



# fit2 LEAD

**Leadership skills**  
for inclusive & diverse teams

**METODOLOĢISKI-DIDAKTISKĀ PIEEJA**

## Saturs

1. Ievads.....	3
2. Iekļaujošas vadības kompetenču definēšana.....	4
3. Mērķauditorijas analīze.....	8
4. Apvienotās mācīšanās pieejas dizains (Mācīšanas metodes).....	9
5. Mācību plāns.....	11

# 1. Ievads

Projekts **Fit2Lead** ir vērsts uz iekļaujošas līderības veicināšanu, identificējot un attīstot būtiskās prasmes efektīvai vadībai dažādās vidēs. Šī metodoloģiski-didaktiskā pieeja balstās uz līderības ekspertu un integrācijas speciālistu atziņām, lai izveidotu visaptverošu ietvaru, kas pielāgots cilvēku ar invaliditāti vajadzībām. Mūsu mērķis ir radīt vidi, kurā nav šķēršļu mācībām, tādējādi ļaujot cilvēkiem ar invaliditāti izcelties kā līderiem.

Konsorcijs, kurā piedalās partneri no Austrijas, Portugāles, Grieķijas un Latvijas, sāka darbu ar visaptverošu vajadzību analīzi, kuras rezultātā tika identificētas septiņas galvenās kompetences, kas ir būtiskas iekļaujošai līderībai. Šo sākotnējo pētījumu papildināja fokusa grupas, kas apstiprināja šīs kompetences un identificēja papildu kompetences. Šis sadarbības process noveda pie visaptveroša kompetenču kataloga izveides, kas veido mūsu mācību programmas un metodoloģiski-didaktiskās pieejas pamatu.

Mūsu pieeja ņem vērā nacionālās atšķirības, lai izstrādātu universālu pieeju, kas būtu pielietojama visā Eiropā. Koncentrējoties uz līderības prasmēm, kas nepieciešamas efektīvai cilvēku ar invaliditāti integrācijai darbavietā, mūsu projekts atbalsta zemāka un vidēja līmeņa vadību, veicinot iekļaujošu un daudzveidīgu komandu veidošanu. Tas ne tikai uzlabo darba vidi, bet arī nodrošina ilgtermiņa darbinieku ar invaliditāti noturēšanu un panākumus.

Šī koncepta izstrāde ietvēra plašu izpēti un sadarbību ar uzņēmumu vadītājiem un ekspertiem, kuri specializējas cilvēku ar invaliditāti integrācijā darba tirgū. Viņu tehniskais ieguldījums bija būtisks, veidojot praktisku un efektīvu mācību programmu.

Mūsu metodoloģiski didaktiskās pieejas pamatā ir mācības bez šķēršļiem. Mēs izmantojam kombinētas mācīšanās modeli, kas apvieno tiešsaistes moduljus un klātienēs sesijas, veidotas tā, lai būtu pieejamas un iekļaujošas. Mūsu mācību metodes un materiāli ir izstrādāti tā, lai tos viegli pieņemtu un izmantotu cilvēki ar invaliditāti, nodrošinot vienlīdzīgu mācību pieredzi visiem dalībniekiem.

Šī koncepta galvenās sastāvdaļas ietver:

**Iekļaujošas vadības prasmes:** Mācību programma koncentrējas uz galvenajām vadības prasmēm, piemēram, empātiju, efektīvu komunikāciju, pielāgošanās spēju un aizstāvību. Šīs prasmes ir būtiskas, lai vadītu daudzveidīgas komandas un veicinātu iekļaujošu darba vides kultūru.

**Mērķauditorijas analīze:** Mēs veicām rūpīgu analīzi par mācību vajadzībām un šķēršļiem, ar kuriem saskaras cilvēki ar dažādām invaliditātēm. Šī analīze kalpoja par pamatu personalizētu mācību plānu izstrādei, iekļaujot palīg tehnoloģijās un adaptīvas mācību stratēģijas, lai atbalstītu katra izglītojamā unikālās vajadzības.

**Jaukto mācību ietvars:** Mūsu pieeja integrē tiešsaistes un bezsaistes mācību metodes, lai nodrošinātu elastību un pieejamību. Interaktīvie elementi veicina sadarbību un mācīšanos grupā, uzlabojot kopējo mācību pieredzi.

## 2. Iekļaujošas vadības kompetenču definēšana

Iekļaujošas vadības kompetenču definēšana ir būtiska, lai veicinātu daudzveidīgas un taisnīgas darba vietas. Pieaugot organizāciju izpratnei par iekļautības nozīmi, vadītājiem ir jābūt nepieciešamajām prasmēm, lai efektīvi pārvaldītu un pieņemtu daudzveidību. Nosakot šīs kompetences, organizācijas var piedāvāt skaidras vadlīnijas vadītāju attīstībai un veicināt iekļaujošu kultūru, kas sniedz ieguvumus gan darbiniekiem, gan organizācijai kopumā. Iekļaujošas vadības kompetenču definēšanas process ietvēra visaptverošu pieeju. Vispirms tika veikts plašs esošās literatūras un reālu gadījumu pētījumu pārskats, lai identificētu galvenās kompetences. Tās tika precizētas un papildinātas sadarbībā ar uzņēmumu vadītājiem un iekļaušanas ekspertiem. Izveidotais kompetenču katalogs, kas sadalīts trīs kategorijās: starp personu un komunikācijas prasmes, daudzveidības un iekļaušanas vadība, kā arī personīgā attīstība darba vietā, veido Fit2Lead mācību programmas pamatu..

### Īss pārskats par mūsu veiktajiem izpētes darbiem

Mūsu izpētes mērķis bija izpētīt būtiskās kompetences un iekļaujošas vadības atšķirības Eiropas valstīs, īpaši koncentrējoties uz Grieķiju, Portugāli, Latviju un Austriju. Šajās valstīs iekļaujošas vadības veicināšana ne tikai tiek atzīta, bet arī uzskatīta par centrālo elementu daudzveidības pārvaldībā un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā visiem organizāciju darbiniekiem. Tomēr katra valsts saskaras ar saviem unikālajiem izaicinājumiem un kontekstu, kas attiecas uz iekļaujošu vadību.

Izaicinājumi un konteksts katrā valstī ir šādi:

1. Pētījumā tika identificēti būtiski izaicinājumi **Grieķijā** attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti labklājības uzlabošanu. Šos izaicinājumus galvenokārt ietekmē ierobežotie ieguldījumi invaliditātes pakalpojumos un nepietiekami skaidras definīcijas tiesību aktos, kas kavē centienus virzīties uz iekļautību.
2. Neskatoties uz likumdošanas progresu iekļautības veicināšanā, **Portugālē** joprojām pastāv stereotipi, kas kavē patiesi iekļaujošas vides izveidi. Šie stereotipi traucē efektīvi īstenot iekļaujošas vadības prakses.
3. **Latvija** apzinās šķēršļus iekļaujošas vides veidošanā, norādot uz nepieciešamību pēc koordinētiem centieniem pārvarēt šīs barjeras. Šī atziņa uzsver kultūras un sistēmisko izaicinājumu risināšanas nozīmīgumu, lai veicinātu iekļaujošu vadību.
4. **Austrijā** iekļaujoša vadība tiek uzsvērta kā būtiska, lai apmierinātu darbaspēka dažādās vajadzības. Valsts apzinās nepieciešamību pielāgot vadības prakses darbinieku atšķirīgajam izcelsmes un spēju spektram, uzsverot iekļaujošas vadības nozīmi organizācijas panākumos.

