



SATURS

Esiet sveicināti *portfolio*!

PIRMĀ DAĻA - IEVADS

1. *Portfolio* – instruments neformālās izglītības un apmācības, kā arī jaunatnes darba atzīšanas veicināšanai
2. *Portfolio* – instruments, kurā ir atspoguļotas Eiropas Padomes atzītās vērtības
3. *Portfolio* – instruments, kurā ir atspoguļota Eiropas Padomes pieeja jaunatnes politikai

OTRĀ DAĻA - JŪSU *PORTFOLIO* VEIDOŠANAS POSMI

1. Kā lietot *portfolio*
2. Konteksts darbam ar jaunatni
3. Zināšanas, iemaņas, attieksme un vērtības
4. Jaunatnes līderis/jaunatnes darbinieks – funkcionāla analīze
5. Nepieciešamās prasmes
6. Atgriezeniskās saites nodrošināšana informācijas saņemšanai
7. Personīgais attīstības un apmācības plāns

TREŠĀ DAĻA –PAPILDINĀJUMI

1. Īsa terminu vārdnīca
2. Atsauces
3. Eiropas Padomes ieteikums Nr. 2003 (8) par jaunatnes neformālās izglītības veicināšanu un atzīšanu
4. Pateicības

2007. gada aprīļa versija

Sastādītājs-konsultants un pētnieks: Mark Taylor, Brisele (brazavil.training@yahoo.com)



Esiet sveicināti „*portfolio*”!

Beidzot mēs esam klāt!

Darbs pie šī projekta pēdējo pāris gadu laikā ir bijis aizraujošs un patiesi izaicinošs: pirmo soļu spersšana Eiropas līmenī lai:

- dotu iespēju jaunatnes līderiem un jaunatnes darbiniekiem aprakstīt sevi un to, ko viņi dara;
- palīdzētu veicināt darbu ar jaunatni atzīšanu, vienlaikus nezaudējot neformālajai un „dzīves” izglītība, kā arī apmācībai raksturīgos principus...

Parasti „speciālistu grupas” strādā ārpus sabiedrības redzesloka, atklātībā nonāk tikai gatavs darba rezultāts, ko var vai nu pieņemt, vai nepieņemt. Šī speciālistu grupa ir darbojusies citādi. Tās darba process vienmēr ir bijis atklāts un daudzi par to ir izteikušies gan personīgi, gan rakstiski un internetā. Īpaša nozīme ir bijusi *portfolio mācību kursu* dalībnieku ieguldījumam, kas pēc kursu beigšanas motivēja simtiem citu cilvēku izmēģināt *portfolio* testa versiju. No šiem cilvēkiem mēs saņēmām 140 vērtējuma veidlapas no visas Eiropas, kas ļoti palīdzēja precizēt šo publikāciju.

Mēs ceram, ka Jums šis *portfolio* noderēs, lai attīstītu izpratni par sevi kā jaunatnes līderi vai jaunatnes darbinieku, un ceram, ka veltīsiet mazliet laika, lai izlasītu ievada daļas, kuru mērķis ir skaidrot šī darba kontekstu!

Tāpat arī lūdzam darīt mums zināmu jūsu pieredzi veidojot savu *portfolio* - lai arī šī ir oficiālā „galīgā redakcija”, mēs zinām, ka pilnveidošanas procesam ir jāturpinās.

Portfolio ir pieejams arī internetā: www.coe.int/youth

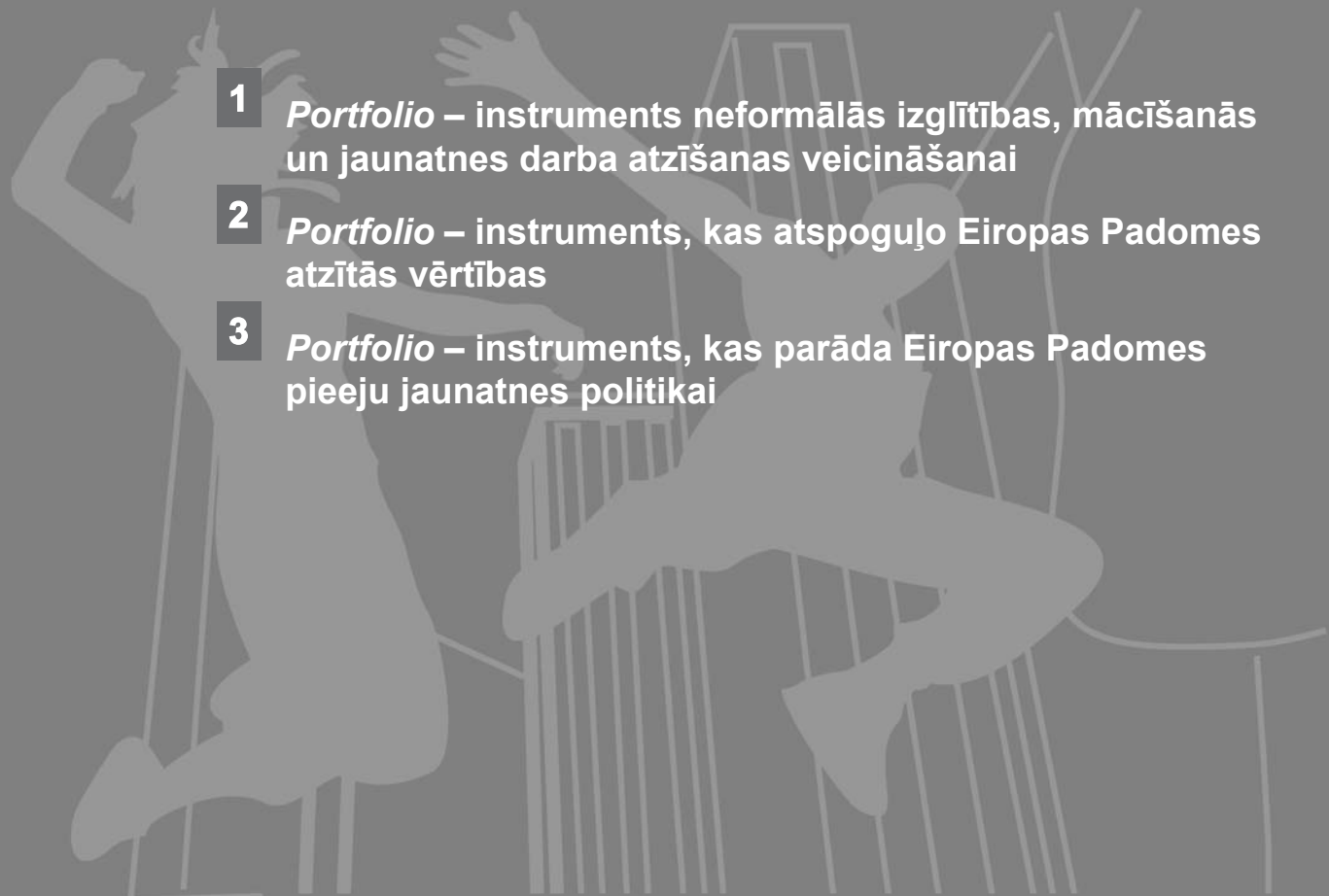
neformālā izglītība un apmācība

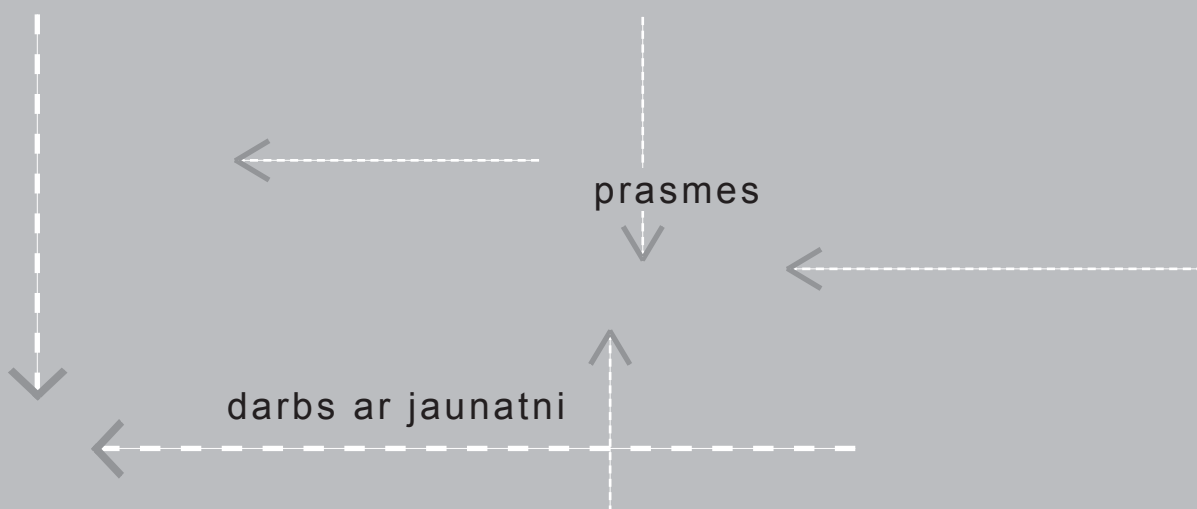




PIRMĀ DAĻA

IEVADS

- 
- 1** *Portfolio* – instruments neformālās izglītības, mācīšanās un jaunatnes darba atzīšanas veicināšanai
 - 2** *Portfolio* – instruments, kas atspoguļo Eiropas Padomes atzītās vērtības
 - 3** *Portfolio* – instruments, kas parāda Eiropas Padomes pieeju jaunatnes politikai





1. *Portfolio* – instruments neformālās izglītības, mācīšanās un darba ar jaunatni atzišanas veicināšanai

Eiropas *portfolio* ir Eiropas Padomes iniciatīva. Tas ir izveidots, lai konkrēti parādītu šīs organizācijas dalībvalstu valdību apņemšanos veicināt neformālās izglītības un apmācības, kā arī darbā ar jaunatni gūto prasmju atzišanu. Ja Jūs aplūkosiet Ministru padomes ieteikumu Nr. 203 (8) dalībvalstīm (skat. pielikumu), Jūs ieraudzīsiet kādus pasākumus un darbības valdība un Eiropas Padome ir aicinātas veikt, lai sasniegtu šo mērķi. Tāpat jūs pamanīsiet, ka Eiropas *portfolio* izveidošana ir skaidri minēta ieteikumā.

Portfolio pamatā ir Eiropas Padomes gūtā pieredze un prakse darbā ar jaunatni kopš septiņdesmito gadu sākuma, jo īpaši jaunatnes līderu un jaunatnes darbinieku apmācības jomā. Vairāk nekā 30 gadu laikā Eiropas Padomes darba ar jaunatni sektors ir izstrādājis plaša spektra apmācību kursus jaunatnes līderiem, multiplikatoriem, visdažādākajās sabiedriskās dzīves jomās iesaistītajiem jaunajiem demokrātijas līderiem, jaunajiem pētniekiem un ierēdņiem no visas Eiropas. Šie kursi aptver plašu tēmu loku, tostarp starptautisko pasākumu organizēšanu, darbu starptautiskajās jaunatnes organizācijās, jauniešu starptautisko sadarbību, izglītību cilvēktiesību jomā, konfliktu risināšanu, jaunatnes līdzdalību, pilsonību un citas tēmas. Šajā kontekstā Eiropas Padome ir arī izstrādājusi daudzus jaunus izglītojošus un apmācību materiālus un veikusi pētījumus, piemēram, par jauniešiem, neformālo izglītību, mācīšanos un darbu ar jaunatni, kā arī ir izstrādājusi kritērijus un kvalitātes standartus darbam ar jaunatni un jaunatnes politikai.

Eiropas Padomes darbs norit sadarbībā ar vairākiem partneriem, jo īpaši ar Eiropas Komisiju. Sadarbības pamatā ir kopīga izpratne par darba ar jaunatni svarīgumu un jaunatnes politikas nozīmi, kas izteikta Baltajā grāmatā „Jauns impulss Eiropas jaunatnei”. Šīs sadarbības ietvaros ir veikti kopīgi pasākumi un sasniegti rezultāti, tajā skaitā darba dokuments „Jaunatnes izglītības, mācību un mācīšanās apstiprināšanas un atzišanas veidi”. Nemazāk svarīgi ir tas, ka *portfolio* divas reizes ir minēts Eiropas Savienības Padomes 2006.gada maija rezolūcijā par neformālās un dzīves izglītības vērtības atzišanu Eiropas sadarbības jaunatnes jomā, kā arī tas, ka pastāv tieša saikne starp *portfolio* un „Jaunatnes pases” (*Youthpass*) iniciatīvu programmā „Jaunatne darbībā”.

Šī pieredze un prakse ir iedvesmojusi šobrīd izstrādātā *portfolio* koncepciju un metodoloģiju, kas, cerams, Jums palīdzēs noteikt, novērtēt un aprakstīt savas prasmes, kā arī noteikt to vietu saistībā ar kopīgiem Eiropas Padomē pieņemtajiem atsauces standartiem.

