

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU NODAĻA

**KLASES AUDZINĀTĀJA DARBĪBAS IESPĒJAS
LĪDERA PRASMJU ATTĪSTĪŠANĀ
VISPĀRIZGLĪTOJOŠĀ SKOLĀ**

MAĢISTRA DARBS

Autore: **Kristīne Avotiņa**

Studenta apliecības Nr.: kr10053

Darba vadītāja: profesore Dr.Paed. Ilze Ivanova

RĪGA 2019

ANOTĀCIJA

Klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstīšana vispārizglītojošā skolā.

Darba mērķis ir izpētīt klašu audzinātāja darbības iespējas, lai veicinātu līdera prasmju attīstību vispārējās vidējās izglītības iestādē. Veikta teorētiskā literatūras avotu analīze par līderi un kādām prasmēm tam jāpiemīt, un kā šīs prasmes var pilveidot klases audzinātāja darbība. Autore izstrādājusi un veikusi skolēnu aptauju par viņiem piemītošām līdera prasmēm, kas nosacīti iedalītas līmeņos. Autore intervējusi klašu audzinātājus, lai noskaidrotu, kā skolās tiek veicināta skolēnu līderības prasmju attīstība. Apkopojot pētnieciskās daļas skolēnu aptauju un skolotāju intervijas rezultātus darba autore secināja, ka skolēni labprāt vēlētos attīstīt savas prasmes, bet nevēlēšanās strādāt ar sevi un parāk lielā aizņemtība neļauj attīstīt līderības prasmes. Autore darba ietvaros izstrādājusi ieteikumus klašu audzinātājiem, lai veicinātu līderības prasmju attīstību.

Atslēgvārdi: līderis, līdera prasmes, klases audzinātāja darbības iespējas, līdera prasmju attīstīšana.

ANNOTATION

Capacity of classroom teacher in developing leadership skills in a general education schools

The aim of work is to explore the possibilities of a class teacher in order to promote leadership skills in a general secondary school. An analysis of the theoretical sources of the literature about the leader has been carried out and what skills it should possess, and how these skills can be improved by the class teacher. The author has developed and conducted a survey of pupils on leadership skills that are relatively divided into levels. The author interviewed class teachers to find out how schools contribute to the development of student leadership skills. In compiling the results of the survey of pupils and the teacher interview, the author of the thesis concluded that pupils would like to develop their skills, but the reluctance to work with themselves and the increased occupancy did not allow to develop leadership skills. As part of the work, the author has developed recommendations for class teachers to promote the development of leadership skills.

Keywords: leader, leadership skills, class teacher activities, leadership skills development.

SATURS

Ievads	5
1. LĪDERIS UN TĀ PRASMES	7
1.1. Līdera rakstura īpašības un prasmes	10
1.2. Līderības stili	17
2. KLASES AUDZINĀTĀJA DARBĪBAS IESPĒJAS LĪDERĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪŠANĀ	23
2. 1. Klases audzinātāju darba stili	23
2. 2. Klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstībā	28
3. Pētījuma metodoloģijas raksturojums.	36
3.1. Skolēnu aptaujās gūtie rezultāti	37
3.2. Skolotāju intervijās gūtie rezultāti	68
3.3. Priekšlikumi skolēna līdera prasmju attīstības veicināšanai	73
Secinājumi	75
Literatūras avoti	77
1. Pielikums anketa skolēniem	79
2. Pielikums intervijas jautājumi	81
3. Pielikums intervija ar I. C.	82
4. Pielikums intervija ar A.K.	83
5. Pielikums intervija ar V. L.	84
6. Pielikums intervija ar I.R.	85
7. Pielikums intervija ar A. A.	86
8. Pielikums intervija ar E. S.	87
9. Pielikums intervija ar E. O.	88
10. Pielikums intervija ar D.M.	89
11. Pielikums intervija ar J. C.	90
Dokumentārā lapa	91

IEVADS

Mūsdienu strauji mainīgajā pasaulē ikvienam ir jāpieņem pārmaiņas, jāizdzīvo, jācenšas tās saprast un tām jāpielāgojas, lai tiektos uz savu mērķi. Šo apstākļu rezultātā cilvēkam paplašinās iespējas un ir nepieciešamas jaunas prasmes, ko var iedalīt divās grupās – uz savu personību un uz apkārtējiem cilvēkiem vērstajās. Uz savu personību attiecināmās prasmes – uzņemt atbildību par pieņemtajiem lēmumiem un savu dzīvi, organizēt savu ikdienu, analizēt un risināt situācijas. Savukārt apkārtējos cilvēkus ietekmējošās prasmes – savaldīties un rīkoties atbilstoši situācijai, iejusties citu lomā un uz klausīt otra izjūtas un tikai pēc tam izteikties, sadarboties un vienlaikus virzīties uz savu dzīves mērķi, uzticēties un būt godīgam pret citiem.

Straujās izmaiņas sabiedrībā pieprasa arī pārmaiņas izglītības sistēmā, lai skolēni mācītos plānot un vadīt savu dzīvi, kā arī apgūtu prasmes un kompetences, kas nepieciešamas darba tirgū. Tas nozīmē, ka mūsdienu skolēnam jāamācās arī kļūt par vadītāju, līderi un arī par darbu veicēju. Skolai un klases audzinātājam ir plašas iespējas skolēnu personības attīstības sekmēšanā. Daudzos gadījumos personības attīstīšana ir paša vispārīgākā iestādes audzēkņa ziņā, jo vecākiem nav laika. Vienīgie, kas tad var palīdzēt veicināt skolēna prasmju, tajā skaitā līdera prasmju attīstību ir klases audzinātājs un skolotāji.

Tieši klases audzinātājs ir tas cilvēks, kas katru skolēnu savā klasē ir iepazīs daudz tuvāk nekā citi skolas pedagogi. Tādēļ klases audzinātājs vistiešāk var veicināt skolēnu individuālās līdera prasmju attīstīšanos – apzinīgumu, atbildību un orientāciju uz mērķi vai rezultātu, produktivitāti, pašrefleksiju u.c. Klases audzinātājs arī var iedvesmot visu klases kolektīvu uz organizētību, pienākumu deleģēšanu, komandas darbu, līdzdalību, konsekvenci, saliedētību, socializāciju u.c. Klases audzinātājs mūsdienās ir atbalsta persona, kas uz klausā un ieklausās indivīda pārdzīvojumos un emocijās, lai varētu sniegt pārdomātus padomus dažādās dzīves situācijās. Vispārīgākā skolās klases audzinātājs parasti plāno klases pasākumus kopīgi ar klases audzēkņiem, jo skolēni šajā vecumā izsaka radošas idejas mērķa sasniegšanai, zina, ko vēlas. Klases audzinātājs ir tas, kam šīs idejas jāuz klausā un katra velmēs jāieklausās, lai ikviens skolēns būtu iesaistīts un justos novērtēts kopīga mērķa sasniegšanas procesā.

Tā kā darba autore strādā skolā un ir arī klases audzinātāja, tad izpētei tika izvēlēta šāda tēma „Klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstīšanā vispārīgākā skolā”

Darba mērķis:

Izpētīt klašu audzinātāja darbības iespējas, lai veicinātu līdera prasmju attīstību vispārējās vidējās izglītības iestādē.

Pētījuma priekšmets :

Klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstīšanā.

Pētījuma jautājumi:

Kādas ir klases audzinātāja darbības iespējas, lai veicinātu līdera prasmju attīstību vispārējās vidējās izglītības iestādē?

Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Darba uzdevumi:

- analizēt teorētisko literatūru par līderi un tam piemītošajām prasmēm;
- raksturot klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstībā;
- izstrādāt pētījuma metodoloģiju;
- veikt vispārīzglītojošās skolas 10., 11., un 12., klašu skolēnu aptauju, kurā skolēni novērtē sev piemītošās līdera prasmes atbilstoši līmeņiem ;
- veikt klašu audzinātāju interviju par to, kā paši klašu audzinātāji saprot līderību un kā veicina līdera prasmju attīstību skolēniem;
- izstrādāt ieteikumus, kā klases audzinātājs var attīstīt līdera prasmes vispārīzglītojošā skolā.

Pētījumā izmantotas šādas metodes:

- literatūras analīze;
- anketēšana;
- intervija;
- datu statistiskā apstrāde un analīze.

Pētījuma bāze:

- Rīgas X ģimnāzijas 10., 11. un 12. klases skolēni un klašu audzinātāji no dažāda tipa skolām gan Rīgā, gan ārpus Rīgas

Darba izstrādes etapi:

- teorētiskās literatūras un avotu analīze;
- skolēnu aptaujas anketas izveide;
- skolotāju intervijas izveide;
- darba izstrāde.

