



**Mācību programmas pārskats.
Koprade kultūras un kultūras mantojuma
jomā**

Hans Jørgen Vodsgaard (red.)

Mācību programmas pārskats. Koprade kultūras un kultūras mantojuma jomā.

Redaktors: Hans Jørgen Vodsgaard; un līdzredaktori: Bente von Schindel, Trond Handberg, Ilona Asare un Justas Rimavičius.



Redakcijas komanda: no kreisās puses - Ilona Asare, Justas Rimavičius, Hans Jørgen Vodsgaard, Trond Handberg un Bente von Schindel.

© 2019: Interfolk – Pilsoniskās sabiedrības institūts (Dānija), Pieaugušo izglītības mākslā un kultūrā nacionālā asociācija (Dānija), Vestvoejas pašvaldības Kultūras departaments (Norvēģija), CultureLab (Latvija), and Lietuvas Brīvdabas muzejs.

Visas tiesības rezervētas. Citējot lūdzam pievienot atsauci uz avotu.

Izdevējs: Interfolks Forlag
Izklājums: Interfolks Forlag
Publicēts: 2019.gada decembrī

Šis pārskats publicēts Nordplus Pieaugušo izglītības programmas projekta “Koprade sadarbībā ar kultūras menedžeriem un brīvprātīgajiem” (“Co-creative cooperation with culture volunteers and managers”, saīsinājumā CO-OP) ietvaros.

Projekta norises laiks: no 2018.gada augusta līdz 2020.gada jūlijam.

Vairāk informācijas projekta mājas lapā www.co-op.one

Projektu atbalsta Ziemeļu Ministru padomes Nordplus Pieaugušo izglītības programma



Šī publikācija atspoguļo tikai tās autoru uzskatus, Nordplus programmas administrācija vai Dānijas Zinātnes un Augstākās izglītības aģentūra vai Ziemeļu Ministru padome nav atbildīgi par šajā izdevumā ietverto informatīvo saturu.

Saturs

Priekšvārds	3
I. Mācību programmas definīcija un nozīme.....	5
1. Mācību programmas definīcija	5
2. Mācību programmas veidošanas būtība	5
II. Vadlīnijas pieaugušo izglītības programmas nodrošināšanai	7
1. Pieaugušo mācīšanās.....	7
2. Rezultātos balstītas mācību programmas plānošana.....	7
3. Mācību programmas informācija	8
Atsauces.....	13
III. Ieteikumi mācību kursa plānošanā, balstoties uz projekta ietvaros īstenoto aptauju un pilotkursiem	14
1. Laba prakse kopumā.....	14
2. Jūsu labās prakses piemērs.....	15
3. Labākās prakses apkopojums no pilotkursiem un simpozija	15
4. Būtiskas kompetences veiksmīgai kopradei	16
5. Ieteicamais koprades apmācību rezultāts.....	17
6. Būtiskais kursa saturs 1-2 dienu vietējiem / nacionālajiem kursiem.....	18
7. Būtiskais kursa saturs 3-5 dienu starptautiskiem kursiem.....	19
8. Pedagoģiskā forma 1-2 dienu vietējiem / nacionāliem kursiem.....	20
9. Pedagoģiskā forma 3-5 dienu starptautiskiem kursiem	21
10. Kurša novērtējums.....	22
11. Citi ieteikumi	23
IV. Koprades standarta mācību programmas ietvars.....	24
1. Konteksti koprades aktivitātēm	24
2. Būtiskas kompetences veiksmīgai kopradei	24
3. Mācību kursa mērķis	25
4. Mācību kursa nosaukums.....	25
5. Mācību programmas līmeņa noteikšana.....	26
6. Mācību rezultāti.....	27
7. Mērķa grupas	28
8. Uzņemšanas prasības.....	29
9. Kurša apjoms	29
10. Galvenais saturs	29
11. Mācību metodes.....	30
12. Mācību kursa materiāli	31
13. Mācību vide.....	31
14. Mācību kursa novērtējums.....	31
15. Mācību kursa sertifikāts vai apliecinājums	32
16. Pasniedzēju kompetences profils.....	32
V. Mācīšanās pārnese.....	33
1. Priekšvēsture un nepieciešamība	33
2. Mācīšanās mērķis.....	33
3. Pārneses fokuss – pirms un pēc mācību kursa.....	33
PIELIKUMI:	34
Projekta aptaujas anketa partneriem (angļu valodā)	34

Priekšvārds

Šis mācību programmas pārskats ir izveidots divgadīgā Nordplus pieaugušo izglītības attīstības projekta “Koprade sadarbībā ar kultūras menedžeriem un brīvprātīgajiem” (“Co-creative cooperation with culture volunteers and managers”, saīsinājumā CO-OP) ietvaros. Projekta norises laiks: no 2018.gada augusta līdz 2020.gada jūlijam. Projektu ir atbalstījusi Ziemeļvalstu Ministru padomes programma *Nordplus Adult*.

Projekta partnerību veido piecas organizācijas no četrām Ziemeļu un Baltijas valstīm, kas darbojas līdzdalības kultūras, pieaugušo izglītības un pilsoniskās sabiedrības attīstības jomā. Partneri ir:

Interfolk, Pilsoniskās sabiedrības institūts (Dānija) - www.interfolk.dk

Nacionālā asociācija mākslas un kultūras izglītībā pieaugušajiem (Dānija) - www.mof-dk.dk

Vestvogejas pašvaldības Kultūras departaments (Norvēģija) - www.vestvagoy.kommune.no/kultur-idrett-og-fritid/

CultureLab (Latvija) - <https://culturelab.com>

Lietuvas Brīvdabas muzejs (Lietuva) - www.llbm.lt/lv/

Koprade pēdējos gados ir bijusi pašvaldību politiskajā darba kārtībā gan Dānijā, gan citās Rietumeiropas un Ziemeļeiropas valstīs kā īstenojama alternatīva valdības un tirgū balstītiem labklājības pakalpojumiem.

Lai arī ideja par “kopradi” balstās uz iepriekšēju sadarbības pieredzi un lietotāju iesaisti, tā iet tālāk, koncentrējoties uz jauniem sadarbības veidiem ar vienlīdzīgākiem noteikumiem starp pilsoniskās sabiedrības asociācijām un valsts institūcijām, kur atslēgas vārdi ir “demokrātiskās iespējas” un koprades “pārveidojošais potenciāls”. Līdz ar to koprade ir būtiska sastāvdaļa sabiedrisko pakalpojumu paradigmas maiņā no jaunās publiskās pārvaldes uz jaunu sabiedrisko pārvaldību.

Bet attīstība koprades jomā ir neviennozīmīga. Vairākas aptaujas norāda, ka pašvaldības nespēj darboties kā veicinātājas, iepriekš definējot mērķus un uzņemoties dominējošo lomu, tāpēc sociālās iekļaušanas, demokrātisko iespēju palielināšanas un pārveidojošās mācīšanās potenciāls netiek uzskatīts par prioritāti.

Partnerības lokā ir viedoklis, ka trešā sektora - mākslas un kultūras asociāciju un viņu brīvprātīgo iniciatīvas spēj radīt izmaiņas. Līdzās amatieru sportam kultūras NVO nozare ir lielākā pilsoniskās sabiedrības nozare ES dalībvalstīs, un pēdējā desmitgadē tā ir bijusi pilsoniskās sabiedrības joma ar vislielāko biedru un jaunu apvienību paplašināšanās tempu. Mēs plānojam apkopot labo praksi un novatoriskas pieejas brīvprātīgo un profesionāļu radošai sadarbībai kultūras asociācijās, publiskajās kultūras iestādēs un pašvaldību kultūras nodaļās, kas veicina koprades “demokrātisko potenciālu”.

Projekta mērķis ir izstrādāt mācību programmu un kursus vadītājiem, valdes locekļiem, kultūras nevalstisko organizāciju algotiem un brīvprātīgiem darbiniekiem, kā arī vietējo pašvaldību kultūras institūcijām un departamentiem, kas atsevišķi vai dažāda veida sadarbībā sniedz mākslas un kultūras pakalpojumus un aktivitātes vietējās kopienas iedzīvotājiem.

Mācību programmas pārskats ir balstīts atzinumos no Labas prakses piemēru pārskata, Darbnicu pārskata un Baltijas jūras simpozija, kas noslēdza projekta pirmo posmu, kā arī projektā īstenoto pilotkursu izveidē un novērtējumā.

Lai iegūtu vairāk informācijas, skatiet projekta vietni: www.co-op.one

Mēs ceram, ka mācību programmas pārskats būs noderīgs, plānojot mācību pasākumus kultūras organizāciju personālam un brīvprātīgajiem, lai spētu radīt kopīgas jaunas mākslas un kultūras iespējas mūsu vietējās kopienās.

2019. gada decembris,
Hans Jørgen Vodsgaard

I. Mācību programmas definīcija un nozīme

1. Mācību programmas definīcija ¹

Termins “mācību programma” (angļu val. – *curriculum*) attiecas uz stundām, kuras māca skolā vai noteiktā kursā vai programmā. Atkarībā no tā, cik plaši pedagogi definē vai izmanto terminu, mācību programma parasti attiecas uz zināšanām un prasmēm, kuras no studentiem paredzēts apgūt, ieskaitot mācību standartus vai mācību mērķus, kuru izpilde tiek sagaidīta; nodarbības, kuras pasniedz skolotāji; studentiem dotos uzdevumus un projektus; grāmatas, materiālus, video, prezentācijas un lasījumus, kas izmantoti kursā; un testi, novērtējumi un citas metodes, kuras izmanto studentu mācīšanās novērtēšanai.

2. Mācību programmas veidošanas būtība²

Mācību programmas izstrādē ietilpst mērķu, paredzēto mācību rezultātu, mācību plāna vai satura, mācību metožu un novērtējuma apsvēršana. Katrs no šiem elementiem tiek paskaidrots zemāk.

Mērķi

Mācību programmas mērķi ir iemesls mācību “ceļojumam”, tā vispārējam mērķim vai loģikai.

Mācību rezultāti

Mācību rezultāti ir tie, ko studenti sasniegs, ja viņi sekmīgi sekos mācību programmai. Ierobežojot mācību rezultātus, laba prakse ir:

- Izsakiet katru mācību rezultātu, definējot, ko veiksmīgi studenti spēs saprast un izdarīt.
- Iekļaujiet dažāda veida rezultātus. Visizplatītākie ir kognitīvie jeb izziņas mērķi (zināšanas: mācīšanās fakti, teorijas, formulas, principi u.t.t.) un sasniegumu kritēriji (prasmes: iemācīties veikt procedūras, aprēķinus un procesus). Dažos gadījumos ir svarīgi arī uzvedības un domāšanas veida maiņas rezultāti (piemēram, tiek veidota attieksme vai vērtības, kas vajadzīgas noteiktai profesijai).

Mācību kursa plāns jeb saturs

Tas ir mācību kursa saturs: tēmas un jautājumi, kas tiks apskatīti, turpinot darbu. Izvēloties saturu, jums jāpatur prātā šādi principi:

- a) Tam vajadzētu būt saistītam ar mācību programmas rezultātiem. Efektīva mācību programma ir mērķtiecīga, skaidri orientēta uz plānotajiem mācību rezultātiem. Neatbilstošu tēmu iekļaušana, lai arī pati par sevi būtu interesanta, darbojas kā uzmanības novēršana un var mulsināt studentus.
- b) Tai jābūt piemērotai piedāvātās programmas līmenim. Efektīva mācību programma ir progresīva, vedot studentus uz priekšu un balstoties uz iepriekš sasniegto. Materiāls, kas ir pārāk pamatīgs vai pārāk attīstīts viņu pašreizējam mācību posmam, padara studentus garlaicīgus vai neizprotošus, kā arī mazina viņu motivāciju mācīties.
- c) Tai jābūt atjauninātai, un, ja iespējams, tai jāatspoguļo pašreizējie pētījumi.

¹ Izglītības reformas vārdnīcas definīcija – see <http://edglossary.org/curriculum/>

² Skatīt arī <http://www.tlso.manchester.ac.uk/map/teachinglearningassessment/teaching/curriculumdesign>

Mācību metodes

Tie ir līdzekļi, ar kuru palīdzību studenti iesaistīsies mācību programmā, t.i., tie mācību apguves veidi, kas būs saistīti ar mācību programmu. Lai arī tie ietvers mācību vielas pasniegšanu, kas tiks nodota studentiem (lekcijas, laboratorijas nodarbības, lauka darbs utt.), ir svarīgi atcerēties, ka vispārējam uzsvaram jābūt uz mācīšanos un veidiem, kā to rosināt. Piemēram:

- Individuāla mācīšanās ir svarīgs elements lielākajā daļā mācību programmu, un tā jāplāno ar tādu pašu rūpību kā citi mācību veidi. Laba prakse ir ieteikt konkrētus uzdevumus, nevis pilnībā paļauties uz studentiem, lai izlemtu, kā vislabāk izmantot individuālo mācību laiku.
- Svarīga ir arī mācīšanās grupā. Studenti mācās viens no otra tādā veidā, kā nevar mācīties atsevišķi vai no pasniedzējiem, un grupu projektu un aktivitāšu iekļaušana var ievērojami uzlabot mācību programmu.
- Tiešsaistes mācīšanās kļūst arvien nozīmīgāka daudzās mācību programmās, un tā ir uzmanīgi jāplāno, lai tā varētu dot maksimāli efektīvu ieguldījumu. Tiešsaistes materiāli var būt vērtīgs atbalsts mācībām, un tos var veidot, lai iekļautu noderīgus pašnovērtēšanas uzdevumus (skatīt zemāk).

