

ULCA mentorings kopā ar Learn & Lead Innovation

Saturs

<i>Mentorings kā pieredzes apguve praksē</i>	<i>3</i>
Vīzija.....	3
Mācīšanās cikls mentorēšanā.....	4
ULCA mentorings galvenie elementi	5
Learn & Lead atšķirība	6
<i>1. Ievads un konteksts.....</i>	<i>10</i>
<i>2. ULCA mentorēšanas atbalsta mērķi.....</i>	<i>11</i>
<i>3. „Learn & Lead” inovāciju metodoloģija mentorēšanā</i>	<i>12</i>
<i>4. Pieredzes balstītais mentorings cikls.....</i>	<i>16</i>
<i>5. Mentoringa rīki un resursi</i>	<i>20</i>
<i>6. Pamata kompetences un izaugsmes dimensijas</i>	<i>21</i>
<i>7. Testēšana un ieviešana</i>	<i>25</i>
<i>8. Darbs ar portfeliem</i>	<i>26</i>
<i>9. Mentoringa dialogs un refleksijas prakse</i>	<i>27</i>
<i>10. Pielikumi un veidnes.....</i>	<i>31</i>

Mentoring kā uz pieredzes balstīta mācīšanās prakse

Vīzija

No novērtēšanas līdz izaugsmei: mentoru darbs, kas rada pārmaiņas

ULCA mentoringa atbalsts ir saskaņota metodoloģiskā sistēma, kas pārdefinē skolotāju attīstību, pārveidojot to no novērtēšanas sistēmas par procesu, kas balstās uz pieredzes mācīšanos. Šis modelis novirza uzmanību no snieguma novērtēšanas uz nepārtrauktas profesionālās izaugsmes atbalstīšanu, izmantojot strukturētu pārdomu procesu par reālo mācīšanas praksi.

Šī pieeja apvieno divas savstarpēji papildinošas dimensijas. No vienas puses, Learn & Lead Innovation (LLI) pieeja nodrošina konceptuālu un uz vērtībām balstītu pamatu, uzsverot skolēn-centrētu pieeju, autentiskumu, iekšējo motivāciju un personīgo atbildību par mācīšanos. No otras puses, ULCA Mentoring Support īsteno šos principus, izmantojot strukturētus mentorēšanas procesus, praktiskus rīkus un profesionālu dialogu.

Šo divu dimensiju krustpunktu attēlo Kolba pieredzes mācīšanās cikls, kas metodoloģiju strukturē četrās savstarpēji saistītās fāzēs: **pieredze, refleksija, izpratne un piemērošana**. Šis kopīgais ietvars nodrošina, ka mentoringa nav izolēta intervence, bet gan nepārtraukts process, kas ir iekļauts ikdienas mācību praksē.

Šajā modelī mācīšana tiek uztverta kā mācīšanās avots. Pieredze klasē kļūst par galveno materiālu profesionālajai attīstībai, un mentoringa kļūst par vadītas refleksijas un jēgas radīšanas procesu.

Metodoloģijas vadmotīvs ir tas, ka skolotāji attīstās visefektīvāk, ja iesaistās tajā pašā mācīšanās veidā, ko viņi vēlas veicināt savos skolēnos. Tādējādi mentoringa nav ārēja intervence, bet gan neatņemama profesionālās prakses sastāvdaļa.

„Skolotāji vislabāk mācās, kad paši dzīvo tā, kā viņi vēlas, lai mācītos citi.”

Mācīšanās cikls mentorēšanā

ULCA mentorēšanas atbalsta metodoloģija ir veidota, balstoties uz Kolba pieredzes mācīšanās cikla pielāgotu versiju, nodrošinot, ka skolotāju attīstība paliek sistemātiska, atkārtojama un balstīta uz praksi.

Process sākas ar **pieredzes** fāzi, kurā skolotājs iesaistās autentiskās klases aktivitātēs. Šī fāze atspoguļo reālu mācību situāciju sarežģītību, tostarp mijiedarbību ar skolēniem, lēmumu pieņemšanas procesus un mācīšanas emocionālo dimensiju. Mentors novēro šo procesu bez vērtējoša sprieduma, tā vietā koncentrējoties uz nozīmīgiem mirkļiem un novērotiem modeļiem.

Pēc tam seko **refleksijas** fāze, radot telpu, kurā skolotājs var izklāstīt savu pieredzi. Strukturēta dialoga laikā skolotājs apraksta notikušo, izsaka savas uztveres un izjūtas un sāk identificēt prakses galvenos aspektus. Mentors veicina šo procesu, izmantojot refleksīvos jautājumus, kas atbalsta apzināšanos un kritisko domāšanu.

Izpratnes fāzē refleksija tiek padziļināta ar interpretācijas palīdzību. Skolotājs saista pieredzi ar pedagoģiskajiem jēdzieniem, uz skolēnu vērstajiem principiem un plašākiem izglītības pamatprincipiem. Mentors atbalsta nozīmes veidošanu, palīdzot skolotājam identificēt pamatā esošos modeļus, saiknes un atziņas.

Piemērošanas posms pārvērš atziņas rīcībā. Skolotājs formulē konkrētas izmaiņas un turpmākajās stundās izmēģina jaunas pieejas. Mentors sniedz atbalstu, iedrošinot un sekojot līdzi procesam, tādējādi nodrošinot attīstības procesa nepārtrauktību.

Kopā šīs fāzes veido nepārtrauktu ciklu, kurā katra jauna pieredze kļūst par sākumpunktu turpmākai apmācībai, radot dinamisku un ilgtspējīgu profesionālās izaugsmes modeli.

1. tabula: Pieredzes mentoru cikls – posmi, lomas un galvenie uzdevumi

Fāze	Skolotājs	Mentors	Fokuss
Pieredze	Māca, iesaista, izmēģina jaunas idejas	Novēro, klausās, pamana	Autentiska mācīšanās darbībā
Refleksija	Apraksta un izjūt	Uzdod pārdomas veicinošus jautājumus	Apzināšanās un izpratne
Izpratne	Saista ar teoriju un vērtībām	Veicina jēgas radīšanu	Saista pieredzi un mācīšanos
Piemērošana	Atkārtos eksperimentus	Iedrošina, seko līdzi	Izaugsme un pārveidošanās

ULCA mentorēšanas galvenie elementi

ULCA mentorings balstās uz trim galvenajiem elementiem: **rīkiem, lomām un rezultātiem**. Kopā šie elementi veido saskaņotu sistēmu skolotāju attīstības atbalstam.

Metodiskie rīki ietver novērošanas lapas, refleksijas shēmas, mācību žurnālus, rīcības plānus un profesionālos portfeļus. Šie rīki ir izstrādāti, lai strukturētu mentorēšanas procesu un atbalstītu refleksiju, nevis novērtētu sniegumu. Katrs rīks atbilst konkrētai pieredzes mācīšanās cikla fāzei, nodrošinot teorijas un prakses saskaņotību.

Lomas mentorēšanas procesā ir skaidri definētas, taču būtiski pārveidotas. Skolotājs tiek pozicionēts kā aktīvs mācīties gribošs un reflektējošs praktiķis, kurš uzņemas atbildību par personīgo un profesionālo attīstību. Mentors darbojas kā mācīšanās veicinātājs, nodrošinot struktūru, vadību un atbalstu, neuzspiežot savu viedokli. Šīs attiecības balstās uz uzticēšanos, atklātību un kopīgu atbildību.

