



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

Eiropas Komisijas *Erasmus+* programmas projekts „Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā”
(Nr. 592066-EPP-1-2017-1-LV-EPPKA3-AL-AGENDA)

Komandas darba vadīšanas ABC

Eksperti:

Valda Krūmiņa, Iveta Liberte, Inga Zemdega - Grāpe

Konsultantes:

Laura Iveta Strode, Anita Zaļaiskalne

Redaktore:

Agnese Zarāne



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

Moduļa “Komandas darba vadīšanas ABC” apraksts

Moduļa mērķis	Sekmēt izglītojamā spējas sadarboties, organizēt un vadīt komandas darbu.
Moduļa uzdevumi	Attīstīt izglītojamā prasmes: <ul style="list-style-type: none">- veidot adekvātu pašvērtējumu komandas darba aspektā;- veidot komandu atbilstoši izvirzītajam mērķim;- plānot un organizēt komandas darbu, orientējoties uz mērķi (sasniedzamajiem rezultātiem);- vadīt komandas darbu, konstruktīvi sadarboties un komunicēt komandā;- risināt problēmas komandā un pieņemt lēmumus savas kompetences ietvaros;- nodrošināt efektīvu laika un informācijas aprites vadību komandā.
Moduļa ieejas nosacījumi	Vidējā izglītība / darba pieredze uzņēmumā.
Moduļa apguves novērtēšana	Noslēguma pārbaudes darbs: komandas sadarbības modeļa izstrāde un demonstrējums.
Moduļa nozīme	Apgūtās zināšanas un prasmes noderīgas dažādu kvalifikāciju darbiniekiem, kuri: <ul style="list-style-type: none">- vēlas veidot karjeru kā komandas darba organizētāji un vadītāji,- spēj darboties komandā, plānot, organizēt un vadīt komandas darbu, noteikt izpildāmo darbu prioritātes un uzņemties atbildību par komandas darba rezultātiem;- ieinteresēti komandas saliedēšanā, sadarbības un savstarpējās komunikācijas uzlabošanā, uzticēšanās un sapratnes attīstīšanā.



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

Minimālais stundu skaits	80 stundas.
---------------------------------	-------------



MODUĻA “KOMANDAS DARBA VADĪŠANAS ABC” SATURS

Sasniedzamais rezultāts	Temats (apjoms % no kopējā moduļa apjoma)	Ieteicamais saturs	Mācību sasniegumu apguves līmeņu apraksti		Idejas īstenošanai
			Vidējs (pietiekams) apguves līmenis	Optimāls apguves līmenis	
<p>Spēj: veidot adekvātu pašvērtējumu komandas darba aspektā vai piemīt komandas vadītāja īpašības.</p> <p>Zina: pašvērtēšanas metodes un paņēmienus, līderisma un vadības pamatprincipus; lieto jēdzienus: pašcieņa, pašvērtējums, pretenziju līmenis.</p> <p>Izprot: adekvāta pašvērtējuma nozīmi personības attīstībā.</p>	<p>1. Pašvērtēšanas process. (5%)</p>	<p>1.1. Pašvērtējuma būtība un nozīme.</p> <p>1.2. Pašvērtējums kā kognitīvs (izziņas) process.</p> <p>1.3. Pašvērtējums kā personības kritērijs.</p> <p>1.4. Pašcieņa un pašvērtējums.</p> <p>1.5. Savu vadības un organizatorisko prasmju novērtēšana.</p> <p>1.6. Organizatorisko dotību atpazīšana.</p>	<p>Nosauc personības kritērijus.</p> <p>Nosauc pašvērtēšanas procesa posmus un kritērijus.</p> <p>Sagatavo savu komandas vadības un organizēšanas prasmju pašvērtējumu pēc parauga.</p>	<p>Raksturo personības kritērijus.</p> <p>Raksturo pašvērtēšanas procesa posmus un kritērijus.</p> <p>Sagatavo izvērstu savu vadības un organizēšanas prasmju pašvērtējumu.</p>	<p>Aizpilda sākuma anketu “Kādas ir manas stiprās puses un kādi ir mani trūkumi, lai vadītu komandu?”. Izveido kolāžu vai zīmējumu par secinājumiem.</p> <p>Zīmē ceļu atbildei uz jautājumu “Kuri trūkumi man šobrīd visvairāk traucē?”</p> <p>Veic kolēģu vai draugu, rakstisku aptauju: “Kā es parasti komunicēju un kādu ietekmi tas panāktu darbā ar komandu?”. Pēc tam sagatavo savu personīgo vadīšanas un organizēšanas prasmju pārskatu, ar “+” un “-”, atzīmē veiksmīgos un</p>