Darbs sastāv no anotācijas, ievada, 3 nodaļām, 6 apakšnodaļām, secinājumiem, 32 izmantotiem literatūras avotiem, 25 attēliem, 1 tabulas, 11 pielikumiem.

1. LĪDERIS UN TĀ PRASMES

Strauji mainīgajā pasaulē ir nepieciešami cilvēki, kas redz tālāku sabiedrības grupas mērķi uz ko tiekties. Cilvēki, kas sabiedrības grupā veicina mērķtiecīgu virzību uz mērķi ir līderi, bet pašu līderu realizēto procesu dēvē par līderību. Līderis ir cilvēks, kas izvirza jaunu mērķi konkrētajai grupai un ir tās grupas cilvēks, kas izrāda iniciatīvu un atrodas citiem priekšgalā. Mērķtiecīgas darbības rezultātā arī virza grupas dalībniekus uz kopīgi noteiktā mērķa sasniegšanu un ceļu uz attīstības un kvalitātes paaugstināšanos. Veicot literatūras avotu analīzi, darba autore piekrīt vairākiem līdera un līderības procesa skaidrojumiem:

- Līderība ir indivīda spēja ietekmēt un motivēt citus, lai efektīvi sasniegtu mērķi, savukārt līderis ir cilvēks, kuram šāda spēja piemīt, (Knights, D., Willmott, H., 2007: 281). Cilvēks, kas ir līderis, meklē iespējas, kur var attīstīties, vada citu cilvēku darbības, sadarbojas un rada apstākļus, ka līdzcilvēki vēlas inovācijas ieviest dzīvē;
- Līdervadība ir spēja panākt, lai cilvēki darītu to, ko nekad nav iedomājušies darīt, netic, ka ir iespējams izdarīt, kā arī tā ir prasme iesaistīt dalībniekus tā, lai grupas mērķu sasniegšanā viņi dotu pēc iespējas lielāku ieguldījumu, (Tafinders, P., 2004). Cilvēkam ir svarīgi justies kādam vajadzīgam un nozīmīgam un būt iesaistītam visā notiekošajā, jo tad cilvēks jūt emocionālo gandarījumu par līdzdarbošanos;
- Līderis saprot, ka tikai cilvēki, kas jūtas novērtēti un var brīvi izpaust savu radošo garu, būs līdzvērtīgi līdzgaitnieki lielu uzdevumu sasniegšanā, tāpēc viņš rūpējas, lai nodrošinātu tādu mikroklimatu grupā, kurā katrs var izpausties, (Voika, I., Vīksna, A., 2009: 4). Līderis rūpējoties par līdzcilvēkiem veicina pašvērtējuma paaugstināšanos, panāk, ka pats cilvēks ir motivēts iesaistīties tālāku grupas mērķu izvirzīšanā un kopīgā darbā. Ja grupas dalībnieks ir ar iekšējo motivāciju tas iesaistīsies grupas izaugsmē un cilvēks ticēs līdera izteiktajām vīzijām un pieliks visas pūles šīs izteiktās vīzijas realizācijā, bet ja pastāv tikai ārējā motivācija, tad cilvēka iesaiste nebūs uz ilgu laiku;
- Līderis ir grupas loceklis, kuram grupa uztic pieņemt lēmumus viņiem nozīmīgās situācijās; tas ir indivīds, kas spējīgs ieņemt centrālo lomu savstarpējā sadarbībā un grupas komunikācijas regulēšanā (Šmite, A., 2004). Ikvienā sabiedrības grupā ir nepieciešams šāds cilvēks, kas pieņem galējo

grupas lēmumu, bet vajag ļaut izteikties visiem grupas dalībniekiem, lai izvērtētu visas lēmuma nianšes.

Pamatojoties uz līdera un viņa veiktās darbības kopuma – līderības skaidrojumiem, autore secina, ka par līderi kļūst cilvēks, kas spēj iedvesmot, motivēt, atbalsta un neļauj padoties pie pirmajām grūtībām, kas radušās mērķa sasniegšanas ceļā. Līderis ir apveltīts ar atbildību, uzticamību, pašreizējību, mērķtiecību un neatlaidību, pieklājību, drosmi un orientāciju uz mērķi. Līderis meklē arvien plašākas iespējas, kā attīstīties un pilnveidoties, pat ja ir jāpārkāpj sabiedrībā pastāvošie priekšstati par esošo.

Patiess līderis, kas ievieš pārmaiņas sabiedriskajā grupā nav spēks, bet gan cilvēks, kas atrodas saskaņā ar sevi. Šāda persona ir apveltīta ar cilvēcību, prasmi vadīt un paredzēt nākotni, vadīt attiecības, veidot veiksmīgu komunikāciju, lai efektīvi sasniegtu mērķi vadot sadarbību komandā. Līderim jābūt aizraujošam paraugam, kas paļaujas uz sajūtām un intuīciju un saviem sapņiem, kuru realizācijai meklē iespējas un maina organizatoriskos nosacījumus, bet citi cilvēki vēlētos sekot un līdzināties. Līdera panākumu – veiksmes atslēgu raksturo tas, ka tie spēj vest cilvēkus sev līdzī.

Amerikāņu pētnieks Vorens Beniss atzīmējis šādas līdera īpatnības: oriģināli jauninājumu ieviešji, akcentē cilvēka nozīmību, personības, izraisa cilvēkos uzticēšanos, izaicina pastāvošo kārtību (Bennis, W., Nanus, B. 1985). Savstarpējā komunikācijā starp cilvēkiem ir jāizturas ar cieņu, labsirdību, pieklājību un atbalstu, jo to var sajūst un tā atgūt spēkus un iekšējo motivāciju nepadoties saskaroties ar pirmajām problēmām mērķa sasniegšanas ceļā. Toties padošanās vietā ir jāiet un jāmeklē cits – alternatīvs ceļš, kā atrisināt radušos problēmu un atrast jaunu iespēju sasniegt mērķi.

Toties vadības zinātnes speciālists Džons Pols Koters ir uzskaitījis, kādus pārmaiņu stūrakmeņus savā darbībā pielieto līderis:

- Pārmaiņu virziena noteikšana: nākotnes vīzijas noteikšana, iedvesmojot cilvēkus;
- Pārmaiņu ieviešana: darbinieku apvienošana, komandas darbs, lai virzītos tuvāk abstraktās vīzijas realizācijai;
- Pārmaiņu veicināšana: motivēšana un iedvesmošana, atbalsts;
- Pārmaiņu procesā būtiskais: to veicināšana (arī dramatiski), potenciāla attīstība (Kotter, J. P., 2015).

Līderis ir dzinējspēks pārmaiņām (Voika, I., Vīksna, A., 2009: 3), tieši līderis ir tas, kas seko līdzī visam aktuālajam un jaunākajam norisēm, kā arī izvērtē, ko uz doto brīdi ieviest un no kā ieviešanas labāk izvairīties. Kad grupā ir jāievieš kādi jauninājumi, tad līderis pieliks visas pūles, lai pārmaiņas ieviestu realitātē un atrastu jaunus ilgtermiņa plānus un izveidotu

plānu, kā tos sasniegt, izveidot atskaites sistēmu, lai līdera sekotājiem būtu iespēja uzzināt, kā notiek virzība mērķa sasniegšanā.

Līderim, kas vēlas ieviest kādas pārmaiņas ir svarīgi neapjukt lielajā informācijas plūsmā un meklējot kontekstu ir labi jāzina, kā kolektīvam svarīgo mērķi izvirzīt. Anita Šmite (2015) grāmatā „Gribu būt līderis” norādījusi, ka praksē ir vairāki modeļi kā izvirzīt mērķi, bet tiem visiem ir viena struktūra, kas ietver šādus jautājumus:

- Ko vēlos sasniegt – manas darbības galamērķis un vīzija: kas būtu jāveic starpposmos?
- Cik svarīgi ir sasniegt mērķi?
- Salīdzinot ar mērķi, cik tālu esam tikuši?
- Kādu iemeslu dēļ esam tikai starpposmā? Kas to pozitīvi vai negatīvi ir sekmējis?
- Kā varēs zināt, ka mērķis ir sasniegts? Kā to fiksēt?
- Kādi ir mani kolēģi, ko es vadu? Kādi pedagogi un sabiedrības cilvēki būtu noteiktu jāiesaista mērķa sasniegšanai?
- No kā viņi baidās? Ko viņi no manis sagaida?
- Kādi varētu būt mērķa sasniegšanas šķēršļi?
- Kas varētu traucēt procesa laikā, lai sasniegtu mērķi?
- Kas būtu vispirms noteikti jāizdara?
- Vai mana pieredze ir pietiekama, kas man vēl būtu jāamācās?