Mentorēšanas procesa **rezultāti** sniedzas tālāk par novērojamiem mācīšanās snieguma rādītājiem. Tie ietver reflektēšanas spēju attīstību, paaugstinātu pašapziņu, uzlabotu profesionālo autonomiju un spēju iesaistīties nepārtrauktas mācīšanās procesā. Uzlabojums tiek uztverts kā process, kas izriet no pārdomām un pieredzes, nevis kā ārējās novērtēšanas rezultāts.

Lai gan šis ietvars apzināti novirza uzmanību no summatīvās novērtēšanas, lai dotu priekšroku psiholoģiskajai drošībai un refleksijai, ir svarīgi atzīt tā lomu plašākā institucionālajā kontekstā. Šī attīstības pieeja ir izstrādāta, lai papildinātu, nevis būtu pretrunā obligātajiem institucionālajiem novērtēšanas procesiem. Iesaistoties šajā formējošajā, uz pierādījumiem balstītajā refleksijā, skolotāji veido iekšējo kapacitāti un profesionālo autonomiju, kas nepieciešama, lai veiksmīgi orientētos un izpildītu formālos institucionālos standartus, tādējādi efektīvi pārvarot plaisu starp nepārtrauktu personīgo izaugsmi un sistēmisko kvalitātes nodrošināšanu.

Šis modelis ir būtiski dinamisks un to var attēlot kā koku vai spirāli, kas simbolizē nepārtrauktu attīstību, atjaunošanos un izaugsmi.

Ar ko atšķiras „Learn & Lead”

„Learn & Lead” inovācijas pieeja ievieš sistemātisku skolotāju attīstības transformāciju, pārejot no modeļa, kas balstās uz norādījumiem un kontroli, uz modeli, kas balstās uz mācīšanos, pārdomām un kopīgu radīšanu.

Lai gan tradicionālās izglītības sistēmas ir nodrošinājušas nepieciešamo pamatu, izmantojot strukturētu apmācību un formalizētu novērtēšanu, „Learn & Lead” pieeja cenšas paplašināt šo repertuāru. Tā balstās uz esošajām praksēm, skaidri uzsverot skolotāja lomu kā mācīšanās veicinātāju. Nepārtraukti refleksijas procesi nevis aizstāj formālās prasības, bet gan tās papildina, balstoties uz pierādījumiem, kas rodas tieši no prakses.

Zināšanas šajā sistēmā netiek uzskatītas par abstraktu vai tīri teorētisku saturu, bet gan par kaut ko, kas veidots, nozīmīgi iesaistoties reālās situācijās. Tas nodrošina, ka profesionālā attīstība laika gaitā paliek atbilstoša, piemērojama un ilgtspējīga.

Tādējādi mentorings netiek uztverts kā ārēja iejaukšanās, bet gan kā mācīšanās principu īstenošanas process. Skolotāji pieredz to pašu uz mācīšanos vērsto pieeju, ko no viņiem sagaida, lai viņi to radītu saviem skolēniem, kas stiprina autentiskumu un saskaņotību profesionālajā praksē.

Perspektīvas paplašināšana

2. tabula: Galvenās atšķirības starp tradicionālo pieeju un „Learn & Lead” pieeju

Aspekts	Tradicionālā	„Learn & Lead” mentorings
Skolotāja loma	Zināšanu sniedzējs	Atbalstītājs un līdzmācīties gribētājs
Mācīšanās process	Lineārs (izskaidrot → pārbaudīt)	Cikliska (pieredze → pārdomas → pielietošana)
Motivācija	Ārēja	Iekšējā, mērķtiecīga
Novērtēšana	Formāls, ārējs	Reflektīvs, autentisks
Zināšanas	Teorētiskas	Praktiskas un nozīmīgas

Ir svarīgi šo salīdzinošo perspektīvu uztvert nevis kā stingru standartu, bet gan kā attīstības kontinuumu. Tradicionālie mācību modeļi vēsturiski ir nodrošinājuši izglītības sistēmām būtiskas pamatstruktūras. „Learn & Lead” pieeja nemēģina atspēkot šīs iepriekšējās pieredzes; drīzāk tās mērķis ir sistemātiski paplašināt skolotāja profesionālo repertuāru. Šī pārmaiņa ir dabisks attīstības solis virzienā uz pārdomātāku praksi, balstoties uz esošo pedagoģisko sistēmu pierādītajām stiprajām pusēm, lai veicinātu nepārtrauktu izaugsmi, vienlaikus proaktīvi mazinot nevajadzīgu pretestību pieredzējušu pedagogu vidū.

Modeļa paplašināšana: 9 + 0–0 principi

„Learn & Lead Innovation“ pieeja tiek īstenota, izmantojot strukturētu sistēmu, kas pazīstama kā „**9 + 0–0 principi**” un kas veido holistisku personīgās un profesionālās attīstības modeli.

Šie principi paplašina metodoloģiju, pārsniedzot procedurālo mentoringu, un ievieš dziļāku attīstības dimensiju, kurā profesionālā izaugsme ir neatdalāma no personīgās apziņas, mērķa un iekšējās saskaņotības. Tādējādi mentoringa no tehniskas darbības pārtop par nozīmīgu attīstības ceļojumu.

Kamēr tradicionālie pieredzes mācīšanās modeļi (piemēram, Kolba **modelis**) galvenokārt koncentrējas uz ārējo notikumu kognitīvo apstrādi, „**9 + 0–0 principi**” paplašina modeli, ieviešot **metarefleksijas slāni**. Šis paplašinājums pārnēs praktiķi no horizontālās plaknes (tehnisko prasmju uzlabošana) uz **vertikālo plakni** (profesionālās identitātes padziļināšana). Integrējot „Iekšējo balsi”, „Mērķi” un „Pašsapratni” mācību ciklā, modelis nodrošina, ka pāreja no *Reflektīvās novērošanas* uz *Abstraktu konceptualizāciju* balstās uz skolotāja pamatvērtībām, nevis tikai uz institucionālām prasībām.

ULCA mentorēšanas atbalsta sistēmā šie principi darbojas kā:

- reflektīva struktūra, kas virza mentorēšanas dialogu,
- sistēma skolotāju pašattīstībai,
- tilts starp iekšējo pieredzi un ārējo mācīšanas praksi.

9 + 0–0 principi kā attīstības sistēma

Principi veido saskaņotu attīstības secību, virzoties no izaicinājuma apzināšanās uz izaugsmi, mācīšanos un pašvadību.

Process sākas ar **izaicinājuma** identificēšanu, kurā skolotājs definē nozīmīgu profesionālo situāciju, kas prasa uzmanību. Tam seko **vīzijas** vai vēlamā rezultāta precizēšana, kas procesam piešķir virzienu un mērķi.

Tad skolotājs pārdomā gan iekšējās, gan ārējās **grūtības un šķēršļus**, kā arī iespējamās **riskus un neveiksmes**, tādējādi stiprinot apzināšanos un noturību. **Atbalsta sistēmas** identificēšana ievieto attīstību attiecību kontekstā un uzsver sadarbības nozīmi.

Dziļāka pārdomu līmeņa ieviešana notiek, izmantojot **iekšējās balss un intuīcijas** principu, kas veicina ārējās rīcības un iekšējās izpratnes saskaņotību. Skolotāji atzīst arī **nākotnes izaicinājumus**, tādējādi nostiprinot ideju, ka attīstība ir nepārtraukta.