Balstoties uz mūsu pētījuma rezultātiem, visās četrās valstīs kā kritiski efektīvas iekļaujošas vadības kompetences izkristalizējās šādas galvenās prasmes:

- **Novērtēt daudzveidību un iekļaušanu:** Vadītājiem jāizrāda patiesa atzinība par cilvēku dažādajām izcelsmēm, skatupunktiem un spējām viņu organizācijās. Viņiem aktīvi jāveicina iekļaujoša vide, kurā katrs dalībnieks jūtas novērtēts un cienīts.
- **Efektīva komunikācija:** Skaidra komunikācija ir būtiska, lai saskaņotu organizācijas mērķus ar līdzcietīgām iekļaušanas vērtībām. Vadītājiem jānodrošina, ka komunikācija ir pieejama visiem, ņemot vērā dažādās cilvēku vajadzības, tostarp personas ar invaliditāti.
- **Pielāgošanās spēja un neskaidrības tolerance:** Iekļaujošiem vadītājiem ir jāspēj efektīvi pielāgoties mainīgiem apstākļiem un situācijām, demonstrējot augstu neskaidrības tolerances līmeni. Viņiem jābūt gataviem nepārtraukti mācīties un meklēt jaunus veidus, kā risināt izaicinājumus, lai veicinātu iekļautību.
- **Kultūras jutīgums:** Ir svarīgi izprast un risināt cilvēku ar invaliditāti specifiskās vajadzības un izaicinājumus, ņemot vērā viņu dažādās kultūras izcelsmes. Iekļaujoši vadītāji nodrošina, ka viņu pieejas ir kulturāli jutīgas un iekļaujošas.
- **Vērtību un uzvedības saskaņošana:** Svarīgi ir nodrošināt konsekveci starp paustajām vērtībām un reālo rīcību visos līmeņos. Iekļaujoši vadītāji veido uzticību starp cilvēkiem ar dažādu izcelsmi, autentiski īstenojot organizācijas vērtības.
- **Pieejamības izpratne:** Vadītājiem ir jāapzinās un aktīvi jārisina pieejamības problēmas, ar kurām saskaras cilvēki ar invaliditāti. Viņiem jāiestājas par pieejamības nodrošināšanu un jāīsteno pasākumi, kas uzlabo pieejamību apmācību procesā un darba vidē.
- **Veicināt dažādības un iekļaušanas politiku:** Dažādības un iekļaušanas politiku aktīva integrēšana organizācijas kultūrā un ikdienas praksē ir būtiska. Vadītāji skaidri pauž dažādības un iekļaušanas stratēģisko prioritāti un stiprina tās nozīmīgumu organizācijas kultūrā.

Mūsu pētījums izceļ iekļaujošās līderības būtisko lomu daudzveidīgas, vienlīdzīgas un iekļaujošas darba vides veicināšanā Eiropas valstīs. Fokusgrupu diskusiju laikā ar ekspertiem mēs padziļināti izpētījām un pilnveidojām pētījumā izceltās kompetences. Ir svarīgi atzīmēt, ka šīs kompetences nav galīgas, bet gan sākumpunkts turpmākām diskusijām un pilnveidošanai. Iesaistot ekspertus un ieinteresētās puses, mēs esam spējuši pielāgot un uzlabot šīs kompetences, lai tās labāk atbilstu organizāciju specifiskajam kontekstam un vajadzībām.

Fokusgrupu intervijas, kas notika no 2023. gada novembra līdz 2024. gada janvārim, apvienoja plašu ekspertu loku, tostarp personālvadības speciālistus, invaliditātes pārvaldības ekspertus, komandu vadītājus ar invaliditāti un dažādības konsultantus. Šīs sesijas, kas notika gan klātienē, gan tiešsaistē, izmantojot digitālās platformas, veicināja iekļaujošas diskusijas un ekspertu ieguldījumu neatkarīgi no viņu ģeogrāfiskās atrašanās vietas.

Dalībnieki uzsvēra vairākas būtiskas prasmes un īpašības, kas ir nozīmīgas, lai veicinātu iekļautību organizācijās:

- **Komunikācija un empātija:** Labas komunikācijas prasmes, empātija un uzmanīga ieklausīšanās tika atzītas par būtiskām iekļautības veicināšanā.

- **Pielāgošanās spēja un caurspīdīgums:** Spēja pielāgoties, demonstrēt autentiskumu un saglabāt caurspīdīgumu rīcībā un komunikācijā tika uzsvērti kā būtiska uzticības veidošanai organizācijā.
- **Vienlīdzība un sadarbība:** Taisnīguma, taisnības un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba vietā, kā arī sadarbības un neitralitātes veicināšana lēmumu pieņemšanā tika izcelta kā būtiski iekļaujošas vadības aspekti.
- **Juridiskās zināšanas un atbilstība:** Izpratne un atbilstība invaliditātes un dažādības tiesiskajam regulējumam, lai nodrošinātu atbilstību prasībām un veicinātu iekļautību, tika atzīta par svarīgām kompetencēm.
- **Elastība cilvēkresursu vadībā:** Elastības demonstrēšana, reaģējot uz darbinieku dažādajām vajadzībām, un vadības stratēģiju pielāgošana attiecīgi tika atzīta par būtisku prasmi.

Papildus kompetencēm, kas tika identificētas galda pētījumu laikā, fokusa grupu diskusijās tika atklātas vairākas jaunas kompetences, kas ir būtiskas iekļaujošai vadībai:

**Empātija un izpratne:** Izpratne un risinājumu meklēšana indivīdu saskartajiem izaicinājumiem, veicinot empātisku vadību.

**Psiholoģiskās drošības un efektīvas komunikācijas veidošana:** Radīt vidi, kurā indivīdi jūtas droši izteikties, un veicināt efektīvus komunikācijas kanālus.

**Neitralitāte un objektivitāte:** Nodrošināt taisnīgumu un neitralitāti lēmumu pieņemšanas procesos, garantējot vienlīdzīgu attieksmi pret visiem organizācijas dalībniekiem.

Diskusiju grupu rezultāti uzsver iekļaujošas līderības nozīmi, radot vidi, kurā ikviens, neatkarīgi no spējām, jūtas novērtēts, cienīts un pilnvarots. Šīs diskusijas ne tikai apstiprināja galvenās kompetences, kas tika identificētas galda pētījumā, bet arī izcēla jaunas kompetences, kas ir būtiskas ilgtermiņa iekļaušanas veicināšanai.

Iepriekš minētā strukturētā pieeja nodrošina, ka katalogs ne tikai identificē būtiskās kompetences, bet arī piedāvā skaidru ceļu šo kompetenču attīstīšanai organizācijas kontekstā. Rezultātā ir rūpīgi izveidots saraksts ar 11 būtiskām prasmēm, kas ir sadalītas trīs atšķirīgās jomās:

1. **Starp personu un komunikācijas prasmes**
2. **Daudzveidības un iekļaušanas vadība**
3. **Personīgā attīstība darba vietā**

Mūsu kompetenču katalogs ir rūpīgi izstrādāts, lai uzsvērtu to nozīmīgumu un pielietojamību iekļaujošas līderības kontekstā. Katra kompetence ir stratēģiski saskaņota ar Blūma kognitīvās mācīšanās iznākumu taksonomiju, nodrošinot strukturētu progresēšanu līdz prasmes apguvei. Mācību process norit caur trim līmeņiem: iesācējs, vidēja līmeņa apguvējs un pieredzējis lietotājs.