Novērtēšana

Mācīšanās notiek visefektīvāk, kad studenti saņem atgriezenisko saiti, proti, kad viņi saņem informāciju par to, ko viņi jau ir (un vēl nav) iemācījušies. Process, kurā tiek ģenerēta šī informācija, ir novērtēšana, un tam ir trīs galvenās formas:

- Pašnovērtējums, caur kuru students mācās pārraudzīt un novērtēt savu mācību procesu. Tas ir nozīmīgs elements mācību programmā, jo mūsu mērķis ir panākt, lai absolventi, kas spēj reflektēt par apgūto tēmu un ir paškritiski.
- Kurša biedru novērtējums, kurā studenti sniedz atgriezenisko saiti par otra mācīšanos. To var uzskatīt par pašnovērtējuma paplašināšanu, un tas ietver uzticēšanos un savstarpēju cieņu. Pētījumi liecina, ka studenti var iemācīties spriest viens par otra darbu tikpat objektīvi un uzticami kā pasniedzēji.
- Pasniedzēja novērtējums, kurā pasniedzējs vai viņa asistents sniedz komentārus un atgriezenisko saiti par studenta darbu.

Novērtējums var būt formatīvs (sniegt atgriezenisko saiti, lai palīdzētu studentam uzzināt vairāk) vai summatīvs (izteikt vērtējumu par studenta sasniegumiem, atsaucoties uz noteiktajiem kritērijiem). Daudzi novērtēšanas uzdevumi ietver abus elementus, piemēram, uzdevums, kas tiek novērtēts ar atzīmi un atgriezts studentam ar detalizētiem komentāriem.

Summatīvā vērtēšana parasti ietver atzīmju vai atzīmju piešķiršanu. Tie palīdz pasniedzējam pieņemt lēmumus par studentu progresu, piedaloties mācību programmā, un kvalifikācijas vai grāda piešķiršanu, taču atzīmēm ir ierobežota vērtība izglītības procesā.

Studenti parasti vairāk apgūst, izmantojot formatīvu atgriezenisko saiti, izprotot sava darba stiprās un vājās puses, nevis uzzinot piešķirto atzīmi.

II. Vadlīnijas pieaugušo izglītības programmas nodrošināšanai

Šis ziņojums koncentrējas uz mācību kursu pieaugušajiem, ietverot uz izglītojamajiem orientētas pieejas un uz rezultātiem balstītus mācīšanās principus. Uz rezultātiem balstīta mācīšanās ir vērsta uz novērtējamām mācīšanās rezultātiem, kurus studentiem vajadzētu sasniegt mācību procesa rezultātā.

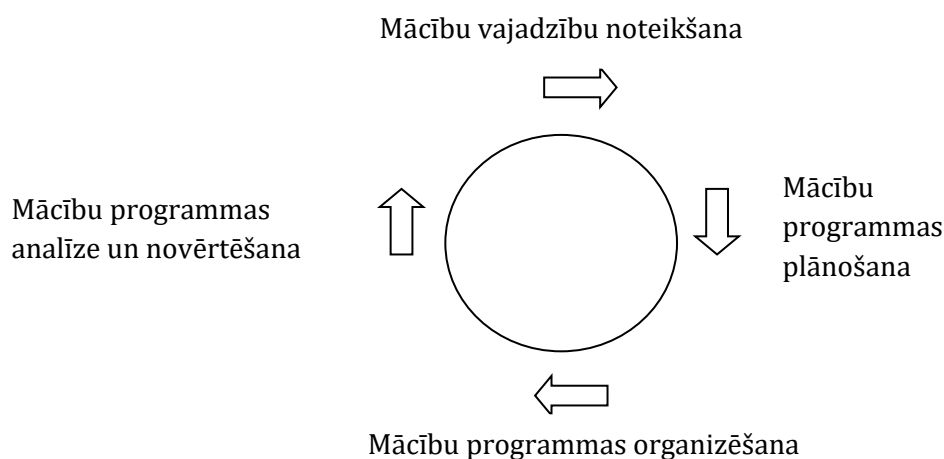
1. Pieaugušo mācīšanās

Mācīšanās ir dalībnieku attieksmes / viedokļa maiņa un zināšanu un / vai prasmju palielināšanās, kas rodas mācību rezultātā (Kirkpatrick, 1998). Šīs izmaiņas palīdz izglītojamajiem labāk tikt galā ar apkārtējo vidi (Knowles, Holton, & Swanson, 1998).

Pieaugušo mācīšana atšķiras no bērnu mācīšanas. Pieaugušajiem izglītojamajiem ir augsta pašapziņa un iepriekšēja pieredze - turklāt viņi vēlas atrast asociācijas starp savu pieredzi un apgūto; viņu mācīšanās izvēles ir atkarīgas no tā, kas vajadzīgs darbā vai pilsoniskajā dzīvē, un viņus interesē arī problēmorientēta mācīšanās (Illeris, 2004; Knowles et al., 1998).

Pieaugušie ir motivēti piedalīties apmācībās dažādu iemeslu dēļ. Pieaugušo izglītojamo interese par mācībām ir saistīta ar nepieciešamību paaugstināt kvalifikāciju, apgūt īpašas prasmes, lietderīgi pavadīt laiku kopā ar citiem vai labāk izprast kaut ko līdz šim sev neskaidru. Lai arī pieaugušie reaģē uz ārējiem motivatoriem (piemēram, labākām karjeras iespējām un lielāku algu), viņus vairāk ietekmē iekšējie motivatori, ar kuru palīdzību viņi saprot, ka mācīšanās ir nepieciešama viņu pašu attīstībai (Knowles et al., 1998).

Mācību process var būt iedalīts četrās savstarpējās saistītās fāzēs:



1.attēls: Pieaugušo izglītības mācību process no organizatoru perspektīvas (Pilli et al., 2013)

2. Rezultātos balstītas mācību programmas plānošana

Specifiskas mācību programmas izstrāde sākas ar mērķu izvirzīšanu un šīs informācijas apmaiņu ar programmas dalībniekiem: izglītojamajiem, pasniedzējiem, līgumslēdzējiem, sponsoriem un citām interešu grupām jāzina mācību programmas mērķi un efektivitāte. Ir svarīgi ņemt vērā izglītojamo iepriekšējo pieredzi un, ja iespējams, iesaistīt izglītojamos mērķu izvirzīšanas procesā (Kirkpatrick, 1998).

Kad mācību programmu pasūta uzņēmums vai asociācija, izglītojamo mērķa grupa jau ir noteikta, un līgumslēdzējs ir izvirzījis savus mērķus. Šajā gadījumā apmācību sniedzējiem ir jāprecizē saturs, mācību rezultāti un mācību metodes; viņiem arī jāizlemj kritēriji mācību programmas apguvei. Mācību programma tiek īstenota saskaņā ar izveidoto kursa plānu. Izstrādājot mācību programmu, tiek ņemta vērā gan mērķa grupa ar tās vajadzībām, gan mācību rezultāti (Pilli et al., 2013).

Rezultātos balstītas mācību programmas mērķim ir jāapraksta, ko paredzēts sasniegt līdz mācību programmas beigām - mērķi tiek izvirzīti, balstoties uz dalībnieku sagaidāmajiem mācību rezultātiem. Viss mācību process ir vērst uz šo rezultātu sasniegšanu vislabākajā iespējamajā veidā (Suskie, 2009).

3. Mācību programmas informācija

Parasti mācību programmā tiek iekļauta vismaz šāda informācija:

- 1) mācību programmas nosaukums;
- 2) mācību grupa un mācību programmas sastādīšanas pamats;
- 3) apmācības mērķis un uzdevumi;
- 4) mācību rezultāti;
- 5) prasības, kas jāievēro, uzsākot studijas, ja tās ir priekšnoteikums mācību rezultātu sasniegšanai;
- 6) kopējais studiju apjoms, ieskaitot klases, praktiskā un patstāvīgā darba proporcijas;
- 7) studiju saturs;
- 8) mācīšanās un mācību metodes;
- 9) mācību vides apraksts;
- 10) mācību materiālu saraksts, ja tie paredzēti mācību programmas pabeigšanai;
- 11) mācību programmas apguves jeb izpildes nosacījumi un izsniedzamie dokumenti;
- 12) kvalifikācijas, mācību vai darba pieredzes apraksts, kas nepieciešams tālākizglītības veikšanai;
- 13) mācību rezultāta novērtēšana;
- 14) kursa vērtējums.

1. Mācību programmas nosaukums

ir jāformulē pievilcīgi jeb uzrunājoši, kā arī informatīvi, un tam jāatspoguļo kursa saturs.

2. Atsauces mācību programmā

var balstīties uz mācību programmas mērķiem. Mācību programma var tikt sastādīta, balstoties uz noteiktu profesionālās kvalifikācijas standartu, nacionālās likumdošanas prasībām.

Tomēr brīvprātīgajā kultūras jomā reti pastāv konkrēti mācību programmu standarti, tāpēc mācību nodrošinātājiem šeit ir lielā mērā jādefinē savi kvalifikācijas standarti.

3. Mērķis un uzdevumi

Šī sadaļa ietver mācību vispārējo mērķi un specifiskākos mācību mērķus/uzdevumus.

4. Mācīšanās rezultāti

ir formulēti atbilstoši mācību procesa mērķim, un tiem jābūt izmērāmiem, novērtējamiem un sasniedzamiem ierobežotā laika posmā. Parasti tiek izdalīti 4–6 rezultāti. Šie rezultāti kalpo par pamatu piemērotu mācību un mācīšanās metožu izvēlei, kā arī lēmumiem par vērtēšanas metodēm un studiju struktūru un saturu.

Mācību programmā var izcelt gan mērķi, gan mācīšanās rezultātus. Mācību rezultāti izskaidro un precizē mērķi.

5. Uzņemšanas prasības

var būt atkarīgs no mācību konteksta un mērķa grupas. Piemēram, ja mācību programma ir paredzēta kultūras speciālistiem, tad no viņiem tiek gaidīta iepriekšējā pieredze šajā jomā. Tomēr vairumā gadījumu nav nepieciešams noteikt šādas stingras sākuma prasības.

6. Kopējais studiju apjoms

tālākizglītībā parasti tiek mērīts akadēmiskajās stundās, t.i., viena akadēmiskā stunda ir 45 minūtes. Jāuzsver, ka mācību programmas izstrādē tiek ņemts vērā izglītojamo, nevis pasniedzēju darba laiks.

Studijas var iedalīt:

1. Auditorijas darbs - mācīšanās klasē vai interneta vidē pasniedzēja vadībā;
2. Praktiskās mācības atbilstošā vidē - aktivitātes skolas telpās vai citās mācību vietās (praktiskā mācību vide);
3. Praktiskas mācības darba vidē - mācīšanās darba vietā vai pilsoniskajā apvienībā/organizācijā vietējā instruktora vadībā;
4. Patstāvīgais darbs - izglītojamie patstāvīgi veic dažādus uzdevumus, kuriem ir noteikti mērķi, un skolotāji sniedz atgriezenisko saiti izglītojamajiem par viņu sniegumu (to var veikt arī tīmekļa vidē).

7. Studiju saturs (plāns)

Tajā jāietver informācija par galvenajām tēmām, jautājumiem vai priekšmetiem, kas tiks apskatīti mācību laikā.

8. Mācīšanās un mācīšanas metodes

Izvēloties metodes, ir jāapsver mācību procesa mērķis, tematiskā joma un tēma, izglītojamo pieredze, pieejamie resursi, mācību vide un arī savas kompetences (St. Clair 2015).

Plānojot mācību procesu, jāpatur prātā kopējais mācību procesa izkārtojums (mācību programma un galvenā tēma, vispārējā tematiskā joma, mērķi un mācīšanās rezultāti). Arī katras mācību dienas plāns būtu jāizveido, ņemot vērā kopējo ainu. Mērķis ir panākt harmoniju starp mācību metodēm un visu kursu saturu.

Izšķir pasniedzējos centrētas un studentos centrētas mācību metodes. Piemēram, lekcijas, demonstrācijas, diskusijas u.t.t. ietilpst pasniedzējos orientētu metožu kategorijā; bet grupu darbs (prāta vētra, seminārs, diskusija, disputs, paneldiskusija u.c.) un individuālie uzdevumi (analīze u.c.) ietilpst uz izglītojamo orientētu metožu kategorijā.

9. Mācību vide

var būt fiziska vai interneta tiešsaistē vai arī abas, un proporcijas katrā vidē var norādīt atbilstoši stundu apjomam. Atkarībā no studiju veida ir svarīgi norādīt, vai mācības notiek lekciju telpā, datorzālē, laboratorijā vai citur. Ja mācības notiek gan auditorijā, gan laboratorijā, ir jāizceļ, kādu aprīkojumu / materiālus izglītojamie var izmantot kursa laikā. Izglītojamās interesēs arī grupas lielums.

Plānojot mācību procesu, ir svarīgi paturēt prātā, ka cilvēki parasti lietas atceras efektīvāk tādā formā, kādā šīs lietas tika apgūtas. Ja mācību rezultāti raksturo, ka dalībnieki var izmantot jaunas zināšanas savā praktiskajā darbā, galvenajā studiju daļā jāiekļauj praktiskās mācības (Pilli et al., 2013).