(Šmite, A., 2015: 38)

Ar katru no šiem jautājumiem līderis pamato pārmaiņu nepieciešamību un padara katru komandas dalībnieku līdzatbildīgu. Ar mērķa noteikšanu vien nepietiek ir nepieciešams komandas biedriem pamatot to cik svarīgi ir mērķi sasniegt, ko tas dos sabiedrībai, pašai iestādei un katram individam personīgi. Tāpat cilvēkiem ir svarīgi ik pa laikam uzzināt cik tālu ir tikuši un kādi ir nākošie veicamie uzdevumi. Līderis parasti pirms situācijas paziņošanas saviem komandas biedriem aicina veidot atskaites uz kurām tad pamatojoties arī veido ziņojumu par to, kā veicas pārmaiņu ieviešanas procesā. No komandas biedru veidotajām atskaitēm līderis izsecina iemeslus, kāpēc ir apstājušies konkrētajā pārmaiņu ieviešanas posmā un meklē jaunu alternatīvu ceļu, kā doties uz nosprausto mērķi. Ja līderis zinās, kādi ir viņa kolēģi, zinās ar ko reķināties un kurš no kolēģiem ir – atsaucīgs, izpalīdzīgs, noslēgts utt.. Iepazīstot savus kolēģus līderis uzzinās arī kādas ir katra personīgās intereses un ieceres tuvākā un tālākā nākotnē, iespējams arī atklāsies iepriekš neidentificēts šķērslis mērķa sasniegšanai. Toties līderis visā mērķa izvirzīšanas procesā uzzinās savas stiprās un vājas puses, kas būs nepieciešams pilnveidot.

Lai to varētu veiksmīgāk realizēt ikviens līderis var veidot savu līderības komandu. Līderības komanda līderim palīdzēs rast atbildes uz iepriekš minētajiem jautājumiem un izsekot līdzī visiem procesiem, kas notiek pārmaiņu rezultātā. Savu pārmaiņu ieviešanas komandu līderis var sadalīt līmeņos, kuros būtu komandas, operatīvais un stratēģiskais līderis.

Līderība pastāv vairākos līmeņos, ir trīs vispārīgie līderības līmeņi:

- Komandas līderība – līdera pakļautībā atrodas 10 līdz 20 cilvēku, kuriem ir skaidri noteikts uzdevums;
- Operatīvā līderība – līderis, kura pakļautībā atrodas vairāk nekā viens komandas līderis. Šeit ir runa par līderu līderi;
- Stratēģiskā līderība – galvenais līderis, kura vadībā darbojās vairāki operatīvie līderi. (Edeirs, Dž., 2008: 14)

Stratēģiskais līderis ir tas, kurš izvirza grupas vīziju, mērķi uz ko tiekties, veikt stratēģijas izstrādi šī mērķa sasniegšanai, administrēt paveikto, noskaidrot vai pastāvošā situācija atbilst prasībām, kas paredzētas plānā. Lai visas lomas izpildītu ir nepieciešami grupas dalībnieki, kuri sadarbojoties izrāda ieinteresētību un piedalās mērķa sasniegšanas procesā, rāda piemēru mācīšanās un mācīšanas procesā. Līderība ir visas grupas iespēja, kā sadalot līdera lomas veicināt visu tās dalībnieku attīstību un pilnveidošanos.

Ja līdera komandā nav tik daudz cilvēku, kā šajos piemēros minēts, tad var pats līderis noteikt cilvēku skaitu katrā no līderības komandas līmeņiem

Līderim ir jāprot ne tikai vadīt savu komandu, bet viņam jāpiemīt noteiktām īpašībām un prasmēm, kas savukārt ietekmēs to cik veiksmīgi līderis varēs darboties komandas priekšgalā. To kādām prasmēm un rakstura iezīmēm jāpiemīt līderim un kā līderim piemītošais darbības stils ietekmē viņa statusu tiks apskatīts nodaļas turpinājumā.

1.1. Līdera rakstura īpašības un prasmes

Līderim piemītošās prasmes nerodas īsā laika posmā, tas ir ilgstoša un intensīva sevis izpētes un pilnveidošanas darbu rezultāts. Sevis izpētes rezultātā ir apzināti jāizkopj savas jau esošās domāšanas spējas, emocijas, runas spējas u.c., lai spētu kļūt par līderi. Līderis ir tas, kurš patstāvīgi atjauno savu domāšanu veidu, pats sevi motivē, spēj izturēt neveiksmes un virza savus centienus (Norris E. S., 2008: 44). Cilvēkam dzīves gaitā ir apzināti jāveic savu stipro un vājo pušu analīze un jāpilnveido savas prasmes.

Līderim ir būtiski vadīt komandas biedrus tā, lai sasniegtu pozitīvu rezultātu, ietekmēt dalībniekus, lai tie ieklausītos līdera lēmumos un izrādītu uzticību un lojalitāti grupai. Banku augstskolas vadībzinību katedras docents Lotārs Dubkēvičs (2011) uzsver, ka līderības un

vadīšanas rezultāti ir atkarīgi no pašlīderības (self – management). Pētnieciskajā literatūrā tiek lietots arī cits termins, piemēram, P. Drakers (Drucker, P. R., 2005: 7) lieto terminu “sevis pārvaldīšana” (*managing oneself*), tas skaidrojams ar to, ka pašlīderības pamatā ir pašrefleksija (self – reflection) (Dubkēvičs, L., 2011: 20 -75). Cilvēkam jāprot paskatīties uz sevi no malas, lai analizētu savas prasmes un spējas – izvērtējot savu potenciālu uzņemties vadību. Tā nodrošinot pāreju no pašlīderības uz līderību.

Vienas no svarīgākajām līdera iezīmēm ir emocionālā inteliģence un motivācija (Vonoga, A., 2018: 102). Līdera veiktās darbības motivē dalībniekus strādāt labāk, kvalitatīvāk mērķu izpildes labā. Emocionālo inteliģenci ir aprakstījis psiholoģijas doktors Daniels Goulmens, kā spēju izjust, izprast un efektīvi pielietot emociju spēku kā enerģijas, informācijas, uzticēšanās un radošuma avotu (Goulmens, D., 2001: 45). Toties Pīters Šeherds (Peter Shepherd) definē, kā spēju sajust, saprast, un efektīvi pielietot emociju spēku, attiecīgi tās virzīt kā enerģijas avotu, radošumam un ietekmei (Shepherd, P., 2017: 4). Abos definējums ir akcentēts, ka līderība ir saistīta ar cilvēka spēju domāt, izprast emocijas un pielietot tās rīcībā.

Līderim jāprot veidot personiskā saskarsme ar citiem cilvēkiem, jāspēj iejusties otra situācijā, spēt motivēt, celt pašapziņu un paškontroli. Vispirms ir nepieciešams saprast pašam savu dzīvi un tikai pēc tam ir iespējams palīdzēt citiem pilnveidot viņu dzīves. Emocionālā inteliģence nenozīmē tikai just līdzī un iejusties otra cilvēka vietā, bet arī spējā apvaldīt savas dusmas un aizvainojumu, izprast savu un citu cilvēku emocionālo stāvokli augstākajā līmenī, lai spētu emocijas pārvirzīt kopējo mērķu sasniegšanā.

Norris E. S., (Norris E. S., 2008) darbā “*An Examination of Self-Leadership*” darba autore pamanīja šādas līdera īpašības:

- spēj paskatīties uz sevi no malas – saskata savu emociju cēloņus un uzvedības iemeslus, atšķirīgo reakciju dažādās situācijās;
- analizē savas prasmes un spējas – saskata savas stiprās un vājās puses un intensīvi strādā pie savas personības pušu tālākas attīstīšanas un pilnveidošanas;
- spēj būt patstāvīgs un radošs – atrod līdzīgām situācijām dažādus atrisinājumus;
- spēj izprast citus cilvēkus – arī iejusties otra cilvēka ādā un izprast, kā otrs jūtas un kas otram ir nepieciešams;
- apzināti virza savu domāšanu – ieskaitot to, ka cilvēks motivē sevi virzīties tuvāk mērķim;

- pielāgojas jaunām situācijām – cilvēks rīkojas operatīvi un atbilstoši situācijai, nevis atkāpjas no radušās problēmas risināšanas;
- spēj organizēt savus darbus – cilvēks zina, kas un kādā laikā jādara gan sadzīves lietās, gan profesionālajā jomā;
- kontrolē savu uzvedību – cilvēks ievēro sabiedrībā pieņemtās uzvedības un etiķetes normas atbilstoši situācijai, kontrolējot savas emocijas;
- ir vēlme pēc autonomijas – cilvēks nav pakļauts citu ietekmei un patstāvīgi pieņem atbilstošus lēmumus, lai organizētu savu dzīvi pats, nevis tādēļ, ka kāds cits tā liek darīt;
- ģenerē jaunas idejas un atrisinājumus problēmām – inovatīva uzvedība, kuras rezultātā cilvēkam rodas arvien plašākas zināšanas par iespējām atrisināt vienu un to pašu jautājumu dažādos veidos (Norris E. S., 2008: 55 - 56).