Iesācēja līmenī mācību dalībnieki apgūst pamatzināšanas un izprot būtiskākos konceptus, kas nepieciešami iekļaujošai līderībai. Uzsvars tiek likts uz katras kompetences pamata izpratnes veidošanu. Vidējā līmenī dalībnieki padziļina savu izpratni un analītiskās prasmes. Viņi pēta katras kompetences niansas, apzinoties tās sarežģītību un nozīmi dažādos kontekstos. Šis līmenis akcentē kritisko domāšanu un refleksiju, lai uzlabotu prasmes. Pieredzējušā līmenī dalībnieki pievēršas praktiskai pielietošanai, iesaistoties reālas dzīves situācijās un vingrinājumos, lai nostiprinātu savas zināšanas. Dalībnieki demonstrē meistarību, efektīvi īstenojot iekļaujošas līderības praksi, veicinot organizācijas panākumus un iekļaujošas kultūras attīstību.

Mēs esam pabeiguši kompetenču katalogu, kurā iekļautas dažādas būtiskas prasmes un īpašības, kas ir izšķirošas, lai veidotu iekļaujošu un efektīvu darba vidi.

- **Efektīva komunikācija:** Skaidra ziņojumu izteikšana, aktīva klausīšanās un nodrošināšana, ka komunikācija ir pieejama, lai apmierinātu dažādas vajadzības.
- **Empātija:** Izpratne un problēmu risināšana, ar kurām sastopas indivīdi, veicinot empātisku līderību.
- **Psiholoģiskā drošība:** Vides radīšana, kur indivīdi jūtas droši izteikt savas domas un veicināt efektīvas komunikācijas kanālus.
- **Sadarbība:** Sadarbības veicināšana un neitralitātes nodrošināšana lēmumu pieņemšanas procesā, lai veicinātu iekļautību un uzticēšanos organizācijā.
- **Kultūras jutība:** Izpratne un risinājumi specifiskām vajadzībām un izaicinājumiem, ar kuriem sastopas indivīdi no dažādām kultūras vidēm.
- **Taisnīgums:** Taisnīguma, godīguma un vienlīdzīgu iespēju veicināšana darba vietā, neatkarīgi no izcelsmes vai spēju līmeņa.
- **Neitralitāte:** Taisnīguma un neitralitātes prioritāte lēmumu pieņemšanas procesos, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi pret visiem organizācijas dalībniekiem.
- **Pielāgošanās spēja:** Elastīgums reaģējot uz darbinieku dažādām vajadzībām un pielāgojot vadības stratēģijas attiecīgi.
- **Pašapziņa:** Izpratne par savām aizspriedumiem un ierobežojumiem, kā arī nepārtraukta vēlme uzlabot sevi.
- **Juridiskās zināšanas un atbilstība:** Izpratne un ievērošana par likumdošanu attiecībā uz invalīdiem un daudzveidību, lai nodrošinātu iekļaušanu.
- **Talantu stiprināšana un veicināšana:** Atbalsts visu komandas locekļu izaugsmē un attīstībā, nodrošinot viņiem iespējas un resursus, lai gūtu panākumus.

Šīs kompetences nodrošina visaptverošu ietvaru iekļaujošas līderības prasmju attīstībai dažādos prasmju līmeņos. Sekojot šai strukturētajai progresijai, līderi var efektīvi veidot iekļaujošas vides, kas ne tikai sniedz labumu indivīdiem, bet arī uzlabo organizācijas panākumus.

### 3. Mērķauditorijas analīze

Mērķauditorijas izpratne ir būtiska, lai nodrošinātu, ka iekļaujošās vadības apmācību programma ir gan efektīva, gan pieejama. Šī analīze ietver dziļu izpēti par mācību vajadzībām, preferencēm un iespējamiem šķēršļiem, ar kuriem sastopas dalībnieki, īpaši cilvēki ar invaliditāti.

Iekļaujošās vadības kompetenču katalogā identificētās kompetences ir paredzētas, lai risinātu mērķauditorijas dažādās vajadzības. Efektīva komunikācija, empātija, psiholoģiskā drošība, sadarbība, kultūras jūtīgums, taisnīgums, neitralitāte, pielāgošanās spēja, pašapziņa, tiesiskās zināšanas un atbildība, kā arī spēja pilnveidot un atbalstīt talantus ir visas būtiskas iekļaujošai vadībai.

Lai padarītu apmācību pieejamu, mēs izstrādājam vairāku valodu mācību materiālus, kas ietver uzdevumus un video. Šie resursi būs pieejami lietotājam draudzīgā mācību platformā, nodrošinot, ka dalībnieki no dažādām valodas grupām var viegli iesaistīties saturā. Platforma tiks izstrādāta tā, lai pielāgotos dažādiem mācīšanās stiliem un vēlmēm, padarot to iekļaujošu visiem lietotājiem.

#### **Prasmes praksē**

Efektīva komunikācija un empātija ir būtiskas, lai izprastu un risinātu cilvēku ar invaliditāti īpašās problēmas. Psiholoģiskā drošība nodrošina, ka visi dalībnieki jūtas droši izteikt sevi un veicina iekļaujošu vidi. Sadarbība un kultūras jutīgums palīdz veidot uzticību un cieņu starp komandas locekļiem no dažādām vidēm. Taisnīgums un neitralitāte nodrošina, ka visi indivīdi tiek izturēti taisnīgi un saņem vienādas iespējas gūt panākumus. Pielāgošanās ir svarīga, lai apmierinātu darbinieku dažādās vajadzības, kamēr pašapziņa palīdz vadītājiem atpazīt un risināt savus aizspriedumus. Juridiskās zināšanas un atbildība nodrošina, ka organizācija atbilst attiecīgajiem invaliditātes un daudzveidības likumdošanas aktiem. Visbeidzot, talantu pilnveidošana un attīstība nodrošina, ka visi komandas locekļi saņem atbalstu un resursus, lai gūtu panākumus.

Piesaistot šīs kompetences apmācību programmas mērķiem, mēs nodrošinām, ka programma ne tikai atbilst konkrētajām mērķauditorijas vajadzībām, bet arī saskaņojas ar vēlamajiem iekļaujošā līderisma rezultātiem. Šī saskaņošana palīdz vidējā un augstākā līmeņa vadītājiem daudzveidīgās un iekļaujošās vidēs attīstīt prasmes un uzvedību, kas nepieciešama, lai radītu atbalstošu un taisnīgu darba vidi. Šādā veidā mūsu apmācību programma efektīvi attīstīs iekļaujošo līderismu un galu galā veicinās iekļaujošākas, daudzveidīgākas un veiksmīgākas organizācijas.



## 4. Apvienotās mācīšanās pieejas dizains (Mācīšanas metodes)

Mūsu iekļaujošā līderisma apmācību programma tika izstrādāta, izmantojot apvienotās mācīšanās pieeju, kas ietver dažādas mācīšanas metodes, lai maksimāli palielinātu iesaisti, pieejamību un efektivitāti. Šī sadaļa sniedz pārskatu un analīzi par metodēm, kas tiek izmantotas mūsu pieejā.

Pieejamu un apvienotu mācīšanās metožu izstrāde ir būtiska, lai nodrošinātu cilvēkiem ar invaliditāti vienlīdzīgas iespējas iegūt izglītību. Šīs pieejas nodrošina elastīgu un iekļaujošu mācīšanās vidi, kas var pielāgoties dažādām vajadzībām un vēlmēm. Pieejama mācīšanās novērš fiziskos, tehnoloģiskos un sociālos šķēršļus, padarot izglītojošus materiālus un aktivitātes pieejamas visiem mācīties gribētājiem. Apvienota mācīšanās apvieno tiešsaistes un klātienes mijiedarbības priekšrocības, ļaujot nodrošināt personalizētas mācīšanās pieredzes un lielāku pieejamību. Cilvēkiem ar invaliditāti tas nozīmē, ka viņi var mācīties savā tempā, izmantot atbalsta tehnoloģijas un piedalīties interaktīvās nodarbībās, kas pielāgotas viņu specifiskajām vajadzībām.

