavimą.
10. Mes niekada nevertiname savo komandinio darbo.	1	2	3	4	5	6	Mes reguliariai vertiname savo komandinį darbą.
11. Mūsų komandos darbo ir kokybės lygis yra žemas.	1	2	3	4	5	6	Mūsų komandos darbo ir kokybės lygis yra aukštas.
12. Mūsų komandos nariai niekada nesidalija paruošta medžiaga arba žiniomis, reikalingomis mūsų darbui.	1	2	3	4	5	6	Mūsų komandos nariai dažnai dalijasi paruošta medžiaga arba žiniomis, reikalingomis mūsų darbui.
13. Šioje organizacijoje man per daug taisyklių ir suvaržymų.	1	2	3	4	5	6	Šioje organizacijoje yra reikalingų taisyklių ir suvaržymų.
14. Organizacijos / komandos vadovybė per dažnai ir per stipriai kontroliuoja mano darbą.	1	2	3	4	5	6	Organizacijos / komandos vadovybė dirba gerai ir padeda man orientuotis.

Išversta ir adaptuota iš Philipp, 1992, p. 104–105.



Siūlomų pranešimų planais

Išsamus pranešimas apie rezultatus

Tikslinė grupė:

Informuojama:

Tikslas: glaustai informuoti apie seminaro rezultatus, iškelti problemas ir pagal renginio temą pasiūlyti konkrečias rekomendacijas.

Siūlomos antraštės:

- Tikslai, uždaviniai.
- Laimėjimai ir konkretūs rezultatai.
- Ateities iššūkiai ir problemos, susijusios su renginio tema.
- Rekomendacijos aiškiai skirtos:

Papildoma informacija

Programos planas

Dalyvių sąrašas

Šaltinio ataskaita apie seminarą

Tikslinė grupė:

Informuojama:

Tikslas: sudaryti mokymo medžiagą seminaro tema

Siūlomos antraštės:

- Pagrindinė informacija renginio tema.
- Priemonės ir tinkamos medžiagos paruošimas renginiui / renginio metu.
- Renginio metu naudoti metodai.
- Grupės tarpusavio santykių procesas.
- Informacija apie tai, kur ieškoti daugiau informacijos tam tikra tema (organizacijos; ištekliai; internetas).
- Ekspertų indėlis (kalbos / konkretūs seminaro rezultatai ir t. t.).

Papildoma informacija

Programos planas

Dalyvių sąrašas

Seminaro / renginio temos vertinimo ataskaita

Tikslinė grupė:

Informuojama:

Tikslas: kaip ir ataskaitoje apie rezultatus, šioje ataskaitoje pateikiama informacija apie kurso metu pasiektus rezultatus, tačiau čia taip pat pateikiama informacija apie kursų vertinimą.

Siūlomos antraštės:

- Tikslai, uždaviniai.
- Laimėjimai ir konkretūs rezultatai.
- Renginio vertinimas, kurį vėliau bus galima naudoti organizuojant renginius panašia tema arba kurį ateityje bus galima laikyti organizacijos žinių ir kultūros dalimi.

Papildoma informacija

Programos planas

Dalyvių sąrašas

3 priedas



T-Kit
Mokymo
pagrindai

Mokymas: kursų planas

Stebėkite savo energijos srautą!

Šio mokymo lapo pildymas gali būti naudingas rengiant mokomojus kursus. Kokie yra jūsų tikslai? Kokius metodus ketinate naudoti? Kiek laiko ir kokios medžiagos jums reikės? Ir kiek, jūsų manymu, dalyviams prireiks energijos, kad jie galėtų aktyviai dalyvauti?

Kursai:

Laikas:

Veikla	Tikslai	Metodas	Reikalingas laikas	Reikalinga medžiaga	Numatomas veiklai reikalingas energijos lygis (nuo 1 (labai žemas) iki 5 (labai aukštas))				
					1	2	3	4	5
1									
2									
...									

4 priedas



T-Kit
Mokymo
pagrindai

Vertinimas

1 lygis. Vertinimo formos

VIENOS MINUTĖS TRUKMĖS ATSLIEPIMAS

Tai skirta greitam „temperatūros“ patikrinimui. Tai taip pat naudinga atlikti po ryškių emocijų protrūkių. Grupė pajus palengvėjimą užrašiusi išpūdžius apie ore tvyrojusią nuotaiką.

Vienos minutės trukmės atsiliepimas

Iki šiol aš manau, kad šis mokymo kursas (seminaras ir t. t.) yra (apibraukite savo atsakymą)...