Mērķa (kāpēc) noskaidrošana stiprina iekšējo motivāciju, savukārt **mācīšanās** identificēšana pārvērš pieredzi apzinātā attīstībā.

Pēdējais princips, **0–0 (pateicība un pašsapratne)**, integrē procesu, atbalstot emocionālo līdzsvaru, atzinību un ilgtspējīgu izaugsmi. Tas nodrošina, ka attīstība paliek cilvēkcentrēta un balstīta uz pašapziņu. Lai nodrošinātu stingru saskaņotību ar iedibinātajām akadēmiskajām sistēmām, šie principi ir dziļi balstīti atzītā literatūrā par izglītības psiholoģiju un andragogiku. Tādi jēdzieni kā pateicība un pašsapratne (0–0) nav tikai abstrakti ideāli, bet gan profesionālās elastības, emocionālās regulācijas un kognitīvās pārvērtēšanas būtiskas sastāvdaļas. Iekļaujot šīs reflektīvās prakses standarta psiholoģiskās pieejas, metodoloģija ne tikai atbalsta emocionālo līdzsvaru un ilgtspējīgu izaugsmi, bet arī saglabā zinātnisko pamatotību un stingru teorētisko saskaņotību formālās institucionālās struktūrās.

Integrācija mentorēšanas praksē

9 + 0–0 principi netiek piemēroti kā stingra secība, bet gan kā elastīga reflektīvā sistēma, kas integrēta mentorēšanas procesā.

Tos var efektīvi izmantot:

- pieredzes mācīšanās cikla refleksijas fāzēs,
- kā vadlīnijas mentorēšanas dialogā,
- kā struktūru skolotāju mācību žurnāliem,
- kā struktūru portfolio izstrādei.

Šī integrācija nodrošina, ka mentorings vēršas ne tikai uz novērojamo mācīšanās uzvedību, bet arī uz profesionālās prakses dziļākajām dimensijām, tostarp:

- uzskatiem,
- emocijas,
- motivāciju,
- profesionālo identitāti.

Ietekme uz skolotāju attīstību

9 + 0–0 principu integrācija ievērojami padziļina mentorēšanas procesu un uzlabo tā ietekmi uz attīstību.

Tas atbalsta:

- pašapziņas attīstību, kas pārsniedz tehniskās mācīšanas prasmes,
- personīgo vērtību un profesionālās prakses saskaņošanu,
- iekšējās motivācijas stiprināšanu,
- izturības un pielāgošanās spējas palielināšanu sarežģītās situācijās.

Visbūtiskāk, tas ļauj skolotājam pārvērsties par patstāvīgu mācīties gribošu cilvēku, kas spēj orientēties neskaidrībās, pārdomāt pieredzi un nepārtraukti pilnveidot praksi.

Secinājums par „Learn & Lead” atšķirību

„Learn & Lead Innovation” pieeja, papildināta ar 9 + 0–0 principiem, veido visaptverošu un saskaņotu mentorēšanas modeli, kas apvieno:

- pieredzes mācīšanos,
- reflektējošo praksi,
- personīgo attīstību,
- attiecību atbalstu.

Šajā modelī mentorings neaprobežojas tikai ar mācīšanas metožu uzlabošanu. Tas kļūst par procesu, kas attīsta skolotāja profesionālo identitāti kopumā.

Tas nodrošina, ka pārmaiņas nav pagaidu vai virspusējas, bet gan nozīmīgas, ilgtspējīgas un iekšēji motivētas.

„Mentorings pēc „Learn & Lead” metodes nozīmē dzīvot mācīšanos — nevis tikai to mācīt.”

1. Ievads un konteksts

ULCA Mentoring Support nodrošina strukturētu un teorētiski pamatotu satvaru skolotāju profesionālajai attīstībai, balstoties uz mentoringu kā pieredzes mācīšanos. Metodoloģija atbilst izglītības sistēmu pieaugošajai nepieciešamībai pāriet no tradicionālajiem uz vērtēšanu balstītajiem modeļiem uz pieejām, kas atbalsta nepārtrauktu un jēgpilnu profesionālo izaugsmi.

Lai gan pašreizējā skolotāju novērošanas prakse iestādēs būtībā ietver summatīvu novērtēšanu kvalitātes nodrošināšanai, vienlaikus pastāv nepieciešamība veicināt nepārtrauktu attīstību. Šī metodika novērš šo plaisu, nodrošinot formējošu, uz attīstību vērstu mentorēšanas sistēmu. Tā veido skolotāju iekšējo kapacitāti un profesionālo autonomiju, dodot viņiem iespēju pārliecinoši orientēties iestādes novērtēšanas standartos. Proaktīvi risinot vēsturisko neatbilstību starp prasībām, kas tiek izvirzītas skolotājiem kā uz mācīšanos orientētas izglītības veicinātājiem, un iepriekš izmantotajām stingrajām sistēmām to novērtēšanai, šī metodika saskaņo personīgo profesionālo izaugsmi ar iestādes kvalitātes nodrošināšanu.

ULCA mentorēšanas atbalsta metodoloģija risina šo neatbilstību, pārdefinējot mentorēšanu kā vadītas mācīšanās procesu. Tā balstās tieši uz „Learn & Lead Innovation” pieeju, integrējot tādas galvenās vērtības kā autentiskums, refleksija un personīgā atbildība par attīstību mācību procesa centrētas pieejas ietvaros.

Metodoloģiskā bāze ir Kolba pieredzes mācīšanās cikls, kas strukturē mentorēšanu kā dabisku un atkārtotu procesu, kas sastāv no **pieredzes, refleksijas, izpratnes un pielietošanas**. Šī struktūra nodrošina, ka profesionālā mācīšanās izriet tieši no mācīšanas prakses.

Metodoloģijas galvenais mērķis ir atbalstīt skolotājus, lai viņi kļūtu par reflektējošiem praktiķiem, kuri spēj analizēt savu praksi, gūt atziņas un īstenot nozīmīgas pārmaiņas. Šajā kontekstā mentorings kļūst par centrālo mehānismu, kas pārveido mācīšanu par nepārtrauktu mācīšanās procesu.

2. ULCA mentorēšanas atbalsta mērķi

ULCA mentorēšanas atbalsta metodoloģija ir izstrādāta, lai sasniegtu virkni savstarpēji saistītu mērķu, kas kopīgi atbalsta skolotāju attīstību kā nepārtrauktu un pašvadītu procesu.

Galvenais mērķis ir veicināt profesionālo izaugsmi, balstoties uz reālu pieredzi, attālinoties no formālas novērtēšanas un virzoties uz praksē balstītu attīstību. To panāk, iekļaujot refleksiju un eksperimentēšanu ikdienas mācību darbā, nodrošinot, ka mācīšanās ir tieši saistīta ar reālām situācijām klasē.

Vēl viens galvenais mērķis ir stiprināt saikni starp teoriju un praksi. Skolotāji saņem atbalstu, interpretējot savu pieredzi ar pedagoģisko sistēmu palīdzību, kas ļauj viņiem attīstīt dziļāku izpratni par mācīšanu un mācīšanos.

Metodika arī vērsta uz skolotāju autonomijas veicināšanu, pozicionējot skolotājus kā aktīvus savas mācīšanās ceļa veidotājus. Mentorings nodrošina šim procesam nepieciešamo struktūru un atbalstu, vienlaikus saglabājot skolotāja atbildību par savu attīstību.