Toties L. Dubkēvičs (2011) ir minējis efektīvas pašlīderības iezīmes – dzīves jēgas apzināšana, spēja koncentrēties (apzināties prioritātes un atbilstoši tām plānot laiku), patiesums, nepārtraukta mācīšanās un atvērtība pārmaiņām, ticība sev, pacietība, pašdisciplīna un neatlaidība, jūtīgums (spēja uztvert vājus signālus, redzēt “cauri” citiem cilvēkiem, spēja paredzēt pārmaiņas) un mīlestība (pieticība).

Ikvienam no šodienas izcilākajam līderim ir personības iezīmes, kas nosaka katra individualitātes izcilību, bet visām izcilu līderu personībām ir kopīgi elementi. Visi izcilie līderi attīsta un iedvesmo citus cilvēkus uz pilnveidošanos, īpaši vājību novēršanu (motivētāji), koncentrē visu savu uzmanību konkrēta mērķa sasniegšanai un nepadoties nonākot strupceļā (mērķtiecība un neatlaidība), ticība savām spējām un atbalsts no pašiem tuvākajiem cilvēkiem.

Dž. Edeirs (2008) grāmatā „Kā izaudzēt līderus” uzskaita dažas vispārīgas, bet reizē visaptverošas līdera īpašības. Sarakstā Dž. Edeirs iekļauj šādas īpašības:

- | | |
|----------------------------|--------------|
| ○ entuziastisks; | ○ drosmīgs; |
| ○ godīgs; | ○ taisnīgs; |
| ○ stingrs vai prasīgs | ○ atbildīgs; |
| apvienojumā ar taisnīgumu; | ○ apņēmīgs; |
| ○ iejūtīgs; | ○ uzticams. |
| ○ pārliecināts; | |

Darba autore šo sarakstu papildinātu ar neatlaidību, pacietību, no minētajām īpašībām visbūtiskākās ir:

- Entuziasms – jo tas simbolizē galējo gatavības stāvokli un interesi par paredzamu rīcību vai cilvēka gatavību iesaistīties tematā, līdz ar to darbība tiek veikta ar dzīvesprieku;
- Godprātīgums – morālā stāja, stingra taisnīguma principu vērtību ievērošana. Godprātīgums sevī ietver uzticamību un neuzpērkamību tik lielā mērā, ka cilvēks nespēj būt nepatiess attiecībā uz uzticēšanos, atbildību vai solījumu un šī īpašība citos cilvēkos izraisa uzticēšanos;
- Sirsnība – pozitīvas emocijas, kas norāda uz patiesu interesi par citiem vai nevēlētu pieķeršanos. Šī īpašība ir skatāma vienlaikus ar cilvēcīgumu, kas atklāj pamatvērtības – laipnību, uzmanību pret citiem;
- Drosme – prāta un gara stingrība briesmu un lielu grūtību priekšā, spēja uzņemties risku;
- Saprātīgums – garīgs process, kas noved pie saprātīga lēmuma pieņemšanas un problēmas atrisināšanas, palīdz novērtēt cilvēkus;
- Stingrs, bet taisnīgs – bez pārmērīgām maiguma izpausmēm attiecībā pret citiem, bet īpaši pats pret sevi, reālistisks, bez sentimentālām jūtām, spēcīgs un apņēmīgs, taču elastīgs, objektīvs attiecībās ar komandu – nav savu favorītu.

Toties Oregonas Universitāte ir uzskaitījusi sekojošas līdera īpašības:

- Tālredzīgs – līderis, vienmēr domā trīs soļus uz priekšu. Strādājot pie savas pilnveides izvairās no problēmām pirms to rašanās;
- Elastīgs – jāspēj pielāgoties jauniem nebijušiem apstākļiem un situācijām;
- Komunikabls – uzklausa (ļauj izteikties) un ieklausās ikviena sarunas biedra veltē un vajadzībā;
- Pārlicināts – gan par sevi, gan par grupas biedriem;
- Plaši domājošs – apsvērs visas iespējas pirms lēmuma pieņemšanas;
- Atjautīgs – atradīs iespējas, kā tikt pie nepieciešamajiem resursiem;
- Vērtējošs – cilvēks veiks savas darbības patstāvīgu izvērtēšanu un mainīs to, lai augtu;
- Deleģētājs – līderis saprot, ka viens pats nevar paveikt visu un zina apkārtējo talantus un intereses, pēc tam arī deleģē uzdevumus;
- Iniciators – līderim ir jāstrādā, lai būtu motivētājs un iniciators, līderim jābūt vadošajam plānošanā un jaunu ideju realizācijā

(http://leadership.uoregon.edu/resources/exercises_tips/skills/leadership_characteristics, 2009).

Daudz ko nosaka arī cilvēka rakstura stingrība, jo tieši raksturs nosaka, ko no tā visa līderis atklās negaidītās situācijās. Līderim piemīt spēja piesaistīt citus, viņš ir harizmātisks, tomēr sekotāji līderim rodas tad, ja cilvēks tic pats savai iecerei un virzībai uz mērķa sasniegšanu.

Ikvienam līderim ikvienā jomā ir svarīgas dažādas un daudzveidīgas prasmes, ko I. Voika un A. Vīksna (2009) klasificē trijās „lielajās” grupās: analītiskajās, sevis vadīšanas un citu vadīšanas prasmēs.

Analītiskās prasmes:

- definēt mērķus un radīt vīzijas;
- redzēt lielāku bildi;
- zināšanas par konkrēto sektoru;
- spēja nodrošināt kvalitāti;
- plānot un izmantot resursus.

Sevis vadīšanas prasmes:

- saprast un organizēt sevi, mainīties;
- mācīties no kļūdām;
- mainīt perspektīvu skatījumam uz lietām.

Citu vadīšanas prasmes:

- klausīties un jautāt;
- saprast attiecību psiholoģisko pamatu;
- tikt galā ar sarežģītām situācijām;
- nodrošināt atgriezenisko saiti;
- vadīt un motivēt apkārtējos. (Voika, I., Vīksna, A., 2009: 18).

Būtiska ir arī komunikācija, gan prasme sarunāties, gan ieklausīties otrā un sadzirdēt dzirdētā teksta jēgu. Līderis ir elastīgs savu darbību un plānu spēj un var realizēt vairākos ceļos nevis padodas pie pirmā strupceļa.

Bez iepriekš minētajām līdera iezīmēm, līderim būtu jāpiemīt arī:

- vadības prasmēm – līderim ir jāmeklē un jāatrod ceļš, pa kuru var doties, tas ietver gan jaunu kopīgo mērķu konstatēšanu un izvirzīšanu, komandas darbības un izaugsmes iespēju paplašināšanu un apzināšanu;
- iedvesmai – līderim ir jābūt iedvesmojošam, jāspēj motivēt cilvēkus sava komandā, lai panāktu vēlamos rezultātus gan kopīgu komandas mērķa sasniegšanā, gan individuālo mērķu sasniegšanas virzienā;

- komandas veidošanas prasmēm – līderim jādomā komandas terminos, līderim ir jāprot izvērtēt katra individa iespējas – prasmes un iemaņas, ko pielietot kopīgā mērķa sasniegšanā (līderi veido komandas, bet komandas meklē līderus, lai būtu kas komandu vada uz attīstību);
- piemērs – līderis ir piemērs savai komandai, tāpēc līderiem ir jāsniedz un jāpiedalās ar savu ieguldījumu kopīgā mērķa sasniegšanai (Melnis, K., 2018: 125).