Vērojot attīstību visā Eiropā, mēs redzam, ka jaunatnes līderiem un jaunatnes darbiniekiem, kas darbojas jaunatnes neformālās izglītības laukā, ir vajadzīgs instruments, kas palīdzētu:

- a) noteikt, novērtēt un oficiāli dokumentēt savas prasmes;
- b) aprakstīt šīs prasmes citiem;
- c) noteikt pašiem savus mācīšanās un attīstības mērķus.

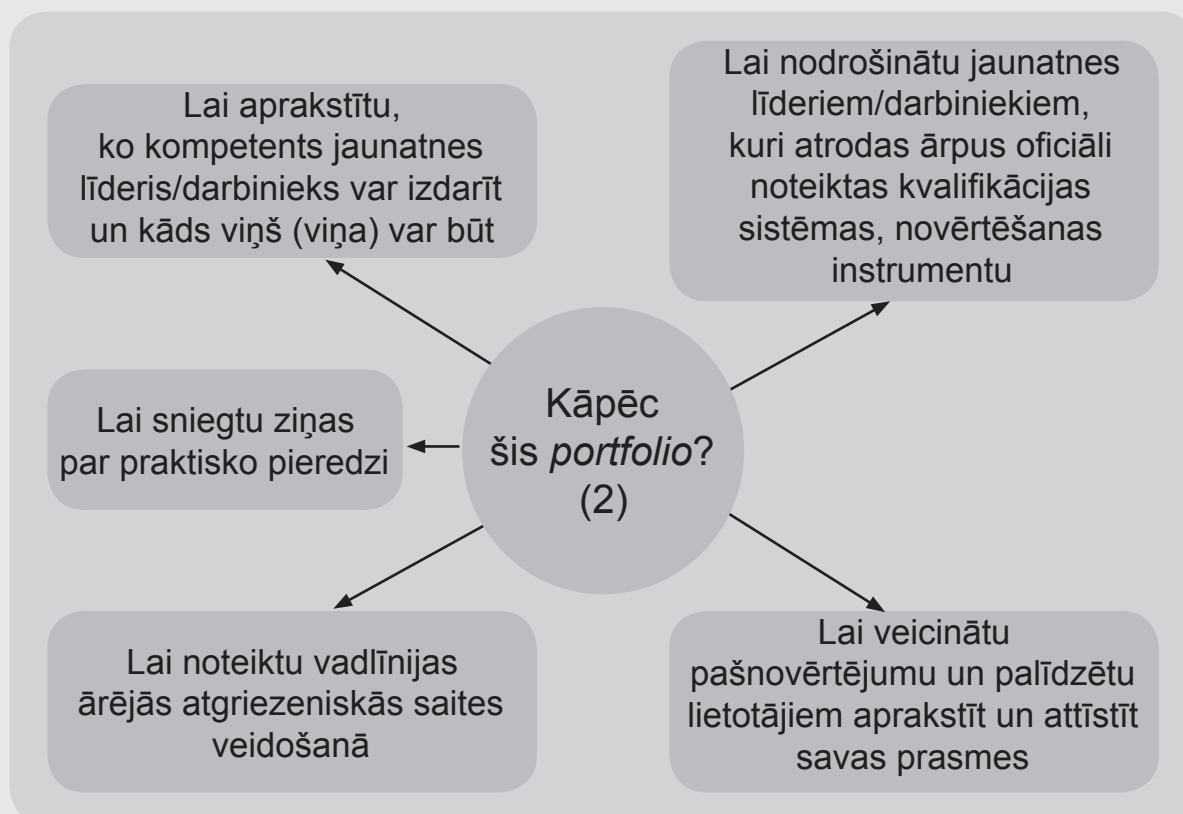
Tieši tāds ir šī *portfolio* mērķis.



Politikas līmenī *portfolio* mērķi ir šādi:



Jaunatnes līderiem un darbiniekiem mērķi ir šādi:





2. *Portfolio* – instruments, kurā ir atspoguļotas Eiropas Padomes atzītās vērtības

Pats par sevi saprotams, ka mūsu darbs ar jaunatni un šī darba konteksts neatkarīgi no tā, vai mēs darbojamies jaunatnes organizācijā, jaunatnes centrā vai citā ar jaunatnes lietām saistītā struktūrvienībā vai organizācijā, atspoguļo mūsu redzējumu par sabiedrību un vērtībām, ko mēs atzīstam.

Šis *portfolio* ir veidots saskaņā ar vērtībām, principiem un standartiem, ko jaunatnes politikā un attiecīgajā rīcībā atzīst Eiropas Padome.

Primārais Eiropas Padomes mērķis ir panākt lielāku 46 dalībvalstu vienotību personas brīvības, politiskās brīvības un likuma varas aizsardzībā, proti, principu, kas ir patiesas demokrātijas pamatā un visdažādākajos veidos skar Eiropas iedzīvotāju dzīvi.

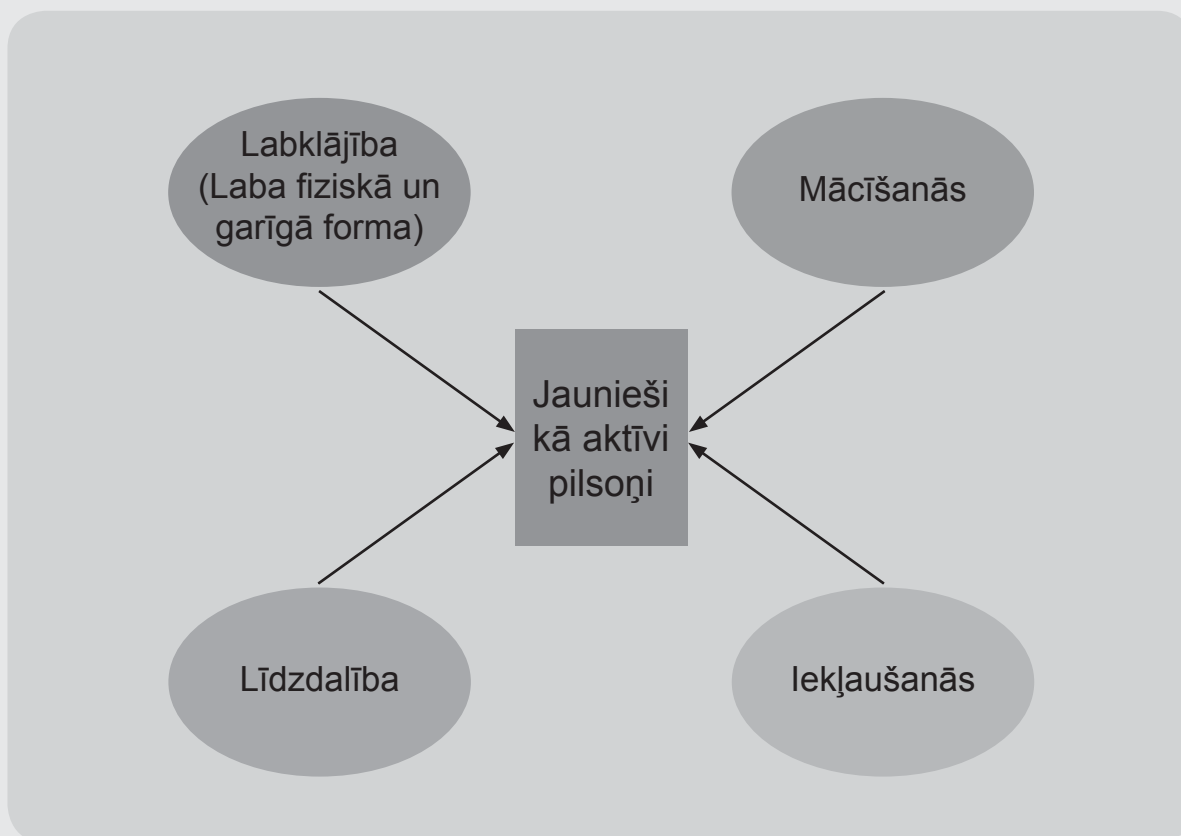
Tiem, kuri lieto *portfolio*, ir svarīgi saprast, ka Eiropas Padome ir organizācija, kas ir apņēmusies veicināt tādas Eiropas izveidi, kurā:

- ciena cilvēktiesības un cilvēka godu;
- veicina demokrātiju, kurā tiek pārstāvēti visi pilsoņi;
- cīnās par labāku sociālo sabiedrību un lielāku sociālo taisnīgumu;
- cīnās, lai sasniegtu dzimumu līdztiesību visos dzīves aspektos sabiedrībā;
- uzskata, ka kultūras dažādībai ir jābūt iespējai, nevis problēmai;
- tic, ka dzīvošana kopā multikulturālā sabiedrībā ir sociālekonomiska progresa faktors;
- iedrošina pilsoniskas sabiedrības attīstību;
- vairo toleranci cilvēku vidū, cīnās pret rasismu, ksenofobiju, antisemitismu un islamofobiju;
- noliedz jebkāda veida diskrimināciju indivīda sociālās un etniskās izcelsmes, reliģiskās vai seksuālās orientācijas dēļ;
- uzskata, ka Eiropai ir pienākums darīt pasauli labāku visiem.

3. *Portfolio* – instruments, kurā ir atspoguļota Eiropas Padomes pieeja jaunatnes politikai

Eiropas Padomei jaunatnes politikas pamatuzdevums ir nodrošināt jauniešiem iespēju kļūt par aktīviem pilsoņiem un nodrošināt nepieciešamos apstākļus, kas ļautu tiem sekmīgi pildīt šo lomu. Lai to veiktu, jaunatnes politikā ir jāīsteno četri galvenie uzdevumi:

- jānodrošina jauniešu labklājība (gan garīgajā, gan fiziskajā ziņā);
- jāsniedz jauniešiem atbilstoša apmācība (dzīves, neformālā un formālā);
- jānodrošina jauniešu iekļaušanās (integrācija) sabiedrībā;
- jārada līdzdalības iespējas jauniešiem (piekļuve lēmumu pieņemšanai).



Minētie uzdevumi attiecas uz plašām jaunatnes politikas jomām, kas skar visus jauniešu dzīves aspektus. Tas skaidri parāda, ka jaunatnes politika ir jāaplūko kā transversāla politika, kas aptver dažādas valsts politikas jomas, piemēram, izglītība, veselība, sociālās lietas, ģimene, tieslietas utt., un tāpēc tā ir jāīsteno koordinēti (izmantojot t. s. starpnozaru pieeju).

Jaunatnes politika var tikt īstenoja dažādi: apvienojot dažādus iesaistīšanās veidus, tādus kā likumdošanas pasākumus vai īpašas jauniešiem domātas programmas. Tomēr Eiropas Padomei ir svarīgi, lai, īstenojot jaunatnes politiku, tajā tiktu iekļauta izglītības dimensija, kas ļautu jauniešiem apgūt vajadzīgās prasmes, lai kļūtu par aktīviem pilsoņiem (piekļuve autonomijai, atbildības sajūta un iniciatīva, saistības un solidaritāte utt.).

Tādēļ viena no galvenajām pieejām jaunatnes politikai ir neformālā izglītība un mācīšanās.



Neformālā izglītība un mācīšanās galvenā pieeja jaunatnes politikai un darbam ar jaunatni

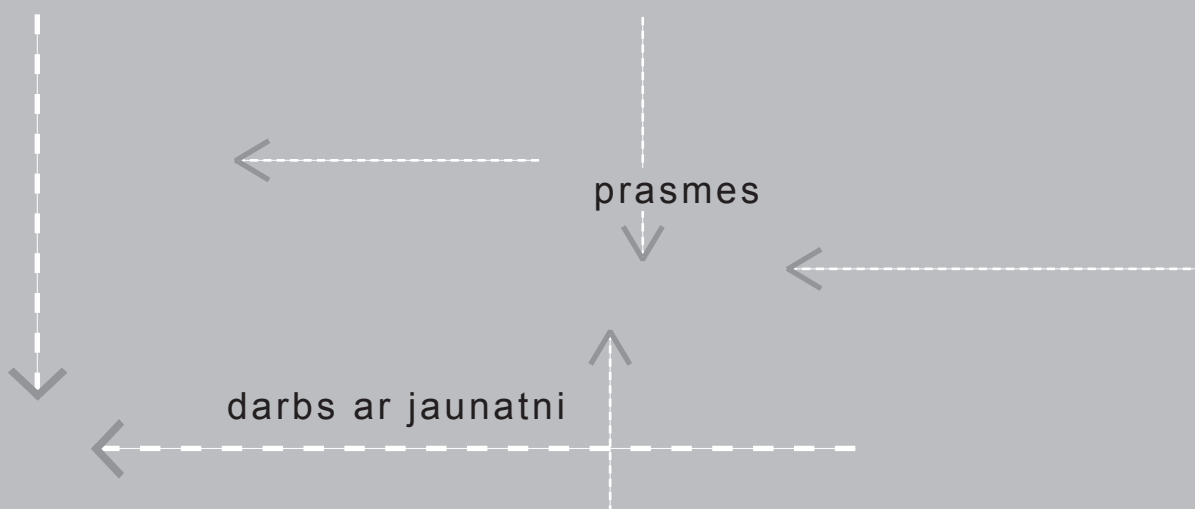
Strukturālas pazīmes	Metodoloģiskas pazīmes	Pamatvērtības	Neformālās mācīšanās praktizētāju galvenās kompetences
<ul style="list-style-type: none"> • notiek ārpus formālās izglītības sistēmas un atšķiras no tās organizatoriski un pēc izglītības atzīšanas veida; • apzināta un brīvprātīga; • pamata mērķis – nodrošināt demokrātijas vērtību un dzīves iemaņu pārmantošanu un izmantošanu praksē. 	<ul style="list-style-type: none"> • samērs starp apmācības kognitīvo, emocionālo un praktisko dimensiju un to mijiedarbība; • individuālās un sociālās apmācības sasaiste, solidaritāte partnerības panākšanai un simetriskas attiecības starp mācīšanu un mācīšanos; • līdzdalība, mācību subjekts kā centrālā figūra; • tuvu reālai dzīvei, eksperimentāla rakstura un vērsta uz „mācīšanos darbībā”, mācību mērķiem izmantojot starpkultūru apmaiņu un kontaktus. 	<p>Ar personības attīstību saistītās vērtības:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomija; • kritiska attieksme; • atvērtība un zinātkāre; • radoša attieksme. <p>Ar sociālo attīstību saistītās vērtības:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikācijas spēja; • līdzdalība un pilsonība demokrātijas apstākļos; • solidaritāte un sociālais taisnīgums; • atbildība; • prasme risināt konfliktus. <p>Ētiskās vērtības:</p> <ul style="list-style-type: none"> • iecietība un cieņa pret citiem; • cilvēktiesības; • starpkultūru apmācība un izpratne; • miers un izglītība vardarbības novēršanai; • dzimumu līdztiesība; • paaudžu dialogs. 	<ul style="list-style-type: none"> • koleģiālu un līdzdalības metožu izmantošana; • dažādības kā pozitīva apmācības materiāla izmantošana; • efektīva saistība starp konkrēto un abstrakto mācību procesa veicināšanai un pastāvīgai tā kvalitātes uzlabošanai; • zināšanas par jauniešu dzīvi un kultūrām Eiropā