Turklāt metodika nodrošina mentorus ar rīkiem un stratēģijām, kas veicina pārdomāšanu, dialogu un pārveidi, nodrošinot, ka mentorings paliek atbalstošs un neizvērtējošs process.

3. „Learn & Lead Innovation” metodika mentorēšanā

ULCA mentorēšanas atbalsta sistēmas ietvaros „Learn & Lead Innovation” (LLI) metodika nodrošina konceptuālo un attīstības pamatu, lai pārdefinētu mentorēšanu kā koprades, reflektīvās mācīšanās un nepārtrauktas profesionālās izaugsmes procesu.

Šī pieeja novirza uzmanību no uz norādījumiem balstītiem modeļiem uz uz pieredzi balstītu mācīšanos, uzsverot, ka nozīmīga profesionālā attīstība rodas, aktīvi iesaistoties reālajā mācību praksē. Šajā kontekstā skolotāji netiek pozicionēti kā pasīvi zināšanu saņēmēji, bet gan kā aktīvi dalībnieki nepārtrauktā izpētes, pārdomu un pārveides procesā.

Tādējādi mācīšanās tiek uztverta kā dinamisks process, kas attīstās caur pieredzi, padziļinās caur pārdomām un kļūst nozīmīgs caur personīgo interpretāciju un pielietojumu.

Mācīšanās paradigmas transformācija

LLI metodoloģija apstrīd tradicionālos pieņēmumus par skolotāju attīstību. Tā vietā, lai mācīšanos uzskatītu par iepriekš definētu zināšanu un prasmju apguvi, tā mācīšanos definē kā jēgas radīšanas procesu, kas balstās uz autentisku pieredzi.

Tradicionālajos modeļos:

- mācīšanās ir lineāra un strukturēta ap mācību un novērtēšanu,
- zināšanas tiek nodotas no eksperta praktiķim,
- attīstība tiek virzīta un novērtēta no ārpusē.

Turpretim LLI pieeja:

- mācīšanos pozicionē kā ciklisku un atkārtoto,
- uzskata, ka zināšanas veidojas, balstoties uz pieredzi,
- uzsver iekšēju iesaistīšanos un atbildību par mācīšanos.

Šī paradigmas maiņa nodrošina, ka profesionālā attīstība ir ne tikai efektīva, bet arī ilgtspējīga, jo tā ir sākotnējā skolotāja paša kontekstā un pieredzē.

Lomu pārdefinēšana mentorēšanā

Metodoloģijas galvenā sastāvdaļa ir lomu transformācija mentorēšanas procesā.

Skolotājs kļūst par reflektējošu praktiķi, kurš:

- nepārtraukti novēro un novērtē savu praksi,
- iesaistās kritiskā domāšanā un pašrefleksijā,
- aktīvi veido savu profesionālo attīstību.

Mentors darbojas kā sadarbības partneris, kurš:

- kopīgi veido drošu un strukturētu vidi pārdomām,
- iesaistās savstarpējā dialogā, lai analizētu mācīšanas sarežģījumus,
- un kopā ar skolotāju pēta jēgas veidošanos.

Šīs attiecības balstās uz uzticēšanos, atklātību un kopīgu atbildību. Tās aizstāj hierarhiskos modeļus ar sadarbības partnerattiecībām, kurās abi dalībnieki veicina mācību procesu.

LLI metodoloģijas pamatprincipi

„Learn & Lead Innovation” pieeja balstās uz savstarpēji saistītu principu kopumu, kas definē mācīšanās būtību mentorēšanas procesā.

Mācīšanās caur pieredzi

Katra mentorēšanas mijiedarbība balstās uz reālu mācīšanas praksi. Pieredze ir galvenais mācīšanās avots, kas nodrošina autentiskas situācijas, kurās nepieciešama pārdomāšana un interpretācija.

Reflektīvais dialogs

Pārdomāšanu veicina strukturēts dialogs starp mentoru un skolotāju. Nozīme netiek pasniegta, bet rodas caur jautājumiem, izpēti un kopīgu izpratni.

Personīgā pārveide

Profesionālā attīstība ir cieši saistīta ar personīgo izaugsmi. Izmaiņas mācību praksē tiek atbalstītas ar paaugstinātu pašapziņu, vērtību saskaņošanu un iekšējo motivāciju.

Prakses kopiena

Mācīšanās sniedzas tālāk par individuālajām mentorēšanas sesijām un ietver plašāku profesionālo kontekstu. Skolotāji sadarbojas ar kolēģiem, dalās pieredzē un veicina sadarbības mācīšanās kultūru.

Šie principi nodrošina, ka mentorings tiek integrēts mācību orientētā vidē, nevis darbojas kā izolēta intervence.

9 + 0–0 principu integrācija

LLI metodoloģija tiek padziļināta, integrējot 9 + 0–0 principus, kas nodrošina strukturētu satvaru reflektīvai domāšanai un personīgajai attīstībai.

Mentorēšanā šie principi darbojas kā reflektīvs atbalsts, kas palīdz skolotājiem pāriet no virspusējas novērošanas uz dziļāku izpratni un pārmaiņām. Tie vada skolotāju attīstības procesā, kas ietver:

- nozīmīgu izaicinājumu identificēšanu,
- vīzijas un mērķa precizēšanu,
- šķēršļu un risku atpazīšanu,
- iesaistoties iekšējā pārdomāšanā un izmantojot intuīciju,
- izpratne par mācību rezultātiem,
- integrējot izaugsmi caur pateicību un pašsapratni.

Šis satvars nodrošina, ka mentorings vēršas ne tikai uz profesionālajām kompetencēm, bet arī uz mācīšanas iekšējiem aspektiem, tostarp uzskatiem, emocijām un identitāti.

Šo principu integrācija stiprina saskaņotību starp personīgo un profesionālo attīstību, padarot mācīšanos jēgpilnāku un ilgtspējīgāku.

Mentorings kā koprades process

LLI sistēmā mentorings tiek uztverts kā koprades process. Zināšanas un izpratne tiek attīstītas sadarbībā, mijiedarbojoties mentoram un skolotājam.

Šo procesu raksturo:

- kopīga pieredzes izpēte,
- kopīga nozīmes veidošana,
- savstarpēja mācīšanās un pārdomāšana.

Kopīga radīšana nodrošina, ka risinājumi ir kontekstam atbilstoši un nozīmīgi, jo tie rodas tieši no skolotāja paša prakses.

No ārējās kontroles uz iekšējo atbildību

LLI metodoloģijas raksturīga iezīme ir pāreja no ārēji virzīta attīstības procesa uz iekšēju atbildību par mācīšanos.

Tradicionālās sistēmās:

- motivācija bieži balstās uz ārējām prasībām,
- atsaukmes sniedz ārēja iestāde,
- attīstību nosaka atbilstība standartiem.

Turpretim LLI pieeja:

- veicina iekšēju motivāciju, kas balstās uz personīgo nozīmi,

- atbalsta pašnovērtējumu, izmantojot refleksiju,
- rosina atbildību par savu izaugsmi.

Novērtēšana vairs netiek uztverta kā formāla procedūra, bet gan kā nepārtraukts pārdomu process, ko atbalsta praksē iegūti pierādījumi, piemēram, novērojumi, dienasgrāmatas un portfolio.

Ietekme uz profesionālo apmācību

LLI metodoloģijas pielietošana mentorēšanā rada kvalitatīvas pārmaiņas skolotāju attīstībā. Tā ļauj skolotājiem:

- dziļāk iesaistīties savā praksē,
- attīstīt augstāku pašapziņas līmeni,
- saskaņot mācīšanu ar personīgajām un profesionālajām vērtībām,
- efektīvāk reaģēt uz sarežģītām situācijām klasē.