					mazāk veiksmīgos momentus.
<p>Spēj: veidot komandu atbilstoši izvirzītajam mērķim.</p> <p>Zina: komandu veidus, to veidošanas vajadzības, veiksmīgas komandas izveides priekšnoteikumus un komandas darbības efektivitātes kritērijus.</p> <p>Izprot: komandas nozīmi mērķu sasniegšanā.</p>	<p>2. Komandas veidošana. (10%)</p>	<p>2.1. Jēdziena “komanda” izpratne.</p> <p>2.2. Komandas veidošanas pamatojums.</p> <p>2.3. Komandu veidi un veidošanas posmi.</p> <p>2.4. Veiksmīgas komandas izveides priekšnoteikumi.</p> <p>2.5. Komunikācija un lomu sadale komandā.</p> <p>2.6. Komandas vadītājs.</p> <p>2.7. Komandas spēcīnāšana un motivēšana.</p>	<p>Nosauc komandas veidošanas vajadzības.</p> <p>Nosauc dažādus komandas veidošanas pamatojumus.</p> <p>Nosauc komandu veidus un to veidošanas posmus.</p> <p>Veido komandu, nosauc veiksmīgas komandas izveides priekšnoteikumus.</p> <p>Nosauc nepieciešamās un vēlamās komandas vadītāja īpašības.</p> <p>Demonstrē komandas motivēšanas veidus.</p>	<p>Raksturo komandas veidošanas vajadzības.</p> <p>Raksturo dažādus komandas veidošanas pamatojumus.</p> <p>Raksturo komandu veidus un to veidošanas posmus.</p> <p>Izveido komandu un analizē veiksmīgas komandas izveides priekšnoteikumus.</p> <p>Raksturo nepieciešamās un vēlamās komandas vadītāja īpašības.</p> <p>Demonstrē un raksturo komandas motivēšanas veidus.</p>	<p>Izglītojamais no savas iepriekšējās pieredzes attēlo situāciju, kad bijis dalībnieks kādā komandā. Veido zīmējumu vai kolāžu - analizējot savu lomu komandā, raksturojot sajūtas, aprakstot savu rīcību. Prezentē secinājumus.</p> <p>Izglītojamais veido tabulu: 1. pusē uzskaita 5 īpašības, kuras viņš uzskata par noteicošām veiksmīgam/ efektīvam komandas vadītājam, bet 2.pusē uzskaita 5 īpašības, kuras piemīt pašam. Pasvītro tās, kuras sakrīt, apvelk tās, kuras vēlētos praktizēt.</p>



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

					<p>Apraksta īpašības, kuras vēlas iegūt, un apraksta konkrētu rīcību (kur, kad un ko darīs), lai praktizētu šīs īpašības (īkdienas situācijas, kur tas būtu iespējams).</p> <p>Izglītojamais uzraksta trīs motivējošus teikumus katram dalībnieka tipam, lai panāktu efektīvu darbību komandā tiem, kuri orientēti:</p> <p>a) uz mērķi;</p> <p>b) uz procesu;</p> <p>c) uz cilvēkiem.</p> <p>Apkopo secinājumus, sniedz priekšlikumus motivēšanas pasākumiem.</p>
<p>Spēj: plānot un organizēt komandas darbu, orientējoties uz mērķi (sasniedzamajiem rezultātiem).</p>	<p>3. Plānošana kā komandas vadīšanas pamatfunkcija. (15%)</p>	<p>3.1. Plānošanas veidi un metodes.</p> <p>3.2. Informatīvais nodrošinājums.</p>	<p>Plāno komandas darbu, izmantojot plānošanas veidus un metodes pēc parauga. Nosauc informatīvā nodrošinājuma veidus.</p>	<p>Plāno komandas darbu, pamatojot izvēlētos plānošanas veidus un metodes. Raksturo informatīvā nodrošinājuma veidus.</p>	<p>Izglītojamie grupās sastāda komandas darba plāna projektus – ilgtermiņa un īstermiņa, norādot informatīvā nodrošinājuma veidus un ceļus tā ieguvei.</p>