10. Mācību materiāli

Mācību materiāliem ir jāatbalsta zināšanu radīšanas process. Lai pārsūtītu informāciju, papildus mācību grāmatām, ceļvežiem un citiem papīra materiāliem var izmantot dažādus tiešsaistes resursus (attēlus, video, īpašus mācību materiālus) (St. Clair, 2015).

Materiāliem, kas ir iekļauti mācību programmā un izmantoti mācību laikā, dalībniekiem jābūt viegli pieejamiem (piemēram, tiek sagatavoti drukātie izdales materiāli vai tie pieejami tiešsaistē).

Mācību materiālus var uzskaitīt mācību programmā vai kursa aprakstā. Turklāt jāpiemin, vai šos materiālus nodrošina mācību iestāde vai arī dalībniekiem ir tie jāņem līdzi un vai samaksa par materiāliem ir iekļauta mācību maksā vai arī tā ir jāmaksā atsevišķi.

11. Kursa sertifikāts vai apliecinājums

tiek izsniegts personai pēc kursa pabeigšanas. Sertifikātam jābūt informatīvam, lai dalībnieks var izskaidrot ieinteresētajai personai kursa laikā apgūto.

Sertifikāts ir dokuments, kas apliecina tālākizglītības kursa pabeigšanu, un to var izsniegt personai, ja tika novērtēts mācību rezultātu sasniegums un persona ir sasniegusi visus nepieciešamos mācību rezultātus mācību programmas pabeigšanai.

Apliecinājumu par dalību tālākizglītības kursā personai izsniedz, ja nav novērtēts mācību rezultātu sasniegums vai, ja persona nav sasniegusi visus prasītos mācību rezultātus. Paziņojumā var būt iekļauta tikai informācija par tām tēmām, kuras izglītojamais apskatīja kursa laikā.

12. Pasniedzēju kompetences

- 1) izglītības līmenis (ieskaitot tālākizglītības kursus);
- 2) profesionālā kvalifikācija (ja ir profesionālās kvalifikācijas sertifikāts);
- 3) pasniedzēja praktiskā pieredze mācību kursā apskatīto tēmu jomā.

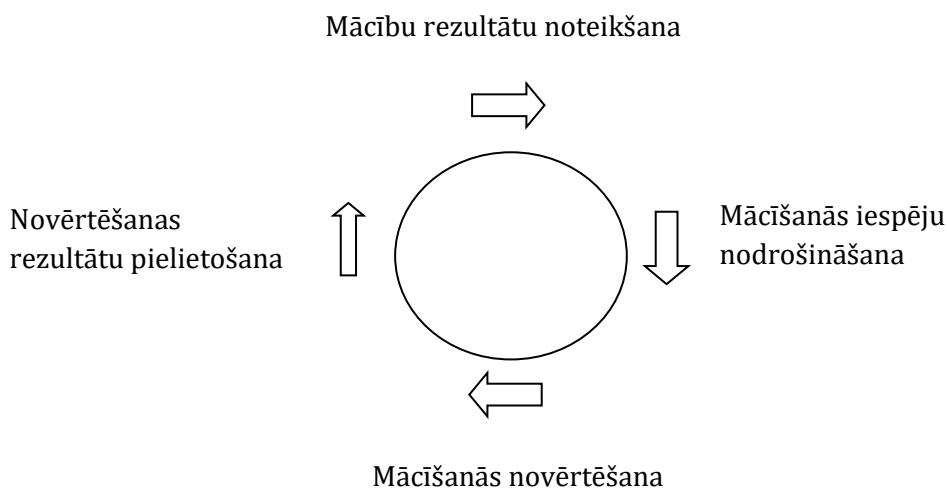
13. Novērtējums

Novērtēšana ir svarīga mācību procesa sastāvdaļa (Drenkhan, 2016). Novērtējums ir svarīgs, jo tas dod iespēju (Tummons, 2011):

- 1) noskaidrot, vai mācīšanās ir notikusi;
- 2) diagnosticēt izglītojamo vajadzības;
- 3) izsniegt sertifikātu, t.i., oficiāli apstiprināt, ka mācības notika;

- 4) turpināt studijas un pierādīt kvalifikācijas līmeni;
- 5) novērtēt mācību kursa mērķu sasniegšanas progresu;
- 6) motivēt un iedrošināt izglītojamos.

Novērtēšanu var raksturot kā nepārtrauktu četrpakāpju ciklu (2. attēls): vispirms tiek noteikti skaidri un izmērāmi mācību rezultāti, un pēc tam studentiem tiek nodrošinātas iespējas šos rezultātus sasniegt. Informāciju un pierādījumus vāc un analizē pastāvīgi, lai noskaidrotu, vai faktiskā mācīšanās atbilst izvirzītajām cerībām - saskaņā ar rezultātiem mācīšanās tiks attīstīta tālāk (Suskie, 2009).



2.attēls: Novērtēšana kā četru soļu cikls (Suskie, 2009)

Novērtēšanas metodei jātuvinās situācijai, kurā izglītojamajiem vēlāk ir jāizmanto zināšanas un / vai prasmes, kuras viņi apguvuši mācību kursa laikā (Stenström, 2005).

Novērtēšanas metožu izvēle ir atkarīga no mācību tēmas, mācību grupas lieluma un mācību vides apstākļiem (Tummons, 2011). Ir divu veidu novērtēšanas metodes:

- 1) galvenā uzmanība tiek pievērsta procesa novērtēšanai - piemēram, praktiskais darbs, praktisko iemaņu demonstrēšana, intervija, vērtēšanas kritēriji apraksta izglītojamā aktivitātes (piemēram, "notīra sava darba vietu");
- 2) uzmanība tiek vērsta uz vērtēšanas kritērijos atspoguļoto rezultātu novērtēšanu (piemēram, „portfolio ietver sevis analīzi, kurā izglītojamais salīdzina savas kompetences mācību procesa sākumā un mācību procesa beigās”).

Par mācību sasniegumu novērtēšanas kritērijiem izglītojamie ir jāinformē jau studiju sākumā. Studiju laikā izglītojamie saņem atgriezenisko saiti par savu attīstību, ko sauc par formatīvo vērtēšanu.

Summatīvo vērtēšanu izmanto tūlīt pēc mācību procesa, kad izglītojamie saņem atgriezenisko saiti par jaunu zināšanu / prasmju apguvi un tiek izdarīti secinājumi par to, kādā mērā izglītojamie ir sasnieguši mācību rezultātus. Atgriezeniskā saite palīdz izglītojamajiem izprast savas stiprās un vājās puses un sniedz apmācības sniedzējiem informāciju par kursa organizāciju (Suskie, 2009).

14. Mācību kursa vērtējums

Apmācības efektivitātes novērtēšana sākas jau sagatavošanās posmā, formulējot novērtēšanas mērķi, vērtēšanas kritērijus un izpildes rādītājus un izvēloties piemērotus rīkus informācijas vākšanai.

Apmācību gadījumā ir iespējams novērtēt mācību vidi, apmācību nodrošinātājus, mācību materiālus, multimediju aprīkojuma izmantošanu, apmācības organizāciju (administratīvos aspektus) un vērtēšanas rīkus. Ilgtermiņā apmācības panākumi tiek vērtēti, ņemot vērā to, kā dalībnieki ir izmantojuši jaunās zināšanas, prasmes, uzskatus un attieksmi pēc kursa, kā arī izmaiņas, kas apmācību rezultātā notiek izglītojamo rīcībā. (Kirkpatrick, 1998).

1. tabula: Kirkpatrick mācību kursa novērtēšanas modelis (Kirkpatrick, 1998; Forsyth et al., 1995)

Level	Content of assessment	Gathering data
1.līmenis - reakcija	Dalībnieku domas un sajūtas uzreiz pēc apmācības.	Dalībnieku atsauksmes mutiski vai rakstiski apmācības laikā un beigās.
2.līmenis - mācīšanās	Rezultātā pieaugušās dalībnieku zināšanas un / vai uzlabotās prasmes, izmaiņas attieksmē.	Zināšanu demonstrēšana, pārbaude, eksāmens, lomu spēles, intervija (vai citas šādas metodes) apmācības laikā. Pārbaude (vēlams) pirms un pēc apmācības.
3.līmenis - izmaiņas uzvedībā	Zināšanu un prasmju izmantošana darbā (darba uzvedības izmaiņas apmācības dēļ).	Dalībnieki tiek novērtēti 3-6 mēnešus pēc apmācības viņu dabiskajā darba vidē, tos novērojot.
4.līmenis - rezultāti	Gala rezultāti, kas radušies apmācības dēļ - t.i., ieguvumi uzņēmumam, kurā dalībnieks strādā.	Samazinātas izmaksas, palielināts apgrozījums vai ražošana, uzlabojusies uzvedība darbā, ieviesta inovācija.

Efektivitātes novērtēšanas mērķis ir sniegt atgriezenisko saiti dažādām ieinteresētajām personām, lai uzlabotu viņu sniegumu (Drenkhan, 2016):

- cilvēkresursu vadītāji, līgumslēdzēji - uzlabot dažādu mācību plānošanas kvalitāti, izvēlēties apmācību nodrošinātājus;
- mācību kursa dalībnieki - motivēt un analizēt sevi;
- vadītāji - plānot organizācijas darbību, pamatot izdevumus;
- apmācību nodrošinātāji - labāk plānot un organizēt mācības nākotnē un izvēlēties pasniedzējus;
- pasniedzēji - lai uzlabotu savu sniegumu.

Atsauces

Drenkhan, E. (2016). "Adult educators` teaching and assessing practices in work-related training organised in the vocational schools on the example of the field of construction". Unpublished master`s thesis. Tartu Ülikool.

Forsyth, I., Jolliffe, A., Stevens, D. (1995). *Evaluating a course. Practical strategies for teachers, lecturers and trainers.* London: Kogan Page Limited.

Illeris, K. (2004). *Adult education and adult learning.* Florida: Krieger Publishing Company.

Kirkpatrick, D. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels.* San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Knowles, M. S., Holton, E., & Swanson, R. (1998). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development.* USA: Butterworth-Heinemann.

Pilli, E., Aruväli, S., Kaldas, H., & Reppo, S. (2013). *Additional training curriculum. Guidance material.* Tartu: Ministry of Education and Research.

St. Clair, R. (2015). *Creating Courses for Adults. Design for learning.* San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

Stenström, M-L. (2005). *Assessment of Work-Based Learning in Vocational Education Training as a Subject for Research: Quality Assurance and Practice-Oriented Assessment in Vocational Education and Training.* P. Puohotie (Toim), *Learning the skills. Special Edition of the Finnish Journal of Vocational and Professional Education* (lk 99-105). Helsinki: Finnish Vocational Education Research Association OTTU.

Suskie, L. (2009). *Assessing student learning: a common sense guide.* San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

Tummons, J. (2011). *Assessing Learning in the Lifelong Learning Sector.* London: Learning Matters.

III. Ieteikumi mācību kursa plānošanā, balstoties uz projekta ietvaros īstenoto aptauju un pilotkursiem

Šis mācību programmas pārskats ir balstīts uz galvenajiem atzinumiem no projekta pirmajā posmā izstrādātā labas prakses veikšanas ziņojuma, semināru un Baltijas jūras simpozija apkopojuma, kā arī uz atzinumiem, īstenojot un izvērtējot četrus nacionālos izmēģinājuma kursus otrajā projekta posmā.

Rezultāti tika apkopoti, izmantojot kopēju anketu visiem iesaistītajiem partneriem, kur katrs sniedza savus ieteikumus mācību programmas izstrādei jauniem tālākizglītības kursiem par kopradi kultūras un kultūras mantojuma jomā gan nacionālā mērogā, gan starpvalstu Baltijas jūras reģiona mērogā.

Zemāk šajā sadaļā mēs sniegsim partneru ieteikumu kopsavilkumu par 11 galvenajiem jautājumiem un to apakšjautājumiem.

1. Laba prakse kopumā

Q1: Kas kopumā raksturo labo praksi kopradē amatieru mākslas, brīvprātīgās līdzdalības kultūras un kultūras mantojuma jomā?

Atbilžu kopsavilkums:

- Iniciatīvu bieži uzņem pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, un lēmumi tiek pieņemti aci pret aci starp valsts pārvaldes un pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem.
- Pašvaldības dalībnieku atvērtība un vēlme pastāvīgi iesaistīt vietējo sabiedrību, elastība un pacietība, lai sasniegtu ilgtermiņa rezultātus no publiskā sektora puses.
- Nehierarhiska partneru tīkla iesaistīšana ar atšķirīgu pieredzi, prasmēm un vērtībām, kuri var būt elastīgi un strādāt kopā.
- Kopīga izpratne par mērķi un to, ko nozīmē "koprade" kopumā un savu projekta kontekstā.
- Pareiza izpratne par citām iesaistītajām nozarēm, to izcelsmi un darbības vidi, ieskaitot tās izaicinājumus un iespējamus ierobežojumus
- Vēlme mācīties ko jaunu, iziet no savas komforta zonas un mainīt noteiktos uzvedības modeļus.
- Sociālais ietvars, kurā aktivitātes ir balstītas uz kopienu un attiecas uz vietējām vērtībām, tradīcijām un vēsturi, lai cilvēki varētu sajūst, ka tas ir "viņu" konteksts.
- Koordinators / fasilitators, kurš var vadīt projektu, bet tajā pašā laikā nodrošina iesaistīšanos un visu iesaistīto dalībnieku līdzdalību.