Šīs metodes galu galā ļauj cilvēkiem ar invaliditāti attīstīt būtiskas līderības prasmes, veidot pašpārliecinātību un nodrošināt, ka viņi spēj efektīvi ieguldīt darbā daudzveidīgās un iekļaujošās darba vietās.

Šeit ir atsevišķi izklāstīti galvenie mācīšanas metodes, kas tiek izmantotas mūsu apvienotajā mācīšanās pieejā, izskaidrojot to lomu un priekšrocības iekļaujošās līderības apmācības kontekstā.

- **Tiešsaistes mācību moduļi veido apmācību pamatu, nodrošinot elastību un pieejamību.** Šie moduļi ietver multimediju saturu, piemēram, video, interaktīvus viktorīnas un lejupielādējamus resursus. Ieviešot spēļu elementus, piemēram, viktorīnas, nozīmītes un sasniegumus, tiek pievienots jautrs un konkurētspējīgs aspekts mācību pieredzei. Šie elementi motivē dalībniekus iesaistīties saturā un sekot līdzi savai progresam, palielinot kopējo iesaisti un informācijas saglabāšanu. Visi moduļi ir izstrādāti tā, lai tie būtu pieejami un tulkoti projekta valodās (vācu, portugāļu, grieķu, latviešu un angļu valodā), nodrošinot pieejamību daudzveidīgai auditorijai.

- **Pašnovērtējums ir svarīga mūsu apmācību sastāvdaļa, kas palīdz dalībniekiem atspoguļot savas prasmes un attīstīt pašpārliecinātību.** Šie novērtējumi ietver refleksijas jautājumus un personīgos vērtējumus, kas veicina pašapziņu un nepārtrauktu personīgo izaugsmi. Šis rīks ir īpaši noderīgs dalībniekiem ar invaliditāti, palīdzot viņiem atpazīt savu līderības potenciālu un attīstīt pašpārliecinātību.

- **Klātienes apmācību sesijas piedāvā tiešu un interaktīvu mācīšanās pieredzi.** Šajās sesijās ietilpst diskusijas, tūlītēja atgriezeniskā saite un pasniedzēja vadība fiziskā vidē, veicinot aktīvo mācīšanos un kopienas izjūtu. Šī metode atvieglo nozīmīgas mijiedarbības veidošanu starp

dalībniekiem, uzlabojot kursa materiāla izpratni un saglabāšanu, un būs būtiska daļa no izmēģinājuma programmas.

- **Klātienē apmācību sesijas piedāvā tiešu un interaktīvu mācīšanās pieredzi.** Šajās sesijās ietilpst diskusijas, tūlītēja atgriezeniskā saite un pasniedzēja vadība fiziskā vidē, veicinot aktīvo mācīšanos un kopienas izjūtu. Šī metode atvieglo nozīmīgas mijiedarbības veidošanu starp dalībniekiem, uzlabojot kursa materiāla izpratni un saglabāšanu, un būs būtiska daļa no izmēģinājuma programmas.

- **Multimediju resursi uzlabo apvienotās mācīšanās aktivitāšu bagātību un efektivitāti.** Videoklipi un citi multimediju rīki nodrošina dinamisku saturu, kas dzīvē iedzīvina koncepcijas, pielāgojoties vizuālajiem un dzirdes mācīšanās stiliem. Šie resursi atbalsta gan tiešsaistes moduļus, gan klātienē sesijas, sniedzot skaidrus ilustrācijas un konteksta orientētus piemērus katram mācīšanās mērķim.

- **Mācīšanās platforma piedāvās visu saturu intuitīvā un lietotājam draudzīgā veidā, nodrošinot tā vieglu pieejamību un lietojamību visiem dalībniekiem.** Nodrošināt, lai visi mācību materiāli un aktivitātes būtu pieejami dalībniekiem ar invaliditāti, ir prioritāte. Mēs piedāvājam alternatīvus formātus, subtitrus videoklipiem un piekļuvi palīgtechnoloģijām, lai apmierinātu dažādas mācīšanās vajadzības. Šī pieeja ir būtiska, lai izstrādātu pieejamus mācību materiālus un padarītu saturu pieejamu visās projekta valodās.

Ar mūsu apvienotās mācīšanās pieeju dalībnieki iegūst zināšanas, prasmes un pārliecību, lai efektīvi vadītu daudzveidību, vienlīdzību un iekļaušanu savā profesionālajā vidē. Mēs esam apņēmušies pastāvīgi pilnveidot un uzlabot mūsu mācību metodes, lai nodrošinātu turpmāko mūsu iekļaujošās vadības programmas panākumus un efektivitāti.

## 5. Mācību plāns

Fit2Lead iekļaujošās vadības mācību plāns sastāv no desmit (10) moduļiem, no kuriem katrs ir izstrādāts tā, lai papildinātu iepriekšējo, nodrošinot saskaņotu un visaptverošu mācību ceļojumu. Šis kompetenču pamatā balstītais mācību plāns skaidri nosaka prasmes, kuras dalībnieki apgūs kursa beigās. Katrs modulis, kura ilgums ir aptuveni divas stundas, ir strukturēts tā, lai aptvertu visus prasmju līmeņus, un ietver saturu, viktorīnas, papildu resursus un papildmateriālus dziļākai mācīšanai. Mācību plāns ir vērsts uz iekļaujošās vadības prasmju attīstīšanu, apvienojot teorētiskās zināšanas, praktisko pielietojumu un novērtējumu.

Tālāk ir norādīts moduļu nosaukumi, īsas apraksti, katra moduļa saturs un to, ko dalībnieks sasniegs katra moduļa beigās.

1. Modulis	
Nosaukums	<b>Efektīva komunikācija</b>
Apraksts	Šī mācību vienība izskata, cik svarīgi ir veicināt efektīvu komunikāciju, veidojot iekļaujošas komandas, kurās ir cilvēki ar invaliditāti. Lai atbalstītu dažādās komunikācijas vajadzības, dalībnieki īpaši pētīs komunikācijas prakses, kas veicina sapratni, empātiju un sadarbību.
Mērķi	Modulis "Efektīva komunikācija" aprīko dalībniekus ar zināšanām un prasmēm, lai veidotu iekļaujošu komunikācijas vidi savās komandās. Izprotot un īstenojot efektīvas komunikācijas stratēģijas, dalībnieki spēs nodrošināt, ka visi komandas locekļi jūtas novērtēti, atzīti un saprasti, tādējādi veicinot iekļaujošāku un sadarbīpējīgāku darba vidi.
Mācīšanās rezultāti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Izpratne par efektīvas komunikācijas pamatprincipiem, tostarp skaidrību, empātiju un aktīvu iesaistīšanos.</li><li>• Spēja izklāstīt un izskaidrot dažas svarīgas komunikācijas teorijas.</li><li>• Spēja atpazīt tipiskos šķēršļus efektīvai komunikācijai (piemēram, valodas grūtības, kultūras atšķirības un pārtraukumi).</li><li>• Zināšanas par dažādām stratēģijām, piemēram, parafrāzēšanu, skaidrojumu un acu kontaktu, kas palīdz attīstīt spēju uzmanīgi klausīties.</li><li>• Izpratne, ka komunikācijas taktikas ir jāpielāgo dažādiem auditorijas tipiem, ņemot vērā organizācijas hierarhijas, komunikācijas preferences un kultūras atšķirības.</li><li>• Spēja atpazīt un aprakstīt to, kā balss tonis, neformāli signāli un neverbālie signāli ietekmē savstarpējo komunikāciju.</li><li>• Atsauksmes: atpazīt konstruktīvu kritiku, spēt dot piemēru.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zināt 1-2 tehnikas efektīvai komunikācijai grupu situācijās.</li> <li>• Zināt konfliktu risināšanas tehnikas, lai atrisinātu konfliktus starp cilvēkiem.</li> <li>• Izmantot 1-2 konfliktu risināšanas tehnikas, lai atrisinātu konfliktus starp cilvēkiem.</li> <li>• Izmantot 1-2 komunikācijas stratēģijas, lai veicinātu sadarbību un komandas darbu.</li> <li>• Zināt komunikācijas stratēģijas, lai veicinātu sadarbību un komandas darbu.</li> </ul>
Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Efektīva komunikācija: teorija pret praksi</li> <li>3. Komunikācijas šķēršļu atpazīšana un pārvarēšana</li> <li>4. Dažādu mērķgrupu īpašības</li> <li>5. Konstrukcija kritika un atsauksmes</li> <li>6. Efektīva komunikācija grupās</li> <li>7. Konfliktu risināšana caur komunikāciju</li> <li>8. Sadarbības veicināšana komandās caur komunikāciju</li> <li>9. Kopsavilkums</li> </ol>
Savienotas dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikācijas prasmes</li> <li>• Empātija</li> <li>• Komandas darbs un sadarbība</li> <li>• Konfliktu risināšana</li> <li>• Starppersonu prasmes</li> <li>• Kultūras un emocionālā inteliģence</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