OTRĀ DAĻA

JŪSU PORTFOLIO VEIDOŠANAS POSMI

- 1 Kā lietot *portfolio*
- 2 Konteksts darbam ar jaunatni
- 3 Zināšanas, iemaņas, attieksme un vērtības
- 4 Jaunatnes līderis/jaunatnes darbinieks –funkcionāla analīze
- 5 Nepieciešamās prasmes
- 6 Atgriezeniskās saites nodrošināšana informācijas saņemšanai
- 7 Personīgais attīstības un apmācības plāns





1. Kā lietot šo portfolio

Katrs cilvēks ir atšķirīgs, tādēļ katrs savu portfolio veido citādāk.

2., 3., 4. sadaļa

Pārlūkojiet sadaļas 2., 3., un 4., kas ir sastādītas kā sākuma punkti uz portfolio. Sāciet no tā, kas Jums šķiet vispievilcīgākais! Daži uzskata, ka ir lietderīgi iepazīties ar visām trīs apakšsadaļām, jo tās satur pāris pārdomu vērtus elementus.

2./3. vai 4. sadaļa

Izlasiet ievadmateriālu un padomājiet par sevi jaunatnes līdera/darbinieka lomā, pārdomājiet savu attieksmi pret jaunatni un darbu jaunatnes jomā [2.iedaļa. Konteksts darbam ar jaunatni] un/vai

atvēliet mazliet laika, lai pabeigtu zīmēt jaunatnes līderi/darbinieku – stādieties priekšā, kādas ir vajadzīgās iemaņas, zināšanas, attieksme un vērtības? [3.iedaļa. Zināšanas, iemaņas, un vērtības], un/vai

salīdziniet savu jaunatnes līdera/darbinieka pieredzi ar funkcionālo analīzi/profesionālo profilu [4.sadaļa. Jaunatnes līderis/darbinieks - funkcionālā analīze].

5. sadaļa

Pievērsieties tabulām un atbildiet uz apgalvojumiem, attiecinot tos uz sevi. Katrā tabulā aizpildiet arī sadaļu par pierādījumiem, kas apstiprina Jūsu vērtējumu. Neaizmirstiet sameklēt visas apliecības un sertifikātus, kas apliecina Jūsu pieredzi [5.sadaļa. Nepieciešamās prasmes].

6. sadaļa

Atrodiet cilvēkus, kam Jūs uzticaties un kam ir tieša saistība ar Jūsu darbību jaunatnes līdera/darbinieka lomā. Iedodiet viņiem tabulas ar savu prasmju raksturojumu un palūdziet viņus izteikt viedokli par katru punktu. Vienojieties ar katru no šiem cilvēkiem par individuālo pārrunu laiku, lai apspriestu šo atgriezenisko saiti. [6.sadaļa. Atgriezeniskās saites nodrošināšana informācijas saņemšanai no citiem].

7. sadaļa

Izmantojiet iegūto atgriezeniskās saites informāciju, lai vēlreiz pārdomātu savas prasmes. Tad, izmantojot Personīgo attīstības un apmācības plānu, izvirziet idejas jūsu turpmākai darbībai [7.sadaļa - Personīgais attīstības un apmācības plāns].

Pēc dažiem mēnešiem vēlreiz ielūkojieties savu prasmju raksturojumā un personīgajā attīstības un apmācības plānā un pārbaudiet, kādas ir Jūsu domas šobrīd un kā sokas ar plāna īstenošanu.

Ja Jūs gribat gūt lielāku skaidrību par lietotajiem terminiem, Jūsu rīcībā ir īsa terminu vārdnīca portfolio beigu daļā, bet papildu informāciju var atrast atsauču sadaļā [3.sadaļa. Papildinājumi].



2. Konteksts darbam ar jaunatni

Šis *portfolio* ir paredzēts:

jaunatnes līderiem, ar ko mēs galvenokārt saprotam jaunus pieaugušos, kas visbiežāk brīvprātīgi ir uzņēmušies pienākumus jaunatnes organizācijā, sistēmā vai citā struktūrā, kā arī jaunatnes darbiniekus, kas veic līdzīgus pienākumus profesionāli.

Visticamāk lielākā daļa lietotāju būs cilvēki, kas ir guvuši pieredzi un prasmi darbā ar jaunatni, aktīvi darbojoties kā jaunatnes līderi/darbinieki, bet tiem nav atzītas profesionālas kvalifikācijas attiecīgajā jomā. Mūsu rīcībā esošā informācija no atgriezeniskās saites liecina, ka *portfolio* noderēs arī kvalificētiem speciālistiem, kuri vēlas vēlreiz izvērtēt savas prasmes un plānot turpmāko profesionālo izaugsmi.

Darbs ar jaunatni notiek visdažādākajās vietās, vidē, laikā un dažādu iemeslu dēļ. Viens no lielākajiem izaicinājumiem, veidojot *portfolio*, bija mēģināt aptvert lielu darbu ar jaunatni dažādību visas Eiropas mērogā. Dažās valstīs ir profesionāla darba ar jaunatni prakses tradīcijas, dažās profesionālo darbu apvieno ar brīvprātīgo darbību, vēl citās - darbā ar jaunatni ir nodarbināti tikai brīvprātīgie un ir arī tādas valstis, kurās mēdz runāt par sociālo labklājību, nevis par jaunatnes „dienestu”. Darbs ar jaunatni var aptvert plašu darbības jomu, sākot ar politiskām aktivitātēm un beidzot ar darbu uz ielas, sportu un lētu, jauniešiem paredzētu kafejnīcu vadīšanu. Mēs negrasāmies uzskaitīt visus veidus darbam ar jaunatni – *portfolio* ir radīts visiem, kas vēlas sevi saukt par jaunatnes līderiem vai jaunatnes darbiniekiem un kas vismaz daļu savas uzmanības velta jauniešiem paredzētās neformālās un „dzīves” apmācības iespējām.

Kā mēs varam redzēt attēlotajā modelī¹, darbs ar jaunatni būtībā ir veidots no dažādām sakarībām. Kā jebkurš cits modelis vai „karte”, tas nesniedz pilnu apstākļu aprakstu. Drīzāk tas ir sākuma punkts, kas dod jaunatnes līderiem/darbiniekiem vielu pārdomām par to prasmēm iekšējā/ ārējā dialoga ietvaros. Varbūt Jūs nesaskatīsiet šajā modelī nekā jauna, bet mēs gluži vienkārši redzam to kā labu sākuma punktu.

Šeit mēs aplūkojam sakarības starp jaunatnes līderiem/darbiniekiem, jauniešiem un darbu, ko tie dara.

¹ šis modelis ir pielāgots no Wood et al. , skat. norādes.

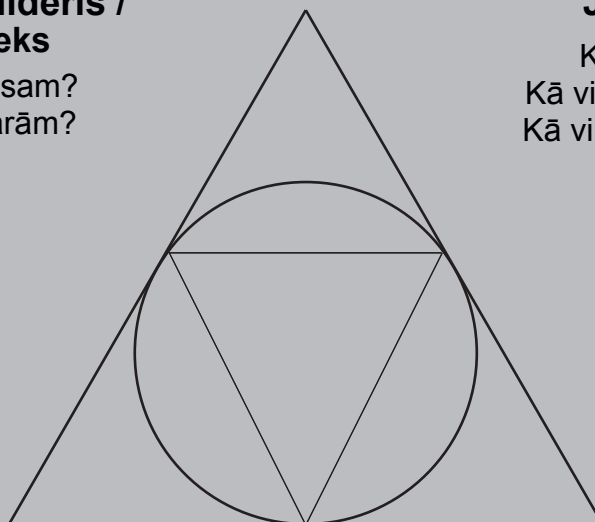


**Jaunatnes līderis /
darbinieks**

Kas mēs esam?
Ko mēs darām?

Jaunieši

Kas viņi ir?
Kā viņi ir iesaistīti?
Kā viņi to izmanto?



Darbs

Ko mēs darām?
Kāpēc mēs to darām?

➔ **Padomājiet par to, kā šis modelis ir veidots:**

- lai darbs būtu mērķtiecīgs, mums ir jāsaprot, ka darbam ar jaunatni ir trīs galvenās sastāvdaļas (ko raksturo pamata trijstūris);
- lai darbotos efektīvi, vienlīdz labi jāapzinās visas trīs jomas. Tās ir savstarpēji saistītas (kā to raksturo riņķa līnija);
- kaut arī jaunieši ir mūsu darba pamats, tie atrodas arī mūsu darba centrā (kā to raksturo iekšējais trijstūris).

Domājot par šo modeli, cik ļoti tas atbilst Jūsu realitātei?

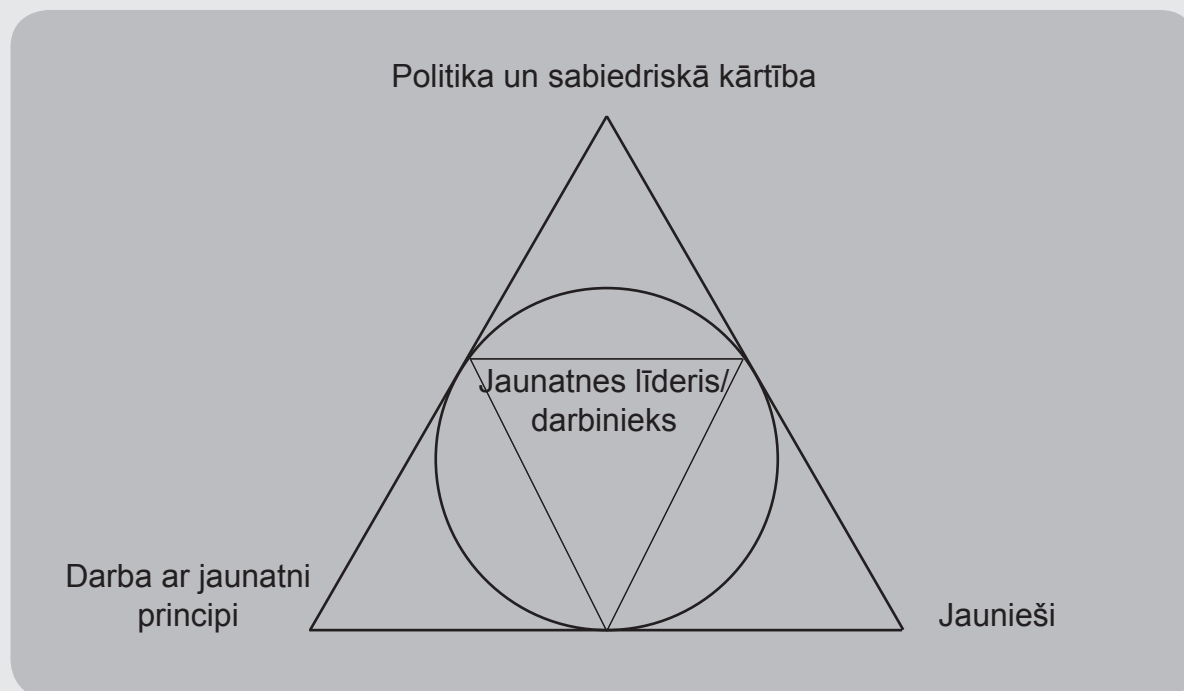
Cik labi Jūs pazīstat jauniešus, ar kuriem strādājat? Kas viņus raksturo? No kurienes viņi nāk? Kādas ir viņu intereses? Kāpēc viņi piedalās?