<p>Zina: komandas darba plānošanas veidus un metodes, organizēšanas funkcijas, pamatprincipus un metodes.</p> <p>Izprot: komandas darba efektīvas plānošanas un organizēšanas nozīmi mērķu sasniegšanā.</p>	<p>4. Organizēšanas funkcija. (5%)</p>	<p>3.3. Komandas mērķi, to izpratne. 3.4. Mērķu sasniegšanas stratēģijas izstrāde.</p> <p>4.1. Komandas darba organizēšanas principi. 4.2. Komanda organizācijas struktūrā.</p>	<p>Nosauc vairākus komandas mērķus, min piemērus.</p> <p>Demonstrē komandas darba organizēšanas principus.</p>	<p>Raksturo dažādus komandas mērķus, min piemērus.</p> <p>Demonstrē un izskaidro komandas darba organizēšanas principus.</p>	<p>Izglītojamie attēlo savu vīziju par to, ko vēlētos paveikt vai kur „nokļūt” pēc gada kopā ar savu komandu.</p> <p>Pedagogs definē komandas mērķi. Izglītojamie darba grupās uz lapiņām raksta vajadzības – mērķa vajadzības, komandas vajadzības un katrs savas individuālās vajadzības. Vispirms individuāli, tad apkopotas. Galvenās atbildes ieraksta uz tāfeles norādītos laukumos. Analizē, kāda ir kopīgā situācija un kā vajadzētu tālāk virzīt komandas darbu mērķa sasniegšanai.</p> <p>Pedagogs raksturo kādas iedomātas vai reālas organizācijas struktūru. Izglītojamais “meklē” komandas organizācijas struktūrā, apraksta to</p>
---	---	---	--	--	---



					darba organizēšanas principus.
<p>Spēj: vadīt komandas darbu, konstruktīvi sadarboties un komunicēt komandā.</p> <p>Zina: komunikācijas procesa būtību, komunikācijas veidus un pilnveidošanas ceļus, informācijas apmaiņas pamatelementus, konfliktu risināšanas paņēmienus, vadītāja lomu un nozīmi komandā.</p> <p>Izprot: pozitīvas komunikācijas nozīmi veiksmīgai sadarbībai komandā</p>	<p>5. Komunikācija un informācija komandā. (15%)</p>	<p>5.1. Komunikācijas procesa būtība, elementi un posmi.</p> <p>5.2. Komunikācijas veidi un informācijas apmaiņa.</p> <p>5.3. Komunikācijas stili.</p> <p>5.4. Komunikācijas problēmas komandā.</p> <p>5.5. Komunikācijas sistēmas pilnveidošanas iespējas.</p> <p>5.6. Konflikts un tā risināšanas metodes.</p>	<p>Demonstrē komunikācijas procesa elementus un posmus, paskaidro būtību.</p> <p>Demonstrē komunikācijas veidus un informācijas apmaiņas iespējas.</p> <p>Demonstrē komunikācijas stilus.</p> <p>Demonstrē (simulē) komunikācijas problēmas komandā.</p> <p>Nosauc komunikācijas sistēmas pilnveidošanas iespējas.</p> <p>Nosauc konfliktu risināšanas metodes un risina konfliktu</p>	<p>Demonstrē un apraksta komunikācijas procesa elementus un posmus, analizē būtību.</p> <p>Demonstrē un raksturo komunikācijas veidus un informācijas apmaiņas iespējas.</p> <p>Demonstrē un apraksta komunikācijas stilus.</p> <p>Demonstrē un raksturo komunikācijas problēmas komandā.</p> <p>Piedāvā argumentētas komunikācijas sistēmas pilnveidošanas iespējas.</p> <p>Apraksta konfliktu risināšanas metodes un demonstrē piedāvātās problēmas risinājumu.</p>	<p>Izglītojamaiz izveido komandu un demonstrē dažādus komunikācijas veidus. Analizē informācijas apmaiņas veiksmes un neveiksmes.</p> <p>Pedagogs aicina izveidot tabulu ar komandas biedru biežāk lietotām frāzēm un pēc tām noteikt, kādā stilā viņam patīk saņemt/nodot informāciju. Katram iespēja pārdomāt savu biežāk izmantoto stilu.</p> <p>Rosina diskusiju, izvēlot diskusijas vadītāju: ja mēs strādājam komandā, svarīgākais ir sasniegt izvirzīto mērķi, nevis pārliecināt, kā pareizi runāt vai vadīt. Apkopo rezultātus tabulā.</p>