2. Modulis	
Nosaukums	<b>Empātija</b>
Apraksts	Šis modulis ir veidots, lai palīdzētu dalībniekiem izprast un attīstīt empātiju kā būtisku prasmi vadībā un komunikācijā. Tas koncentrējas uz to, kā empātija veicina saikni, saprašanu un sadarbību, īpaši dažādās situācijās. Sesija ietver interaktīvas aktivitātes, lomu spēles scenārijus un refleksijas uzdevumus, lai mācītu dalībniekiem aktīvi klausīties, saprast dažādus skatpunktus un patiesi izteikt empātiju.
Mērķi	Pēc šī moduļa beigām dalībniekiem vajadzētu uzlabot savu spēju sazināties ar empātiju, ko viņi varēs pielietot, lai veidotu iekļaujošas

	<p>vides un sekmētu produktīvas attiecības dažādās vidēs, gan personīgajā, gan profesionālajā.</p>
<p>Mācīšanās rezultāti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprakstīt, kas ir empātija un kādu lomu tā spēlē dziļu cilvēku attiecību veidošanā.</li> <li>• Atpazīt empātiskas reakcijas pamatus un attīstīt spēju uzmanīgi klausīties.</li> <li>• Zināt tipiskos šķēršļus empātiskai saziņai un sapratnei</li> <li>• Sniežiet piemērus risinājumiem tipiskiem šķēršļiem empātiskai saziņai un sapratnei.</li> <li>• Aprakstīt, kas ir skatījuma uzņemšana un kā citu pieredzes un skatījumu izpratne palīdz veicināt empātiju</li> <li>• Sniežiet piemēru, kā empātija ietekmē attiecību un uzticēšanās veidošanu profesionālajā un starp personu kontekstā.</li> <li>• Atpazīt empātisku sarunu raksturojošās iezīmes, ņemot vērā kultūras atšķirības.</li> <li>• Atpazīt dažādas emocionālās valstis un reaģēt jutīgi dažādos kontekstos.</li> <li>• Parādīt empātiju, lai apmierinātu dažādu ieinteresēto pušu vajadzības.</li> <li>• Sniežiet piemēru, kā empātija tiek izmantota sarunās un konfliktu risināšanā.</li> <li>• Zināt, ka empātiska vadība ietekmē iekļaujošumu</li> <li>• Sniežiet piemēru, kā empātiska vadība ietekmē iekļaujošanos</li> </ul>
<p>Moduļa vienības/saturs</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Kas ir empātija?</li> <li>3. Atbildēšana ar līdzjūtību un aktīva klausīšanās</li> <li>4. Objektī: atpazīt un pārvarēt šķēršļus</li> <li>5. Perspektīvas pieņemšana, lai veicinātu empātiju</li> <li>6. Empātija starpkulturālās komandās</li> <li>7. Empātija konflikta risināšanā</li> <li>8. Empātiska vadība un iekļaujošas komandas</li> <li>9. Kopsavilkums</li> </ol>
<p>Savienotas dzīves prasmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocionālā inteliģence</li> <li>• Komunikācijas prasmes</li> <li>• Perspektīvas pieņemšana</li> <li>• Konflikta risināšana</li> <li>• Attiecību veidošana</li> <li>• Problēmu risināšana</li> <li>• Lēmumu pieņemšana</li> <li>• Kultūras un sociālā apziņa</li> </ul>

Vērtēšana	Vairāki atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

3. Modulis	
Nosaukums	<b>Sadarbība/ kooperācija</b>
Apraksts	Šis modulis ir paredzēts, lai nodrošinātu dalībniekiem prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas efektīvas sadarbības veicināšanai dažādās komandās. Dalībnieki izpētīs sadarbības principus, tostarp komunikāciju, komandas darbu un konflikta risināšanu. Ar interaktīvajām aktivitātēm, gadījumu izpēti un praktiskiem uzdevumiem dalībnieki apgūs, kā veidot uzticību, vadīt produktīvas sapulces un izmantot komandas dalībnieku stiprās puses, lai sasniegtu kopīgus mērķus.
Mērķi	Pēc šī moduļa pabeigšanas dalībnieki būs sagatavoti vadīt un piedalīties sadarbības procesos, kas veicina inovāciju, produktivitāti un panākumus gan profesionālajos, gan personiskajos kontekstos.
Mācīšanās rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izprast, kas ir efektīva komandas darbs, un spēt izskaidrot tā nozīmi kopīgu mērķu sasniegšanā.</li> <li>• Zināt un pielietot galvenos principus efektīvam komandas darbam, lai sasniegtu kopīgus mērķus.</li> <li>• Pielietot galvenos principus efektīvam komandas darbam, lai sasniegtu kopīgus mērķus.</li> <li>• Piedāvāt 1-2 praktiskus piemērus, kā uzlabot komandas darbu un komunikāciju sadarbības vidē.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spēt aprakstīt komandas attīstības posmus un izskaidrot to ietekmi uz komandas darbu.</li> <li>• Izskaidrot, kā daudzveidība veicina radošu komandas darbu.</li> <li>• Spēt atpazīt, piemēram, kā komandas dinamiku ietekmē izmantotie vadības stili.</li> <li>• Zināt dažādas lomas un uzdevumus komandā, kā arī piemērus, kā optimizēt sadarbību.</li> <li>• Zināt konfliktu risināšanas paņēmieni un komandas veidošanas stratēģiju nozīmi daudzdisciplinārās komandās.</li> <li>• Izskaidrot konfliktu risināšanas paņēmieni un komandas veidošanas stratēģiju piemērus daudzdisciplinārās komandās.</li> <li>• Spēt pielietot konfliktu risināšanas paņēmieni un komandas veidošanas stratēģiju piemērus daudzdisciplinārās komandās.</li> <li>• Izskaidrot konfliktu risināšanas ietekmi uz komandas efektivitāti</li> </ul>

Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Efektīvs komandas darbs: nozīme un principi</li> <li>3. Komandas darbs un komunikācija</li> <li>4. Komandas izaugsmes posmi</li> <li>5. Komandas dinamikas ietekmēšana caur vadību</li> <li>6. Sadarbības optimizēšana ar skaidriem uzdevumiem, lomām un daudzveidību</li> <li>7. Konfliktu risināšana, komandas efektivitātes palielināšana</li> <li>8. Konfliktu risināšanas paņēmieni daudzdisciplinārās komandās</li> <li>9. Kopsavilkums</li> </ol>
Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komandas darbs un sadarbība</li> <li>• Komunikācijas prasmes</li> <li>• Vadības prasmes</li> <li>• Problēmu risināšana un konfliktu risināšana</li> <li>• Kultūras kompetence un iekļautība</li> <li>• Kritiskā domāšana</li> <li>• Organizatoriskās prasmes</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

4. Modulis	
Nosaukums	<b>Psiholoģiskā drošība</b>
Apraksts	Šis modulis pēta psiholoģiskās drošības nozīmi komandās un tās ievērojamo ietekmi uz komandas veikspēju un vispārējo labsajūtu. Dalībnieki izpētīs nepieciešamību izveidot vidi, kurā komandas locekļi jūtas pietiekami droši, lai uzņemtos starppersonu riskus, dalītos idejās un izteiktu savu viedokli, nebaidoties no negatīvām sekām. Ar iesaistošām aktivitātēm, reāliem gadījumu pētījumiem un interaktīvām diskusijām dalībnieki atklās efektīvas stratēģijas psiholoģiskās drošības veicināšanai, uzticēšanās veidošanai un atklātas komunikācijas veicināšanai komandās.
Mērķi	Šī moduļa beigās dalībnieki būs apguvuši praktiskos rīkus un vērtīgās atziņas, kas nepieciešamas, lai veidotu psiholoģiskās drošības kultūru, tādējādi uzlabojot komandas sadarbību, veicinot inovācijas un sekmējot noturību.
Mācīšanās rezultāti	Izprast psiholoģisko drošību, pielietot stratēģijas, lai veicinātu uzticību un atklātu komunikāciju, risināt izaicinājumus.

Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Psiholoģiskā drošība - kas tā ir un kāpēc tā ir svarīga</li> <li>3. Raksturīgas psiholoģiski drošas darba vietas pazīmes</li> <li>4. Aizsardzības pret psiholoģisko drošību šķēršļi</li> <li>5. Stratēģijas psiholoģiskās drošības veicināšanai</li> <li>6. Psiholoģiskās drošības ietekme uz radošumu un inovācijām</li> <li>7. Pētījumu gadījumi: praktiski pieejas psiholoģiskās drošības uzlabošanai</li> <li>8. Vadības loma psiholoģiskās drošības veicināšanā</li> <li>9. Atsauksmju sistēmu izpratne un to loma uzticības veidošanā</li> <li>10. Darbības stratēģijas psiholoģiski drošas darba vides veidošanai</li> <li>11. Nozīmīgu sarunu un aktivitāšu vadīšana</li> <li>12. Autentiskuma un ievainojamības demonstrēšana kā līderim</li> <li>13. Psiholoģiskās drošības iniciatīvu efektivitātes novērtēšana</li> <li>14. Kopsavilkums</li> </ol>
Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzticība</li> <li>• Komunikācija</li> <li>• Noturība</li> <li>• Emocionālā inteliģence</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

5. Modulis	
Nosaukums	<b>Jūtība pret dažādību</b>
Apraksts	Šis modulis sniedz dziļāku izpratni par darba spēka dažādību, uzsverot kultūras jutības nozīmi un prasmes, kas nepieciešamas, lai veicinātu iekļaujošu vidi daudzveidīgos darba kolektīvos. Dalībnieki izpētīs dažādības nozīmi un tās dimensijas, identificēs tās sniegtos ieguvumus un izaicinājumus darba vietā, kā arī izstrādās stratēģijas iekļaujošas kultūras veidošanai. Ar gadījumu izpēti, diskusiju un interaktīvu vingrinājumu palīdzību dalībnieki iegūs dziļāku izpratni par dažādības ietekmi uz sadarbību, inovācijām un organizācijas panākumiem.
Mērķi	<p>Izveidot izpratni par darba vietas dažādību, tās dimensijām un nozīmi iekļaujošu vidi veidošanā.</p> <p>Identificēt izaicinājumus un ieguvumus, kas saistīti ar dažādības efektīvu pārvaldību organizācijās.</p> <p>Iegūt prasmes, kas nepieciešamas, lai veidotu iekļaujošas prakses, kas uzlabo komunikāciju, komandas darbu un organizācijas saliedētību.</p>



	Veicināt kultūras jutību, atpazīstot personīgos aizspriedumus un pielietojot stratēģijas iekļaujošam lēmumu pieņemšanai.
Mācīšanās rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definēt darba vietas dažādību un tās dimensijas.</li> <li>• Atpazīt kultūras jutības nozīmi iekļaušanas un izpratnes veicināšanā.</li> <li>• Identificēt biežākās darba vietas dažādības problēmas un piedāvāt risinājumus to novēršanai.</li> <li>• Pielietot praktiskas stratēģijas iekļaušanas un kultūras kompetences veicināšanai dažādās komandās.</li> </ul>
Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads darba vietas dažādībā</li> <li>2. Dažādības dimensiju izpratne</li> <li>3. Kultūras jutība praksē</li> <li>4. Darba vietas izaicinājumu identificēšana un risināšana</li> <li>5. Stratēģijas iekļaujošu darba vidi veidošanai</li> </ol>
Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dažādības jutība</li> <li>• Komunikācijas prasmes</li> <li>• Emocionālā inteliģence</li> <li>• Komandas sadarbība</li> <li>• Problēmu risināšana</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

6. Modulis	
Nosaukums	<b>Vienlīdzība</b>
Apraksts	Šī moduļa mērķis ir veicināt iekļaujošu, taisnīgu un godīgu kultūru darba vietā. Tiks apskatītas galvenās taisnīguma pamatidejas un tās nozīme iekļaujošas un taisnīgas darba vides veidošanā visiem. Dalībnieki izpētīs metodes, kā atpazīt un novērst šķēršļus taisnīgumam un iekļautībai organizācijas praksēs un struktūrās. Lai identificētu uzlabojumu iespējas, viņi pārskatīs politikas un procedūras. Tiks izcelti iniciatīvas, kas veicina daudzveidību, taisnīgumu un iekļautību visos līmeņos
Mērķi	Pabeidzot šos moduljus, dalībniekiem būs nepieciešamās zināšanas, prasmes un resursi, lai atbalstītu iekļaujošas uzvedības, iestātos par vienlīdzības programmu ieviešanu un nepārtraukti novērtētu un uzlabotu taisnīguma iniciatīvas savās organizācijās.