Kas liek Jums un Jūsu kolēģiem strādāt ar jauniešiem? Kādu pieredzi un prasmes jūs katrs izmantojat darbā ar jaunatni? Kāpēc Jūs esat iesaistīties (-usies)? Kā jūs kopīgi organizējat darbu?

Kāda veida pasākumus Jūs organizējat kopīgi ar jauniešiem? Vai pasākumi notiek projektu ietvaros vai Jūsu darbam ir drīzāk ilgtermiņa raksturs? Kādā mērā jaunieši piedalās lēmumu pieņemšanā un pasākumu organizēšanā? Kā Jūs vērtējat savu darbu?



Kā mēs jau norādījām ievadā, raksturojot *portfolio* mērķus, mēs vēlreiz uzsveram, ka ir jāstrādā ar katru cilvēku un katra atsevišķa cilvēka labā un sabiedrība un jaunatnes politika jāskata plašākā kontekstā. Tas nozīmē, ka darbs ar jaunatni ir jāuztver kā vispārējās jaunatnes politikas un pētījumu jaunatnes lietās daļa, ieskaitot jauniešus, valdības, jaunatnes NVO un jaunatnes dienestus².



Kā jaunatnes līderis/darbinieks Jūs varat uzlabot savu lomu, domājot kā Jūs varētu apvienot dažādus Jūsu darba faktorus.

Pārdomām būs lietderīgi atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Cik lielā mērā valsts jaunatnes politika Jūsu valstī ietekmē Jūsu pieeju darbam ar jaunatni un šī darba praktisko pusi? Kā tas notiek?
- Kā jauniešu reālā dzīve un izredzes iespaido Jūsu priekšstatu par darbu ar jaunatni un praktisko darbu?
- Kā Jūs gūstat zināšanas un izpratni par jauniešiem?
- Kādi ir Jūsu darba principi, strādājot ar jaunatni? Kas ir to avots?
- Kā pēc Jūsu domām Jūs un jaunieši, ar kuriem Jūs strādājat, var ietekmēt jaunatnes politiku Jūsu valstī, Eiropā?

Jūs redzēsiet, ka viena no šeit norādītajām jaunatnes līdera/darbinieka funkcijām ir „sadarboties ar citiem, lai izstrādātu jaunatnes lietu politiku”. Dažiem, kas piedalījās portfolio testa versijas pārbaudē, tas izsauca pārsteigumu. Viņu pirmā reakcija bija jautājums: „Kāpēc man vajadzētu iesaistīties šīs problēmas risināšanā?” Tomēr bieži vien šim jautājumam sekoja secinājums „Patiesībā, kāpēc gan es nevarētu iesaistīties?”

² Pārņemts no Williamson, Howard. Trends and tensions in young people's socialisation. In: Bos, Arjen. Final report of the first pilot course on European citizenship. Strasbourg, 2002. Sk. internetā: www.training-youth.net.



3. Zināšanas, iemaņas, attieksme un vērtības

Spēja vizualizēt piemērus, lai būtu vieglāk domāt un mācīties, palīdz arī asociēt idejas par kompetencēm, kas nepieciešamas jaunatnes darbiniekiem.

Tāpat kā notiek ikdienas darbā ar jaunatni, šis *portfolio* veidojas mijiedarbības rezultātā, kurā Jums ir galvenā loma, nosakot, kas ir būtisks Jūsu situācijā. Veicot funkcionālo analīzi, Jums var šķist, ka pietrūkst dažu elementu, piemēram, norādes uz neverbālajām iemaņām. Bet šeit jūs varat izmantot iespēju noteikt tieši Jūsu veiktā darba ar jaunatni specifiku.

Franču valodā kompetenci var iedalīt trīs sastāvdaļās:

savoir: zināšanas [piemēram, zināšanas par dažādiem posmiem konflikta attīstībā],

savoir faire: zināšanas par to, kā rīkoties [piemēram, zināšanas par to, kā runāt dažādās situācijās],

savoir être: zināt, kā izturēties [piemēram, izrādīt iejūtību].

21.gadsimtā aizvien svarīgāka kļūst prasme zināt kā „dzīvot kopā”, ko UNESCO ir definējuši kā vienu no četriem mācīšanās pīlāriem. Kā tas saskan ar Jūsu veikto darbu ar jaunatni?³

Pārdomājiet, kā Jūs strādājat ar jaunatni, un atbildiet uz šādiem jautājumiem:

- Kas jāzina jaunatnes līderiem/darbiniekiem [galva]?
- Kas jādarīja jaunatnes līderiem/darbiniekiem [rokas]?
- Kādām jābūt jaunatnes līderu/darbinieku prasmēm emocionālajā un personīgajā līmenī [sirds]?
- Kas jaunatnes līderiem/darbiniekiem jāņem līdzi „mugursomā”?

Rezultātus var apkopot, izmantojot zīmējumu nākamajā lapaspusē.

³ Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. UNESCO Publishing, 1999, ISBN 92-3-103274-7





4. Jaunatnes līderis/darbinieks - funkcionālā analīze⁴

Ko Jūs darāt kā jaunatnes līderis vai jaunatnes darbinieks? Kādas ir Jūsu funkcijas?

Veidojot šo *portfolio*, mēs atklājam, ka, lai aprakstītu jaunatnes līderim / darbiniekam vajadzīgās prasmes, ir ļoti svarīgi sākt ar funkcionālo analīzi. Daži to labprāt sauktu par „darba pienākumu aprakstu”. Vēl to var nosaukt par mēģinājumu aprakstīt jaunatnes līdera/darbinieka DNS.

Funkcionālās analīzes izstrāde bija sarežģīts process un savus centienus mēs pamatojam uz ievadā jau minētajām vērtībām – mēs apzināmies, ka vēlamies aprakstīt tādu jaunatnes līderi/darbinieku, kura darbs balstās uz cilvēktiesību un demokrātijas vērtībām.

Mēs zinām, ka esam mēģinājuši aptvert dažādas situācijas visas Eiropas mērogā. Tādēļ mēs aicinām Jūs kritiski apsvērt aprakstītās funkcijas, lai noteiktu, kādā mērā tās attiecas vai būtu attiecināmas uz Jums.

Jūs arī atklāsi, ka dažas funkcijas pārklājas, jo visas daļas ir savstarpēji saistītas, piemēram, prasme “radoši strādāt ar konflikta situācijām, meklējot mierīgus risinājumus” ir būtisks darba ar jaunatni elements arī ārpus starpkultūru konteksta. Līdzīgā kārtā rezultatīvs darbs komandā nav saistīts tikai ar organizācijas attīstīšanu! Tomēr šobrīd ir svarīgi, lai attiecīgais jēdziens tiktu iekļauts funkcionālajā analīzē.

Lūdzu, ieskatieties funkcionālajā analīzē un salīdziniet to ar situāciju savā darbā. Citējot labi pazīstamu metodoloģiju par grupu darba organizēšanu: „Esi gatavi pārsteigumiem!” - dažas funkcijas Jums var likties dīvainas vai nepierastas. Iespējams, ka LĪDZ ŠIM gūtajā pieredzē Jūs neesat saskāries(-usies) ar tām. Kad tika izmēģināta *portfolio* testa versija, daudzi mums teica, ka prasmju analīze pēc piedāvātās struktūras ir ļāvusi viņiem paplašināt savu uztveri par sevi kā jaunatnes līderi/darbinieku. Tāpēc, pirms Jūs atmetat kādu punktu, mēģiniet to apsvērt vēlreiz - varbūt Jūs gaida pārsteigums!

Dažviet Jums radīsies vēlēšanās papildināt analīzi ar jaunām funkcijām atkarībā no Jūsu veiktā darba (vai darba, ko Jūs vēlētos darīt turpmāk).

Funkcionālā analīze, kas ļauj mums spriest par jaunatnes līdera/darbinieka darbu, paver iespēju noskaidrot, kādas prasmes ir vajadzīgas attiecīgo funkciju veikšanai.

Kad esat beidzis(-gusi) analīzi, pārejiet pie 5.sadaļas jautājumiem (Nepieciešamās prasmes).

⁴ Funkcionālajā analīzē mēs esam daudz aizguvuši no Skotijas Sabiedrības izglītības apstiprināšanas un atzīšanas vienības (Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit) paveiktā, analizējot sabiedrības audzinātāju darbu, kas aptver arī jaunatnes lietas.



Mēs aicinām Jūs, lasot šīs funkcijas, pārdomāt sava darba starptautisko dimensiju. Kur Jūs saskatāt saikni starp savu darbu un jauniešu dzīves realitāti un citām valstīm un cilvēkiem? Domāt globālā mērogā un rīkoties, kā to prasa apstākļi uz vietas, ir tik pat svarīgi kā rīkoties globālā mērogā un domāt tā, kā to diktē apstākļi uz vietas!

4.1. Funkcija: radīt jauniešiem iespējas

Jaunatnes līderis/darbinieks spēj:

- 1) radīt jauniešiem iespējas līdzdarboties, organizējot kolektīvu rīcību un mācīšanos;
- 2) iesaistīt jauniešus pasākumu plānošanā, īstenošanā un vērtēšanā;
- 3) radīt iespēju jauniešiem strādāt savu mērķu sasniegšanai;
- 4) palīdzēt attīstīt ticību saviem spēkiem, zināšanas, kritisku domāšanu, prasmes un izpratni par jauniešiem;
- 5) veidot saikni ar jauniešiem emocionālā līmenī;
- 6) vairot jauniešu apziņu par tādiem jēdzieniem kā „spēku samērs” un „pārmaiņas”.

4.2. Funkcija: attīstīt atbilstošas apmācības iespējas

Jaunatnes līderis/darbinieks spēj:

- 1) iedarboties uz atsevišķām personām un grupām;
- 2) sniegt jauniešiem padomu un nodrošināt atgriezenisko saiti;
- 3) izmantot ikdienas situāciju radītās spontānās mācīšanās un attīstības iespējas;
- 4) noteikt īpašas mācību vajadzības;
- 5) izmantot dažādas izglītības darba metodes un paņēmienus;
- 6) stimulēt jauniešu radošo garu.

4.3. Funkcija: piedalīties jauniešu starpkultūru iemaņu apguves procesā

Jaunatnes līderis/darbinieks spēj:

- 1) veicināt jauniešu apziņu par savu kultūru, vērtībām un uzvedību;
- 2) veicināt aktīvu iecietību un mijiedarbību ar citu kultūru cilvēkiem savā valstī un ārzemēs;
- 3) radoši strādāt konflikta situācijās, meklējot miermīlīgus risinājumus;
- 4) palīdzēt jauniešiem noteikt savu vietu pasaulē, kurā notiek pārmaiņas.

4.4. Funkcija: sniegt ieguldījumu organizāciju un jaunatnes politikas attīstībā

Jaunatnes līderis/darbinieks spēj:

- 1) rast resursus un tos pārvaldīt;
- 2) vadīt citus un rezultatīvi strādāt komandā;
- 3) sekmēt pārmaiņas un attīstību organizācijā;
- 4) sadarboties ar citiem, lai veidotu jaunatnes politiku.

4.5. Funkcija: veikt izvērtēšanu

Jaunatnes līderis/darbinieks spēj:

- 1) plānot un izmantot vairākas izvērtēšanas metodes, kas paredz līdzdalību pasākumā;
- 2) vajadzības gadījumā izmantot atbilstošus informāciju tehnoloģijas rīkus;
- 3) demonstrēt prasmi rakstīt ziņojumus;
- 4) veikt pētījumus un izmantot to rezultātus praksē.



5. Nepieciešamās prasmes

Izmantojot funkcionālo analīzi kā sākuma punktu, mēs esam sastādījuši turpmākās tabulas, kurās ir atspoguļotas vispārējās pamata prasmes. Kaut arī situācijas atšķiras, jaunatnes līdera/darbinieka darbā Jūs noteikti būsiet ar šīm prasmēm sastapies(-usies) vai arī, mazliet padomājis(-usi), sapratīsiet, vai izteikumu var attiecināt arī uz Jums.

Lūdzu, izlasiet katru izteikumu un nosakiet, kā tas attiecas uz Jūsu darbu. (Katram izteikumam ir pievienots īss palīgmateriāls pārdomām – sīkāks skaidrojums, jautājums vai uzdevums – tie palīdzēs Jums labāk saskatīt dažādus sava darba aspektus.). Katram izteikumam atbilst ailes, kurās Jūs varat sevi novērtēt.

	▲	◆	■	◆	●
ATŠIFRĒJUMS	Attiecas uz mani	Vairāk vai mazāk attiecas uz mani	Īpaši neattiecas uz mani	Neattiecas uz mani	Šī prasme neatbilst situācijai, kurā es strādāju

Atbildot Jūs parasti izdarīsiet atzīmi vienā no pirmajām četrām ailēm. Tomēr, tā kā mēs apzināmies, ka portfolio tiks izmantots visdažādākajos veidos un vietās, var gadīties, ka padomājis(-usi) Jūs nonākat pie secinājuma, ka viena vai vairākas prasmes neatbilst ne Jums, ne situācijai, kurā Jūs strādājat. Šim gadījumam ir paredzēta aile „●”.