	<p>6. Komandas vadīšana. (15%)</p>	<p>6.1. Vadības prasmes, to attīstīšana.</p> <p>6.2. Vadītāja loma un funkcijas komandā.</p> <p>6.3. Vadīšanas metodes un vadības stili.</p> <p>6.4. Vadīšanas stila izvēle atbilstoši situācijai.</p> <p>6.5. Vadītāja autoritāte.</p> <p>6.6. Vadītājs – līderis.</p>	<p>Nosauc vadības prasmes, to attīstīšanas iespējas.</p> <p>Apraksta vadītāja lomu un funkcijas komandā.</p> <p>Demonstrē (lomu spēle) ar piemēriem vadīšanas metodes un vadības stilus.</p> <p>Izvēlas vadīšanas stilu atbilstoši situācijai.</p> <p>Apraksta komandas vadītāja autoritātes nozīmi.</p> <p>Nosauc līdera īpašības.</p> <p>Demonstrē sadarbības modeli komandā.</p>	<p>Raksturo vadības prasmes, to attīstīšanas iespējas.</p> <p>Sīki apraksta vadītāja lomu un funkcijas komandā.</p> <p>Demonstrē (lomu spēle) ar piemēriem un raksturo vadīšanas metodes un vadības stilus.</p> <p>Izvēlas un pamato vadīšanas stilu atbilstoši situācijai.</p> <p>Raksturo komandas vadītāja autoritātes nozīmi.</p> <p>Nosauc un attēlo līdera īpašības. Demonstrē un apraksta sadarbības modeli komandā.</p>	<p>Diskusija: “Kā uzlabot savstarpējās attiecības un turpmāko sadarbību komandā”. Visi izglītojamie izvēlas vienu no situācijām komandas darbā, kas vairumu izglītojamo nav apmierinājusi. No sākuma uzraksta un tad pasaka viens otram. Svarīgi, lai ikviens pasaka katram izglītojamajam. Ik pēc 5 cilvēkiem pauze. (Process var būt izaicinošs un emocionāls. Pirms konkrētās aktivitātes pedagogs izstāsta iemeslu, gaitu, filozofiju un komanda vienojas par noteikumiem, ko ievēros. Izglītojamais dalās pieredzē - diskutē par tēmu “Prasmes pozitīvi risināt konfliktus/neērtas situācijas”.</p>
	<p>7. Psiholoģiskais klimats komandā. (5%)</p>	<p>7.1. Sadarbības modeļi komandā.</p>			



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

		<p>7.2. Sacensības gars komandā un tā ietekme uz komandas darbu.</p> <p>7.3. Lomas komandā.</p> <p>7.4. Efektīvāka jaunu komandas locekļu ievadīšana komandas darbā.</p>	<p>Demonstrē formālās un neformālās lomas komandā.</p>	<p>Demonstrē formālās un neformālās lomas komandā un apraksta katras lomas nozīmi.</p>	<p>Pedagogs demonstrē dažādus komandas vadītāja tēlus (video). Izglītojamaais apraksta vadītāja lomu un funkcijas, vadības metodes un stilus. Prezentē secinājumus par vadības stilu ietekmi uz komandas darba rezultātiem.</p> <p>Izglītojamie uzraksta trīs līderus (līderus/vadītājus/personības), kuri izraisa apbrīnu, simpatizē vai iedvesmo. Tās var būt gan personības no pagātnes/tagadnes, gan kādi tēli no leģendām vai stāstiem. Galvenais, lai tiem piemistu īpašības, kas fascinē un aizrauj. Precīzi apraksta viņu galvenās īpašības vai rīcību, ko vēlētos iegūt. Rezultātus apkopo zīmējumā vai tabulā, prezentē komandai.</p>
--	--	--	--	--	---