2. Jūsu labās prakses piemērs

Q2: Kas raksturo Jūsu labās prakses piemēru? Kādus aspektus jūs uzskatāt par visveiksmīgākajiem un vērtīgākajiem, uz kuriem koncentrēties un ko mācību pasākumos nodot?

Atbilžu kopsavilkums:

Ieteikumi ir vispārēji kā minēts augstāk un šie septiņi konkrētākie ieteikumi:

- Koprades procesiem ir paredzēts pietiekami daudz laika, arī iesākumā, lai apgūtu jaunu darba un domāšanas veidu.
- Koordinēta un organizēta līdzdalība pašvaldību konsultatīvajās kultūras padomēs var būt ļoti noderīga pirmo viedokļu paušanai.
- Tā vietā, lai atsauktos uz autoritāti un kompetenci savā jomā, abām pusēm ir pārlicība, ka dialogs ir pareizais ceļš virzībai uz priekšu.
- Jau no paša sākuma ir jāapspriež un jāprecizē starpnieka / eksperta / koprades procesa organizatora loma un nozīme (ārējs koordinators var būt nepieciešams risinājums).
- Apmācību pasākumos jāiemāca ideju semināru organizēšanas metodes un iemaņas, kā arī jāorganizē diskusijās par to, kas būtu veiksmīgas koprades rezultāts (piemēram, jūs nevarat gaidīt ātrus koprades rezultātus vai daudz dalībniekus, uzsākot procesu).
- Izveidojiet vietu dalībnieku pašu iniciatīvām - nodrošiniet dalībnieku aktīvu iesaistīšanos (savu mērķu izvirzīšana, līdzdalības brīvība un elastība; dalība lēmumu pieņemšanas procesos). Augšupēja pieeja.
- Koncentrējieties uz specifiskām problēmām vai izaicinājumiem (nevis pilsoņu iedrošināšanu kā pievienoto vērtību u.tml.), jo tas dalībniekiem ļauj dabiski piedalīties kopradē – sabiedrības uzlabošanas procesos, sniedzot savu pienesumu un attīstot radošu pieeju.

3. Labākās prakses apkopojums no pilotkursiem un simpozija

Q3: Kas raksturo labāko praksi jūsu (nacionālajos un starpvalstu) izmēģinājumaursos jeb pilotkursos? Kādus aspektus jūs uzskatāt par veiksmīgiem un vērtīgiem, uz kuriem koncentrēties un ko vērts iekļaut mācību pasākumu programmās?

Atbilžu kopsavilkums:

- Skaidra komunikācija.
- Empātija.
- Atrast izeju no "vecajām lomām", lai pārvarētu pretstatus.
- Kopīgas īpašumtiesības / bez instrumentālizācijas.
- Ieskats, ka arī valsts pārvaldes ierēdņiem ir iespēju loks un viņiem tas jāizmanto.
- Parasti, pilsoniskās sabiedrības dalībniekiem ir jābūt pieejamam pamata finansējumam, lai tos neierobežotu nepietiekami skaidri definēti ietvara nosacījumi.
- Uzticēšanās ir svarīgs aspekts; un uzticības veidošanai ir vajadzīgs laiks un nepārtrauktība; un mediators var būt noderīgs.
- Esiet atvērts "kļūdīšanās kultūrai"
- Apmācības pasākumu tēmai, iespējams, nevajadzētu uzsvērt tikai kopradi kā metodi, bet arī vēlamos rezultātus, kurus vēlamies sasniegt, izmantojot kopradi, piemēram, pozitīvas pārmaiņas vietējā sabiedrībā, izmantojot radošās kopienas iniciatīvas. Ir ļoti svarīgi dalīties ar konkrētiem īstenotiem veiksmes stāstiem, kopīgi izveidotu pasākumu un

projektu piemēriem, lai cilvēki labāk saprastu, ko viņi var sasniegt. Tā kā šī ir jauna prakse, tikai teorija nebūtu pietiekami pārlicinoša.

4. Būtiskas kompetences veiksmīgai kopradei

Ir divi tipiski konteksti koprades aktivitātēm:

a) uzsākt jaunas koprades aktivitātes kopienā, kur koprade iepriekš nav tikusi izmantota un cilvēki par to maz zina. Tas nozīmē:

- Galvenās iesaistītās personas ir apmācītas iepazīstināt ar koprades priekšrocībām un panākt vietējo kultūras pilsoniskās sabiedrības organizāciju iesaisti jaunu koprades aktivitāšu uzsākšanā sadarbībā ar pašvaldību.
- Galvenās iesaistītās personas ir apmācītas organizēt seminārus/darbnīcas, lai izstrādātu jaunas idejas, izvēlētos dažas un tālāk plānotu to īstenošanu.

NB! Šie divi posmi dažos gadījumos var būt tikai viens solis / pasākums ar vairākām sesijām.

b) uzlabot jau notiekošo koprades procesu, kurā iesaistītās personas jau pazīst kopradi un ir iesaistījušās tajā. Tas var nozīmēt:

- iemācīties noskaidrot, kuras kompetences šiem dalībniekiem īpaši jāuzlabo;
- nodrošināt apmācību sesijas, kurās tiek attīstītas nepieciešamās kompetences, lai labāk darbotos kā koprades koordinatori un / vai fasilitatori.

NB! Sākotnējais apmācības nepieciešamības skaidrojums tiek veikts pirms faktiskās apmācības, un tam var būt nepieciešama īpaša metodika.

Divi zemāk minētie jautājumi koncentrējas uz diviem dažādiem kontekstiem apmācībā.

Q4.1: Kādas zināšanas un prasmes ir svarīgas kultūras darbiniekiem, kad viņi uzsāk jaunas koprades kultūras aktivitātes vietējā sabiedrībā?

Atbilžu kopsavilkums:

- Iespēja komunicēt kopradi vietējai kopienai līdzdalīgā formātā un parādīt pievienoto vērtību pēc iespējas visiem, kas varētu tikt iesaistīti procesā.
- Spēja paskaidrot koprades nozīmi un, ka koprade nav veiksmes atslēga pilnīgi visam.
- Zināšanas par dažādām koprades formām ar spēju prezentēt un apspriest dažādo formu priekšrocības un trūkumus.
- Izpratne par kultūras lomu ilgtspējīgas sabiedrības attīstībā (kultūra kā ilgtspējības 4. pīlārs).
- Vietējo kultūras resursu kartēšanas metožu zināšanas, lai labāk izmantotu esošos (gan materiālos, gan nemateriālos) resursus, lai izveidotu kopīgu kopienas identitāti, ieskaitot zināšanas par kultūrpolitikas plāniem, kuros iesaistīti citus spēlētājus ārpus pašvaldība.
- Zināšanas un prasmes tādu kultūras pasākumu organizēšanā, kur visi tiek uzklausi, ieskaitot īpašas komandas veidošanas un komandas vadīšanas prasmes
- Zināšanas un prasmes, kā novērtēt rezultātu novērtēšanu un dokumentēšanu dalībniekiem un pakalpojumu sniedzējiem, kā arī citām galvenajām ieinteresētajām personām

Q4.2: Kādas zināšanas un prasmes ir svarīgas kultūras darbiniekiem, kad viņi palīdz iesaistītajiem uzlabot jau notiekošās koprades kultūras aktivitātes?

Atbilžu kopsavilkums:

Iepriekšminētās zināšanas un prasmes (Q.1.1.), kā arī šīs sešas papildu prasmes, lai ieviestu un uzsāktu jaunas koprades aktivitātes,:

- Labas prasmes moderēšanā un procesu virzīšanā.
- Zināšanas un prasmes kultūras aktivitāšu menedžmentā, ieskaitot plānošanu, vajadzību analīzi, dažādu sabiedrības grupu iekļaušanu, saziņu un spēju koordinēt daudzveidīgu dalībnieku grupas.
- Spēja analizēt darba metodes un procesus saistībā ar kopradi.
- Spēja sniegt atgriezenisko saiti un veicināt dalībnieku iesaisti.
- Spēja atspoguļot un novērtēt "projektu" un izmantotās metodes.
- Spēja atteikties no koprades idejas, ja tā nedarbojas konkrētajā kontekstā, vai, ja iespējams, veikt izmaiņas un pielāgojumus koprades metodēs.

5. Ieteicamais koprades apmācību rezultāts

Divi zemāk redzamie jautājumi koncentrējas uz diviem dažādiem kontekstiem apmācībā:

- Iepazīstināt un uzsākt jaunas koprades aktivitātes;
- Uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes.

Q5.1: Lūdzu miniet tos mācību rezultātus, kurus jūs uzskatāt par vissvarīgākajiem pirmā veida mācību pasākumos par jaunu koprades aktivitāšu ieviešanu un uzsākšanu!

Atbilžu kopsavilkums:

- Izpratne par kopradi un tās formām, koprades procesa nenoteiktību un to, ka koprade ne vienmēr ir labākais risinājums
- Zināšanas par dažādajām koprades formām un to īpašībām.
- Zināšanas par to, kā organizēt, fasilitēt un novērtēt ideju seminārus kā koprades uzsākšanu.
- Zināšanas, kā plānot kultūras projektus, ņemot vērā teritorijas kultūrvēsturisko fonu un vēsturisko nēpārtrauktību.
- Zināšanas, kā iesaistīt vietējās ieinteresētās puses no kultūras un izglītības iestādēm, kā arī pašvaldību un privātā biznesa kopienas.
- Zināšanas, kā popularizēt un informēt jaunās kultūras aktivitātes dažādām auditorijas grupām un izmantot dažādus izplatīšanas kanālus vietējās kopienās.
- Izpratne par savu nostāju un lomu attiecībā uz kopradi un tās darbības vidi (iespējamās sekas un ierobežojumi, savas prasmes un kompetences, kā arī vajadzība pēc attīstības un papildu apmācības).

Q5.2: Lūdzu miniet tos mācību rezultātus, kurus jūs uzskatāt par vissvarīgākajiem otrā veida mācību pasākumos par jau notiekošo koprades aktivitāšu uzlabošanu!

Atbilžu kopsavilkums:

Visi iepriekš minētie punkti (Q5.1.), kā arī šīs papildu prasmes, lai uzlabotu esošās koprades aktivitātes:

- Spēja regulēt, mediēt un fasilitēt notiekošos koprades procesus (vairāk vadīt caur procesiem, nevis vadīt procesu; vairāk fasilitēt, nevis vadīt).
- Zināšanas un prasmes izmantot praktiskus līdzekļus un metodes, lai radītu un atbalstītu uzticēšanos, komandu veidošanos, komunikāciju, iesaistīšanos, līdzdalību, iekšējo sadarbību u.t.t. (sniedziet iniciatīvas tiesības citiem un esiet gatavs atbalstīt citu idejas; esiet atbalstošs citu vajadzībām un vēlmēm).
- Spēja izprast katra apstākļus un, neskatoties uz iespējamām atšķirībām un ierobežojumiem, spēja veidot tiltus un sadarbību.
- Spēja un attieksme iesaistīties iespējamā koprades procesu nenoteiktībā.
- Zināšana, kā piemērotā veidā pārvarēt izaicinājumus un atrisināt problēmas koprades procesu laikā (iespējams, veids ir nedaudz atšķirīgs no problēmu risināšanas procesiem).
- Pašrefleksijas spēja attiecībā uz savu lomu kopradē un tās darbības vidē.

6. Būtiskais kursa saturs 1-2 dienu vietējiem / nacionālajiem kursiem

Šeit mēs runājam par vietējiem vai nacionālajiem kursiem, kuros piedalās tikai vietējie vai vienas valsts dalībnieki (bez ārzemju dalībniekiem).

Divi zemāk redzami jautājumi atkal atspoguļo iespējamus divus dažādos kontekstus apmācībā:

- iepazīstināt un uzsākt jaunas koprades aktivitātes;
- uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes.

Q6.1: Kādam, jūsuprāt, vajadzētu būt galvenajam kursa saturam 1-2 dienu vietējosursos, kas koncentrējas uz jaunu koprades aktivitāšu ieviešanu un uzsākšanu?

Atbilžu kopsavilkums:

- Svarīgi ir noskaidrot dalībnieku priekšnoteikumus dalībai, kā arī viņu zināšanas par kopradi pirms kursa.
- Pamatzināšanas par kopradi un tās inovatīvajām iespējām ieviest izmaiņas labklājības pakalpojumos vietējās kopienās, ieskaitot daudz praktisku piemēru un praktiskus seminārus, kur apgūt koprades uzsākšanas prasmes pieredzējuša koprades fasilitatora vadībā.
- Pārdomāt un labāk izprast kultūras lomu vietējās sabiedrības ilgtspējīgā attīstībā, kopienas mākslas projektu nozīmi;
- Zināšanas vietējā konteksta kartēšanai, atsaucoties uz vietējām vērtībām, tradīcijām un vēsturi, lai cilvēki varētu sajūst, ka tas ir "viņu" konteksts.
- Pamatprasmes organizēt, fasilitēt un novērtēt ideju seminārus kā koprades uzsākšanu.
- Zināšanas, kā rīkoties ar nenoteiktību un nepilnībām, kas saistītas ar kopradi.
- Attieksmes kopums, kas saistīts ar motivāciju, iesaistes līmeni, apņemšanos u.t.t. koprades projektos un aktivitātēs: Uzzināt, ka uzticēšanās citu viedoklim ir būtiska, lai radītu vietu koprades procesiem. Iemācīties atpazīt citu cilvēku profesionalitāti; Iemācīties pārņemt otras puses skatījumu; Iemācīties respektēt citu resursus un kompetences un likt tās lietā.