Darba autore pamatojoties uz iepriekš minētajām līdera iezīmēm izveidoja galveno raksturu īpašību sarakstu, kam būtu jāpiemīt līderim mūsdienās:

- plānot veicamos darbus un laiku (gan pats sev, gan citiem) – lai visu varētu paveikt ir nepieciešams izplānot kad un kas paveiks katru no veicamajiem darbiem labāk veikt – izveidot prioritātes;
- pārliecība par sevi – pašam līderim neskatoties uz sabiedrības uzskatiem un viedokļiem par viņu ir jābūt ar stingru nostāju par sasniedzamajiem mērķiem un pārliecība par savām spējām tādā līmenī, lai neviens nevarētu novirzīt no plāna realizācijas;
- draudzīgums starp komandas biedriem un līderi – draudzīgums atvieglo otra cilvēka motivēšanu un atbalstīšanu un komunikācijas (neizvirzot nekādas prasības pret sarunu biedru) norisi starp komandas biedriem;
- saskarsmes prasmes – līderim jāprot gan uz klausīt, gan jautāt, gan atbalstīt, kā arī motivēt savus komandas biedrus un atrast jaunus kontaktus ar parējiem sabiedrības locekļiem;
- neatlaidība – neskatoties uz citu cilvēku kritiku un komentāriem līderis nevar atkāpties no sava mērķa sasniegšanas ir jāatrod alternatīvs ceļš, lai sasniegtu mērķi;
- uzticēšanās – līderim ir arī jāuzticās saviem komandas biedriem, lai nodrošinātu viņu patstāvību un radošuma pilnveidi, jo ilgtermiņā šī uzticēšanās atmaksājas ar jaunu iespēju saskatīšanu;
- pašanalizējošam – līderim gan pieņemot lēmumus, gan saskarsmē ar cilvēkiem jāvērtē pašam sevi, lai nodrošinātu, ka ir komandas biedriem paraugs arī savu emociju un uzvedības kontrolēšanā;
- emocionālā inteliģence – līderim ir jāizprot gan pašam savu, gan citu cilvēku emociju un rīcību celoņi, jo tad līderis spēj un var paredzēt kā katrs komandas dalībnieks rīkosies un kā labāk organizēt komandas darbu;

- nepieciešamība pilnveidoties – ikvienam arī līderim ir nepieciešams nepārtraukti pilnveidot savas prasmes – plānošanu, problēmsituāciju risināšanu, pielāgošanos jaunām situācijām, analizēt situācijas, organizēt notikumus;
- motivētam un mērķtiecīgam – ikviens arī līderis sava mērķa sasniegšanas ceļā uzklausa kritiku, bet līderis turās pie sava mērķa un nepadodas kritikai, jo atradīs citu alternatīvu ceļu mērķa sasniegšanai;
- jāievēro godīgums – rakstura īpašība, kas cilvēkus motivē uzticēties komandas līderim. Komandā pastāvošā uzticība ir ļoti svarīga, jo tā vēsta, ka tiek ievēroti vispārējie standarti vai vērtības, īpaši taisnīgums.

Nosacīti darba autore izveidoja līdera prasmju attīstības līmeņus – zems, vidējs, augsts, ko var redzēt 1.2.1. tabulā.

1.2.1.tabula Līdera prasmju līmeņi

Kritērijs	Zems līmenis	Vidējs līmenis	Augsts līmenis
Komunikācija	Prot sazināties tikai ar sev tīkamiem cilvēkiem, kas simpatizē	Prot sazināties gan ar sev tīkamiem cilvēkiem, gan retumis ar parējiem grupas biedriem	Prot sazināties ar visiem grupas biedriem (neatstumjot nevienu)
Kritika	Neprot samierināties ar dzirdēto kritiku un atsakās pilnībā no saviem mērķiem	Prot uz klausīt kritiku bet maina savus mērķus	Prot uz klausīt kritiku un meklēt iespējas, kā augt un attīstīties
Pilnveides meklējumi	Prot atrast iespējas, kur pilnveidoties, bet izvairās (aizbaidinās ar aizņemību)	Prot atrast iespējas, lai pilnveidotu jau esošās prasmes	Prot atrast iespējas, kur var pilnveidot jau esošās prasmes un attīstīt jaunas prasmes
Ticība pašam sev	Prot uz klausīt citu cilvēka viedokli, kam noticot, nolemj padoties (pat nemēģina)	Prot uz klausīt citu cilvēka viedokli, bet neatlaidīgi iet uz savu mērķi	Prot uz klausīt citu cilvēka viedokli, kuru ņem vērā un meklē alternatīvas sava mērķa sasniegšanai
Radošums	Prot pielietot vienu un to pašu risinājumu visām situācijām	Prot atrast vairākus risinājumus līdzīgām situācijām	Prot atrast visām situācijām vairākus atšķirīgus risinājumus
Savu spēju un prasmju analīze	Prot saskatīt savas stiprās puses un uz tām arī balstās sava mērķa sasniegšanas ceļā	Prot saskatīt savas stiprās un vājās puses, bet nepilnveido sevi	Prot saskatīt savas stiprās un vājās puses un strādā ar sevi, lai pilnveidotos ceļā uz mērķi
Darba organizēšana	Prot ļauties spontānai rīcībai (neplāno neko)	Prot plānot saku laiku profesionālajiem pienākumiem, pārējo veic spontāni	Prot plānot savu laiku līdz sīkakajām detaļām un pielāgoties situācijām

Kritērijs	Zems līmenis	Vidējs līmenis	Augsts līmenis
Komandas darbs	Prot uzņemties pilnīgu atbildību un visu komandas darbu dara viens pats (uzskata, ka pats visu labāk prot)	Prot iesaistīt komandas darbā atsevišķus cilvēkus un kam uztic konkrētus pienākumus	Prot organizēt komandas darbu un iedala kādu pienākumu katram
Lēmumu pieņemšana	Prot uzticēties citiem lēmumu pieņemšanā	Prot uz klausīt ieteikumus, bet gala lēmumu pieņem pats	Prot uz klausīt ieteikumus un lēmumu pieņem balstoties uz ieteikumiem
Emocionālā inteliģence	Izprot savas emocijas un daļēji prot tās kontrolēt, prot sniegt atbalstu konkrētiem cilvēkiem	Izprot savas emocijas konkrētās situācijās un prot tās vadīt, prot dot atbalstu citiem cilvēkiem	Izprot un prot kontrolēt savas emocijas visās situācijās, labprāt sniedz atbalstu līdzcīvēkiem
Ticība otra spējām	Prot motivēt konkrētus cilvēku sasniegt kaut ko vairāk	Prot motivēt par sevi nepārliecinātu cilvēku sasniegt kaut ko vairāk	Prot motivēt un uzmundrināt otru cilvēku jauniem sasniegumiem, pat ja otrs ir zaudējis ticību pats sev
Macīties no kļūdām	Prot mācīties no savām kļūdām, bet ne no citu kļūdām (konkrētās situācijās)	Prot mācīties gan no savām, gan citu cilvēku kļūdām (konkrētās situācijās)	Prot visu laiku mācīties no savām un no citu cilvēku kļūdām

Tabulā minētos kritērijus darba autore pielietos, lai sagrupētu vispārējās izglītojošās izglītības iestādes skolēnu līderības prasmju līmeni un veidotu ieteikumus, ko vajadzētu ņemt vērā klašu audzinātājiem, lai turpmāk pilnveidotu skolēniem līderības prasmes.

1.2. Līderības stili

Cilvēkiem šodien savstarpējā mijiedarbība ir neatņemama dzīves sastāvdaļa un ikdienas nepieciešamība, jo skolēni sazinās gan skolā, gan darbā, gan mājās, gan ārpus telpām un arī virtuālajā pasaulē. Personības pilnveidošanās sākas ar pašu cilvēku, kam blakus esošie var izteikt tikai ieteikumus un ierosinājumus, ko darīt un kā rīkoties. Toties pats cilvēks izlemj kura ierosinājumu ņemt vērā un kura nē, kā arī pats cilvēks nosaka precīzi ko un kad vajag darīt, un kā atrast pareizāko ceļu.

Grupas vadības teorijā ir izdalīti vairāki līderu veidi:

- Transakcionālais līderis – līderis, kas spēj vadīt tikai vienreizējus īstermiņa projektus;

Transakcionālais līderis, kas motivē parējos grupas dalībniekus ignorēt savas intereses un strādāt grupas labā, lai sasniegtu nozīmīgus rezultātus ar kvalitatīvu veikumu. Transakcionālais līderim uzsvars tiek likts uz skaidri formulētu vīziju, lai pārliecinātu ieviest vairāk pārmaiņu. Šis līderis ietekmē visu grupas dalībnieku pārliecību par kopējo mērķu saskaņošanu ar personīgajiem mērķiem. Viņi saviem komandas biedriem labprāt sniedz padomus un ieteikumus, lai tie veiksmīgāk sasniegtu mērķus.