Aiz katras tabulas ir paredzēta vieta ierakstam, kas apliecina Jūsu atbildes. Šis apliecinājums ir būtisks, jo tas ļauj sevi labāk analizēt, kā arī formulēt savas prasmes vārdos. Aizpildot šo aili, Jūs arī apkopojat pierādījumus par gūto pieredzi un savām prasmēm, tādus kā apliecības un sertifikātus par mācībāmursos un semināros, jauniešu, darba devēju vai iestāžu vēstules, kurās ir minēts Jūsu darbs ar jaunatni.

Paredziet šī uzdevuma veikšanai pietiekami daudz laika – jo rūpīgāk Jūs pie tā strādāsit, jo vērtīgāks būs darba rezultāts!



➔ Funkcija: radīt jauniešiem iespējas

Prasme	Palīgs pārdomām	▲	❖	■	◆	●
1. Es izprotu grupu dinamiku un strādāju šajā virzienā.	Katra grupa ir citāda un sev vien raksturīgā veidā iziet dažādas attīstības stadijas. Šo stadiju pazīšana palīdz saprast, kāda veida iesaistīšanās ir nepieciešama un kad tai ir jānotiek.					
2. Es esmu labs moderators.	Panākt grupā vienošanos par pamata noteikumiem un palīdzēt veidot saziņu starp grupas dalībniekiem.					
3. Es zinu kā jauniešus motivēt un ieinteresēt.	Saprast jauniešu problēmas un vajadzības, cienīt viņus, modināt viņos zinātkāri.					
4. Es esmu gatavs(-a) tam, ka manas domas var tikt apstrīdētas.	Vai Jūs esat gatavs(-a) uzvert konstruktīvu kritiku? Kādās robežās?					
5. Es zinu savu emociju „kritiskos punktus” un protu tos kontrolēt.	Katrs no mums ir sastapies ar situācijām vai citu cilvēku uzvedību, kas ir izraisījusi ļoti stipru emocionālu reakciju – dusmas, bēdas, skumjas utt. Kā Jūs rīkojaties, ja kāds Jūs aizkaitina?					
6. Es protu strādāt ar jauniešiem, ievērojot spēka samēru.	Kā rokās ir spēks? Kā tas tiek izmantots? Kādas ir jauniešu tiesības? Kā jaunieši var ietekmēt sabiedrībā notiekošo?					
7. Es strādāju demokrātiski un manu darbu raksturo līdzdalība.	Jauniešiem ir iespēja izteikties par notiekošo. Nodrošiniet, lai grupā visi var izteikties un darboties.					
8. Es strādāju vienādu iespēju vārdā.	Kāds ir līdzdalības samērs Jūsu organizētajos pasākumos?					
Vajadzības gadījumā var papildināt ar citām prasmēm.						

	▲	❖	■	◆	●
ATŠI-FRĒ-JUMS	Attiecas uz mani	Vairāk vai mazāk attiecas uz mani	Īpaši neattiecas uz mani	Neattiecas uz mani	Šī prasme neatbilst situācijai, kurā es strādāju



→ Prasmes, ko esmu apguvis(-usi) vai pašlaik apgūstu

Prasme:

Kad es pēdējo reizi izrādīju šo prasmi?

Kādi piemēri to apstiprina?

Kādas personas bija iesaistītas?

Kas notika?

Kas man būtu jāiekļauj personīgajā attīstības un apmācības plānā, pamatojoties uz atbildēm, ko esmu sniedzis (-gusi)?

Vai manā rīcībā ir atbilstošas apliecības vai vēstules, vai cita veida pierādījumi, kas liecina par manām prasmēm?



→ Prasmes, ko esmu apguvis(-usi) vai pašlaik apgūstu

Prasme:

Kad es pēdējo reizi izrādīju šo prasmi?

Kādi piemēri to apstiprina?

Kādas personas bija iesaistītas?

Kas notika?

Kas man būtu jāiekļauj personīgajā attīstības un apmācības plānā, pamatojoties uz atbildēm, ko esmu sniedzis(-gusi)?

Vai manā rīcībā ir atbilstošas apliecības/sertifikāti vai vēstules, vai cita veida pierādījumi, kas liecina par manām prasmēm?



Funkcija: piedalīties jauniešu starpkultūru iemaņu apguves procesā

Prasme	Palīgs pārdomām	▲	❖	■	◆	●
1. Es esmu izpētījis(-usi) un pazīstu savu kultūru un vērtības, kas man ir svarīgas.	<i>Zinot savas saknes un izpētot savas vērtības, ir vieglāk iepazīt citus, un tā var labāk apzināties sev pašam(-ai) raksturīgos aizspriedumus un domāšanas stereotipus.</i>					
2. Es spēju pārvarēt pretrunīgas situācijas.	<i>Kā Jūs rīkojaties, kad viss nenotiek tā, kā vajadzētu, vai ja Jūsu domas netiek uzreiz pieņemtas?</i>					
3. Es esmu pārdomājais (-usi) pats(-i) savu starpkultūru iemaņu apguves procesu.	<i>Kas notiek, kad Jūs nonākat saskarē ar citu kultūru cilvēkiem? Ko Jums šī pieredze māca?</i>					
4. Es varu izskaidrot jauniešiem starpkultūru iemaņu apguves principus tā, lai viņi tos saprot, un varu viņiem palīdzēt gūt starpkultūru iemaņu apguves pieredzi.	<i>Par starpkultūru jautājumiem ir veikti daudzi zinātniski pētījumi, bet kā tie saistās ar jauniešu dzīves realitāti? Ko Jūs zināt par citām kultūrām vai subkultūrām?</i>					
5. Es varu sarunāties vismaz vienā svešvalodā.	<i>Spēja sazināties svešvalodā sniedz vēl vienu redzējumu par lietām.</i>					
6. Es protu organizēt pasākumus, kuros ir iesaistīti jaunieši, kas nāk no dažādām kultūrām.	<i>Kādi aspekti ir jāņem vērā, kas ir atšķirīgi no tiem, kurus pielieto strādājot ar mono kulturālu grupu? Kāda ir atšķirība starp jēdzieniem „starpkultūru” un „starpautisks”?</i>					
7. Es spēju atbilstoši rīkoties konflikta situācijās.	<i>Vai Jūs protat analizēt konfliktus? Vai Jūs varat atrast rīcībai alternatīvas? Konflikta var kalpot, lai no tiem mācītos.</i>					
8. Es varu nosaukt sava darba Eiropas dimensijas.	<i>Starp Eiropas sabiedrībām veidojas aizvien ciešākas saites – kādu vietu ieņem Jūsu darbs? Atcerieties – Eiropā nav planēta!</i>					
9. Es zinu par to, kā dzīvo jaunieši citās Eiropas valstīs un pārējā pasaulē	<i>Kādas tendences ir raksturīgas jauniešu dzīvei Eiropā un aiz tās robežām? Kādas ir Jūsu valsts jauniešu izredzes dzīvē, salīdzinot ar citiem?</i>					
Vajadzības gadījumā var papildināt ar citām prasmēm.						

	▲	❖	■	◆	●
ATŠI-FRĒ-JUMS	Attiecas uz mani	Vairāk vai mazāk attiecas uz mani	Īpaši neattiecas uz mani	Neattiecas uz mani	Šī prasme neatbilst situācijai, kurā es strādāju



➤ **Prasmes, ko esmu apguvis(-usi) vai pašlaik apgūstu**

Prasme:

Kad es pēdējo reizi izrādīju šo prasmi?

Kādi piemēri to apstiprina?

Kādas personas bija iesaistītas?

Kas notika?

Kas man būtu jāiekļauj personīgajā attīstības un apmācības plānā, pamatojoties uz atbildēm, ko esmu sniedzis(-gusi)?

Vai manā rīcībā ir atbilstošas apliecības/sertifikāti vai vēstules, vai cita veida pierādījumi, kas liecina par manām prasmēm?



Prasmes, ko esmu apguvis(-usi) vai pašlaik apgūstu

Prasme:

Kad es pēdējo reizi izrādīju šo prasmi?

Kādi piemēri to apstiprina?

Kādas personas bija iesaistītas?

Kas notika?

Kas man būtu jāiekļauj personīgajā attīstības un apmācības plānā, pamatojoties uz atbildēm, ko esmu sniedzis(-gusi)?

Vai manā rīcībā ir atbilstošas apliecības/sertifikāti vai vēstules, vai cita veida pierādījumi, kas liecina par manām prasmēm?



→ Prasmes, ko esmu apguvis(-usi) vai pašlaik apgūstu

Prasme:

Kad es pēdējo reizi izrādīju šo prasmi?

Kādi piemēri to apstiprina?

Kādas personas bija iesaistītas?

Kas notika?

Kas man būtu jāiekļauj personīgajā attīstības un apmācības plānā, pamatojoties uz atbildēm, ko esmu sniedzis(-gusi)?

Vai manā rīcībā ir atbilstošas apliecības/sertifikāti vai vēstules, vai cita veida pierādījumi, kas liecina par manām prasmēm?



6. Atgriezeniskās saites nodrošināšana informācijas saņemšanai

Pašnovērtējumam veltītais laiks dara mūs bagātākus un ļauj katram no mums daudz ko sevī atklāt. Tomēr liels ieguvums ir arī informācija, ko saņemam no citiem.

Mēs aicinām Jūs atrast atbilstošus cilvēkus, kas varētu sniegt par Jums atsauksmes. Tie var būt, piemēram, jaunieši, ar kuriem Jūs esat strādājis(-usi), darbabiedri vai citi Jūsu līdzinieki, izglītotāji ar lielāku darba pieredzi, Jūsu tiešie vadītāji utt. Centieties panākt, lai starp viņiem būtu dažādi cilvēki, ne tikai „draugi”, jo tas Jums palīdzēs gūt lielāku skaidrību par sevi.

Iedodiet viņiem Jūsu aizpildīto tabulu kopijas, kurās ir raksturotas Jūsu prasmes un Jūsu apkopotie pierādījumi, un tad vienojieties par tikšanās vietu un laiku, lai apspriestu viņu iespaidu par Jums kā jaunatnes līderi/darbinieku. Tas ir svarīgi, ka jūs varat vienoties par šo sarunu ar visiem, kas ir gatavi ar Jums runāt. Informācijas saņemšana un sniegšana atgriezeniskās saites ietvaros ir sarežģīts process tāpēc mēs sniegsim dažus ieteikumus, kas ļaus Jums labāk sagatavoties.

INFORMĀCIJAS SNIEGŠANA

Lai no informācijas būtu labums, tā jāsniedz:

- a) cilvēkam saprotamā veidā;
- b) tā, lai cilvēks to spētu pieņemt;
- c) tā, lai cilvēks varētu informāciju izmantot.

(Brīdinājums: dažreiz atgriezeniskā saite kalpo tikai tā cilvēka vajadzībām, kas sniedz informāciju, nevis cilvēkam, kas to saņem. Tas bieži vien izraisa saņēmēja aizsargreakciju un šādos gadījumos cilvēki diez vai mainīs savu izturēšanos saņemtās informācijas rezultātā).

Sniegtajai informācijai ir jāattiecas uz konkrētu novērojamu uzvedību un šīs uzvedības rezultātu.

Cilvēkam, kas sniedz informāciju, jārunā pirmajā personā, piemēram, „es domāju...”, „es redzēju...”. Šādā gadījumā reakcijas vai viedokļi netiek atspoguļoti kā jau gatavi fakti.

Sniedzot atgriezenisko saiti, jārunā par lietām, kuras cilvēks var ietekmēt. Ja ir vēlēšanās, var lūgt, lai sarunas gaitā tiktu sniegts padoms par turpmāko rīcību.

Ja sarunas gaitā iestājas aizsargreakcija vai cilvēks kļūst emocionāls, informācijas sniedzējam ir vispirms jātiek galā ar sarunu biedra reakciju, nevis jāturpina viņu pārliecināt, argumentēt vai sniegt papildu informāciju.

INFORMĀCIJAS SAŅEMŠANA

Lai vislabāk mācītos no informācijas, kas saņemta kā atgriezeniskā saite, procesa gaitā un pēc tam ir noderīgi panākt ar sevi zināmu vienošanos.

Rūpīgi un aktīvi uzklaustīt sarunu biedru.

Mēģināt uztvert dzirdēto ar atvērtu prātu. Ja jūtat, ka Jums iestājas aizsargreakcija, paturiet prātā jautājumus un atšķirīgos viedokļus, lai tos vēlāk noskaidrotu. Dažreiz var būt ērti dzirdēto atkārtot saviem vārdiem, lai pārbaudītu, vai esat pareizi sapratis(-usi) sarunu biedra teikto.

Rūpīgi pārdomājiet saņemto informāciju. Ļoti svarīgi ir izvairīties no pārāk krasas reakcijas par dzirdēto. Ieskatieties savā pašvērtējumā un pārbaudiet, vai tajā nav kas labojams vai papildināms.