Neįdomus	1	2	3	4	5	Įdomus
Vyksta per lėtai	1	2	3	4	5	Vyksta per greitai
Per sunkus	1	2	3	4	5	Per lengvas
Netinkamas	1	2	3	4	5	Tinkamas (mano poreikiams)
Blogai organizuotas	1	2	3	4	5	Organizuotas
Įtemptas	1	2	3	4	5	Ramus

Trumpai pateikite pasiūlymą, kaip, jūsų nuomone, būtų galima pagerinti šį seminarą:

KURŠŲ PAKILIMAI IR NUOSMUKIAI

Ši forma įprastai naudojama renkant atsiliepimus darbo, seminarų, dienos arba pusdienio pabaigoje.

Atsiliepimai seminarų pabaigoje

Šiandien mane labiausiai sudomino, kai (nurodykite)...

Šiandien mane mažiausiai domino (nurodykite)...

Komentarai ir pasiūlymai, kaip būtų galima patobulinti šiuos kursus (seminarą)...

DIENOS VERTINIMAS – DIENOS PAKILIMAI IR NUOSMUKIAI

Įprastai ši forma naudojama siekiant padėšinti dalyvius aprašyti savo kasdienes jausmus ir atsiliepimus. Jei kursai yra ilgesni (> 7 dienos), galima naudoti dienoraščio formą. Tai paties dalyvio atsiliepimai (jų nereikia atiduoti dėstytojui).

Atsiliepimas dienos pabaigoje

Šiandien aš jaučiuosi:

Aš išmokau:

Mokymo kursų ryšys su mano darbu (organizacija):



DIENOS VERTINIMAS – VERTINIMO GRUPĖS

Šios grupės labai dažnai naudojamos ilgesnių mokymo kursų metu (> 7 dienos).

Grupių uždaviniai:

- Suteikti galimybę apmąstyti mokymo kursą. Tai momentas, kai reikia pažvelgti atgal, pateikti atsiliepimus dėstytojams ir analizuoti mokymo kursą.
- Sukurti pasitikėjimo atmosferą, kur žmonės galėtų pasidalyti savo mintimis apie mokymą ir savo emociniais išgyvenimais mokymo metu.

Šias grupes sudaro 5 ar 6 nariai. Kursų metu jie susitinka kiekvienos darbo dienos pabaigoje 30–45 minutėms su grupei skirtu komandos nariu. Grupių komandos nariai pristato šių grupių uždavinius. Štai pirmo susitikimo metodo pavyzdys:

1. Vienas iš dėstytojų paprašo dalyvių iš jų bagažo išimti ką nors, kas juos charakterizuoja, kuo jie norėtų pasidalyti su kitais. Grupės nariai parodo, ką jie pasiėmė su savimi ir papasakoja, kaip tai juos apibūdina.
2. Dalyviai nupiešia veidą (besišypsantį, piktą, pavargusį ir t. t.), kuris geriausiai apibūdina nuomonę apie dieną. Tuomet diena aptariama.

PRITAIKYTAS IR KIEKYBINIS VERTINIMAS

Toliau pateikiamas pavyzdys yra pritaikytas programai, kuri yra skirta programų lyderių seminarams ir mokymui tobulinti. Kiekybinis vertinimas leidžia dėstytojui palyginti konkretaus renginio dalyvių ir įvairių kursų ir seminarų dalyvių reakcijas. Klausimas „kodėl?“ po kiekvieno atsakymo padeda išsiaiškinti vertinimą.

Seminarų vadovų mokymas – Kiekybinis vertinimas

Įvertinkite nuo 1 iki 5 (1 – blogai, 5 – puikiai) toliau pateikiamus klausimus ir trumpai parašykite, kodėl apibrėžėte konkretų skaičių.

1. Kaip vertinate šį seminarą pagal tai, kiek jis jums asmeniškai vertingas?
1 2 3 4 5
Kodėl? _____
2. Kaip vertinate šį seminarą pagal tai, kiek vertingas jis buvo tikslinei grupei (jauniems žmonėms, su kuriais dirbate)?
1 2 3 4 5
Kodėl? _____
3. Iš seminaro, kurį vedžiau, gavau vertingų atsiliepimų.
1 2 3 4 5
Kodėl? _____
4. Mano, kaip seminaro vedėjo arba dėstytojo, pasitikėjimas savimi padidėjo.
1 2 3 4 5
Kodėl? _____
5. Gavau vertingų šių sričių žinių, modelių ir pasiūlymų:
Seminarų planavimas 1 2 3 4 5
Kodėl? _____
Seminarų kūrimas 1 2 3 4 5
Kodėl? _____
Seminarų organizavimas 1 2 3 4 5
Kodėl? _____
Seminarų vertinimas 1 2 3 4 5
Kodėl? _____

Kiti komentarai:



PRITAIKYTAS IR KOKYBINIS VERTINIMAS

Toliau pateikiamas pavyzdys taip pat yra pritaikytas mokymo programai, skirtai programų vadovų mokymo programų ir seminarų tobulinimui. Čia naudojami aukščiausiojo laipsnio būdvardžiai (pvz., labiausiai, mažiausiai, blogiausiai). Taip siekiama išsiaiškinti dalyvių atsiliepimų ribas ir pagerinti mokymo programą. Čia taip pat pateikiami dalyvių pasiūlymai apie tai, kaip jie galėtų tobulėti kaip seminarų ir mokymo programų vadovai.