- Harizmātiskais līderis – līderis, kas ilgstoši spēj vadīt lielas ļaužu masas;

Harizmātisko līderi raksturo tas, ka ir apveltīts ar neparastām īpašībām – varenību, nesavtīgu kalpošanu cilvēcei vai idejai, veiksmi, kuras zināmā mērā tiek piedēvētas arī viņa sekotājiem. Šādai personībai piedēvē visas grupas vai tās dalībnieku sasniegumus, bet neveiksmes interpretē kā īslaicīgu apstāšanos ceļā. Harizmātiskas personības spēks ir tas, ka tai piemīt neparastas iespējas vai pievilcība publikas acīs, tajā slēpjas kaut kas tāds, kas liek citiem pakļauties.

- Transformatīvais līderis – līderis, kuram ļaužu masas akli seko;

Transformatīvā līderība ir vadības veids, kas pārveido katru grupas dalībnieku un grupas vērtību sistēmu, standartus, mērķus, vajadzības un ētiku. Kā rezultātā transformatīvā līderība ietekmē gan grupas mikro, gan makro līmeni, pārveidojot tās dalībniekus no „ikdienišķiem” uz „labākiem”. Lai to panāktu tiek apelēts pie viņu patiesajām vēlmēm, apejot vīziju par īstermiņa mērķiem. Komandas dalībnieki kļūst motivēti darboties uz visu kopīgajiem mērķiem, nevis uz savām interesēm.

- Interaktīvais līderis – līderis, kas spējīgs ātri mainīt lomas, piemēroties dažādām situācijām, saglabājot visas līdera kvalitātes. (Šmite, A., 2006: 68)

Neviens līderības stils nepastāv „tīrā” veidā, bet vairāku stilu dažādās kombinācijās un ja cilvēku grupa darbojas, kā viens kopums, tad ir jāprot ar līdera lomu dalīties starp komandas biedriem. Jo līderība ietekmē gan grupas mikro (individuālo), gan makro (grupas kopējo) līmeni. Līderības rezultātā pārveidojas tās dalībnieki no „ikdienišķiem” uz „labākiem”, uzstājot uz viņu patiesajām vēlmēm panāk, ka komandas biedri kļūst motivēti uz organizācijas mērķiem, nevis savām interesēm (Judge&Piccolo, 2004: 89, 755-768 ; Yukl, 1989: 15, 251-289).

Līderības stilu izpētei visvairāk pievērsies amerikāņu sociālpсихологс Kurt Lewins (Kurt Lewin) (Lewin, K., 2010). Veiktajos eksperimentos ar pusaudžiem, kuriem uzdevums bija karnevāla masku izgatavošana no kartona, tika izdalīti trīs līderības stili:

- demokrātiskais;
- autoritārais;
- liberālais.

Demokrātisko līderības stilu dēvē arī par koleģiālo un tas balstās uz:

- koleģiālu lēmumu pieņemšanu, pirms gala lēmuma pieņemšanas notiek diskusijas dalībnieku vidū, pienākumi lielā mērā tiek deleģēti dalībniekiem un ir iesaistīti lēmuma pieņemšanā;
- tiek pielietots dalībnieku radošais potenciāls gan lēmumu pieņemšanā, gan uzdevumu izpildē, jo grupas dalībnieki ir motivēti pildīt tos uzdevumus, kuru pieņemšanā paši piedalījušies;
- tiek veicināta dalībnieku vēlme papildināt savas zināšanas, mācās arī pats līderis, paplašinot savas zināšanas un respektē kritiku;
- komunikācijā starp grupas dalībniekiem ir lietišķas, draudzīgas, līdzsvarota uzvedība, līderis kontrolē savu uzvedību dažādās situācijās;
- līderis grupas darba kvalitātes uzlabošanā un dalībnieku motivēšanā izmanto dažādas pieejas;
- darba grupā ir labvēlīga psiholoģiskā vide, kas veicina darba izpildi;
- darba grupā darbs notiek arī līdera prombūtnē. (Omārova, S., 200, Reņģe, V., 1999, Lewin, K., 2010)

Demokrātiskā līderības stila realizācija prasa daudz laika, bet tas ir efektīvs. Savukārt ja lēmuma pieņemšanā ir laika ierobežojums, tad ne vienmēr ir efektīvs. Grupas saliedēšanos veicinoši faktori, grupas locekļu vērtību un vajadzību sakrītība, skaidrs un noteikts kopējais mērķis, uzdevumu (pienākumu) sadale atbilstoši cilvēku personībām un prasmēm, neliela grupas dalībnieku skaits, taisnīgs cilvēku pūļu un ieguldījumu novērtējums (Omārova, S., 2001: 98). Ikdienu komunikācijā tiek atrasti veidi, kā sadarboties ar atšķirīga rakstura cilvēkiem, rases pārstāvjiem un dažādu paaudžu pārstāvjiem, kas ir sevišķi nozīmīgi šodienas globalizācijas apstākļos.

Autoritārais līderības stils tiek dēvēts arī par autokrātisko, direktīvo, pats nosaukums norāda, ka tas saistīts ar varu – piespiešanu. Autoritārs līderis pats daudz strādā un piespiež tā darīt arī saviem komandas biedriem (Omārova, S., 2001: 105). Šāds līderis:

- vienpersoniski pieņem lēmumus visos jautājumos;
- vienpersoniski uzņemas atbildību par pieņemtajiem lēmumiem, var uzdot vienpersonisko atbildību arī darbiniekiem;
- dalībnieku iniciatīva tiek apspiesta, bet radošums netiek izmantots;
- uzskata, ka pats līderis visu zina labāk par citiem;
- izvēlas mazāk zinošus dalībniekus savā grupā, jo baidās no konkurences, no spējīgiem dalībniekiem cenšas atbrīvoties;

- komunikācijā ar saviem dalībniekiem distancēts, formāli kontakti, bieži uzvedība atkarīga no garastāvokļa;
- kā galveno motivācijas, ietekmēšanas veidu izmanto sodus,
- līdera prombūtnē darbs faktiski apstājas. (Omārova, S., 2001: 105, Reņģe, V., 1999, Lewin, K., 2010: 85)

Autoritārais līderības stils ir efektīvs ekstremālās situācijās, kad lēmums jāpieņem ātri un pilnībā jāuzņemas atbildība par pieņemto lēmumu. Tas ir efektīvs arī tad, ja dalībnieku zināšanu līmenis ir zems. Autoritārais līderības stils vairāk raksturīgs tā saucamajās birokrātiskajās iestādēs (valsts un budžeta iestādes).

Liberālo līderības stilu mēdz dēvēt par „nejaukšanās,” stilu, retāk par „anarhistisko” stilu. To par līderības stilu var dēvēt visai nosacīti, jo faktiski līderis pilda tikai koordinatora funkcijas un tas balstās uz:

- lēmumu pieņemšanā gaida norādījumus no augstāk stāvoša vai pieņem grupas lēmumu;
- lēmumu, uzdevumu dalībniekiem lūdz pildīt;
- neuzņemas atbildību ne par pieņemtajiem lēmumiem, ne darba rezultātiem;
- darba izpildi un iniciatīvu pilnībā deleģē ar dalībniekiem;
- motivē komandas biedrus paplašināt savas zināšanas un prasmes, arī pats labprāt papildina zināšanas;
- ar dalībniekiem kontaktējas tikai pēc viņu iniciatīvas, pats labprāt izvairās no kontaktiem;
- saskarsmē ar dalībniekiem piekāpīgs, nemēdz aizstāvēt savu viedokli;
- dalībnieku motivācijā neizmanto ne sodus, ne apbalvojumus;
- nenodrošina augstu darba efektivitāti, stabilu psiholoģisko klimatu;
- rada konfliktus, nekārtības darbā;
- līderis praktiski nav jūtams. (Omārova, S., 2001:107 - 108, Reņģe, V., 1999, Lewin, K., 2010: 99)

Liberālais līdera stils ir nepieciešams radošās grupās, zinātniskos kolektīvos, jo tas stimulē radošo aktivitāti, iniciatīvu. Katrs dalībnieks var radoši darboties, eksperimentēt, toties grupā ar stingri izteiktu struktūru liberālais stils nebūtu vēlams.

Ikvienam no minētajiem līderības stiliem ir savas stiprās un vājās puses, katrs no tiem var izrādīties noderīgs un efektīvāks konkrētās situācijās. Nav viena vislabākā līderības stila, kas derētu katrā grupā vai visās situācijās, tāpēc grupai ir iespēja, ka ir dažādās situācijās cits grupas līderis, t.i., līderu grupa ar vairākiem līmeņiem (līderības līmeņi apskatīti 1.1. nodaļā) ir vajadzīga grupas pilnvērtīgai darbībai.