					Izglītojamie veido kolāžu: “Komandas vadības formula!” (REDZĒT – DARĪT – IEGŪT).
<p>Spēj: risināt problēmas komandā un pieņemt lēmumus savas kompetences ietvaros.</p> <p>Zina: lēmumu pieņemšanas ietekmējošos faktoros un posmus, stresa vadības principus, risku analīzes metodes.</p> <p>Izprot: lēmumu pieņemšanas nozīmi uzņēmuma mērķu sasniegšanai.</p>	<p>8. Lēmumu pieņemšana. (15 %)</p>	<p>8.1. Lēmumu klasifikācija un pieņemšanas veidi.</p> <p>8.2. Faktori, kas ietekmē lēmumu pieņemšanu.</p> <p>8.3. Lēmumu pieņemšana komandā.</p> <p>8.4. Komandas vadības riski, to analīze.</p> <p>8.5. Preventīvu darbību plāns.</p>	<p>Demonstrē dažādus lēmumu veidus un to pieņemšanas veidus.</p> <p>Nosauc faktoros, kas ietekmē lēmumu pieņemšanu.</p> <p>Pieņem lēmumu komandā kādā definētā situācijā.</p> <p>Demonstrē komandas darba vadības riskus un preventīvas darbības risku mazināšanai.</p> <p>Demonstrē komandu vienojošo un attīstošo</p>	<p>Demonstrē un pamato dažādus lēmumu veidus un to pieņemšanas veidus.</p> <p>Apraksta faktoros, kas ietekmē lēmumu pieņemšanu.</p> <p>Spēj izdiskutēt un pieņemt lēmumu komandā kādā definētā situācijā.</p> <p>Demonstrē komandas darba vadības riskus un apraksta preventīvas darbības risku mazināšanai.</p>	<p>Izglītojamais veido tabulu ar 4 ailēm (“DARĪT”, “ATSKATĪTIES (IZANALIZĒT)”, “VISPĀRINĀT”, “KOREKCIJA/JAUNS KONCEPTS”) un aizpilda tās:</p> <p>DARĪT – kāda komandas darbība, reāls process, notikumu gaita;</p> <p>ATSKATĪTIES (IZANALIZĒT) – kas notika, kā cilvēki jutās, kas sanāca, kas nesanāca, kādā veidā tika sasniegts;</p> <p>VISPĀRINĀT – atrast vēl kādu situāciju, kurā ir līdzīga vai tāda pati rīcība, kura noved pie līdzīga rezultāta;</p>



		<p>8.6. Komandu vienojoša un attīstoša pazīme – atgriezeniskā saite.</p> <p>8.7. Komandas darba elastības paaugstināšana.</p> <p>8.8. Stresa vadības pamatprasmes.</p>	<p>pazīmi – atgriezenisko saiti.</p> <p>Risina definētu stresa situāciju komandas darbā.</p>	<p>Demonstrē komandu vienojošo un attīstošo pazīmi – atgriezenisko saiti.</p> <p>Risina definētu stresa situāciju komandas darbā, demonstrē stresa vadības pamatprasmes.</p>	<p>KOREKCIJA/JAUNS KONCEPTS – ko darīt citādāk, ko mainīt, ko paturēt, ko darīt, ko nedarīt.</p> <p>Pedagogs piedāvā 4 apļus. Katrs izglītojamais ieraksta katrā aplī, kas notika un kā tas notika, kādas bija sajūtas un vai ko līdzīgu jau bija darījis vai līdzīgi rīkojies citās situācijās un ko mainīs/koriģēs/paturēs. Var sākt no jebkura apļa. Pedagogs rosina diskusiju, kur katrs izglītojamais uzstājas kā komandas vadītājs.</p> <p>Pedagogs piedāvā divas pieredzes (divus ceļus) komandas darbā – pa kuriem var virzīt savu komandu uz attīstību un izaugsmi.</p> <p>Pirmā pieredze. Mēs efektīvāk mācāmies no</p>
--	--	--	--	--	--