Q6.2: Kādam, jūsuprāt, vajadzētu būt galvenajam kursa saturam 1-2 dienu vietējosursos, kas koncentrējas uz esošu koprades aktivitāšu uzlabošanu?

Atbilžu kopsavilkums:

Septiņi iepriekš minētie punkti (6.1.punkts) jaunu koprades aktivitāšu ieviešanas kontekstā, kā arī šie seši papildu punkti:

- Padziļinātas gadījumu izpētes prezentācijas, parādot koprades darbību izaicinājumus, kā arī panākumus, ieskaitot daudz praktisku piemēru; praktiskie semināri, kur apgūt koprades turpināšanas prasmes pieredzējuša koprades fasilitatora vadībā.
- Pamatzināšanas par dažādiem koprades veidiem un to dinamiku (izpratne par sarežģītību)
- Pamatmetodes koprades procesu fasilitēšanai, koncentrējoties uz demokrātiskas līdzdalības veicināšanu.
- Rīku un metožu kopums vienlīdzības atmosfēras radīšanai, iesaistot dalībniekus un motivējot iesaistītās puses, pastāvīga dialoga nodibināšana.
- Rīku un konkrētu metožu kopums, lai novērstu nepilnības un iespējamās problēmas, kas saistītas ar kopradi.
- Radošu partnerību un projektu menedžments, vadot komandas.

7. Būtiskais kursa saturs 3-5 dienu starptautiskiem kursiem

Šeit mēs runājam par ilgākiem 3-5 dienu starptautiskiem kursiem ar dalībniekiem no dažādām valstīm.

Zemāk redzami divi jautājumi atkal koncentrējas uz diviem dažādiem apmācības kontekstiem:

- iepazīstināt un uzsākt jaunas koprades aktivitātes;
- uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes.

Q7.1: Kādam, jūsuprāt, vajadzētu būt galvenajam kursa saturam 3-5 dienu starptautiskajosursos, kas koncentrējas uz jaunu koprades aktivitāšu ieviešanu un uzsākšanu?

Atbilžu kopsavilkums:

Visi iepriekš minētie seši punkti par 1-2 dienu nacionālajiem kursiem (Q6.1), kā arī šādi papildu trīs punkti:

- Mācības par kultūras atšķirībām un atšķirīgo organizatorisko un profesionālo identitāti un lomām dažādās valstīs.
- Aktivitātes, kurās visi dalībnieki var dalīties pieredzē par kopradi un salīdzināt iespējamās atšķirības starp valstīm pamatnosacījumos, mentalitātē un izpratnē.
- Esiet gatavi tam, ka valodas problēmu un kultūras atšķirību dēļ ir nepieciešams ilgāks laiks, lai sarunātos un saprastu viens otru.

Q7.2: Kādam, jūsuprāt, vajadzētu būt galvenajam kursa saturam 3-5 dienu starptautiskajosursos, kas koncentrējas uz esošo koprades aktivitāšu uzlabošanu?

Atbilžu kopsavilkums:

Visi iepriekš minētie punkti par 1-2 dienu nacionālajiem kursiem (Q6.2), kā arī šādi divi papildu punkti:

- Izmantojiet radošas iepazīstināšanas metodes, lai cilvēkus iepazīstinātu jau no paša sākuma
- Zināšanas par koprades darbību tipoloģiju.
- Izmantojiet starpkultūru atmosfēru, lai risinātu dažādas koprades prakses perspektīvas.

Q7.3: Vai, jūsuprāt, ir iespējams iekļaut abus kontekstus garākā 3–5 dienu Eiropas kursā, kurā prakti-kanti apgūst gan 1) to, kā uzsākt kopradi vietējā sabiedrībā, gan 2) kā uzlabot jau notiekošas koprades aktivitātēs?

Atbilžu kopsavilkums:

- Iespējams, bet kāpēc mēģināt? Tā kā 2. grupu sauc par "jau iesaistītiem dalībniekiem notiekošās koprades aktivitātēs", jārēķinās, ka 1. grupa ir ne tikai vietēja, bet arī iesācēja, tāpēc tās būs divas dažādas mērķa grupas.
- Pēc nacionālo un Eiropas pilotursu pieredzes šķiet diezgan izaicinoši, ja tajā pašā kursā ir dalībnieki ar atšķirīgām zināšanām un pieredzes līmeņiem. Neskatoties uz to, pastāv vairākas savstarpēji saistītas vajadzības, piemēram, iepazīšanās ar koprades teoriju, atšķirīgām termina izpratnēm u.t.t. Kopumā, iespējams, būtu lietderīgāk sadalīt divos pieredzes līmeņos.
- Pilsoniskās sabiedrības dalībnieku un pārvaldes iestāžu ierēdņu sajaukums vienā grupā nav labākais risinājums. Nepieciešamās kompetences pārklājas, taču pastāv arī dažādas intereses un vajadzības. Kursos šķiet labāk koncentrēties uz pilsonisko sabiedrību (un ierēdņiem) atsevišķi. Ideāli formāti abu grupu apmaiņai varētu būt simpozījs, konference, apaļais galds u.t.t.
- 5 dienas ir diezgan ilgs apmācības periods, un es domāju, ka šajā formātā noteikti varētu iekļaut abus kontekstus, iepazīstinot dalībniekus ar visu procesu, sākot no koprades plānošanas līdz turpināšanai. Tas dalībniekiem ļautu labāk izprast visas koprades fāzes, un viņi būtu labāk sagatavoti ilgtermiņa iesaistei koprades procesā, jo tas nav ātrs process.

8. Pedagoģiskā forma 1-2 dienu vietējiem / nacionāliem kursiem

Šeit mēs runājam par vietējiem kursiem, kuros piedalās tikai vienas valsts dalībnieki (bez ārzemju praktikantiem).

Ir iespējami divi dažādi apmācību konteksti:

- iepazīstināt un uzsākt jaunas koprades aktivitātes;
- uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes.

Q8.1: Kādu pedagoģisko formu jūs ieteiksit īsiem 1-2 dienas ilgiem kursiem, kas koncentrējas uz koprades ieviešanu un uzsākšanu?

Atbilžu kopsavilkums:

- Var tikt izmantotas dažādas metodes: lekcijas, labās prakses prezentācijas (uzaicinātie viesi, mākslinieki iepazīstina ar veiksmīgiem koprades projektiem); grupu uzdevumi un semināri, lai izmēģinātu un izpētītu dažādas metodes, darbs pāros un individuāla refleksijs, auditorijas diskusijas.
- Būtiski noskaidrot dalībnieku priekšnoteikumus dalībai, kā arī viņu zināšanas par kopradi pirms kursa (anketa).

- Jāpārlicinās, ka visi izprot kopradi vienādi, vai nepieciešama diskusija atšķirīgu dalībnieku viedokļu izpratnei.
- Praktiski semināri, iekļaujot daudz praktisku piemēru, kur apgūt koprades prasmes pieredzējuša koprades fasilitatora vadībā.
- Ideju semināru organizēšanas iespējamo metožu sarakstu varētu iekļaut kā piemēru.

Q8.2: Kādu pedagoģisko formu jūs ieteiksiet īsiem 1-2 dienas ilgiem kursiem, kas koncentrējas uz esošo koprades aktivitāšu uzlabošanu?

Atbilžu kopsavilkums:

Visi iepriekš minētie punkti, kā arī sekojošie ieteikumi:

- Iesaistīt dalībniekus kā līdz-fasilitatorus.
- Visu iesaistīto dalībnieku zināšanu izmantošana grupas darbā, piem. visi plāno aktivitāti.
- Svarīgu nosacījumu un kritēriju apspriešana veiksmīgiem koprades veidošanas procesiem (izmantojot dalībnieku pieredzi, kā arī labās prakses piemērus).
- Varētu izmantot vairāk pāru un grupu darbu, jo dalībniekiem jau ir zināmas zināšanas un pieredze par kopradi.

9. Pedagoģiskā forma 3-5 dienu starptautiskiem kursiem

Šeit mēs runājam par ilgākiem 3-5 dienu starptautiskiem kursiem ar dalībniekiem no dažādām valstīm.

Divi iespējamie apmācību konteksti:

- iepazīstināt un uzsākt jaunas koprades aktivitātes;
- uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes.

Q9.1: Kādu pedagoģisko formu jūs ieteiksiet 3-5 dienu starptautiskiem kursiem, kas koncentrējas uz jaunu koprades aktivitāšu ieviešanu un uzsākšanu?

Atbilžu kopsavilkums:

Nav atšķirības no nacionālajiem kursiem. Tās pašas pedagoģiskās metodes, kas minētas iepriekš Q8.1.

Q9.2: Kādu pedagoģisko formu jūs ieteiksiet 3-5 dienu starptautiskiem kursiem, kas koncentrējas uz esošo koprades aktivitāšu uzlabošanu?

Atbilžu kopsavilkums:

Nav atšķirības no nacionālajiem kursiem. Tās pašas pedagoģiskās metodes, kas minētas iepriekš Q8.2.

Q9.3: Ja vienā kursā ir iekļauti abi konteksti (lai uzsāktu jaunas un uzlabotu esošās koprades aktivitātes), kādu pedagoģisko pieeju jūs ieteiktu šādam kursam?

Atbilžu kopsavilkums:

- Abām grupām piemēro vienādas pedagoģiskās metodes un pieejas. Tomēr jāņem vērā viņu pamatzināšanu līmenis. Būtu labi strādāt grupās, kurās ir dalībnieki no visām valstīm ar dažādiem līmeņiem.
- Tas var būt dažādu mācību metožu sajaukums atbilstoši plānotajai kursa dinamikai, dodot iedvesmojošu vai domu rosinošu pasniezdēja ieguldījumu, lai dotu laiku individuālām pārdomām, pāru un grupas uzdevumiem un plenārsēdēm.

10. Kursa novērtējums

Šeit mēs atkal nošķiram divus dažādus kontekstus kursa novērtēšanai:

- uzsākt jaunas vai uzlabot esošās koprades aktivitātes;
- īstenot nacionālo 1-2 dienu kursu vai starptautisko 3-5 dienu kursu.

Q10.1: Kā vislabāk novērtēt 1-2 dienu nacionālā kursa ar fokusu uz jaunu koprades aktivitāšu ieviešanu un uzsākšanu saturu, formu un rezultātu?

Atbilžu kopsavilkums:

- Iepriekšēja anketa / īss dalībnieku vajadzību novērtējums 3-4 nedēļas pirms kursa, lai noskaidrotu dalībnieku priekšnoteikumus un zināšanas par kopradi, tāpēc kursa programmu zināmā mērā var pielāgot dalībnieku priekšnosacījumiem un vajadzībām.
- Kursa sākumā iepazīstināt un pārrunāt mācīšanās mērķus, lai tie dalībniekiem būtu skaidri.
- Mutiskās izvērtēšanas pārrunas ar dalībniekiem noslēgumā: Kas bija noderīgs? Kas bija izaicinošs? Ko varētu darīt nākotnē?
- Tiešsaistes novērtējuma anketa 1-2 nedēļas pēc kursa: Ko jūs domājat par kursa saturu un izmantotajām pedagoģiskajām metodēm? Kuras aktivitātes bija labākās? Vai esat iekļāvis vai plānojat savā darbā iekļaut kopradi un, ja jā, kā?
- Tiešsaistes anketa par zināšanu pielietošanu 4–6 mēnešus pēc kursa, lai noskaidrotu, vai apgūtais tiek izmantots darba praksē.
- Anketām jābūt pietiekami īsām, t.i., koncentrējoties uz atbilžu kvalitāti, nevis jautājumu kvantitāti.

Q10.2: Kā vislabāk novērtēt 1-2 dienu nacionālā kursa ar fokusu uz esošo koprades aktivitāšu uzlabošanu saturu, formu un rezultātu?

Atbilžu kopsavilkums:

- Kā minēts iepriekš Q10.1.

Q10.3: Kā vislabāk novērtēt 3-5 dienu Eiropas kursa ar fokusu uz jaunu koprades aktivitāšu ieviešanu un uzsākšanu saturu, formu un rezultātu?

Atbilžu kopsavilkums:

- Galvenokārt kā minēts iepriekš (Q10.1.); bet pēcnovērtēšanā būtu jāuzdod daži jautājumi starptautiskā kontekstā, piem. "Vai jūs aizgūvat jaunas idejas kopradei no citām valstīm?"

Q10.4: Kā vislabāk novērtēt 3-5 dienu Eiropas kursa ar fokusu uz esošo koprades aktivitāšu uzlabošanu saturu, formu un rezultātu?

Atbilžu kopsavilkums:

- Galvenokārt kā minēts iepriekš (Q10.1.); bet pēcnovērtēšanā būtu jāuzdod daži jautājumi starptautiskā kontekstā, piem. "Vai jūs aizgūvat jaunas idejas kopradei no citām valstīm?"

11. Citi ieteikumi

Q11: Ja jums ir citi ieteikumi par mācību programmu vadlīnijām un īso kursu plānošanu, laipni lūdzam tos šeit pieminēt!