Nākošajā darba nodaļā darba autore apskatīs kādi ir klases audzinātāju darba stili atbilstoši līderības teorijai. Un kādas ir klases audzinātāja darbības iespējas, lai pilnveidotu vispārējās vidējās izglītības skolēnu līderības prasmes.

Secinājumi

Līderis ir orientēts uz komandas darbu, kas neuzņemas visu pats, bet sadala pienākumus komandas locekļiem un viegli adaptējas jaunos sociālajos apstākļos.

Līderis stimulē savas komandas locekļu vēlmju un pašcieņas realizēšanos (padarot par izcilniekiem), kā arī pats pilnveidojas (mācās).

Līderis pielietojot jaunākās zinātnes atziņas, riskē un meklē arvien jaunas izejas no strupceļa, patstāvīgi pieņem netradicionālus lēmumus, uzklausā kritiku gan no draugiem, gan ne draugiem, orientēts uz iekšējiem motīviem.

Līderis radot citos pārliecību par viņu spējām – rosina radošu potenciāla pilnveidošanās, uzņemties iniciatīvu un pašorganizēšanos.

Līderim ir raksturīga diverģentā – radoša domāšana, bet mazākā apmērā stereotipiska domāšana.

Pastāv vairāki līderības stili un katram no tiem ir raksturīgas darba organizācijas un uzvedības nianšes, kuras ietekmē cilvēku savstarpējo komunikāciju un izaugsmes iespējas nākotnē.

Cilvēkam piemītošais līderības stils ietver arī parējo līderības stilu atsevišķas pazīmes, ko komunikācijas rezultātā cilvēki savstarpēji apmainās ar kādu no līderības stila pazīmēm.

Līderim jābūt draudzīgam, patstāvīgam, radošam, pašpārliecinātam, paškritiskam, iejūtīgam, motivējošam, komunikablam, elastīgam, organizatoriskam, pašsavaldīgam, drosmīgam, godīgam un mērķtiecīgam.

2. KLASĒS AUDZINĀTĀJA DARBĪBAS IESPĒJAS LĪDERĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪŠANĀ

Ikviena profesija, kurā ir iespējams šodien strādāt, ir mainījusi savu lomu sabiedrībā. Arī klases audzinātājam ir mainījušies veicamie uzdevumi un nozīmīgums skolēnu un vecāku skatījumā. Bet klases audzinātājs visos laikos ir bijis tas cilvēks, kas veicina vispārējo prasmju un spēju pilnveidošanos savos skolēnos, kas noder jebkurā profesijā un dzīves situācijā, lai skolēni kļūtu par spēcīgām personībām. Nenoliedzama loma klases audzināšanā ir disciplīnai, kas atbilst esošajiem dzīves apstākļiem, jo tā veicina skolēnu dabisko pašattīstību un pašdarbību. Ir radīti tādi apstākļi, ka klases audzinātājam jāzina arī menedžmenta teorija, darbības stimulēšanas metodes, rezultātu analīzes metodes un jāprot veidot pilnveidošanās plāns.

Laikam līdzi ejošs un mērķtiecīgs klases audzinātājs balstās uz garīgām vērtībām un principiem, kas ietver labo, patieso, skaisto un godīgo. Līderība ir kā kopīga mācīšanās, kas ved uz konstruktīvām pārmaiņām, kuras sevī ietver ideju, ka „visiem ir potenciāls un tiesības strādāt par līderi”, kā rezultātā kopējā mācīšanās noved pie skolas kolektīva kopīgā mērķa, veicamo darbību un atbildības sadalījumu (Lambert, L., et al., 1997: 122 - 143).

Sadarbībā ar skolēniem, to vecākiem, skolas darbiniekiem un citiem pedagogiem veidojas saskarsme, savstarpējā sapratne. Šāda veida attiecības ir īpaša tipa sabiedrisko attiecību veids, kas ietver savstarpējo atbildību, saikni un atkarību. To raksturo pedagoģiskā darba stils, kas ir arī pedagoģiskās darbības pazīme (Špona, A., Čamane, I., 2009: 43). Klases audzinātājam, tāpat kā jebkuram citam pedagogam darbā ar skolēniem, var būt trīs stili – autoritārais, demokrātiskais un liberālais.

2.1. Klases audzinātāju darba stili

Kā jau iepriekš minēts klases audzinātājs var savā darbā pielietot kādu no trim pedagoģiskās darbības stiliem – demokrātisko, autoritāro vai liberālo. Tieši klases audzinātājs ir tas cilvēks skolā, kas redz katru klases skolēnu individuāli, ir informēts par skolēna ģimenes apstākļiem un var novērtēt katra skolēna prasmju un zināšanu dinamiku mācību priekšmetos.

Pirmais klases audzinātāja darba stils, ko apskatīs darba autore ir demokrātiskais. Demokrātiskajam klases audzinātājam raksturīgs:

- piedalīties grupas darbā un atbalsta iespējamo lēmumu pieņemšanu;

- ieteikt pašiem skolēniem izvēlēties veidus, ko darīt, un līdzekļus, kā veikt iecerēto;
- darba procesā organizē skolēnus patstāvīgi sadalīt darba pienākumus;
- paveikto darbu vērtēt objektīvi, kritizējot un slavējot cenšas uzturēt labas savstarpējās attiecības starp grupas dalībniekiem un balstās uz pašnovērtējumu;
- ievērot līdztiesība saskarsmē;
- nodrošināt dalīto atbildību: klases audzinātājs 50%, skolēni – 50%;
- nodrošināt skolēnu pašrealizāciju;
- optimizēt skolēnu pašizjūtu;
- realizēt produktīvu mācību darbu;
- pielietot dialogu kā audzināšanas un mācību metodi;
- realizēt brīvu satura un formu izvēli;
- veicināt savstarpējo uzticēšanos, atklātību un atbildību;
- būt kompetentam, domājošam un prasībās elastīgam;
- būt cilvēciski pievilcīgam, izprast otru cilvēku;
- atbalstīt personību, arī kļūdīšanos piedod, jo tā ir dabiska;
- izcelt labo otrā cilvēkā, neuzspiež savu viedokli;
- neprasīt formālo, veicināt pašdisciplīnu;
- ir pamatoti prasīgs mācībās, pašaudzināšanā;
- brīvi pauž savus uzskatus (Špona, A., Čamane, I., 2009: 45 – 46).

Demokrātiskā stila klašu audzinātājs ar katru no iepriekš minētajiem punktiem vairāk vai mazāk veicina skolēnos līdera prasmju pilnveidošanos. Klases audzinātājs piedaloties grupas darbā parāda gan ar vārdiem gan darbiem ka ir daļa no klases (grupas) kolektīva un atbalstot iespējamo lēmumu pieņemšanu parāda, ka uzticās saviem audzēkņiem un ir līdzīgi grupas locekļi, jo vienlaikus tiek parādīts, ka atbildība ir līdzvērtīgi dalīta. Ar saviem ieteikumiem skolēniem pašiem izvēlēties veidus, ko darīt, un līdzekļus, kā veikt iecerēto klases audzinātājs ir padomdevējs, kas skolēnam ir līdzās un uz ko var paļauties vajadzības gadījumā. Dodot skolēniem iespēju darba procesā pašiem sadalīt pienākumus, skolēniem tiek sniegta iespēja pilnveidot darba organizētības un sadarbošanās prasmes. Klases audzinātājam neskatoties, ka izrāda skolēniem, ka ir līdzīgi komandas (grupas) biedri ir jābūt arī vērtētājam, kas izsaka savu vērtējumu objektīvi, lai nevienu neaizvainotu un neradītu negatīvu psiholoģisko klimatu savstarpējās attiecībās, ka arī lai veicinātu skolēnu pašvērtējuma paaugstināšanos. Tā piemēram, demokrātiskais klases audzinātājs, kas ļauj skolēniem noteikt ekskursijas galamērķi, nodrošina arī skolēniem pašrealizāciju,

un tā optimizē skolēnu pašizjūtu. Rezultātā skolēni apgūst prasmi plānot savu laiku un izvērtēt sev svarīgāko konkrētajā momentā. Netieši klases audzinātājs radot savstarpējo uzticēšanos un atklātību ar saviem audzēkņiem, veicina produktīvāku mācību darbu un savstarpējo saskarsmi.