Šī pieeja veicina arī mācīšanās kultūras attīstību skolās, kur pārdomāšana, dialogs un sadarbība kļūst par neatņemamu profesionālās dzīves sastāvdaļu.

Secinājums

„Learn & Lead Innovation” metodoloģija nodrošina saskaņotu un visaptverošu mentoru darbības sistēmu, kas apvieno pieredzes mācīšanos, reflektējošo praksi un personīgo attīstību.

Pārdefinējot lomas, novirzot uzmanību no mācīšanas uz pieredzi un integrējot 9 + 0–0 principus, metodika nodrošina, ka mentorings kļūst par nozīmīgu un transformējošu procesu.

Tā neaprobežojas ar atsevišķu mācību metožu uzlabošanu, bet atbalsta skolotāja attīstību kā pārdomājoša, patstāvīga profesionāļa, kas spēj nepārtraukti pilnveidoties.

4. Pieredzes balstītais mentorings cikls

Pieredzes balstītais mentorings cikls nodrošina ULCA Mentoring Support metodoloģijas darbības struktūru, pārvēršot Learn & Lead Innovation pieejas konceptuālos pamatus saskaņotā un atkārtojamā profesionālās apmācības procesā.

Kamēr „Learn & Lead Innovation” metodoloģija definē, kā tiek saprasta mācīšanās — kā pieredzes balstīta, reflektīva un kopīgi radoša —, pieredzes balstītais mentorings cikls definē, kā šī mācīšanās tiek īstenota praksē. Kopā tie veido integrētu sistēmu, kurā mentorings kļūst gan strukturēts, gan dziļi attīstību veicinošs.

Cikls balstās uz Kolba pieredzes mācīšanās modeli un ir papildināts ar reflektējošiem un attīstību veicinošiem elementiem, tostarp 9 + 0–0 principiem, kas padziļina katru procesa fāzi.

4.1 Pieredze: iesaistīšanās praksē

Cikls sākas ar pieredzi, kurā skolotājs iesaistās autentiskā klases praksē. Šis posms atspoguļo mācīšanas sarežģītību, tostarp mijiedarbību ar skolēniem, mācību lēmumus un mācību vides emocionālo dinamiku.

Mentors novēro bez vērtējoša sprieduma, koncentrējoties uz:

- skolēnu iesaistīšanos un līdzdalību,
- skolotāja un skolēna mijiedarbību,
- lēmumu pieņemšanas procesiem,
- izaicinājumu un panākumu brīžiem.

Plašākā LLI ietvarā šī fāze atbilst reāla izaicinājuma identificēšanai un nozīmīgas mācību situācijas rašanos. Tā saskan ar sākotnējiem apzināšanās un konteksta principiem, kur pieredze kļūst par atskaites punktu pārdomām.

4.2 Refleksija: apziņas attīstīšana

Refleksijas fāze ļauj skolotājam atgriezties pie pieredzes un to analizēt, izmantojot strukturētu dialogu. Šis process ietver:

- notikušā aprakstīšanu,
- domas un emociju izpausmi,
- nozīmīgu brīžu identificēšanu.

Mentors veicina pārdomu procesu, uzdodot atvērtus jautājumus, palīdzot skolotājam pāriet no apraksta uz izpratni.

Šajā posmā īpaši nozīmīgi kļūst 9 + 0–0 principu elementi, it īpaši:

- šķēršļu un barjeru identificēšana,
- emocionālo reakciju atpazīšana,
- apzināšanās par ietekmējošiem faktoriem.

Refleksija pārvērš pieredzi apzinātā izpratnē, radot apstākļus dziļākai izpratnei.

4.3 Izpratne: nozīmes veidošana

Izpratnes fāzē refleksija tiek padziļināta, izmantojot interpretāciju un saikni ar teoriju, pedagoģiskajiem principiem un „Learn & Lead Innovation” sistēmu.

Skolotājs sāk:

- identificēt prakses modeļus,
- saistīt pieredzi ar uz mācīšanos orientētiem principiem,
- interpretēt darbību ietekmi uz skolēnu mācīšanos.

Mentors atbalsta šo procesu, veicinot jēgas radīšanu, nevis sniedzot tiešus risinājumus.

Šī fāze ir cieši saistīta ar 9 + 0–0 principu dziļākajiem slāņiem, tostarp:

- mērķa precizēšanu,
- iesaistīšanos iekšējā perspektīvā un intuīcijā,
- no pieredzes izrietošās mācīšanās atziņu.

Izpratne ir brīdis, kad pieredze pārvēršas strukturētās zināšanās un profesionālajā izpratnē.

4.4 Pielietojums: prakses transformācija

Piemērošanas posms ļauj pārvērst atziņas rīcībā. Skolotājs izstrādā konkrētus pārmaiņu soļus, izmēģina jaunas stratēģijas un ievieš tās turpmākajās stundās.

Šis posms ietver:

- konkrētu mērķu definēšanu,
- izmaiņu plānošanu praksē,
- jaunu pieeju pārbaudi reālās klases apstākļos.

Mentors atbalsta šo procesu, iedrošinot, veicot turpmākus pasākumus un uzturot nepārtrauktu dialogu.

LLI ietvaros šis posms atspoguļo:

- atbildību par mācīšanos,

- aktīvu iesaistīšanos attīstībā,
- virzību uz pašvadītu profesionālo izaugsmi.

Tā ir saistīta arī ar 9 + 0–0 principu noslēguma elementiem, tostarp:

- mācību konsolidāciju,
- progresu atzīšanu,
- integrāciju caur pašapziņu un refleksiju.

4.5 Pēctecība un attīstība

Pieredzes mentoru cikls nav lineāra secība, bet gan nepārtraukts un atkārtojams process. Katra piemērošana rada jaunu pieredzi, kas kļūst par sākumpunktu turpmākai refleksijai un attīstībai.

Šī cikliskā struktūra nodrošina, ka:

- mācīšanās ir kumulatīva un pakāpeniski padziļinās,
- profesionālā attīstība tiek uzturēta laika gaitā,
- skolotāji nepārtraukti pilnveido praksi, izmantojot pārdomu un rīcību.

„Learn & Lead Innovation” principu un 9 + 0–0 sistēmas integrācija nodrošina, ka šis cikls darbojas ne tikai novērojamas uzvedības līmenī, bet arī iekšējās attīstības līmenī, ieskaitot pārliecību, motivāciju un profesionālo identitāti.

4.6 Cikla un LLI sistēmas integrācija

Pieredzes mentoru cikls un „Learn & Lead Innovation” metodoloģija darbojas kā savstarpēji papildinošas vienota attīstības modeļa sastāvdaļas.

- Cikls nodrošina struktūru un procesu.
- LLI principi nodrošina dziļumu un jēgu.
- 9 + 0–0 principi nodrošina reflektīvu vadību un personīgo integrāciju.

Kopā tie nodrošina, ka mentorings:

- būtu strukturēta, bet vienlaikus elastīga,
- būtu pārdomāta, bet vienlaikus orientēta uz rīcību,
- atbalsta gan profesionālo kompetenci, gan personīgo izaugsmi.

Secinājums

Pieredzes balstītais mentorings īsteno „Learn & Lead Innovation” metodiku, integrējot pieredzes balstītu mācīšanos, pārdomāšanu un kopīgu radīšanu ikdienas mācību praksē.