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

					<p>smagās jeb emocionāli sāpīgās pieredzes.</p> <p>Otrā pieredze. Mums ir tendence atkārtot veiksmīgu pieredzi un to mēs visbiežāk darām, neapzinoties un nezinot savas veiksmes formulu. Izglītojamie 2 grupās argumentē abu ceļu plusus un mīnus.</p> <p>Izglītojamais demonstrē pašpalīdzības metodes stresa pārvarēšanai, grupa analizē sasniegto rezultātu.</p> <p>Izglītojamais izveido komandu un vada problemātiskas situācijas izvērtēšanas sarunas. Analizē sarunas virzību.</p> <p>Pedagogs piedāvā Atgriezeniskās saites sesiju (katra izglītojamā verbāls vērtējums citam par citu).</p>
--	--	--	--	--	---



					<p>Realizācija: pēc iespējas ātri un skaidri (balstoties uz faktiem) raksturot situāciju komandas darbā, dalīties ar personiskajām sajūtām (izmantojot „es” formu). Atbildēt uz jautājumu, kādas sajūtas situācija radījusi, dot ieteikumus uzlabojumiem un pārmaiņām (fokusējoties uz cilvēka uzvedību, nevis personību).</p>
<p>Spēj: nodrošināt efektīvu laika un informācijas aprites vadību komandā.</p> <p>Zina: informācijas aprites principus, komandas darba sanāksmju organizēšanas metodiku, laika plānošanu, praktisko procesu organizēšanu.</p>	<p>9. Informācijas aprite. (5%)</p>	<p>9.1. Informācijas saņemšanas un aprites veidi.</p> <p>9.2. Informācijas analīzes paņēmieni.</p> <p>9.3. Komandas darba rezultātu apkopošana.</p> <p>9.4. Viedokļa formulēšana.</p>	<p>Nosauc informācijas saņemšanas un aprites veidus.</p> <p>Apraksta informācijas analīzes paņēmienus.</p> <p>Apkopo komandas darba rezultātus.</p> <p>Formulē viedokli par kādu informāciju.</p>	<p>Apraksta informācijas saņemšanas un aprites veidus.</p> <p>Raksturo informācijas analīzes paņēmienus.</p> <p>Apkopo un izvērtē komandas darba rezultātus.</p> <p>Formulē izvērstu viedokli par kādu informāciju.</p>	<p>Izglītojamais novērtē savas spējas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spēja saņemt informāciju un uzklaut; - spēja pieņemt citu lēmumus, kuri ietekmē izglītojamo; - prasme piekāpties; - spēja atbalstīt citu mērķu sasniegšanas stratēģiju;



<p>Izprot: informācijas aprites un sanāksmju būtību un ietekmi uz komandas darba efektivitāti, informācijas apstrādes nozīmi efektivitātes nodrošināšanā.</p>	<p>10. Sanāksmju organizēšana. (5%)</p>	<p>10.1. Sanāksmes plānošana. 10.2. Sanāksmes organizēšana un vadīšana. 10.3. Sanāksmes efektivitātes rādītāji.</p>	<p>Sagatavo sanāksmes plānu, organizē sanāksmi, izmantojot paraugu.</p> <p>Vada sanāksmi, nosauc sanāksmes efektivitātes rādītājus.</p>	<p>Sagatavo sanāksmes plānu un organizē sanāksmi, analizē riskus.</p> <p>Vada sanāksmi un raksturo sanāksmes efektivitātes rādītājus.</p>	<p>- spēja piekrist citu izvirzītajiem mērķiem un vīzijām.</p> <p>Ieliekot tabulā skaitļus no 1 līdz 10, analizē rezultātus un piedāvā zemu novērtēto spēju uzlabošanas veidus.</p> <p>Improvizētā sanāksmē izglītojamie uzklausa katra komandas biedra viedokli, lai uzzinātu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kā viņi jūtas šajā komandā? - ko viņi vēlētos mazāk un ko vairāk (Paturēt – Attīstīt – Atmest)? - kāds komandas vadības stils viņiem ir vispiemērotākais? - kādas personiskās kompetences ir vēlme attīstīt un kādas praktiskas darbības jāveic, lai tas notiktu?
--	--	---	---	---	--