<p>Mācīšanās rezultāti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izskaidrot taisnīguma nozīmi un tās lomu taisnīgas un viesmīlīgas darba vides veidošanā.</li> <li>• Pieminēt taisnīguma un vienlīdzības pamatprincipus.</li> <li>• Noteikt tipiskos šķēršļus iekļaušanai un taisnīgumam.</li> <li>• Uzskaitīt taktikas, kā veicināt taisnīgumu atlases un saglabāšanas procesos.</li> <li>• Aprakstīt strukturālās nevienlīdzības jēdzienu un to, kā tas ietekmē neaizsargātās kopienas.</li> <li>• Izpētīt uzņēmuma politiku un procedūras, lai identificētu jomas, kurās jāuzlabo taisnīgums.</li> <li>• Atpazīt, kā neapzinātā aizspriedumi veicina netaisnības saglabāšanu.</li> <li>• Interpretēt datus par daudzveidības un iekļaušanas rādītājiem, lai novērtētu taisnīguma trūkumus.</li> <li>• Izstrādāt un īstenot programmas un politikas, kas vērstas uz taisnīgumu, lai novērstu strukturālos šķēršļus.</li> <li>• Veicināt iekļaujošu procedūru un vadlīniju ieviešanu visos organizācijas līmeņos.</li> <li>• Pārraudzīt apmācību un attīstības iniciatīvas, kas koncentrējas uz vienlīdzību, lai palielinātu zināšanas un prasmes.</li> <li>• Regulāri izvērtēt taisnīguma programmu panākumus un sniegt ieteikumus to uzlabošanai.</li> </ul>
<p>Moduļa vienības/saturs</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads taisnīgumā</li> <li>2. Taisnīgums darba vietā – kas tas ir?</li> <li>3. Šķēršļi – kā tos atpazīt, novērtēt un pārvarēt</li> <li>4. Visbiežāk sastopamie šķēršļi</li> <li>5. Taisnīgums kā pamats iekļaujošiem komandām</li> <li>6. Taisnīga atlase taisnīgām iespējām</li> <li>7. Specializēto amatu un ERG loma</li> <li>8. Strukturālā nevienlīdzība: cēloņi un sekas</li> <li>9. Stratēģijas šķēršļu pārvarēšanai</li> <li>10. Pasākumi taisnīgai atlases procesam</li> <li>11. Datu balstītas pieejas taisnīguma veicināšanai darba vietā</li> </ol>
<p>Savienotās dzīves prasmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empātija</li> <li>• Aktīva klausīšanās</li> <li>• Efektīva komunikācija</li> <li>• Sadarbība</li> <li>• Emocionālā inteliģence</li> <li>• Kļūdu atpazīšana</li> <li>• Problēmu risināšana</li> <li>• Lēmumu pieņemšana</li> </ul>

Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

7. Modulis	
Nosaukums	<b>Objektivitāte</b>
Apraksts	Šis mācību modulis pēta neitrāluma principus un to pielietojumu, lai veicinātu taisnīgu un vienlīdzīgu lēmumu pieņemšanu organizācijās. Dalībnieki izpētīs aizspriedumu un diskriminācijas sarežģījumus, mācoties atpazīt un risināt neapzinātos aizspriedumus, kas apdraud taisnīgumu. Modulis piedāvā praktiskus rīkus, lai veicinātu procedūru un organizācijas taisnīgumu, uzsverot neitrālas vadības nozīmi iekļaujošu un taisnīgu darba vietu veidošanā. Pētījumi un interaktīvas nodarbības ļaus dalībniekiem praktizēt neitrāluma ieviešanu reālās situācijās.
Mērķi	<p>Izprast neitrāluma jēdzienu un tā nozīmi taisnīguma un vienlīdzības sasniegšanā organizāciju kontekstā.</p> <p>Atpazīt neapzinātos aizspriedumus un to ietekmi uz lēmumu pieņemšanu un organizācijas taisnīgumu.</p> <p>Izstrādāt un īstenot stratēģijas, lai veicinātu neitrālumu un taisnīgumu darba vietas politikās un procedūrās.</p> <p>Veicināt iekļaujošu organizatorisko klimatu, integrējot neitrāluma principus vadības praksē.</p>
Mācīšanās rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izskaidrot neitrāluma un taisnīguma principus lēmumu pieņemšanā.</li> <li>• Atpazīt aizspriedumu avotus organizācijas politikās un lēmumu pieņemšanā.</li> <li>• Ierosināt stratēģijas organizatoriskās un procedurālās taisnīguma veicināšanai.</li> <li>• Izstrādāt praktiskus risinājumus, lai samazinātu neapzinātos aizspriedumus un veicinātu taisnīgumu nodrošinošas prakses.</li> </ul>
Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads neitrāluma principos organizācijās</li> <li>2. Aizspriedumu atpazīšana lēmumu pieņemšanas procesos</li> <li>3. Organizatoriskā un procedurālā taisnīguma principi</li> <li>4. Neapzināto aizspriedumu mazināšana darbavietā taisnīgu un iekļaujošu prakses veicināšana</li> </ol>

Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ētiskā līderība</li> <li>• Lēmumu pieņemšanas prasmes</li> <li>• Kritiskā domāšana</li> <li>• Aizspriedumu apziņa</li> <li>• Iekļaujoša komunikācija</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

8. Modulis	
Nosaukums	<b>Pielāgošanās</b>
Apraksts	Šis modulis ir izstrādāts, lai nodrošinātu dalībniekiem nepieciešamās prasmes un domāšanas veidu, kas nepieciešamas pielāgošanās spējai mūsdienu dinamiskajā un nepārtraukti mainīgajā darba vidē. Dalībnieki izpētīs pielāgošanās jēdzienu un tā svarīgo lomu, orientējoties mūsdienu darba vides sarežģījumos. Izmantojot teorētiskus ieskatus un reālās dzīves piemērus, modulis iedziļinās pielāgošanās pamatos, palīdzot dalībniekiem noteikt personīgās stiprās puses un izaugsmes jomas. Tas arī izskata psiholoģiskos aspektus, kas ietekmē pielāgošanos, piedāvājot praktiskas metodes efektīvai pārmaiņu vadīšanai un noturīgas, iekļaujošas darba vides veidošanai. Vadītāji, īpaši, iegūs vērtīgas stratēģijas, lai vadītu savas komandas caur pārmaiņām, veicinātu iekļaujošu kultūru un vadītu ar piemēru, saskaroties ar nenoteiktību.
Mērķis	Līdz šī moduļa beigām dalībnieki sapratīs pielāgošanās jēdzienu un tā nozīmi mūsdienu darba vidēs, atzīstot to par būtisku prasmju kopumu panākumiem dinamiskās un mainīgās situācijās. Viņi iegūs ieskatus stratēģijās pielāgošanās spēju uzlabošanai, iepazīsies ar iekļaujoša vadītāja lomu komandas noturības veicināšanā un izpētīs praktiskas metodes, kā veidot elastības un iekļaušanas kultūru savās komandās.
Mācīšanās rezultāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definēt pielāgošanos darba vietā.</li> <li>• Atpazīt pielāgošanās nozīmi.</li> <li>• Identificēt situācijas, kurās nepieciešama pielāgošanās.</li> <li>• Saprast iekļaujoša vadītāja lomu.</li> <li>• Izskaidrot pamata stratēģijas pielāgošanās uzlabošanai.</li> <li>• Saprast, kā pielāgošanās prasmes var tikt pielietotas dažādās darba situācijās.</li> <li>• Īstenot stratēģijas, lai veicinātu pielāgošanās spējas komandā.</li> <li>• Analizēt iekļaujoša vadītāja ietekmi uz komandas</li> </ul>

	<p>pielāgošanās spēju.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izpētīt elastības lomu efektīvā problēmu risināšanā.</li> <li>• Atpazīt dažādus kontekstus, kuros pielāgošanās tehnikas var būt efektīvas.</li> <li>• Izstrādāt stratēģijas, lai radītu iekļaujošu un pielāgojamu komandas kultūru.</li> <li>• Reflektēt par pielāgošanās nozīmi un iekļaujoša vadītāja stratēģijām.</li> </ul>
Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Pielāgošanās izpratne un attīstība</li> <li>3. Pielāgošanās nozīme vadībā</li> <li>4. Iekļaujoša vadība un tās ietekme uz pielāgošanos</li> <li>5. Stratēģijas pielāgošanai darba procesu un protokolu izmaiņām</li> <li>6. Pielāgošanās spēju nozīme personīgajā dzīvē</li> <li>7. Kopsavilkums</li> </ol>
Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pielāgošanās</li> <li>• Vadība</li> <li>• Stratēģiskā domāšana</li> <li>• Saziņa</li> <li>• Izturība</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