Pateicoties tā cikliskajam un integrējošajam raksturam, tas nodrošina, ka mentorings kļūst par nepārtrauktu mācīšanās procesu, ļaujot skolotājiem attīstīt ne tikai mācīšanas prasmes, bet arī spēju pārdomāt, pielāgoties un patstāvīgi attīstīties.

5. Mentoringa rīki un resursi

ULCA mentorēšanas atbalsta metodoloģiju papildina strukturētu rīku kopums, kas atvieglo katru pieredzes mācīšanās cikla posmu.

Novērošanas un pārdomu lapas nodrošina sistēmu, lai fiksētu un analizētu praksi klasē. Šie rīki koncentrējas uz galvenajiem mācīšanas un mācīšanās aspektiem, nodrošinot, ka pārdomas balstās uz pierādījumiem.

Skolotāju mācību žurnāls atbalsta nepārtrauktu refleksiju, ļaujot skolotājiem dokumentēt pieredzi un sekot līdzi attīstībai laika gaitā.

Mentora un skolotāja dialoga veidlapas strukturē mentorēšanas sarunu, nodrošinot, ka refleksija virzās cauri mācīšanās cikla posmiem.

Rīcības plāna veidnes palīdz pārvērst atziņas konkrētos soļos, ļaujot skolotājiem ieviest izmaiņas praksē.

Profesionālais portfelis integrē šos elementus visaptverošā attīstības uzskaitē, atbalstot gan pārdomāšanu, gan dialogu.

Galvenie rīki ietver:

- **ULCA skolotāju novērošanas lapa:** kvalitātes standarti LCA klasē,
- **Learn & Lead stundas analīzes veidne:** vadības jautājumi, kas balstīti uz LLI vērtībām,
- **ULCA rīcības plāna veidne:** sekojot secībai „Eksperimentē – Reflektē – Pielāgo – Pielieto”,
- **Skolotāja mācību žurnāls:** pārdomu piezīmes pēc katras nodarbības,
- **Portfeļa sadaļa:** digitāls vai drukāts izaugsmes un atziņu apraksts.

6. Pamata kompetences un izaugsmes dimensijas

ULCA mentorēšanas atbalsta sistēmā skolotāju kompetences tiek uztvertas kā dinamiskas, attīstītas spējas, kas veidojas, nepārtraukti iesaistoties pieredzē, pārdomās un pielietojumā. Šī perspektīva saskan ar uz mācīšanos orientēto pieeju (LCA) skolotāju attīstības sistēmā, kur skolotāju attīstība tiek uztverta kā holistiska un uz procesu orientēta transformācija, nevis atsevišķu prasmju apguve.

Šajā kontekstā kompetence netiek definēta kā fiksēts stāvoklis vai izmērāms rezultāts, bet gan kā nepārtraukts attīstības process. To veido reālas mācību situācijas, pārdomu dialogs un skolotāja spēja interpretēt un reaģēt uz sarežģītām mācību vidēm.

Šo izpratni atspoguļo **dzīvo kompetenču** jēdziens. Šīs kompetences:

- attīstās laika gaitā,
- ir atkarīgas no konteksta,
- apvieno kognitīvo, emocionālo un attiecību dimensiju,
- tiek nepārtraukti pārveidotas, balstoties uz pieredzi un pārdomām.

Šī pieeja nodrošina, ka skolotāju attīstība paliek autentiska, nozīmīga un tieši saistīta ar praksi klasē. Tomēr, lai efektīvi atbalstītu šo nepārtraukto attīstību un nodrošinātu tās praktisko piemērojamību, ir būtiski nodrošināt skolotājus ar konkrētām pašnovērtēšanas sistēmām. Lai pārvarētu plaisu starp abstraktām kompetencēm un novērojamo praksi, šī metodika aicina izmantot attīstības rubrikas un uzvedības deskriptorus, kas rūpīgi saskaņoti ar piecām galvenajām kompetenču jomām. Šie deskriptori nekalpo kā stingri vērtēšanas kritēriji, bet drīzāk kā reflektīvi navigācijas rīki, kas ļauj skolotājiem un mentoriem objektīvi identificēt pašreizējās attīstības stadijas un kopīgi noteikt konkrētus, īstenojamus mērķus profesionālajai izaugsmei.

6.1 Saskaņotība ar LCA skolotāju attīstības sistēmu

ULCA kompetenču modelis ir saskaņots ar LCA skolotāju attīstības sistēmu, kas uzsver:

- uz mācībspēku orientētu mācīšanu kā pamatprincipu,
- mācīšanās kognitīvo, emocionālo un sociālo dimensiju integrāciju,
- reflektīvās prakses un pašapziņas nozīmi,
- mācīšanas attīstība kā attiecību veidošanas un pielāgošanās process.

Šajā kontekstā skolotāju kompetences netiek vērtētas izolēti, bet tiek novērotas kā daļa no dinamiskas mijiedarbības starp skolotāju, skolēnu un mācību vidi.

Mentorings ULCA kalpo kā mehānisms, ar kura palīdzību šīs kompetences tiek attīstītas, atbalstītas un nepārtraukti pilnveidotas.

6.2 Galvenās kompetenču jomas

ULCA mentorēšanas atbalsta metodoloģija definē piecas galvenās kompetenču jomas, kas tiek uzskatītas par savstarpēji saistītām un viena otru papildinošām profesionālās izaugsmes dimensijām.

1. *Pedagoģiskā radošība*

Pedagoģiskā radošība attiecas uz skolotāja spēju izstrādāt un veicināt nozīmīgas mācību pieredzes, kas atbilst skolēnu vajadzībām, interesēm un spējām. Tā ietver:

- mācību stratēģiju pielāgošanu,
- iesaistošu un atbilstošu mācību situāciju radīšanu,
- elastīgu reaģēšanu uz klases dinamiku.

2. *Reflektīvās spējas*

Reflektīvās spējas ir spēja kritiski analizēt savu mācīšanas praksi un pārvērst pieredzi mācībās. Tās ietver:

- savu darbību novērošanu un apzināšanos,
- kritisku un analītisku pārdomu,
- modeļu un sakarību identificēšanu,
- atziņu radīšanu, kas ved pie rīcības izmaiņām.

3. *Komunikatīvā inteliģence*

Komunikatīvā inteliģence attiecas uz skolotāja spēju veidot nozīmīgas saiknes ar skolēniem un iesaistīties efektīvā profesionālajā dialogā ar mentoriem un kolēģiem. Tā ietver:

- aktīvu klausīšanos,
- skaidru saziņu,
- reaģēšanu uz skolēnu vajadzībām,
- spēju veicināt dialogu un mijiedarbību.

4. *Emocionālais līdzsvars*

Emocionālā līdzsvara jēdziens atspoguļo skolotāja spēju atpazīt, izprast un regulēt emocijas, kā arī empātiski reaģēt uz citiem. Tas ietver:

- emocionālo apzināšanos,
- paškontroli,
- izturību sarežģītās situācijās,
- sadarbības un attiecību veidošanas prasmes.

5. *Inovatīva vadība*

Inovatīva vadība attiecas uz skolotāja spēju uzņemties iniciatīvu, iedvesmot citus un veicināt mācību orientētas vides attīstību. Tā ietver:

- vadīšanu ar personīgo piemēru,
- atvērtību pret pārmaiņām un inovācijām,
- gatavību eksperimentēt un uzņemties risku,
- ieguldījumu profesionālajās kopienās.