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

					<p>- kā viņi redz komandu un kādu viņi to vēlētos redzēt tuvākajā nākotnē?</p> <p>Metodiskais nodrošinājums:</p> <p>individuāli, on-line, komandas darbs, interaktīva lekcija, virzīta saruna, diskusijas, darbs grupās, prāta vētra, pāru darbs, individuāls darbs, lomu spēle, video, e-vide u.c. Individuālie un grupas uzdevumi. Psiholoģisko testu un anketu aizpildīšana un rezultātu apkopošana. Situāciju analīzes. Prezentāciju sagatavošana par vienu teorētiski-praktisko jautājumu. Eseja "Komandas veidošana".</p>
Noslēguma pārbaudījums (5 %)					



Ar Eiropas Savienības
Erasmus+ Programmas
atbalstu



Izglītības un zinātnes ministrija

Pārbaudes darbi

- 1. Ievadvērtēšana:** pārrunas un/vai anketēšana par mācību (moduļa) izvēli, atbildot uz jautājumu “Vai komandas darba vadīšana ir man piemērota?”.
- 2. Noslēguma pārbaudes darbs (saturs, vērtēšanas kritēriji):** izglītojamais veic kompleksu, praktisku pārbaudes darbu, kas ietver visas tēmas.

2.1. Izglītojamais izpilda 1 uzdevumu, kas sastāv no 2 daļām – teorētiskās un praktiskās.

Teorētiskajā daļā: izglītojamais izstrādā aprakstu (eseju) konkrētas situācijas risinājumam: kā izpildīt terminētu komandas darba uzdevumu komandas biedra prombūtnes gadījumā, kad citiem komandas dalībniekiem ir jāuzņemas papildus pienākumi.

Aprakstā (esejā) ietver atbildes uz jautājumiem: 1) kā plānot darbu saskaņā ar termiņiem; 2) kā motivēt komandu; 3) kam un kā deleģēt pienākumus; 3) kādi resursi nepieciešami; 4) komandas vadītāja lomas apraksts; 5) kādus preventīvus pasākumus risku novēršanai izvēlēties; 6) kāda būs rīcība veiksmes/neveiksmes gadījumā; 7) secinājumi par pieņemtajiem lēmumiem un savu ieguldījumu komandas darba nodrošināšanai piedāvātajā situācijā.

Apraksta (esejas) apjoms – līdz 6 lappusēm datorrakstā, izmantojot Times New Roman 12 izmēra burtus ar intervālu “viens” starp rindām.

Praktiskajā daļā: izglītojamais praktiski demonstrē komandas darba vadību un metodes efektīvai sadarbībai komandas iekšienē, izspēlējot aprakstā analizēto definēto situāciju. Analizē secinājumus. Komandā iekļauj vismaz 4 dalībniekus. Komandas organizēšanai 20 min. Situācijas demonstrējumam līdz 20 min. Demonstrējuma laikā var izmantot prezentācijas piederumus un dažādu atribūtiķu (priekšmeti, zīmējumi, attēli, u.c.).

2.2. Noslēguma pārbaudes darba vērtēšanas kritēriji (T:P = 1:2)

Teorētiskajai daļai:

1. Apraksta (esejas) struktūra, stilistika (lietišķums), apjoms u.c.
2. Plānošanas efektivitāte.
3. Motivēšana un pienākumu deleģēšana.
4. Resursu optimāls plānojums.
5. Vadītāja lomas vērtējums.
6. Risku analīze.
7. Secinājumi.

Praktiskajai daļai:

8. Sadarbība komandas iekšienē, komunikācijas efektivitāte.
9. Informācijas aprites vadība.
10. Deleģēšanas dinamika.
11. Komandas mikroklimate un psiholoģiskais noskaņojums, komandas apmierinātība.
12. Lēmumu pieņemšanas spēja.
13. Situācijas risinājuma efektivitāte, mērķa sasniegšanas %.