OTRĀ DAĻA - PORTFOLIO VEIDOŠANAS POSMI

Pirms mēs beidzam runāt par atgriezenisko saiti, ir vērts aplūkot tādu noderīgu rīku kā „Džohari logs”, kas domāts audzināšanas mērķiem sniegtas atgriezeniskās saites skaidrošanai. Tā autori ir psihologs Džozefs Lufts un psihiatrs Harijs Inghams, un viņu radītais modelis skaidri parāda, kas būtu sasniedzams, izmantojot atgriezenisko saiti.

	Pašam zināmais	Pašam nezināmais
Citiem zināmais	Atklātais	„Baltais laukums”
Citiem nezināmais	Slēptais	Nezināmais

Kreisais augšējais logs „**atklātais**” attiecas uz tiem personības aspektiem, kas pašam ir zināmi un atklāti citiem cilvēkiem - parasti tie ir viegli konstatējami fakti, kas tomēr var noderēt, lai pārbaudītu, kā tos uztver citi.

„**Slēptais**” attiecas uz tiem personības aspektiem, kas pašam ir zināmi, bet tiek slēpti no citiem – parasti tie ir saistīti ar darbības motivāciju, domām.

„**Baltais laukums**” ir tie personības aspekti, kas ir zināmi citiem cilvēkiem, bet kas paliek slēpti paša acīm – bieži vien atklājas, ka apkārtējie uztver Jūsu darbības un to sekas citādi, nekā Jūs to jebkad būtu domājis(-usi).

Atgriezeniskā saite ir vajadzīga, lai samazinātu „**baltos laukumus**” un **paplašinātu „atklāto”** telpu. Jo labāk mēs sevi pazīsim, jo labāki jaunatnes līderi/darbinieki mēs spējam būt.



7. Personīgais attīstības un apmācības plāns

Domājošs speciālists pats vērtē savas spējas un savu personību. Mēs ieteicām Jums, veicot pašvērtēšanu, atzīmēt tās jomas, kurās Jūs vēlētos sevi pilnveidot. Atgriezeniskās saites rezultātā Jūs esat saņēmis(-usi) daudz informācijas par sevi. Personīgais attīstības un apmācības plāns ir vienkārša veidlapa, kas ļauj Jums formulēt savas domas. Domājiet reāli, vērtējot to, ko vēlaties sasniegt!

Pieredze liecina, ka to var vislabāk izdarīt, veidojot pēc iespējas konkrētāku plānu. Piemēram, ja mērķis ir apgūt vēl vienu svešvalodu, būtu jāieplāno datums, kurā Jūs spēsi sarunāties šajā valodā.

Tātad, ko Jūs gribat darīt? (varbūt papildiniet, norādot iemeslu, lai atcerētos, kāpēc Jūs to gribat darīt).

Kā Jūs to darīsiet? (apmeklējot kursus, lasot grāmatu, pieaicinot apmācības speciālistu utt.) Kas apliecinās to, ka plānu esat izpildījis (-usi).

Dažreiz strādāt vienatnē nav interesanti, tāpēc padomājiet, vai **kāds var palīdzēt vai darboties kopā ar Jums?**

Kad uzsāksiet darbu? Kad pabeigsiet? Nosakiet sev konkrētus (un saprātīgus) termiņus.

Varbūt Jums būs vajadzīgs laiks, lai padomātu, kā pārvarēt šķēršļus mērķu sasniegšanai – domājiet reāli, bet esiet optimistiski!

Neaizmirstiet noteikt dienu, kad atgriezīsieties pie plāna un vēlreiz izvērtēsiet sasniegto.

Darbs ar *portfolio* var palīdzēt atklāt un noteikt prasmes, kas varētu noderēt, piesakoties darbā. Šīs prasmes var aprakstīt dzīves gājumā (*CV, curriculum vitae*). Mēs atgādinām, ka Eiropase (*Europass*), ja Jūs to vēl neesat izmēģinājis(-usi), ļauj aprakstīt brīvprātīgā vai jaunatnes darbā iegūto apmācību „Eiropases dzīves gājumā”, kas ir pieejams lejuplādēšanai visās ES oficiālajās valodās tīmekļa vietnē: <http://europass.cedefop.europa.eu>. Pašlaik Eiropas Komisija veido atsevišķu Eiropasi jauniešiem.



Personīgais attīstības un apmācības plāns

KO ES GRIBU DARĪT (varbūt arī KĀPĒC)	KĀ	AR KO	KAD	Piezīmes



TREŠĀ DAĻA

PAPILDINĀJUMI

- 1** Īsa terminu vārdnīca
- 2** Norādes
- 3** Eiropas Padomes ieteikums Nr. 2003(8) par jauniešu neformālās izglītības veicināšanu un atzīšanu
- 4** Pateicības

prasmes

darbs ar jaunatni



1. Īsa terminu vārdnīca

Daži *portfolio* lietotie vārdi var nebūt pazīstami cilvēkiem, kas praksē strādā ar jauniešiem, tāpēc mēs esam šeit iekļāvuši īsu terminu vārdnīcu, lai vispārējo kontekstu būtu vieglāk saprast. Lūdzu, ņemiet vērā, ka šo terminu veidošana ir daļa no vēl nepabeigta darba, kura mērķis ir aprakstīt neformālo izglītību un mācīšanos darbā ar jaunatni – par šiem terminiem vēl aizvien notiek diskusija! Terminu vārdnīca ir aizgūta no Lines Čisholmas (*Lynne Chisholm*) ziņojuma Lēvenes konferencei „Kā panākt atzīšanu” (*Bridges for Recognition*), kas notika 2005. gada sākumā. Viņa šo ziņojumu nosauca „Neformālās un „dzīves” apmācības atzīšana jaunatnes lietu jomā, terminoloģijas *špikeris*”, un mēs pateicamies viņai par sniegto atļauju to daļēji pārpublicēt.

Laika gaitā termini tiks tālāk precizēti un papildināti Eiropas Zināšanu centra tīmekļa vietnē <http://www.youthknowledge.net/>.

Atzīšanas priekšmets

Māka, arī prasme (*ability*) attiecas uz cilvēka rīcībā esošajiem resursiem, kurus var demonstrēt, piemēram, māku sarunāties kādā valodā.

Spēja (*capability*) attiecas uz to, ko cilvēks var acīmredzami vai visticamāk veikt, un tāpēc pēc nozīmes līdzinās terminiem „iemaņas” un „prasme”.

Zināšanas (*knowledge*) termina „zināšanas” jēdzienisko saturu nav iespējams atbilstoši izteikt dažos vārdos. Ikdienā vārda „zināšanas” nozīme šķiet acīmredzama - tas ir viss, ko zina cilvēks, vai civilizācijas kolektīvi iegūto zināšanu summa. Bet ko nozīmē „zināt”? Kas ir tas, ko mēs zinām, kā mēs to uzzinām, kāpēc to uzskata par zināšanas vērtu un ko mēs darām ar to, ko zinām? Izglītības darba praksē zināšanas ir tas, kas jāapgūst, bet pašas par sevi tās ne vienmēr ir nedz derīgas, nedz vērtīgas. No vienas puses, tās ir jāapvieno ar iemaņām un prasmi (lai tās kļūtu derīgas), no otras puses ne mazāk svarīgi ir saistīt tās ar principiem un vērtībām (lai tām būtu vērtība).

Iemaņas (*skill*) nozīmē, ka cilvēkam ir gan zināšanas, gan vajadzīgā pieredze, konkrēta uzdevuma vai darba veikšanai. Runa ir par cilvēku, kurš ir apguvis to, kas jādara (kuram ir zināšanas) un kā jādara (kurš spēj izmantot zināšanas praksē). Tāpat tas nozīmē, ka citi var novērot, kā iemaņas tiek pielietotas.

Prasme, arī lietpratība (*competence*) ir termins, ko bieži izmanto pamīšus ar terminu „iemaņas”, tomēr šiem vārdiem ir atšķirīgas nozīmes. Prasme ir spēja likt lietā zināšanas, zinātību (*know-how*) un iemaņas gan situācijā, kas ir stabila vai atkārtojas, gan mainīgā situācijā. Būtiski ir divi elementi – zināšanu un varēšanas izmantošana konkrēta uzdevuma vai problēmas risināšanai un māka pārnest prasmi no vienas situācijas uz otru.

Formas un procedūras

Novērtēšana (*evaluation*). Angļu valodā „evaluation” nozīmē veikt pamatotu novērtējumu vai ticamu skaidrojumu. Termins neparedz nedz konkrētu mērķi (tādu, kā atsevišķa cilvēka snieguma vērtēšanu ar atzīmi), nedz arī kādu īpašu vērtēšanas metodi (tādu, kā rakstisks pārbaudījums), nedz arī no tā izriet, ka viens ir vērtīgāks vai pārāks par ko citu (piemēram, Eiropas Padomes veiktie pasākumi, salīdzinot ar Atbalsta, paplašinātās apmācības un kvalifikācijas celšanas iespējas (*SALTO*) pasākumiem).

Novērtēšana (*assessment*) tiek veikta, ievērojot salīdzinošo dimensiju, sarindojot cilvēkus, darbības vai iestādes noteiktā kārtībā pēc snieguma vai sasniegtā. Sarindojšanu var veikt pēc kritērijiem, kas attiecas uz kādu konkrētu vērtēto kontekstu, procesu vai rezultātiem (piemēram, kurš ātrāk pārpeldēja upi vai kura Eiropas brīvprātīgo dienestu (*EVS*) aģentūra ir guvusi vislielākos panākumus, iesaistot programmā jauniešu ar īpašām vajadzībām). Alternatīvi sniegumu var vērtēt, salīdzinot to ar ārēju standartu (kā tas tiek darīts, veicot, piemēram, Starptautisko studentu novērtēšanas programmas (*PISA*) testu starp 15 gadu veciem jauniešiem dažādās valstīs).



Mācību rezultāti (*learning outcomes*) ir mācību procesa rezultāti, kas var izpausties visdažādākajos veidos. Faktiski rezultāti, kas attiecīgajā laika sprīdī tiek reģistrēti un izmērīti, ir mācību procesa starpposma rezultāti, t. i., kadrs no filmas (kuru var pagriezt atpakaļ).

Sertifikācija, arī atestācija (*certification*) attiecas uz standartizētu procesu, kurā oficiāli tiek apstiprinātas zināšanas, zinātība, iemaņas un/vai prasme, ko ir apguvis indivīds vai pārstāv mācīšanās/pakalpojumu sniedzējs.

Sertifikāti vai diplomi (*certificates or diplomas*) ir apliecības, kurās ir norādīti sertifikācijas procesa rezultāti. Visbiežāk, bet ne obligāti, tiem ir oficiāla dokumenta statuss.

Kvalifikācija (*qualification*) arī var būt sinonīms vārdiem „sertifikāts” vai „diploms”. Formālās apmācības kontekstā Eiropā ar to parasti apzīmē oficiālu ierakstu vai dokumentu, kas apliecina, ka attiecīgā persona ir veiksmīgi pabeigusi apmācību kursu vai sasniegusi noteiktu iemaņu vai prasmes līmeni kādā konkrētā jomā.

Akreditācija (*accreditation*). Kursus, darbības un to rezultātus akreditē oficiāli vai sabiedriski atzītas iestādes vai institūcijas. Tas nozīmē, ka šīs iestādes apliecina organizāciju un atsevišķu personu atbilstību noteiktiem standartiem, par kuriem ir vienojušās visas puses. Tās galvo par izsniegto sertifikātu un diplomu ticamību un arī par to, ka personas un organizācijas, kuru lēmumi tiek apstiprināti, tiek atbilstoši pārraudzītas un novērtētas.

Iepriekš gūtās pieredzes un apmācības akreditācija (*accreditation of prior experience and learning (APEL)*) attiecas uz atzīšanas veidiem, ko piemēro neformālā un „dzīves” izglītības ceļā apgūtām zināšanām, iemaņām un prasmei.

Neformālās/”dzīves” izglītības apstiprināšana (*validation of non-formal/informal learning (APEL)*) ir viens no neformālās un „dzīves” izglītības apstiprināšanas veidiem, t. i., mācību sekmju un rezultātu novērtēšana (un iespējams arī salīdzināšana). Pētniecības metodoloģijas kontekstā „apstiprināts” (vai „pamatots”) nozīmē, ka ir precīza saikne starp teorētisko jēdzienu (ideju) un empīrisko rādītāju (novērojumu, kuru var izmērīt). Izsakoties vienkāršāk, tas nozīmē godīgu un saprātīgās robežās ticamu pieņēmumu, ka tas, ko mēs novērojam (un varbūt – mēram) reālajā dzīvē, patiesi atspoguļo jēdzienu, kas ir mūsu galvās.

Sociālā atzīšana (*social recognition*) norāda uz atsevišķu personu, organizāciju un nozaru gūto statusu un ievērību („pašapziņu”), kas izriet no to raksturojuma, gūtajiem sasniegumiem vai iesaistīšanās kādā darbībā, piemēram, apmācībā. To var plašāk attiecināt arī uz prēmijām materiālajā nozīmē, tādām kā augstāks atalgojums augstākas kvalifikācijas darbiniekiem.

Kodificēta atzīšana (*codified recognition*). Izglītības un apmācības kontekstā neatkarīgi no nozares un līmeņa šis termins norāda, ka līdzdalība apmācībā vai tās rezultāti ir formāli un bieži vien oficiāli (tostarp juridisku) atzīti, piemēram, piešķirot sertifikātu vai diplomu.