6.3 Kompetenču attīstība ar mentoru cikla palīdzību

Katra no šīm kompetencēm attīstās, aktīvi iesaistoties pieredzes mentoru ciklā:

- **Pieredze** sniedz reālas situācijas, kas izaicina esošās kompetences.
- **Refleksija** ļauj apzināties un identificēt stiprās puses un attīstības jomas.
- **Izpratne** atbalsta pieredzes integrāciju ar teorētiskajām un pedagoģiskajām zināšanām.
- **Piemērošana** ļauj praksē pārbaudīt, pilnveidot un nostiprināt kompetences.

Šis cikliskais process nodrošina, ka kompetences tiek nepārtraukti attīstītas un pielāgotas mainīgajiem apstākļiem.

6.4 Iekšējo un ārējo dimensiju integrācija

ULCA kompetenču modeļa galvenā iezīme ir skolotāju attīstības iekšējo un ārējo dimensiju integrācija.

Ārējie aspekti ietver:

- novērojamas mācīšanas metodes,
- mācību stratēģijas,
- klases vadības praksi.

Iekšējie aspekti ietver:

- uzskati,
- vērtības,
- motivāciju,
- emocionālās reakcijas.

Šo dimensiju integrāciju papildus atbalsta „Learn & Lead Innovation” sistēma un „9 + 0–0” principi, kas padziļina pārdomu procesu un saista profesionālo praksi ar personīgo attīstību.

6.5 Kompetences kā attīstības ceļš

Tā vietā, lai tās uzskatītu par atsevišķām kategorijām, piecas kompetences veido attīstības ceļu, kurā:

- refleksija stiprina apziņu,

- apzināšanās atbalsta apzinātu rīcību,
- rīcība ved pie inovācijas un līderības.

Šī attīstība atspoguļo skolotāja pārveidošanos no praktiķa, kas koncentrējas uz mācību sniegumu, par reflektējošu profesionāli, kas iesaistās nepārtrauktā mācīšanās un attīstības procesā.

Secinājums

ULCA Mentoring Support kompetenču sistēma, kas saskaņota ar LCA Skolotāju attīstības sistēmu, sniedz visaptverošu modeli, lai izprastu skolotāju attīstību kā dinamisku un integrētu procesu.

Pārdefinējot kompetences kā dzīves prasmes un iekļaujot tās pieredzes mācīšanās ciklā, metodika nodrošina, ka profesionālā izaugsme ir nepārtraukta, kontekstuāli pamatota un cieši saistīta gan ar praksi, gan personīgo attīstību.

7. Testēšana un ieviešana

ULCA mentorēšanas atbalsta metodoloģijas ieviešana balstās uz strukturētu, taču elastīgu pieeju, kas atspoguļo pieredzes mācīšanās un nepārtrauktas attīstības principus, kuri ir ietverti „Learn & Lead Innovation” ietvaros.

Process sākas ar **izmēģinājuma īstenošanu**, kurā mentoringa tiek pārbaudīts reālās izglītības vidēs. Šajā posmā galvenā uzmanība tiek pievērsta metodoloģijas validēšanai, rīku pilnveidošanai un mentoringa spēju veidošanai, izmantojot praktisko pieredzi. Tas ļauj skolotājiem un mentoriem iesaistīties modelī autentiskos kontekstos un gūt sākotnējus ieskatus.

Nākamajā posmā notiek **integrācija praksē**, kur metodika tiek iekļauta esošajās skolotāju attīstības sistēmās. Tas ietver saskaņošanu ar institucionālajām struktūrām, profesionālās apmācības procesiem un skolas līmeņa praksi. Mērķis ir nodrošināt, ka mentoringa kļūst par dabisku un ilgtspējīgu ikdienas profesionālās attīstības daļu, nevis par izolētu pasākumu.

Nepārtraukta novērtēšana ir neatņemama procesa sastāvdaļa. Saskaņā ar ULCA un Learn & Lead pieeju novērtēšana balstās ne tikai uz mērījumiem, bet arī uz pārdomātu dialogu un kopīgu mācīšanos. Skolotāju un mentoru atsauksmes veicina metodoloģijas nepārtrauktu pilnveidošanu un pielāgošanu.

Visbeidzot, **izplatīšanu un mēroga paplašināšanu** atbalsta profesionālie tīkli, apmācību pasākumi un zināšanu apmaiņas platformas. Tas ļauj plašāk ieviest metodiku, vienlaikus saglabājot tās integritāti.

Kopumā īstenošana tiek uztverta kā atkārtots process, kas atspoguļo pieredzes mentoru ciklu, nodrošinot, ka attīstība paliek reaģējoša, kontekstam atbilstoša un ilgtspējīga.

8. Darbs ar portfeļiem

Profesionālais portfelis ir metodoloģijas centrālā sastāvdaļa, kas kalpo kā strukturēts skolotāja mācību ceļa ieraksts.

Portfelis atspoguļo pieredzes mācīšanās cikla posmus — pieredzi, pārdomu, izpratni un pielietojumu. Tas sniedz pierādījumus par attīstību un atbalsta nepārtrauktu pārdomu procesu.

Kā pašnovērtēšanas un dialoga instruments portfelis ļauj skolotājiem sekot līdzi progresam, identificēt modeļus un plānot turpmāko attīstību. To neizmanto formālai novērtēšanai, bet kā līdzekli mācīšanās un profesionālās izaugsmes atbalstam. Izmantojot portfeli šādā veidā, ULCA mentorēšanas atbalsta sistēma nodrošina, ka skolotāju attīstība nav tikai virkne ciklisku soļu, bet gan nepārtraukta augšupejoša spirāle, kurā veidojas pašvadība un profesionālā identitāte.

9. Mentoringa dialogs un pārdomu prakse

Mentorings dialogs ir centrālais mehānisms, ar kura palīdzību tiek aktivizēta mācīšanās ULCA mentorings atbalsta sistēmā. Tas īsteno pieredzes mācīšanās principus, pārveidojot mācīšanas pieredzi strukturētā refleksijā, jēgas radīšanā un profesionālajā attīstībā.

Atšķirībā no tradicionālajām pieejām, kur dialogs bieži kalpo kā novērtēšanas un atgriezeniskās saites sniegšanas instruments, „Learn & Lead Innovation” pieeja pārdefinē mentorēšanas dialogu kā attīstības procesu. Dialoga mērķis nav novērtēt sniegumu, bet gan atbalstīt apzināšanos, refleksiju un atbildību par mācīšanos.

Efektīvs mentorings dialogs ir strukturēts, neizsaka spriedumus un balstās uz uzticēšanos. Tas rada drošu vidi, kurā skolotāji var atklāti izpētīt savu pieredzi, izteikt savas domas un attīstīt dziļāku izpratni par praksi. Tas saskan ar plašāko ULCA un LLI sistēmu, kurā mācīšanās tiek uztverta kā pārdomāts un iekšēji virzīts process.

9.1 Tradicionālais dialogs salīdzinājumā ar „Learn & Lead” mentorēšanas dialogu

Atšķirību starp tradicionālo un „Learn & Lead” mentorēšanas dialogu var saprast kā pāreju no novērtēšanas uz attīstību.