Atbilžu kopsavilkums:

- Mums jādomā par piemērotās koprades tipoloģijas pielāgošanu mainīgajam kontekstam. Kā mēs uzzinājām labās prakses analīzē, vienam piemēram bija grūti skaidri definēt izmantoto koprades veidu. Tā bija vairāk tipa maiņa visā procesā. Tādējādi mēs ierosinātu izmantot dinamiskāku modeli.
- Mums jādomā arī par lomu, kurā pilsoniskās sabiedrības dalībniekiem gribētu būt. Vai tā ir koordinators loma vai tomēr ir lietderīgāk (atkarībā no situācijas), ka šo lomu uzņemas ārējs moderators? Šis lēmums ietekmē mācību mērķus.
- Pilsoniskajai sabiedrībai un ieinteresētajām personām varētu būt noderīga rokasgrāmata par galvenajiem koprades procesu aspektiem un to ieviešanu. Šai rokasgrāmatai jābūt labi izveidotai un viegli lasāmai.
- Tā kā koordinators loma ir ārkārtīgi svarīga, būtu lietderīgi uzzināt vairāk par zināšanām un prasmēm, kurām šim koordinatoram vajadzētu būt.

IV. Koprades standarta mācību programmas ietvars

Šeit mēs ieskicējam galvenos iespējamos koprades mācību programmas aspektus kultūras darbiniekiem, kuri ir iesaistīti kā algoti vai brīvprātīgi darbinieki kultūras un kultūras mantojuma jomā.

1. Konteksti koprades aktivitātēm

Mēs redzam divus tipiskus koprades aktivitāšu kontekstus:

a) **uzsākt jaunas koprades aktivitātes kopienā**, kur koprade iepriekš nav tikusi izmantota un cilvēki par to maz zina. Tas nozīmē:

- Galvenās iesaistītās personas ir apmācītas iepazīstināt ar koprades priekšrocībām un panākt vietējo kultūras pilsoniskās sabiedrības organizāciju iesaisti jaunu koprades aktivitāšu uzsākšanā sadarbībā ar pašvaldību.
- Galvenās iesaistītās personas ir apmācītas organizēt seminārus/darbnīcas, lai izstrādātu jaunas idejas, izvēlētos dažas un tālāk plānotu to īstenošanu.

NB! Šie divi posmi dažos gadījumos var būt tikai viens solis / pasākums ar vairākām sesijām.

b) **uzlabot jau notiekošo koprades procesu**, kurā iesaistītās personas jau pazīst kopradi un ir iesaistījušās tajā. Tas var nozīmēt:

- iemācīties noskaidrot, kuras kompetences šiem dalībniekiem īpaši jāuzlabo;
- nodrošināt apmācību sesijas, kurās tiek attīstītas nepieciešamās kompetences, lai labāk darbotos kā koprades koordinatori un / vai fasilitatori.

NB! Sākotnējais apmācības nepieciešamības skaidrojums tiek veikts pirms faktiskās apmācības, un tam var būt nepieciešama īpaša metodika.

2. Būtiskas kompetences veiksmīgai kopradei

2a) Kompetences jaunu koprades aktivitāšu ieviešanai

- Zināšanas un prasmes tādu kultūras pasākumu organizēšanā, kur visi tiek uzklauti, ieskaitot īpašas komandas veidošanas un komandas vadīšanas prasmes
- Zināšanas un prasmes, kā iesaistīt vietējās ieinteresētās puses no kultūras un izglītības iestādēm, kā arī pašvaldību un privātā biznesa aprindām.
- Iespēja līdzdalības veidā paziņot vietējai sabiedrībai par kopradi un parādīt pievienoto vērtību visiem iesaistītajiem procesā.
- Spēja uzrunāt un mijiedarboties ar dalībniekiem atbilstoši viņu ieskatiem un līmeņa, lai izveidotu kopīgu pamatu, lai procesa sākumā visiem būtu vienāda informācija.
- Zināšanas par dažādām koprades formām ar spēju prezentēt un apspriest dažādo formu priekšrocības un trūkumus.
- Zināšanas un prasmes, kā novērtēt un dokumentēt rezultātus dalībniekiem un palpojumu sniedzējiem, kā arī citām galvenajām ieinteresētajām personām.

2b) Kompetences jau notiekošu koprades aktivitāšu veicināšanai

Zināšanas un prasmes, kas minētas 2.a apakšpunktā, lai ieviestu un uzsāktu jaunas koprades aktivitātes, kā arī šīs četras papildu prasmes:

- Zināšanas un prasmes kultūras aktivitāšu projektu vadīšanā, ieskaitot plānošanu, vajadzību analīzi, sazināšanos ar dažādām sabiedrības grupām, daudzveidīgu dalībnieku grupu koordinēšana un komunikācija.
- Spēja analizēt darba metodes un procesus saistībā ar kopradi.
- Spēja sniegt atgriezenisko saiti un veicināt dalībnieku iesaisti.
- Spēja reflektēt un novērtēt “projektu” un izmantotās metodes.

3. Mācību kursa mērķis

Kopējais mērķis ir stiprināt pilsoniskās sabiedrības apvienību, kā arī valsts institūciju kultūras darbinieku kompetences, lai viņu tiktu iesaistīti koprades aktivitātēs mākslas, kultūras un manojuma jomā kā iniciatori, fasilitatori un koordinatori ar aktīvas pilsonības, sociālās iekļaušanas, kopienas saliedēšanas un demokrātijas veicināšanas papildu pievienoto vērtību.

Variācijas atbilstoši kontekstam un mācību kursa veidam:

Visosursos zināmā mērā jāiekļauj jautājums par pievienoto vērtību demokrātiskām iespējām utt., bet jo ilgāks kurss un augstāks mācību līmenis, jo vairāk uzmanības var pievērst pievienotajai vērtībai.

Atbilstoši kontekstam:

- Ja kursa kontekstā uzmanība tiek pievērsta tam, kā uzsākt koprades aktivitātes sabiedrībā, kur tas vēl nav izmantotas un cilvēki par to zina maz, mērķis ir iegūt kompetences ieviest un uzsākt jaunas koprades aktivitātes.
- Ja kursa kontekstā uzmanība tiek pievērsta tam, kā uzlabot jau notiekošu koprades procesu, kurā iesaistītās personas jau pazīst un ir iesaistījušās koprades aktivitātēs, mērķis ir iegūt kompetences, lai fasilitētu un koordinētu ilgtspējīgu kopradi vietējās kopienās.

Atbilstoši tipam:

- Gan īsajos 1–2 dienuursos vietējām vai nacionālajām mērķa grupām, gan garākos 3–5 dienu starptautiskosursos var izmantot vispārīgu ievada pieeju pamata līmenī vai koncentrēties uz specifiskākām tēmām augstākā līmenī.
- Pēdējais minētais īpaši var attiekties uz īpaši pielāgotiem kursiem, kas tiek plānoti pieredzējušām mērķa grupām ar nepieciešamību stiprināt īpašās kompetences, lai uzlabotu pašreizējo darbu kā fasilitatoriem un koordinatoriem.

4. Mācību kursa nosaukums

4.1: Kursiem jaunu koprades aktivitāšu uzsākšanai:

“Labā prakse jaunu koprades kultūras aktivitāšu ieviešanai”.

4.2: Kursiem esošo koprades aktivitāšu veicināšanai:

“Labā prakse notiekošo koprades aktivitāšu veicināšanai”.

5. Mācību programmas līmeņa noteikšana

Vietējo, nacionālo un starptautisko pieaugušo izglītības kursu mācību līmeni var raksturot kā 4. vai 5. līmeni Eiropas kvalifikācijas ietvarstruktūrā. EKI līmeņi tiek noteikti atbilstoši iegūto zināšanu, prasmju un jaunveidotās attieksmes līmenim no pamata (1. līmenis) līdz padziļinātam (8. līmenis) - skatīt <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

Šis mācību programmas rezultāts var ietvert:

- 4. līmeņa zināšanas: faktiskās un teorētiskās zināšanas plašā kontekstā kultūras jomā pilsoniskās sabiedrības kontekstā.
- 4. līmeņa prasmes: kognitīvo un praktisko iemaņu klāsts, kas vajadzīgs, lai rastu radošus risinājumus īpašām problēmām kultūras darba jomā.
- 4. līmeņa attieksme: pašpārvalde darba vadlīniju ietvaros, kad rīcības ir paredzamas.

- 5. līmeņa zināšanas: visaptverošas, specializētas, faktiskas un teorētiskas zināšanas konkrētajā jomā un šo zināšanu robežu apzināšanās.
- 5. līmeņa prasmes: visaptverošs izziņas un praktisko iemaņu klāsts, kas nepieciešams, lai izstrādātu radošus abstraktu problēmu risinājumus.
- 5. līmeņa attieksme: menedžments un uzraudzība darba ar neparedzamām izmaiņām kontekstā, novērtēt un attīstīt savu un citu sniegumu.

- 6. līmeņa zināšanas: padziļinātas zināšanas konkrētajā jomā, ietverot kritisku teoriju un principu izpratni.
- 6. līmeņa prasmes: uzlabotas prasmes, kas apliecina meistarību un spēju ieviest inovācijas, kas vajadzīgas sarežģītu un neparedzamu problēmu risināšanai specifiskā jomā.
- 6. līmeņa attieksme: vadīt sarežģītas tehniskas vai profesionālas aktivitātes vai projektus, uzņemoties atbildību par lēmumu pieņemšanu neparedzamā darba kontekstā; uzņemties atbildību par indivīdu un grupu profesionālās pilnveides vadību.

Variācijas atbilstoši kontekstam un mācību kursa veidam:

Mācīšanās līmenis parasti būs atkarīgs no konteksta un mācību kursa veida.

Atbilstoši kontekstam:

- Vai nu kursi, kā uzsākt jaunas koprades aktivitātes, kur dalībniekiem parasti nav nekādu zināšanu vai ir maz zināšanu par koprades aktivitātēm. Šeit EKI līmenis var variēt no 3. līdz 5.
- Vai arī kursi, kā uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes, kurās dalībniekiem parasti ir zināmas zināšanas un praktiska pieredze koprades aktivitātēs. Šeit EKI līmenis var mainīties no 4. līdz 6.

Atbilstoši tipam:

- Īsi un samērā lēti 1-2 dienu kursi vietējām vai nacionālajām mērķa grupām, parasti ar relatīvi mazām uzņemšanas prasībām un bieži atvērti gan algotajiem, gan brīvprātīgajiem darbiniekiem. Šeit EKI līmenis var variēt no 3. līdz 5.

- Vai arī garāki un dārgāki 3–5 dienu kvalifikācijas celšanas kursi Ziemeļvalstu un Baltijas valstu vai pat starptautiskām Eiropas mērķa grupām ar angļu valodu kā darba valodu, kur ceļa, uzturēšanās, ēdināšanas un kursu izmaksas parasti jāsedz no Nordplus mobilitātes stipendijas vai Erasmus + mobilitātes dotācijas, un dalībnieki galvenokārt ir algoti darbinieki. Šeit EKI līmeņi var mainīties no 4. līdz 6.

Kaut arī minētie mācību līmeņi ir tipiski, var būt izņēmumi un variācijas kursiem, kas organizēti konkrētām mērķa grupām ar vietējiem vai Eiropas dalībniekiem.

6. Mācību rezultāti

Kopumā ideālā kompetence, kas noteikta personām, kuras iesaistītas pilsoniskos koprades projektos, ietver šādas zināšanu, prasmju un izturēšanās kombinācijas:

Zināšanas:

1. Vispārīgas zināšanas par kopradi - vēsture, teorija un prakse.
2. Stratēģiskās zināšanas - ieskats dažāda veida kontekstos un koprades uzdevumos.
3. Atbilstība normatīvajiem aktiem - ieskats juridiskajos un politiskajos ierobežojumos koprades veidošanas darbībām.

Prasmes:

4. Procesa fasilitēšana.
5. Ideju attīstīšanas procesa moderēšana.
6. Situācijas projektu vadība.
7. Darboties kā starpniekam uzmanīgā un atsaucīgā manierē.

Uzvedība (attieksme un vērtības):

8. Autonoms un atbildīgs
9. Uzmanīgs un atsaucīgs
10. Spēja uzņemties riskus.
11. Atvērtība un orientācija uz dialogu.

Mācību rezultātu variācijas atbilstoši kontekstam un mācību kursa veidam:

6a: Atbilstoši kursa kontekstam, kā kopienā ieviest jaunas koprades aktivitātes, kur cilvēkiem par tām ir maz zināms un tās nav iepriekš izmantotas:

Šajā gadījumā izglītojamie uzlabo savas kompetences vismaz šādos pirmajos četros galvenajos jautājumos, savukārt dažus no nākamajiem var būt lietderīgi iekļaut atkarībā no konteksta un kursa garuma:

1. Zināšanas par dažādajām koprades formām un to īpašībām, ieskaitot līdzdalības un koprades kultūras pasākumu paraugprakses piemērus.
2. Zināšanas par to, kā organizēt, fasilitēt un novērtēt ideju seminārus kā koprades sākumu.
3. Zināšanas par koprades procesa plānošanas un ierosināšanas nepieciešamajiem soļiem.
4. Zināšanas, kā iesaistīt vietējās ieinteresētās puses no kultūras un izglītības iestādēm, kā arī pašvaldības, ņemot vērā viņu iespējamās administratīvos ierobežojumus.

5. Izpratne par vissvarīgākajiem projekta darba veidiem un sociālajām prasmēm, kas vajadzīgas koprades projektā (sadarbības tīkla izveidošana, komunikācija, uzticības veidošana, finanšu pārvaldība, laika uzskaitē, iesaistīšanās, atklātība utt.).

6. Zināšanas, kā popularizēt un informēt jaunās kultūras aktivitātes dažādām auditorijas grupām un izmantot dažādus izplatīšanas kanālus vietējās kopienās.