9. Modulis	
Nosaukums	<b>Pašapziņa</b>
Apraksts	Šis mācību modulis ir vērsts uz pašapziņas prasmju attīstību dalībniekiem, veicinot viņu holistisko attīstību gan personīgi, gan profesionāli. Modulis skaidros pašapziņas jēdzienu un uzsvērs tās būtisko nozīmi attiecību uzlabošanā, emocionālās inteliģences un lēmumu pieņemšanas prasmju attīstībā. Dalībnieki izpētīs gadījumus, kuros pašapziņa ir īpaši vērtīga, un iepazīs pamatprincipus pašrefleksijas metodēs, piemēram, žurnālu rakstīšanā un apzinātības praktizēšanā.
Uzdevumi	Pabeidzot šo moduli, dalībnieki būs attīstījuši prasmes efektīvi iegūt un analizēt atsauksmes, kas veicinās nepārtrauktu pašapziņu un personīgo izaugsmi. Tas novadīs ne tikai individuālai attīstībai, bet arī kolektīvai izaugsmei, jo komandas kļūš labāk sagatavotas atpazīt un izmantot savas stiprās puses un uzlabojumu iespējas.

Mācīšanās mērķi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Būt spējīgam izskaidrot pašapziņas nozīmi profesionālajā un personīgajā attīstībā.</li> <li>• Atpazīt situācijas, kurās pašapziņa ir noderīga.</li> <li>• Zināt pamata pašrefleksijas metodes, piemēram, dienasgrāmatas rakstīšanu vai apzinātības prakses, lai veicinātu pašapziņu un personīgo attīstību.</li> <li>• Zināt virkni vadlīniju jautājumu, kas palīdz dziļākai izpratnei un pašrefleksijai.</li> <li>• Aprakstīt pašapziņas lomu starppersonu attiecībās un emocionālajā inteliģencē.</li> <li>• Būt spējīgam pārbaudīt savus ideālus, pieņēmumus un aizspriedumus, aplūkojot sevi.</li> <li>• Atpazīt, kā pašapziņa ietekmē lēmumu pieņemšanu un līderības efektivitāti.</li> <li>• Būt spējīgam meklēt atsauksmes no citiem, lai uzlabotu pašapziņu un personīgo izaugsmi.</li> <li>• Zināt, kā pašapziņu var izmantot, lai veicinātu profesionālo un personīgo attīstību.</li> <li>• Zināt piemērus, kā veicināt grupu diskusijas un pašrefleksijas vingrinājumus.</li> <li>• Būt spējīgam veikt izcilas grupu diskusijas un pašrefleksijas vingrinājumus</li> <li>• Zināt metodes, kā veicināt pašapziņas kultūru organizācijās.</li> </ul>
Moduļa vienības/saturs	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Nozīme darbā un ikdienas dzīvē</li> <li>3. Praktiskas metodes</li> <li>4. Pašapziņas loma</li> <li>5. Pašapziņas pārvaldība un tās nozīme iekļaujošā vidē</li> <li>6. Paštēls vs. ārējais attēls</li> <li>7. Pašzināšanas nozīme grupā</li> <li>8. Kopsavilkums</li> </ol>
Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocionālā inteliģence</li> <li>• Refleksīvā domāšana</li> <li>• Komunikācijas prasmes</li> <li>• Starppersonu prasmes</li> <li>• Vadošās prasmes</li> <li>• Pielāgošanās spējas</li> <li>• Stresa vadība</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas

10. Modulis	
Nosaukums	<b>Tiesiskās zināšanas un atbilstība</b>
Apraksts	<p>Šis mācību modulis ir paredzēts, lai nodrošinātu dalībniekus ar būtiskām tiesiskajām zināšanām un prasmēm, kas nepieciešamas iekļaujošas vadības veicināšanai un atbilstības nodrošināšanai dažādās darba vietās. Dalībnieki izpētīs tiesiskās atbilstības nozīmi vienlīdzības veicināšanā un darbinieku ar invaliditāti atbalstīšanā, kā arī pamata tiesiskos jēdzienus, kas attiecas uz invaliditātes tiesībām un dažādību darba vietā.</p> <p>Izmantojot gadījumu izpēti un praktiskus uzdevumus, dalībnieki identificēs biežākos tiesiskos riskus, kas ietekmē dažādas komandas, un sapratīs tiesiskās atbilstības nozīmi, lai izveidotu iekļaujošu vidi. Turklāt dalībnieki izpētīs tiesisko sistēmu, kas reglamentē vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas, novērtēs tiesiskās sekas uzņēmējdarbības darbībām saistībā ar invaliditātes tiesībām un atpazīs iespējamās sekas, ja netiks ievērotas tiesiskās prasības.</p> <p>Šis modulis sniedz arī stratēģijas un resursus tiesiskās atbilstības nodrošināšanai, ļaujot dalībniekiem ieviest iekļaujošas prakses un izstrādāt visaptverošus plānus, lai uzlabotu tiesiskās atbilstības līmeni viņu organizācijās.</p>
Uzdevumi	Dalībnieki iegūs pamatīgu izpratni par būtiskiem tiesiskajiem jēdzieniem, kas attiecas uz viņu organizāciju, nodrošinot viņiem spēju pārliecinoši orientēties tiesiskajās prasībās.
Mācīšanās mērķi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ievads</li> <li>2. Pamata tiesiskie jēdzieni iekļaujošā vadībā</li> <li>3. Tiesiskās prasības invaliditātes atbalstam</li> <li>4. Tiesiskās briesmas dažādās darba vietās</li> <li>5. Stratēģijas un labākās prakses tiesiskās atbilstības un iekļaušanas nodrošināšanai</li> <li>6. Tiesiskā kārtība un diskriminācijas novēršana</li> <li>7. Secinājumi</li> </ol>
Moduļa vienības/saturs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprakstīt tiesisko atbilstību iekļaujošā vadībā.</li> <li>• Atsaukt tiesiskos jēdzienus par invaliditātes tiesībām.</li> <li>• Identificēt tiesiskās prasības invaliditātes atbalstam.</li> <li>• Skaidrot ievērošanu tiesiskajām normām iekļaušanai.</li> <li>• Identificēt tiesiskās briesmas dažādos darba vidē.</li> <li>• Skaidrot nepieciešamību ievērot tiesisko atbilstību vienlīdzības jautājumos.</li> <li>• Uzskaitīt tiesiskās konsultācijas avotus.</li> <li>• Izprast tiesiskos jēdzienus par vienlīdzīgām iespējām.</li> <li>• Analizēt tiesiskos scenārijus par invaliditātes tiesībām.</li> <li>• Ievērot atbilstības stratēģijas iekļaušanai.</li> <li>• Vērtēt tiesiskās sistēmas par invaliditātes tiesībām.</li> <li>• Izstrādāt plānus tiesiskās atbilstības un iekļaušanas veicināšanai.</li> </ul>

Savienotās dzīves prasmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiesiskā apziņa</li> <li>• Atbilstība</li> <li>• Inkluzivitāte</li> <li>• Ētiskā vadība</li> <li>• Problēmu risināšana</li> <li>• Saziņas prasmes</li> </ul>
Vērtēšana	Vairāku atbilžu jautājumi
Ilgums	2 stundas



# fit2 LEAD



Agreement n° 2023-1-AT01-KA220-ADU-000159508

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.