3. tabula: Mentoringa sarunas attīstība

Fokusa joma	Tradicionālais dialogs (novērtējumam vērsts)	„Learn & Lead” mentorings (orientēts uz attīstību)
Mērķis	Novērtēt sniegumu	Atbalstīt pārdomāšanu un izaugsmi
Skolotāja loma	Atbildētājs	Reflektējošs praktiķis
Mentora loma	Novērtētājs	Mācību veicinātājs
Fokuss	Mācīšanas sniegums	Mācību process
Jautājumi	Slēgti, vērtējoši	Atvērts, pārdomāts
Atsauksmes	Norādoša („Tev vajadzētu...”)	Izpētošs („Ko tu varētu pamēģināt...?”)
Klūdas	Uztver kā neveiksmi	Uztver kā mācīšanās iespējas
Rezultāts	Spriedums, ziņojums	Ieskats, rīcība, attīstība

Šī pārveide atspoguļo „Learn & Lead Innovation” pieejas pamatprincipus, kur mācīšanās tiek veidota caur dialogu un pārdomām, nevis uzspiesta ar novērtējumu.

9.2 Reflektīvā dialoga struktūra

Mentorings dialogs ULCA ietvaros ir strukturēts ap dažādiem jautājumu līmeņiem, kas atbilst pieredzes mentorings ciklam.

Aprakstošais līmenis (pieredze)

Dialogs sākas ar pieredzes rekonstrukciju:

- Kas notika stundas laikā?
- Ko jūs pamanījāt?

Analītiskais līmenis (izpratne)

Uzmanības centrā nonāk interpretācija un nozīme:

- Kāpēc, tavuprāt, tas notika?
- Kādas likumsakarības tu novēro?

Transformācijas līmenis (piemērošana)

Dialogs virzās uz rīcību un attīstību:

- Ko tu vēlētos mainīt nākamreiz?
- Kādu eksperimentu jūs vēlētos izmēģināt?

Šī attīstība nodrošina, ka pārdomas attīstās no apraksta līdz izpratnei un galu galā līdz pārmaiņām.

9.3 Mentoringa dialoga piemērs praksē

Atšķirību starp tradicionālo un „Learn & Lead” mentorēšanu var ilustrēt ar tipisku situāciju klasē.

4. tabula: Zems studentu iesaistīšanās līmenis

Tradicionālā pieeja	„Learn & Lead” mentorēšanas pieeja
Skolēni nebija pietiekami iesaistīti. Kāpēc?	Ko jūs pamanījāt par studentu iesaistīšanos?
Jums vajadzētu izmantot interaktīvākas metodes.	Kad studenti bija visvairāk iesaistīti?
Jūs nevadījāt nodarbību efektīvi.	Kādi, jūsuprāt, faktori ietekmēja viņu iesaistīšanos?
Nākamreiz izmēģiniet darbu grupās.	Ko jūs vēlētos izmēģināt citādi nākamreiz?

Šis piemērs ilustrē pāreju no direktīvas atgriezeniskās saites uz reflektīvu izpēti, kurā skolotājs aktīvi veido izpratni un identificē personīgi nozīmīgu ceļu uz uzlabojumiem.

9.3.1 Darbs ar reflektīvo pretestību

Lai efektīvi īstenotu iepriekš parādīto dialogu, metodoloģijā jāņem vērā fakts, ka ne visiem praktiķiem uzreiz būs nepieciešamais vārdu krājums, reflektīvās spējas vai psiholoģiskā drošība. Lai gan iepriekš minētais dialogs ilustrē ideālu scenāriju, šajā modelī jāņem vērā fakts, ka ne visiem praktiķiem uzreiz būs nepieciešamais vārdu krājums, reflektīvās spējas vai psiholoģiskā drošība, lai atklāti analizētu savas mācīšanas grūtības. Mentoriem jābūt apbruņotiem ar konkrētām atbalsta stratēģijām. Ja skolotājs atbild ar „nezinu” vai izrāda pretestību pret dziļu pašrefleksiju, mentoram jāizmanto pakāpeniskas jautājumu uzdošanas metodes un atbalstošas intervences, kas paredzētas, lai pakāpeniski veidotu skolotāja reflektēšanas spējas no pamata, nodrošinot, ka process paliek iekļaujošs praktiķiem visos gatavības līmeņos.

9.4 9 + 0–0 principu integrācija dialogā

Mentorēšanas dialogu var vēl vairāk padziļināt, integrējot 9 + 0–0 principus, kas nodrošina strukturētu satvaru reflektīvai domāšanai un personīgajai attīstībai.

Šos principus var izmantot kā vadlīnijas dialogā:

5. tabula: Reflektīvi jautājumi, balstoties uz 9 + 0–0 principiem

Princips	Reflektīva jautājuma piemērs
Izaicinājums	Kāds ir jūsu patiesais izaicinājums šajā situācijā?
Vīzija	Kāds, jūsuprāt, būtu panākums?
Šķēršļi	Kas stāv jums ceļā?
Atbalsts	Kas varētu jūs atbalstīt?
Mērķis (kāpēc)	Kāpēc tas ir svarīgi jums?
Mācīšanās	Ko jūs mācāties no šīs pieredzes?
0–0 (Pateicība)	Ko jūs varat novērtēt sevī šajā procesā?

Pateicoties šai integrācijai, mentorings pārsniedz tehnisko pārdomu līmeni un pievēršas mācīšanas dziļākajām dimensijām, tostarp pārliecībai, motivācijai, emocijām un profesionālajai identitātei.

9.5 Mentora loma

Šajā sadarbības ietvarā mentors darbojas kā profesionāls atbalsts. Mentors nevis vada procesu, bet gan:

- palīdz veidot dialoga struktūru,
- iesaistās savstarpējā reflektējošā izpētē,
- sadarbojas ar skolotāju nozīmes veidošanas procesā,
- savstarpēji veicina akadēmiskos eksperimentus un izaugsmi.

Svarīgi, ka mentors nesniedz gatavus risinājumus, bet rada apstākļus, kuros skolotājs var atklāt personīgas atziņas. Tas nostiprina pāreju no ārējas kontroles uz iekšēju atbildību par mācīšanos.

9.6 Reflektīva rakstīšana un nepārtrauktība

Reflektīvā rakstīšana papildina mentorēšanas dialogu un pastiprina tā ietekmi. Tādi rīki kā mācību dienasgrāmatas un portfolio ļauj skolotājiem:

- dokumentēt pārdomas,
- sekot attīstībai laika gaitā,
- atkārtoti izvērtēt atziņas un novērtēt progresu.

Šī nepārtrauktība nodrošina, ka pārdomāšana kļūst par pastāvīgu procesu, nevis vienreizēju darbību.

Secinājums

Mentorings dialogs ULCA Mentorings atbalsta ietvaros nav vienkārši atgriezeniskās saites mehānisms, bet strukturēts mācīšanās process. Tas savieno pieredzi, pārdomu un rīcību, ļaujot skolotājiem attīstīt dziļāku izpratni, uzņemties atbildību par savu mācīšanos un nepārtraukti uzlabot praksi.

Integrējot „Learn & Lead Innovation” pieeju un „9 + 0–0” principus, mentorings kļūst par spēcīgu instrumentu gan profesionālajai, gan personīgajai attīstībai.

10. Pielikumi un veidnes

Pielikumā ir iekļauts praktisku rīku kopums, kas atbalsta īstenošanu, tostarp novērošanas lapas, pārdomu veidnes, rīcības plāni un mentoru prakses piemēri. Šie resursi nodrošina, ka metodiku var piemērot konsekventi un efektīvi dažādos izglītības kontekstos.