7. Kā novērtēt un dokumentēt rezultātus dalībniekiem un pakalpojumu sniedzējiem, kā arī citām galvenajām ieinteresētajām personām.

8. Pašrefleksija par savu nostāju un lomu saistībā ar kopradi un tās darbības vidi (iespējamās sekas un ierobežojumi, savas prasmes un kompetences pašreizējā situācijā un vajadzības pēc attīstības un mācīšanās utt.).

6b: Atbilstoši kursa kontekstam, kā uzlabot galveno iesaistīto personu kompetenci, kas iesaistīti jau uzsāktās koprades aktivitātēs:

Šeit mācību rezultāts var koncentrēties arī uz kādu no iepriekš 1. kontekstā minētajiem mācību rezultātiem, bet tam galvenokārt jākoncentrējas uz šīm 4 papildu prasmēm:

- Spēja regulēt, moderēt, fasilitēt koprades procesus. (Veidojiet procesus, nevis vadiet procesu; vairāk veiciniet, nevis vadiet).
- Zināšanas un prasmes izmantot praktiskus līdzekļus un metodes, lai radītu un atbalstītu uzticēšanos, komandu veidošanu, komunikāciju, iesaistīšanos, līdzdalību, iekšējo sadarbību utt. (Sniedziet iniciatīvas tiesības citiem un esiet gatavs atbalstīt citu idejas; citu vajadzību un vēlmju atzīšana un atbalstīšana).
- Izprast nepieciešamību turpināt pašrefleksiju par savu nostāju un lomu saistībā ar kopradi un tās darbības vidi.
- Spēja un attieksme iesaistīties iespējamajā koprades procesa nenoteiktībā.

7. Mērķa grupas

Kurss ir paredzēts kultūras darbiniekiem no pilsoniskās sabiedrības asociācijām, kā arī no valsts institūcijām, kas vēlas pilnveidot savas kompetences, lai iesaistītos kā mākslas, kultūras un mantojuma jomas koprades iniciatori, koordinatori un veicinātāji ar aktīvas pilsonības, sociālās iekļaušanas, kopienas saliedēšanas un demokrātijas veicināšanas papildu pievienoto vērtību.

Dalībnieku skaits vienā kursā var būt no 8 līdz 24.

Variācijas atbilstoši kontekstam un mācību kursa veidam:

Mērķa grupu profili parasti atšķiras atkarībā no konteksta un mācību kursa veida:

Atbilstoši kontekstam:

- Kursiem par to, kā uzsākt jaunas koprades aktivitātes, dalībniekiem var nebūt iepriekšēju zināšanu un praktiskas pieredzes saistībā ar kopradi.
- Kursiem par to, kā uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes, dalībniekiem ir jābūt gan zināšanām, gan pieredzei par kopradi.

Atbilstoši mācību kursa tipam:

- Garākiem starpvalstu kursiem papildu kritērijs mērķa grupai būs funkcionāls angļu valodas līmenis.

8. Uzņemšanas prasības

Dalībniekiem nav nepieciešama formāla izglītība kultūras jomā; taču tiek prasīta pieredze ar līdzdalības kultūras aktivitātēm, strādājot kā brīvprātīgajam kultūras jomā vai strādājot ar kultūras brīvprātīgajiem, kā arī jābūt ieinteresētībai jūsu kopienas sociālajā ietvarā.

Dalībniekiem jānosūta motivācijas vēstule, kurā viņi paskaidro, kāpēc kurss viņiem ir svarīgs un kā, viņuprāt, tas var dot jaunas zināšanas un prasmes, kuras viņi var izmantot turpmākajā darbā kā algoti vai brīvprātīgi darbinieki līdzdalības kultūras un kultūras mantojuma jomā.

9. Kurša apjoms

Kurša apjoms un mācību akadēmisko stundu skaits var atšķirties atbilstoši mācību kurša veidam.

Variācijas 1-2 dienu nacionālajiem un 3-5 dienu Eiropas kursiem

1-2 dienu vietējais kurss:

Kurša apjoms var sasniegt 20 akadēmiskās stundas (akadēmiskā stunda jeb mācību stunda ir 45 minūtes), ieskaitot 16 akadēmiskās stundas auditorijā un 4 akadēmiskās stundas patstāvīga darba.

Šāds mācību kurss ar 20 akadēmiskajām stundām (45 min) var ietvert:

- 8 stundas: viena sestdiena, no 10 līdz 16 (ieskaitot pusdienas);
- 8 stundas: divas darba dienas, plkst. 17:30 - 22 (ieskaitot kafijas pauzi pēc ierašanās);
- 4 stundas: mājasdarbs pirms, kurša laikā un pēc tā.

3-5 dienu Eiropas kurss:

Kurša apjoms var sasniegt 48 akadēmiskās stundas (akadēmiskā stunda jeb mācību stunda ir 45 minūtes), ieskaitot 40 akadēmiskās stundas auditorijā un 8 akadēmiskās stundas patstāvīgā darba.

Šāds mācību kurss ar 48 akadēmiskajām stundām (45 min) var ietvert:

- 40 stundas: 5 dienas ar 8 nodarbībām;
- 8 stundas: mājasdarbs pirms un pēc.

10. Galvenais saturs

Kopumā pamatkursa saturā, kas attiecas gan uz jaunu koprades aktivitāšu uzsākšanu, gan uz uzsāktu koprades aktivitāšu turpināšanu, jāietver vismaz šādas pirmās pieminētās 6 tēmas, savukārt dažas no nākamajām minētajām var būt piemērotas iekļaut arī atkarībā no konteksta un kurša garuma:

1. Vispārīgas zināšanas par kopradi - pamata teorija un prakse.
2. Stratēģiskās zināšanas - ieskats dažādu veidu koprades kontekstos un uzdevumos kultūras jomā (zināšanas par koprades tipoloģiju).
3. Iemaņas, kā vadīt un novērtēt ideju attīstīšanas seminārus kā koprades sākumu.
4. Prasmes, kā iniciēt, veicināt un koordinēt koprades procesus kultūras jomā.
5. Starpsektoru sadarbības fasilitēšana uzmanīgā un atsaucīgā formātā.
6. Daudzpusējas sadarbības koordinēšana caur atvērtu dialogu.

7. Kā iesaistīt vietējās ieinteresētās puses no kultūras un izglītības iestādēm, kā arī no pašvaldības, ņemot vērā to iespējamās administratīvos ierobežojumus.

8. Svarīgākie projektu darba veidi un sociālās prasmes, kas vajadzīgi koprades projektā (tīklošana, komunikācija, uzticības veidošana, finanšu pārvaldība, laika uzskaitē, iesaistīšanās, atklātība utt.).
9. Metodes jauno kultūras aktivitāšu popularizēšanai un izziņošanai dažādām auditorijas grupām un dažādu izplatīšanas kanālu izmantošana vietējās kopienās.
10. Kā novērtēt un dokumentēt rezultātus dalībniekiem, kā arī citām galvenajām ieinteresētajām personām.
11. Pašrefleksija par savu nostāju un lomu attiecībā uz kopradi un tās darbības vidi (iespējamās sekas un ierobežojumi, savas prasmes un kompetences pašreizējā situācijā un vajadzības pēc attīstības un mācīšanās utt.).
12. Prasme pārnest mācīšanos uz saviem nākotnes uzdevumiem, darbojoties kultūras kopradē.

11. Mācību metodes

Izglītošanai jābalstās uz līdzdalības aktivitātēm, integrējot teoriju un dalīto pieredzi, kā arī mācību rezultātu pārnesi konkrētos uzdevumos konkrētajā organizācijā. Šādas mācību metodes var tikt iekļautas:

- Īsas kodolīgas lekcijas, plenārsēdes, grupu darbs un semināri par gadījumu izpēti, darbs pāros un savstarpējs novērtējums.
- Individuāls mājas darbs ar savas pieredzes prezentāciju par konkrētām tēmām, sava mācību rezultāta novērtējums un refleksija par mācīšanās rezultātu pārnesamību uz nākotnes uzdevumiem kā kultūras brīvprātīgajiem.
- Validācijas procedūras ir iestrādātas kursa saturā, tāpēc kursa beigās studentiem jāapstiprina savas kompetences pilnveidošana, kā arī apgūtā pielietošanas iespējas.

Partneru ieteikumi, ieskaitot dažādas mācību pieejas, piemēram:

Mācības auditorijā

- galveno teoriju mācīšanai par mākslas lomu sociālajai iekļaušanai, kultūras starpniecību un auditorijas attīstību.

Gadījumu izpēte:

- Padziļinātas gadījumu izpētes prezentācijas - projektu / aktivitāšu izaicinājumu, kā arī panākumu parādīšana, strādājot pie gadījumu izpētes.
- Dalīšanās pieredzē par veiksmīgu projektu īstenošanu.

Darbnīcas metodes:

- Sadarbība ar kursu dalībniekiem no dažādām vidēm (varbūt, lai izstrādātu jaunu aktivitāti vai projektu).
- Darbnīcas metode, iespējams, ar dažu miniprojektu realizāciju praksē vai vismaz grupu darbu ideju / ieteikumu izstrādei.
- Simulācijas / debates / apmaiņa par konkrētām situācijām (ieskaitot vietējo kopienu, ieskaitot jauniešu grupu utt.); mēģinot praktiski realizēt apgūto teoriju.

Pāru darbs:

- Darbs pa pāriem / mazās grupās ar radošām instrukcijām notiek tā, lai katrs dalībnieks aktīvi iesaistītos un darbotos gan kā "devējs", gan kā "ņēmējs".

Pārnese / mājasdarbs:

- Lūdziet cilvēkus sagatavot kādas īpašas aktivitātes / miniprojektus (grupās) - pēc tam tos realizēt - un tad atkal satikties, lai novērtētu / definētu secinājumus un mācīšanās rezultātus. Mācīties darot.

Variācijas atbilstoši kontekstam un mācību kursa veidam:

Pedagoģiskās metodes parasti atšķiras atkarībā no konteksta un mācību kursa veida:

Atbilstoši kontekstam:

- Kursiem par to, kā uzsākt jaunas koprades aktivitātes, dalībniekiem var nebūt iepriekšēju zināšanu, tāpēc prezentācijām un dialogam par pieredzi ir jābalstās uz labas prakses piemēriem.
- Kursiem, kā uzlabot jau notiekošās koprades aktivitātes, var būt atbilstošāka savas pieredzes prezentācija un sadarbības uzdevumi dalībniekiem.

Atbilstoši mācību kursa veidam:

- Ilgākiem starpvalstu kursiem ir jāpiešķir vairāk laika starpkultūru pieredzes apmaiņai un iespējamo valodas ierobežojumu risināšanai, jo darba valoda ir svešvaloda visiem vai lielākajai daļai dalībnieku.

12. Mācību kursa materiāli

Pamatkursu materiālos var ietilpt:

- Labās prakses ziņojums un semināru apkopojums, ko mēs publicējam mūsu COOP projektā 2019. gada jūnijā.
- Citi vietējie labās prakses piemēri, ko sagatavojuši pasniedzēji vai kā praktikantu īsas tematiskas prezentācijas.
- Citi iespējamie tīmeklī balstītie materiāli (nodrošina pasniedzēji)

13. Mācību vide

Kursa norises vietai un IKT iekārtām jāatbilst līdz 24 pieaugušo izglītojamo vajadzībām, tai skaitā:

- vismaz viena plenārsēžu zāle un trīs līdz četras grupu darba telpas;
- kas visas ir tehniski labi aprīkotas ar tāfelēm, planšetēm, prezentāciju datoriem, projektoriem, Wi-Fi piekļuvi utt.;
- papildu zona kafijas pauzēm un pusdienām.

14. Mācību kursa novērtējums

Galvenie mācību kursa novērtēšanas posmi var ietvert:

1. Priekšaptauja

- vai nu iepriekšēja anketa vajadzību novērtēšanai (3-4 nedēļas pirms kursa), lai pielāgotu mācību kursa saturu;
- vai arī motivācijas vēstule, kurā potenciālie dalībnieki izskaidro, kāpēc kurss viņiem ir svarīgs un kā, viņuprāt, tas var dot jaunas zināšanas un prasmes, kuras viņi var izmantot turpmākajā darbā.

NB! Īpaši var attiekties uz ilgākiem 3-5 dienu Eiropas kursiem.

2. Novērtējums kursa noslēgumā

- Mutiska izvērtēšanas kārtā plenārsēdes vai grupu darbu beigās: Kas bija noderīgs? Kas bija izaicinošs? Ko varētu darīt nākotnē?
- un / vai īsa (digitāla) anketa: Ko jūs ieguvāt no apmācības? Ko neieguvāt, bet būtu gribējis uzzināt? Arī slēgtie jautājumi novērtējuma skalā 1-4, piemēram, cik kurss tika labi novadīts.
- un / vai veic savstarpēju kursa biedru novērtējumu mācību rezultātu sasniegšanā un reflektē par apgūtā izmantošanu saviem nākotnes uzdevumiem, kursa biedriem fiksējot rakstveidā piezīmes par plānotajiem mērķiem, līdzekļiem un rezultātiem, pie kā nākotnē var atgriezties plānu izpildes izvērtēšanai.

NB! Īpaši tas varētu būt nepieciešams ilgākos 3-5 dienu Eiropasursos.