Seminarų vadovų mokymas. Kokybinis vertinimas

1. Kas jums labiausiai patiko šiame seminare?
2. Kas jums labiausiai nepatiko šiame seminare?
3. Kokie trys mokymo programos dalykai galėtų būti patobulinti?
4. Ką labiausiai norėtumėte pagerinti savo vedamuose seminaruose?
5. Kokius tris dalykus ketinate padaryti siekdami toliau tobulinti savo seminarų vadovo arba dėstytojo įgūdžius?

KRITINIAI ATVEJAI

Šis metodas skirtas nustatyti konkrečius atvejus, kai dalyviai seminaro metu jautė stipriausias reakcijas (pvz., naudinga veikla, sunkiai suprantama veikla). Jie skatina aprašyti bei vertinti. Taigi tai puiki priemonė seminarų vadovų darbui vertinti bei suprasti ir įvertinti dalyvių emocijas, įsitraukimą ir mokymąsi.

Kritinių atvejų vertinimas

- Kokiu seminaro metu jautėtės labiausiai įsitraukęs ir entuziastingas dėl to, kas vyko?
- Kada seminaro metu jautėtės labiausiai nesusidomėjęs tuo, kas vyksta?
- Kokie veiksmai (bet ko) seminaro metu, jūsų manymu, buvo geranoriški ir padedantys?
- Kokie veiksmai (bet ko) seminaro metu, jūsų manymu, buvo gluminantys ir trikdantys?
- Kas jus nustebino seminaro metu (pvz., jūsų paties reakcija, tai, ką kažkas padarė arba pasakė)?



Atrinkta medžiaga apie konfliktus ir konfliktų transformavimą

- *Uprooting Violence, Building Nonviolence*. Pat Patfoort. Autoriaus manymu, smurtas išreiškiamas ne tik fiziškai. Tai platesnė sąvoka, apibūdinanti rūšį socialinių santykių, prie kurių esame priversti prisitaikyti. Daugybę socialinių santykių galima apibūdinti tuo, kas čia vadinama Didžiąja ir Mažąja sistema – nesubalansuota ir dažnai konkurencine sąveika, sukeliama ir palaikoma įvairių tarpusavio santykių. Autorius nagrinėja įvairius socialiniu ugdymu ir ekvivalentiškumu grįstų santykių kūrimo klausimus bei siūlo intervencijos strategijas, kurios yra pagrįstos konfliktų esmės atskleidimu. Cobblestone Press (1995).
- *Negotiation in Social Conflict*. Dean G. Pruitt and Peter Carnevale. Šiame mokslo darbe pateikiamas socialinis psichologinis tyrimas apie derybas ir tarpininkavimą daugybėje kontekstų. Darbą galima naudoti kaip išsamią apžvalgą nuodugniau tiriant sritį. Open University Press (1997).
- *Sitting in the Fire*. Arnold Mindell. Autoriaus nuomone, grupių darbo palengvinimas apima būtent tai, ką jis įtraukė į pavadinimą: atsidurti konfliktinėje situacijoje, apmąstyti poreikius bei išspręsti konfliktą. Lao Tse Press (1995).
- *The New Conflict Cookbook*. Thomas Crum ir kiti. Siekdamas atskleisti pyktį, agresiją ir mūsų reakcijas į konfliktą, autorius naudoja Rytų dvikovos aikido principus. Ši knyga yra tėvams ir mokymų vadovams skirtas vadovas dirbti su jaunais žmonėmis, tačiau ją galima pritaikyti ir kitiems tikslams. Aiki Works (2000).
- *Games for Actors and Non-Actors*. Augusto Boal. Žaidimas vaidmenimis yra naudingas konfliktų analizės metodas. Brazilų teatro direktorius Augusto Boal sukūrė visą žmonių teatro „arsenalą“, kur problemas galima fiziškai inscenizuoti, atskleisti ir transformuoti. Siūlomi įvairūs būdai: nuo improvizuotos situacijų analizės iki kruopščiai inscenizuoto atskleidimo konfliktinių situacijų, kurios yra transformuojamos įsikišus grupei. Routledge (1992).

Daugiau nuorodų ir metodų, kaip dirbti su jaunimu, rasite „*Theatre of the Oppressed and Youth*“, Peter Merry and Gavan Titley, *Coyote*, 1-as leidimas.