Lietoto terminu definīcijas ir atrodamas arī Eiropas Padomes/Eiropas Komisijas partnerības publikācijās (piemēram, sērijā „T-Kits”) tīmekļa vietnē www.youth-training.net un SALTO organizācijas publikācijās tīmekļa vietnē www.salto-youth.net (piemēram, sadaļā par jaunatnes vietējām iniciatīvām ir labs raksts par to, kā definēt „Eiropas dimensiju”).



2. Atsauces

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.). Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers. Service National de la Jeunesse. Luxembourg.

Bowyer, J & Geudens T. Bridges for Recognition - Promoting Recognition of Youth Work across Europe. SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, Report. 2005.

Sk. internetā www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition

Chisholm, L. Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission. Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report. 2004.

Colley, H., Hodgkinson, P. & Malcom, J. Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre. 2003., ISBN 1 85338 872 6.

(Arī lejuplādēšanai tīmekļa vietnē <http://www.lrsc.ac.uk/publications/index.asp>

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.). Qualifying Competence in Community Education, Scotland. Sk. internetā <http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [piekļuve no 2004. gada jūlija]

Tagad pieejams tīmekļa vietnē http://communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467.hcsp

European Language Portfolio + visi papilddokumenti. Council of Europe, Language Policy Division (dažādi datumi). Sk. internetā www.coe.int/portfolio

Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field. Council of Europe and European Commission. 2004.

The Youth Sector and Non-formal Education/Learning Seminar (publikācijas projekts). Council of Europe and European Commission Youth Research Partnership. 2004. (aprīlis).

Council of the European Union. Conclusions of the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. 2004. (maijs).

Council of the European Union. Resolution of the Council on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field. 2006. (maijs).

Delors, J. et al. Learning the Treasure Within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. UNESCO Publishing, 1999.,

ISBN 92-3-103274-7. Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle. Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle. Genčve, 2002.

MacPherson, I. Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning - (Skills, Competence and Cultural Styles). The Dreyfus Approach (nepublicēts). 2003. (novembris).

NEFIKS Non-formal record book. Slovenia, 2004. Sk. internetā http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php

Otten, H. Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field. Council of Europe, Directorate of Youth and Sport. 2003.

Schön, D. Educating the Reflective Practitioner, Adress to the Meeting of American Educational Research Association. 1987. Sk. internetā <http://educ.queensu.ca/~russell/howteach/schon87.htm>



Smith, M.K. Infed ("dzīves" izglītības tīmekļa vietne), 1995. gads līdz šai dienai. Sk. internetā www.infed.org [īpaši labi skaidrojumi rakstā «Competence and competency»], <http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M. Towards a framework of competences, CDEJ/GS-ENF (2004) 1. European Steering Committee for Youth. Council of Europe. 2004.

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport. Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers. Brussel, 2004.

Sk. internetā <http://www.jeugdbeleid.be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. Promoting Youth Development: A Community Approach. Minneapolis, MN: University of Minnesota, 2000.

Youth Academy, Recreational Activity Study Book. Finland



→ EIROPAS PADOMES MINISTRU KOMITEJAS

ieteikums dalībvalstīm Rek(2003)8

par neformālās izglītības/

jauniešu izglītības veicināšanu un atzišanu



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

(ko Ministru komiteja pieņēmusi ministru vietnieku 838. sanāksmē 2003. gada 30. aprīlī)

Ministru komiteja saskaņā ar Eiropas Padomes statūtu 15.b) punktu,

ņemot vērā Eiropas Padomes mērķus jaunatnes lietu jomā un izglītības jomā,

ņemot vērā pēdējo deklarāciju, ko pieņēma par jaunatnes lietām atbildīgo Eiropas ministru 5.konferencē Bukarestē 1998.gada 27. līdz 29.aprīlī, jo īpaši norādi uz neformālo izglītību, un 6. konferences pēdējo deklarāciju (Salonikos 2002.gada 7. līdz 9.novembrī),

ņemot vērā 2000.gada Parlamentārās Asamblejas 1437.ieteikumu par neformālo izglītību,

ņemot vērā Eiropas Padomes jaunatnes sekcijas gūto pieredzi un sasniegumus neformālās izglītības/apmācību jomā, jo īpaši Eiropas koordinācijas komitejas jaunatnes lietās (CDEJ) veikto darbu un simpoziju par neformālo izglītību Strasbūrā no 2000.gada 12. līdz 15.oktobrim,

ņemot vērā Ministru komitejas ieteikumu dalībvalstīm Rek(2002)6 par augstākās izglītības politiku mūžizglītībā,

ņemot vērā Eiropas Padomes kopš 1999.gada veiktos pasākumus attiecībā uz izglītību demokrātiskas pilsonības veidošanai un Ministru komitejas pieņemto ieteikumu Rek(2002)12 šajā jautājumā,

apsverot svarīgo neformālajai izglītībai piešķirto nozīmi Lisabonas procesā un pašreiz Eiropas Savienībā notiekošo diskusiju par mūžizglītību, kā arī Eiropas Komisijas Balto grāmatu „Par jaunu impulsu Eiropas jaunatnei”, ņemot vērā Eiropas Padomes un Eiropas Savienības pastāvīgo sadarbību šajā jomā,

pārliecībā par to, ka mūžizglītībai ir svarīga nozīme sociālās nevienlīdzības un sociālās izstumšanas mazināšanā un aktīvas līdzdalības veicināšanā, veidojot demokrātisku sabiedrību un ka neformālā izglītība/apmācība var sekmēt visu jauniešiem vajadzīgo zināšanu un spēju nodrošināšanu, lai veiksmīgi iekļautos modernajās sabiedrībās,

pārliecībā par vajadzību mobilizēt visu bērniem un jauniešiem piemītošo mācību potenciālu, ņemot vērā sociālos un kultūras pārveidojumus, kas izriet no ekonomiskajām iekārtām un sabiedrībām, kas balstītas uz zinātnes atziņām, Eiropā un visā pasaulē,



1. Iesaka dalībvalstu valdībām

- a) vēlreiz apstiprināt, ka neformālā izglītība/apmācība šodien ir kļuvusi par mūžizglītības procesa pamata dimensiju, un strādāt, lai izveidotu efektīvus standartus neformālās izglītības/apmācības atzīšanai, aplūkojot to kā būtisku vispārējās izglītības un profesionālās izglītības daļu, attiecinot to uz
 - profesionālo un brīvprātīgo darbinieku, kas atbild par piedāvāto neformālo izglītību/apmācību, kvalifikāciju,
 - piedāvātās izglītības/apmācības kvalitāti,
 - neformālajās izglītības/mācību programmās iesaistīto dalībnieku sekmju pārraudzību gan individuāli, gan grupā;
- b) atbalstīt Eiropas *portfolio* izveidošanu un lietošanu, uzskatot to par aprakstošu instrumentu, kas paredzēts neformālās izglītības/apmācības rezultātā gūtās pieredzes, iemaņu, prasmes (mācību rezultātu) reģistrēšanai, paturot prātā Eiropas valodu portfolio piemēru;
- c) veicināt vienādas iespējas visiem jauniešiem, jo īpaši no sociāli nelabvēlīgām grupām, radot taisnīgus apstākļus, kas nodrošina pieeju neformālajai izglītībai/apmācībai, lai pilnībā attīstītu tās sniegtās iespējas attiecībā uz sociālo nevienlīdzību un sociālo izstumšanu;
- d) aktīvi veicināt jaunas neformālās izglītības/apmācības pieredzes pārņemšanu, atbalstot attiecīgo labai praksei, apmācības metodēm un neformālās izglītības/apmācības mērķu sasniegšanai vēltīto dokumentu efektīvu izplatīšanu;
- e) ieviest neformālās izglītības/apmācības atbalsta pasākumus, kuru mērķis ir stimulēt jauniešu apņēmību un dalību tādu vērtību, kā aktīva pilsonība, cilvēktiesības, iecietība, sociālais taisnīgums, paaudžu dialogs, miers un starpkultūru izpratne, veicināšanā;
- f) līdztekus darbam formālās un profesionālās apmācības sistēmās aktīvi iesaistīties neformālās izglītības/apmācības nozarē un kopējas Eiropas mūžizglītības telpas veidošanā;
- g) aktīvi izmantot neformālās izglītības/apmācības potenciālu kā papildu veidu, kas sekmē jauniešu integrāciju sabiedrībā, atbalstot viņu aizvien lielāku līdzdalību atbilstošās Eiropas apmaiņas programmās (jo īpaši attiecībā uz jauniešiem no valstīm, kurās ir pārejas periods);
- h) sekmēt dialogu starp formālajā un neformālajā izglītībā/apmācībā iesaistītajām pusēm un veicināt labāku izpratni par dažādajām pieejām neformālajai izglītībai/apmācībai dažādās Eiropas valstīs;
- i) atbalstīt un tālāk attīstīt pašreiz veikto pētniecības darbu neformālās izglītības/apmācības jomā, kā arī tā rezultātu izmantošanu; stimulēt piemēru apkopošanu un izplatīšanu par labu praksi neformālās izglītības/apmācības jomā valstu un Eiropas līmenī; arī turpmāk atbalstīt Eiropas Padomes un Eiropas Savienības sadarbību šajā jomā;
- j) izveidot neformālo izglītību/apmācību par nozīmīgu elementu valstu jaunatnes politikā un Eiropas sadarbībā šajā jomā;
- k) nodrošināt pietiekamus cilvēkresursus un finanšu resursus neformālās izglītības/apmācības programmu un to rezultātu īstenošanai un atzīšanai, lai panāktu atbilstošas telpas radīšanu neformālajai izglītībai/apmācībai kognitīvajā sabiedrībā.

2. Aicina Eiropas Padomes ģenerāļsekretāru nosūtīt šo ieteikumu valdībām, kas pārstāv valstis, kas noslēgušas Eiropas kultūras konvenciju, bet nav Eiropas Padomes locekļi.



4. Pateicības

Lielu ieguldījumu portfolio veidošanā ir devuši Eiropas Jaunatnes direktoru komitejas (CDEJ) izveidotās speciālistu grupas locekļi, sniedzot savu ieguldījumu un nodrošinot atgriezenisko saiti jaunatnes līderiem un jaunatnes speciālistiem paredzētā Eiropas *portfolio* veidošanas procesā.

Pere GUIU, Andora

Jan VANHEE, Beļģija

Lauri SAVISAARI, Somija

BODEVING, Luksemburga

Ajsa HADZIBEGOVIC, Jaunatnes konsultatīvā padome

Gareth HUGHES, Izglītības direktorāta nosauktais pārstāvis

Marino OSTINI, Izglītības direktorāta nosauktais pārstāvis

Pascale BOULANGER, Eiropas Jaunatnes forums

Gisčle EVRARD, Eiropas Jaunatnes forums

Alix MASSON, Eiropas Jaunatnes forums

Peter TORP, Eiropas Jaunatnes forums

Hans-Joachim SCHILD, Eiropas Komisija (un vēlāk Eiropas Padomes Jaunatnes un sporta direktorāts)

Manfred VON HEBEL, Eiropas Komisija

Rita BERGSTEIN, SALTO jaunatnes apmācību un resursu centrs, Vācija

Mēs pateicamies arī par *André-Jacques DODIN* sniegto palīdzību, par *Peter LAURITZEN*, *Leen LACONTE* un *Bryony HOSKINS*, kas pārstāv Eiropas Padomes Jaunatnes un sporta direktorātu, padomu. *Sophie BILGER* ir veikusi nozīmīgu darbu, apkopojot testēšanas stadijā gūtos rezultātus, un mēs viņai sakām “*merci beaucoup!*”

Speciālistu grupai ir palīdzējuši vēl daudzi citi cilvēki no visas Eiropas, iesniedzot savas piezīmes un mudinot tālākam darbam. Šiem cilvēkiem mēs īpaši pateicamies par rakstiski saņemtajiem ieteikumiem:

Chrysafo ARVANITI

Rita BERGSTEIN

Jonathan BOWYER

Sonja CANDEK

Andrew CUMMINGS

Dirk De VILDER

John KONRAD

Darko MARKOVIC

Marija PAVKOV

Luis PINTO

Kees SCHUUR

Alessio SURIAN

Norah SWEETMAN

Jan VAN HOVE



Mēs pateicamies 2006. gada aprīlī notikušā *Portfolio* apmācības kursa dalībniekiem, kas rosināja simtiem cilvēku izmantot portfolio un spēja pārliecināt 140 no tiem aizpildīt un iesniegt vērtēšanas veidlapas:

Sebastien GRUNWALD

Vācijas Nacionālā jaunatnes padome
German National Youth Council – DNK Germany
Puderbacher Weg 66, 57334 Bad Laasphe, Germany.
E- pasts: sebastian.grunwald@gmx.de

Ida KRAGH-RYDING

Dānijas Nacionālā jaunatnes padome
Danish National Youth Council – DUF Denmark Rektorparken 1, 226, 2450 Křbenhavn SV.
E- pasts: ldarkragh@stud.ku.dk