3. Pēcnovērtējums (3 - 6 mēnešus pēc kursa)

- Šeit mēs vaicājam, vai iemācītie aspekti ir izmantoti praksē. Anketai vajadzētu dot iespēju sniegt izvērstas atbildes (kvalitatīvai intervijai līdzīgā formā).
- Ja mēs esam izmantojuši kursa biedru novērtējumus, veidojot rakstiskus plānus, mēs varam izmantot pēcnovērtējumu, lai salīdzinātu ar izveidotajiem plāniem.

15. Mācību kursa sertifikāts vai apliecinājums

Pēc kursa pabeigšanas dalībniekiem tiek izsniegts kursa sertifikāts vai apliecinājums. Abiem jābūt informatīviem, kas dalībniekiem ļauj izskaidrot savam darba devējam kursa laikā apgūto.

Sertifikāts ir dokuments, kas apliecina tālākizglītības pabeigšanu, un to var izsniegt dalībniekam, ja tiek novērtēts mācību rezultātu sasniegums un persona ir sasniegusi visus nepieciešamos mācību rezultātus mācību programmas pabeigšanai.

Apliecinājumu par dalību tālākizglītībā personai izsniedz, ja nav novērtēts mācību rezultātu sasniegums vai ja persona nav sasniegusi visus prasītos mācību rezultātus.

Iespējams, ka mēs nevaram izsniegt kursa sertifikātu par īsu vietējo kursu beigšanu, taču tas varētu būt piemērotāks ilgākiem 3-5 dienu Eiropaskursiem. Jebkurā gadījumā mēs varam vismaz sagatavot apliecinājumu par dalību gan vietējos, gan starpvalstuursos, un mēs varam palīdzēt dalībniekiem starptautiskā kursa beigās reģistrēt viņu kompetences profilu EUROPASS CV CEDEFOP portālā.

16. Pasniedzēju kompetences profils

Iesaistītie lektori un pasniedzēji būs lietas kursā par jaunākajām atziņām kursa tēmā un ar atbilstošu pieredzi, taču viņiem nav nepieciešama īpaša formāla izglītības kvalifikācija, piemēram, universitātes grādi vai tamlīdzīgi.

V. Mācīšanās pārnese

1. Priekšvēsture un nepieciešamība

“Pārnese” ir jauns pedagoģiskais atslēgas vārds. Pārnese nozīmē spēju izmantot un pārnest to, ko esat iemācījušies vienā kontekstā (kursā) citā kontekstā (organizācijas ikdienas darbs).

Pārnesei ir nepieciešama holistiska pirms-, iekš- un pēc-pieeja mācībām, kad prioritāte tiek piešķirta ne tikai konkrētai izglītības situācijai, bet arī nākotnes situācijai un kontekstam.

Mums jābūt vairāk zinātkāriem par dalībnieku izaicinājumiem, motivāciju un nodomiem. Mums vajadzētu daudz vairāk interesēties par situāciju un kontekstu, kurā viņi var izmantot mācīšanos.

Dalībnieku iemācītajam vajadzētu dot labumu viņiem, viņu asociācijai un ne mazāk svarīgi – gala saņēmējiem. Plānojot kursu, jūsu mērķim jābūt tādām, lai dalībnieki varētu doties mājās un uzreiz izmantot iemācīto.

2. Mācīšanās mērķis

Gan nosūtītājorganizācijai, gan pasniedzējiem, gan kursu vadītājiem jau no paša sākuma, apsverot dalībnieku mērķtiecīgu kompetences attīstību, jākoncentrējas uz to, kā mācības var nodot, iekļaujot konkrētās organizācijas specifiskajos uzdevumos. Bents Gringers apgalvo, ka, lai galvenā uzmanība tiktu pievērsta pārneses domāšanai, ir jāplāno mācīšanās un kompetenču pilnveidošana, nevis tikai jāskatās uz kursu saturu utt.

Pētījumos mēs zinām, ka ir ļoti svarīgi, lai izglītojamie pēc iespējas ātrāk sāktu izmantot savas jaunās zināšanas. Tāpēc mēs iesakām dalībniekiem pirms kursa pārrunāt ar savu vadītāju un kolēģiem, ko darīt kursā.

3. Pārneses fokuss – pirms un pēc mācību kursa

Pirms kursa sākuma / reģistrēšanās laikā dalībniekiem jāapspiež, kāpēc kurss viņiem ir svarīgs un kā, viņuprāt, tas var dot jaunas zināšanas un prasmes, kuras viņi var izmantot turpmākajā darbā kā brīvprātīgie kultūras jomā vai kultūras menedžeri.

Kursa beigās jums jānovērtē savs mācīšanās rezultāts un jāpārdomā mācību spējas turpmākajos uzdevumos kā brīvprātīgajam kultūrā. Ir svarīgi arī vienoties par to, kā pēc tam apmācīt un pārbaudīt jaunās zināšanas brīvprātīgajā darbā. Tas nodrošina labākos apstākļus efektīvas un noderīgas mācīšanās radīšanai.

PIELIKUMI:

Projekta aptaujas anketa partneriem (angļu valodā)

CO-CREATE – Query for recommendations to the Curricula Report

Recommendations for the Curricula Report (WP 12)	
Name of my organisation	
My name	
Date for e-mailing my answers to the partners	
The deadline for concluding this task	25th October 2019

I. Background

The Curricula Report is WP 12 in the work programme, and the English master edition is planned to be delivered medio December 2019, and the translated versions to be delivered medio February 2020.

The overall aim of the Curricula Report is

- to develop curricula for further education of learning providers (managers, consultants, teachers, trainers, instructors, etc.) in the cross-cultural sector of amateur arts, voluntary culture and heritage on how to work as initiators and/or coordinators of new co-creative cooperation in the cultural field.

The key content of the Curriculum Report must

- be designed with reference to the key findings of the previous Good Practice Report (WP 4), the Workshop Compendium (WP 5) and the Baltic Symposium (WP 6) as well as the Curricula Guidelines (WP 9) and the curricula assessments with the national pilot courses (WP 10)
- present the learning outcome, the essential content, the appropriate pedagogical approach and assessment and transfer methods, which will be applied for further education of the “learning providers” (managers, consultants, instructors, teachers) in the cross-cultural sector.

Below you can provide **your recommendations** for the design of the Curricula Reports, by answering some main questions about the needed curricula.

II. Key findings of the Good Practice Survey and Workshop Compendium

1. Good practice in general

What characterises good practise in general for co-creative cooperation in the cross-cultural sector of amateur arts, voluntary culture and heritage)?

Max ¼ page

2. Best practice in your case studies

What characterises the best practise in your case studies in the report and Compendium? What aspects do you see as most successful and valuable to focus on and to transfer by training events?

Max ¼ page

3. Best practice compiled during the Baltic Symposium and/or pilot courses

What characterises the best practise in our Baltic Symposium and/or your national pilot course? What aspects do you see as most successful and valuable to focus on and to transfer by training events?

Max ¼ page

4. Essential competences for successful co-creation

The Curricula Guidelines present in the second section two main types of contexts for the training courses: One for initiating new co-creative activities and another for facilitating already ongoing co-creative activities. The two different contexts include:

1. To initiate a co-creative in a community, where it hasn't been used before and people know little about it. This implies:

- First that an actor trains competence to introduce the benefits of co-creation and to get the local culture CSOs engaged to start new co-creative cooperation with the municipality.
- Secondly that an actor train competence to organise a start-up idea workshop to develop new ideas, select some and plan how to initiate the new co-creative activities.

NB: These two steps can in some cases be just one step / a training event with more sessions.

2) To qualify already on-going co-creative processes, where the involved actors already know about and have been engaged in parts of co-creative process. This may imply:

- First to learn how to clarify which competences these actors especially need to elaborate
- Secondly to provide training sessions, where they develop the needed competences to function better in co-creative activities as facilitators and / or co-facilitators.

NB: The initial clarification of need training programmes come before the actual training and may imply special methodologies

4.1 Which knowledge and skills are important for culture actors to have, when they shall **introduce and initiate** new co-creative culture activities in a local community? Max ¼ page

--

4.2 Which knowledge and skills are important for culture actors to have, when they shall help the involved to **qualify already on-going** co-creative culture activities in a local community? Max ¼ page

--

5. Important Learning outcome of training courses in the field of co-creation

Below the questions focus on the two different contexts for training:

- To Introduce and initiate new co-creative activities
- To qualify already on-going co-creative activities

5.1 Please mention at least 3 learning outcomes you find most important to include in the first type of courses about **introducing and initiating** new co-creative activities? Max $\frac{1}{4}$ page

5.2 Please mention at least 3 learning outcomes you find most important to include in the second type of courses about **qualifying already on-going** co-creative activities? Max $\frac{1}{4}$ page

6. The essential course content for 1-2 days local / national courses

Here we talk about local courses with only national trainees (no foreign trainees).

Below the questions again focus on the two different contexts for training:

- To Introduce and initiate new co-creative activities
- To qualify already on-going co-creative activities

6.1 What do you think should be the essential course content in future 1-2 day local courses that focus on **introducing and initiating** new co-creative activities?

Please mention at least 3 features for the essential content! Max $\frac{1}{4}$ page

6.2 What do you think should be the essential course content in future 1-2 day local courses that focus on **qualifying already on-going** co-creative activities?

Please mention at least 3 features for the essential content! Max $\frac{1}{4}$ page

7. The essential course content for 3-5 days international courses

Here we talk about longer 3-5 day international courses with trainees from different countries.

Below the questions again focus on the two different contexts for training:

- To Introduce and initiate new co-creative activities
- To qualify already on-going co-creative activities

7.1 What do you think should be the essential course content in future 3-5 day international courses

that focus on **introducing and initiating** new co-creative activities?

Please mention at least 2 features for the essential content! Max 1/4 page

7.2 What do you think should be the essential course content in future 3-5 day international courses

that focus on **qualifying already on-going** co-creative activities?

Please mention at least 3 features for the essential content! Max 1/4 page

7.3 Do you think it can be possible to **include both context** in a longer 3-5 day European course, so the trainees both learn about 1) how to initiate co-creation in a local community, and 2) how to qualify already engaged actors in ongoing culture activities?

Please consider the cons and pros with such a combination of course contents! Max 1/4 page

8. The pedagogical form for 1-2 days local / national courses

Here we talk about local courses with only national trainees (no foreign trainees).

Below the questions again focus on the two different contexts for training:

- To Introduce and initiate new co-creative activities
- To qualify already on-going co-creative activities

8.1 What pedagogical form will you recommend for short 1-2 day courses that focus on **introducing and initiating** new co-creative activities?

Please mention at least 3 features for a good pedagogical approach? Max ¼ page

8.2 What pedagogical form will you recommend for short 1-2 day courses that focus on **qualifying already on-going** co-creative activities?

Please mention at least 3 features for a good pedagogical approach? Max ¼ page

9. The pedagogical form for 3-5 days international courses

Here we talk about longer 3-5 day international courses with trainees from different countries.

Below the questions again focus on the two different contexts for training:

- To Introduce and initiate new co-creative activities
- To qualify already on-going co-creative activities

9.1 What pedagogical form will you recommend for 3-5 day international courses that focus on **introducing and initiating** new co-creative activities?

Please mention at least 3 features for a good pedagogical approach? Max ¼ page

9.2 What pedagogical form will you recommend for 3-5 day international courses that focus on **qualifying already on-going** co-creative activities?

Please mention at least 3 features for a good pedagogical approach? Max ¼ page

9.3 If **both contexts are included** (to initiate new and to qualify already on-going activity) in the same course, what pedagogical approach for such a mix of contents would you recommend!

Please mention at least 3 features of a combined pedagogical approach, we should consider!

Max ¼ page

10. The course evaluation

Here we again differentiate between

- 1) Two different contexts for training (to initiate new or to qualify already on-going activities)
- 2) National 1-2 day courses or international 3-4 day courses

10.1 How do you think we best and smartest can evaluate the content, form and outcome of the **1-2 day national course** with focus on **introducing and initiating** new co-creative activities?
Max ¼ page

10.2 How do you think we best and smartest can evaluate the content, form and outcome of the **1-2 day national course** with focus on **qualifying already on-going** co-creative activities?
Max ¼ page

10.3 How do you think we best and smartest can evaluate the content, form and outcome of the **3-5 day European course** with focus on **introducing and initiating** new co-creative activities?
Max ¼ page

10.4 How do you think we best and smartest can evaluate the content, form and outcome of the **3-5 day European course** with focus on **qualifying already on-going** co-creative activities?
Max ¼ page

11. Other recommendations or comments

If you have other recommendations for the Curricula Report, you are welcome to mention them here!

III. Time used on filling out this query	
Time I / we have used on answering the query	Hours used (fx 0,25 hour or fx 1,5 hour)
Name of staff 1	
Name of staff 2	
Name of staff 3	
Total hours used	



Mācību programmas pārskats.

Koprade kultūras un kultūras mantojuma jomā

Mācību programmas pārskats izveidots Nordplus Pieaugušo izglītības programmas projekta “Koprade sadarbībā ar kultūras menedžeriem un brīvprātīgajiem” (Co-creative cooperation with culture volunteers and managers) ietvaros 2018.gada augustā – 2020.gada jūlijā.

Izstrādātā programma balstīta uz projektā izveidoto labas prakses piemēru un notikušo darbnīcu pārskatu, kā arī organizēto Baltijas simpoziju pirmajā projekta fāzē un izmēģinājuma kursiem projekta otrajā fāzē.

Projektu atbalsta Ziemeļu Ministru padome Nordplus Pieaugušo izglītības programmas ietvaros.