Kate CHACHAVA

Gruzijas Nacionālā jaunatnes padome
Georgian National Youth Council - NCYOG 17 Tabukashvili street; 0108 Tbilisi, Georgia.
E- pasts: gtu_su@yahoo.com, geto87@yahoo.com

Peter LENCO

Slovākijas Nacionālā jaunatnes padome
National Youth Council of Slovakia –RMS Slovak Republic
Pražská 11, 811 04 Bratislava, Slovakia.
E- pasts: peter_lenco@yahoo.com, zahranicie@rms.mladez.sk

Hafsteinn SNAELAND

Eiropas Jaunatnes klubu konfederācija
European Confederation of Youth Clubs - ECYC Iceland Barónsstígur 18b, 101 Reykjavík, Iceland.
E- pasts: Hafsteinn.snaeland@reykjavik.is

Pascale BOULANGER

Pasaules skautu kustības organizācija
World Organisation of Scout Movement - WOSM Europe Region Deputy Director, External relations & Communications Avenue Porte de Hal, 38, B - 1060 Brussels
E- pasts: pboulanger@euro.scout.org

Irene ROJNIK

Gaidu un skautu meiteņu organizāciju pasaules asociācija
World Association of Girls Guides and Girls Scouts – WAGGGS WAGGGS Europe Offi ce, Avenue de la Porte de Hal 38, B - 1060 Brussels.
E- pasts: irene@europe.wagggsworld.org

Ecaterina MATCOV

Jaunie Eiropas federālisti
Young European Federalists - JEF Moldova Blvd. Cuza-Voda 19/4, ap. 4, 2060-MD Chisinau.
E- pasts: ecaterinamatcov@hotmail.com

Lukasz ZAMECKI

Eiropas Brīvprātīgo dienestu organizāciju savienība
Alliance of European Voluntary Service Organisations Poland - street-Brodnowska 7/11, apartment 103. Zip-code - 03-439 Warsaw, Poland.
E- pasts: lzamecki@yahoo.com

Gisèle EVRARD

Eiropas Jaunatnes forums
European Youth Forum – Policy Offi cer for Education Belgium - Rue Joseph II, 120, B – 1000 Brussels. E- pasts: gisele.evrard@youthforum.org, tālr. (tiešā līnija) +32 (0)2 286 94 16

**Laura PAUNONEN**

Helsinki pilsētas jaunatnes lietu nodaļa
Youth Department of Helsinki City Saniaiskuja 4 s 71, 00730 Helsinki, Finland.
 E- pasts: laura.paunonen@nk.hel.fi

Christian SCHARF

Saksijas apgabala Jauniešu kultūras izglītības asociāciju federācija
Federation of Association for Cultural Youth Education in Saxony-Anhalt Liebigstr. 05, D
- 39104 Magdeburg, Germany.
 E- pasts: exchange@jugend-lsa.de

Mateja GERJEVIC

Jaunatnes organizācija MaMa
Youth network MaMa -
Kersnikova 4, 1000 Ljubljana, Slovenia.
 E- pasts: Mladinska_mreza@hotmail.com

Françoise CREMER

Sabiedrības lietu ministrijas Jaunatnes dienests
Service de la Jeunesse, Ministère de la Communauté française - Boulevard Léopold II, 44,
1080 Bruxelles, Belgique.
 E- pasts: francoise.cremer@cfwb.be

Oxana PETROVSKAYA

Bērnu vadītāju nams, Krievijas bērnu centrs „Orļonok”
House of Children's Leaders, Russian Children's Centre «Orlyonok» -
Tuapse district, Krasnodar territory, Russian Federation.
 E- pasts: vega_kseniya@yahoo.com

Vitor DIAS

Delegado Regional do Porto do IPJ
Rua Rodrigues Lobo, 98, 4150-638 Porto, Portugal.
 E- pasts: vitor.dias@ipj.pt

Eneken KOKA

Nacionālā apaļā galda dalībniece apmācībai darbam ar jaunatni, Igaunijas Jaunatnes centrs
Member of National Roundtable of Trainings in Youth Work Field Estonian Youth Work
Centre - Riia 9-70, 51010 Tartu, Estonia.
 E- pasts: eneken@yahoo.com

Guy PENSAVALLE

Elzasas aktīvās izglītības metožu mācību centrs (CEMEA)
CEMEA Alsace (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active)
40, rue de l'Engelbreit, 67200 Strasbourg.
 E- pasts: guytoufr@yahoo.fr

Basak DEMIR

Jaunatnes asociācija programmām „Habitat” un „Agenda 21”
Youth Association for Habitat and Agenda 21 -
Fulya Mah. Mevlut Pehlivan Sok, Ali Sami Yen Apt. 8A/2 Mecidiyekoy
Istanbul, Turkey.
 E- pasts: info@youthfornab.org.tr

Rosario ROSSI

Arci Catania
Via Paolo Vasta, 141 95024 Acireale (CT) Italy.
 E- pasts: sarorossi@misterobuffo.org



Oksana YURYK

Starptautisko brīvprātīgo dienestu koordinācijas komiteja
Ukrainas asociācija jaunatnes sadarbībai *ALTERNATIVE-V*
Coordinating Committee for International Voluntary Service;
Ukrainian Association for Youth Co-operation ALTERNATIVE-V
78-A - Bohdana Khmelnytskogo Street
Office 203, Kiev 01030, Ukraine.
E- pasts: *alternative.v@gmail.com*

Stasya DENISSOVA

Jaunatnes organizācija pret rasismu un neiecietību (Jaunatnes cilvēktiesību kustība)
Kustība "Jaunā Eiropa"
Youth Network against Racism and Intolerance (Youth Human Rights Movement), Movement
«Young Europe» - St. Nevkipely, 19, Apt.9, Krasnodar, Russia. Tālr. +7 89184974827 +7
89094590729.
E- pasts: *sdenissova@mail.ru*

Rita BERGSTEIN

SALTO – jaunatnes apmācības un sadarbības resursu centrs
Jaunatne Eiropai, Vācijas nacionālā aģentūra „Jaunatne”
SALTO-YOUTH, Training and Co-operation Resource Centre
@JUGEND für Europa - German National Agency YOUTH
Godesbergeallee 142-148, D - 53175 Bonn, Germany.
Tālr.: + 49 228 9506 236,
mobilais tālr. *: + 49 172 5883180.
fakss: + 49 228 9506 222.
E- pasts: *rita@salto-youth.net*

(Apmācības kursa komandas locekļi)

Claude BODEVING

Attaché de Gouvernement Service National de la Jeunesse, B.P. 707, L – 2017
Luxembourg.
E- pasts: *claudio.bodeving@snj.etat.lu*

Ajsa HADZIBEGOVIĆ

FORUM SYD BALKANS PROGRAMME
Project Montenegro
Bratstva I Jedinstva 4, 81000 Podgorica, Serbia and Montenegro.
E- pasts: *ajsa@cg.yu*

Mark TAYLOR

Avenue Emile Maxlaan 150, B-1030 Brussels. Tālr.: +32 2 742 0914; mobilais tālr.: +32 473
240 482/
E- pasts: *brazav@yahoo.com*

Nuno DA SILVA

Organizācijas „Par jaunatne apmaiņu un izpratni” prezidents
President, YEU – Youth for Exchange and Understanding - Rua Frederico Lecor n° 55 4° dto,
P – 8000 FARO, Portugal.
E- pasts: *silvamago@hotmail.com*

André-Jacques DODIN

Eiropas Padomes Jaunatnes un sporta direktorāta Jaunatnes politikas un starpvaldību
sadarbības nodaļas vadītājs
E- pasts: *andre-jacques.dodin@coe.int*



Mēs pateicamies arī tiem, kas aizpildīja un iesniedza vērtēšanas veidlapas:

Ageeva Ludmila (Krievija), Aigro Mariann (Igaunija), Akdevelioğlu Ilknur (Turcija), Almeida Laranjeira Henriques (Vācija) Joana (Portugāle), Altinsoy Guler (Turcija), Andersen Jakob (Dānija), Asanidze Vaxtang (Gruzija), Belletti Michelangelo (Itālija), Bjaeldager Jakob (Dānija), Bock Damon (Igaunija), Bodson Nathalie (Beļģija), Brecej Markucic Arijana (Slovēnija), Briedova Barbara (Slovākija), Busemann Nina (Vācija), Cares Mike (Vācija), Carniel Cristina (Itālija), Cauwelier Johan (Beļģija), Chakvetadze Nato (Gruzija), Cotis Sophy (Grieķija), Dagkos Anastasios (Turcija), Dechenaux Claire (Francija), Dotter Stéphanie (Francija), Dubois Christine (Beļģija), Dundua Temo (Gruzija), Dybowski Sandra (Vācija), Elisashvili Nino (Gruzija), Fedotova Yulia (Krievija), Fistravec Tina (Slovēnija), Fröström Linda (Zviedrija), Fruk Marija (Slovēnija), Garcet Cédric (Beļģija), Gerber Dominik (Šveice), Gitolendia Boris (Gruzija), Gordeeva Ekaterina (Krievija), Grech Daniela (Malta), Griffi ths Graham (AK), Grübener Klaus (Vācija), Gucek Marja (Slovēnija), Gunven Asa (Zviedrija), Hāring Polona (Slovēnija), Hellings Céline (Beļģija), Hoffmann Verena (Vācija), Hovi Merja (Somija), Hristova Milena (Bulgārija), Jankovic Jakub (Slovākija), Kajaluoto Ulla (Somija), Kakorina Svetlana (Krievija), Kalan Elif (Turcija), Kalberg Helen (Igaunija), Kazakov Egor (Krievija), Kelly Shawn (Dānija), Khusnutdinova Irene (Krievija), Kingkiladze Sopio (Gruzija), Kipourous George (Grieķija), Kiss Balazs (Slovākija), Koracin Janja (Slovēnija), Korkmaz Gulcan (Turcija), Koskinen Aleks (Somija), Koyuncu Emre (Turcija), Krajewski Mateusz (Polija), Kralik Juraj (Slovākija), Krezios Athanasios (Grieķija), Kylchik Kateryna (Krievija), Lambot Jérôme (Beļģija), Langer Johannes (Austrija), Legion Anna (Polija), Le Gludic Gaëlle (Francija), Lenco Peter (Slovākija), Magnier emilie (Francija), Malisheva Olga (Krievija), Mānnisalu Juta (Igaunija), Marietta Giuseppe (Itālija), Mattila Anu (Somija), Messina Luca (Itālija), Mierzejewska Alicja (Polija), Mikeladze Lasha (Gruzija), Miniac Pavillard (Vācija) Daniela (Spain), Modra Justyna (Polija), Molokanova Tatyana (Krievija), Niglas Tiiu (Igaunija), Nizinska Joanna (Polija), Nordström Piia (Somija), Nowosad Anna (Polija), Nybäck Sari (Somija), Olle Cristina (Vācija), Oreshkin Raul (Igaunija), Otto Christoph (Vācija), P.Maciek (Polija), Panchenko Irene (Krievija), Panchenko Sergey (Krievija), Panebianco Agata (Itālija), Pavlin Andreja (Slovēnija), Peters Caroline (Vācija), Prost Nicolas (Francija), Pustelnik Valdemar (Dānija), Ratko Natalija (Slovēnija), Rauravaara Jaakko (Somija), Razafi nrazaka Franck (Francija), Rostohar Petra (Slovēnija), Saarela Laura (Somija), Sabler Meta (Slovēnija), Salokannel Tytti (Somija), Scholz Carmen (Vācija), Semrincova Lubica (Slovākija), Serrao Mario (Itālija), Sheverdina Olga (Krievija), Slimakova Dusana (Slovākija), Sommer Kerstin (Vācija), Sondergaard Peter (Dānija), Spina Gabriele (Itālija), Spirina Ludmila (Krievija), Stergar Matic (Slovēnija), Tadeusz (Polija), Tolstoguzova Elena (Krievija), Tonna Lara (Malta), Topchishvili Tamuna (Gruzija), Toth Eszter (Ungārija), Tove Iren Lea (Norway), Tsertsvadze Tiko (Gruzija), Uyar Yasemin (Turcija), Vaap Riina (Igaunija), Vandenhoute Genevieve (Beļģija), Van hamme Olivier (Beļģija), Vaughan Chloe (AK), Viigi Heli (Igaunija), Virolainen Signe (Igaunija), Wagner Marie-Kathrin (Vācija), Willems Pieter (Beļģija), Wisser Michal (Polija), Wunderlich Nathalie (Vācija), Yildiran Burcin (Turcija), Zakharova Tatiana (Krievija), Zamecki Lukasz (Polija), Zbrojkiewicz Katarzyna (Polija), Zhelyazkova Radostina (Bulgārija).



Mēs aicinām Jūs sūtīt atsauksmes par portfolio!

Portfolio vēl ir tikai tapšanas stadijā – mēs apzināties, ka tas tiks izmantots ļoti atšķirīgos apstākļos. Tāpēc mēs ļoti ceram saņemt Jūsu atsauksmes par portfolio lietošanu – lūdzu, sūtiet savas piezīmes uz e-pastu: youthportfolio@coe.int

vai adresējiet tās:

European Portfolio for youth leaders and youth workers

Directorate of Youth and Sport

Council of Europe

F - 67075 Strasbourg Cedex