Nākošais klases audzinātāja darba stils, ko darba autore apskatīs ir autoritārais. Autoritārajam klases audzinātājam ir ļoti līdzīgs raksturojums ar autoritāro līderi.

- lēmumus bieži izstrādā un pieņem vienpersoniski;
- pats sadala pienākumus un sniedz tehnisko palīdzību;
- neņem vērā citu priekšlikumus, bet diktē savus noteikumus;
- darbu novērtē viens, un viņam ir pastiprinātas tieksmes novērtēt cilvēkus pozitīvi vai negatīvi pēc saviem ieskatiem;
- galvenokārt izmanto tiešās prasības – instrukcijas, norādījumus, pavēles, kas tieši iedarbojas uz skolēnu apziņu un tā sekmē vai bremzē skolēnu darbību;
- atbildības mērs: klases audzinātājam 100%, skolēniem – 0%;
- pats atbild par visu: mācību organizāciju, skolēnu darbības procesu, uzvedību, skolēnu darba rezultātiem;
- kompetents, bet prasībās formāls, stereotipiska domāšana;
- necieš iebildumus, atzīst tikai oficiālo viedokli;
- tendence apspriest personību;
- akcentē negatīvo, akli tic savai taisnībai;
- seko instrukcijas burtam, tā izpildei;
- prasīgs mācībās, lai celtu savu “imidžu”;
- verdziski pakļaujas līderim (Špona, A., Čamane, I., 2009: 44).

Autoritārais klases audzinātājs ir salīdzinošs pretstats demokrātiskajam audzinātājam. Klases audzinātājs ir tāds, kas noteiks gan lēmumu pieņemšanu, gan skolēniem pienākumus sadalīs pēc saviem ieskatiem, neņemot vērā citu cilvēku ierosinājumus. Klases skolēni pamana, ka šāds klases audzinātājs viņus novērtē vadoties pēc saviem ieskatiem. Klases stundās, ko vada autoritārais klases audzinātājs bieži vien izskan pārmetumi par nesekmību vai slikti uzrakstītiem pārbaudes darbiem. Autoritārais klases audzinātājs uzņemas pat skolēnu laika plānošanu un nosaka kad un kas ir pie kāda priekšmetu skolotāja jāizdara, līdz ar to neapzinoties kavējot skolēna līdera prasmju attīstīšanos. Tāpat klases autoritārais audzinātājs nepieļauj kavējumu esamību savā klasē. Skolēniem, kuru klases audzinātājs ir autoritārs ir iespēja attīstīt savas līdera prames tad, ja akurāti izpilda audzinātāja prasības.

Trešais klases audzinātāja stils ir liberālais, kas ir vairāk novērotājs nevis aktīvs dalībnieks notikumos. Liberālajam vai neiejaukšanās stila klases audzinātājam raksturīgs:

- pasīvs izvēloties un nosakot darba veidus un līdzekļus;
- grupai un personām ir absolūta brīvība jautājumu izlemšanā;
- sniedz informāciju un tehnisku palīdzību tikai tad, ja viņš tiek palūgts;
- nemēģina mainīt un ietekmēt notikumu gaitu;
- nenovērtē citu darbu;
- atbildības mērs: klases audzinātājam 0%, skolēniem – 0%;
- paviršas, nenoteiktas prasības;
- bezatbildība par skolēna – sekmēm, dzīves darbībām skolā, pārdzīvojumiem, paradumiem;
- aktualizējas un pilnveidojas, kaut arī nevienmērīgi, daļai skolēnu dzīves pieredzes;
- patstāvība klases pasākumu organizēšanā, kurā izvirzās līderi;
- veidojas organizatori un iniciatoru grupas, bet var būt arī atstumtie (Špona, A., Čamane, I., 2009: 44 - 45).

Liberālais klases audzinātāja stils ir visvairāk brīvību un visatļautību dodošais audzinātāja stils. Liberālais klases audzinātājs neiesaistās klases dzīvē un ir pats savos darbos iegrimis un klase bieži vien pat neatzīst, ka konkrētais skolotājs ir viņu klases audzinātājs. Lai no skolēnu puses notiktu klases audzinātāja atzīšana nepieciešama stingrība, piemēram izvirzot konkrētas prasības. Klases audzinātājs netieši skolēniem nodod ļoti vieglprātīgus dzīves uzskatus, kas liedz skolēniem sasniegt viņu iespējamo potenciālu prasmju attīstībā. Klase no sava klases audzinātāja redz piemēru, kā citiem likt lūgt palīdzību, nevis to piedāvāt. Arī notikumiem šādi klašu audzinātāji ļauj notikt spontāni, neko īpaši neplānojot un nemēģinot ietekmēt notikumu gaitu. Klasēs, kurās audzinātājs ir liberālā stila piekritējs atbildība gan par sekmēm, gan kavējumiem ir nulles līmenī, jo skolēni neredz, ka skolā pašam tuvākajam cilvēkam viņu sekmes vai kavējumi uztrauku. Tā piemēram, lai klasē notiktu kāda ekskursija, izvirzās kāds skolēns vadībā, tad ar pieņem lēmumu skolēns kur un kāpēc doties klasei. Visbiežāk šādas klases ir ļoti sadrumstalotas, jo izveidojas organizatoru un atstumto grupas, kas nozīmē, ka arī citiem priekšmetu skolotājiem ir problemātiski organizēt mācību darbu un izvēlēties skolēniem saistošas metodes un paņēmienus mācību procesa nodrošināšanai. Jau no klases audzinātāja attieksmes un darbības var secināt, ka vairākus skolēnu līdera prasmes būs attīstītas zemā līmenī.

Bet ir arī pozitīvas iezīmes klasei, ja viņu audzinātājs ir liberālā darba stila piekopējs. Šādā klasē kaut nevienmērīgi, bet kadai klases daļai tiek aktualizēta un pilnveidota dzīves pieredze. Klases audzinātāja sniegtā patstāvība klases pasākumu organizēšanā nodrošinā dod iespēju izvirzīties klases priekšgalā, kādam no līderiem. Toties, skolēniem lai izvairītos no atstumtā statusa ir būt atvērtam un jāatrod iespējas, kā pašiem izteikties un atrast savu vietu klases kolektīvā.

Praksē ir manāms, ka klases audzinātāja izvēlētais audzināšanas stils ietekmē klases skolēnu attieksmi vienam pret otru un to. Kā arī to, kāda komunikācija veidojas ar citiem cilvēkiem un sadarbošanās ar klases kolektīvu mācību stundās.

Ir klašu kolektīvi, kuros ir ļoti atsevišķas grupas – organizatori un aktīvisti un tādi, kas dažkārt iesaistās, un atsevišķi skolēni, kas stāv nomaļus no citiem, tad visticamāk, ka klases audzinātājam piemīt liberālais stils. Liberālo klases audzinātāja stilu visbiežāk var novērot tiem klašu audzinātājiem, kas strādā vairākās darba vietās un ir laika trūkums un dara tikai to, kas ir nepieciešamākais. Ikdienā sadarbojoties ar klasi, kurai ir liberāls klases audzinātājs var just, ka skolēniem ir vienaldzība par savām sekmēm un arī klases audzinātājs neinteresējas, kāpēc klasei ir sliktas atzīmes viena vai vairākos priekšmetos.

Toties klasē, kurā klases audzinātājam ir autoritārais darba stils var novērot to, ka klases kolektīvs ir ļoti saliedēts, jo klases audzinātājs ir tas, kurš prasa vislabākās sekmes un spiež iet pārrakstīt kontroldarbus vai uzlabot atzīmes. Šādu klašu skolēni kaut ar papildus darbiem ir gatavi darīt visu iespējamo, lai tikai celtu klases audzinātāja imidžu kolēģu acīs. Arī pret saviem kolēģiem klases audzinātājs ar autoritāro darbības stilu ir prasīgs formālajās lietās un neļauj izteikties un uzstāj, ka uz savu domu pareizību. Autoritārais klašu audzinātājs uzskata, ka ir gana kompetents visos mācību priekšmetu metodiskajā darbībā. Klases skolēniem sadalot darba pienākumus un dodot konkrētas instrukcijas un norādījumus par veicamo uzdevumu, autoritārais klases audzinātājs nepzinoties kavē skolēniem radošās domāšanas attīstību.

Pēc darba autores domām, vislabākais klases audzinātāja stils priekš klases skolēnu prasmju pilnveidošanās nodrošināšanas ir demokrātiskais. Demokrātiskais klases audzinātājs ir tas, kas iesaistās grupas darbā un atbalsta klases kolektīvu lēmumu pieņemšanā, piemēram, klase pati izdomā kur grib doties rudens ekskursijā un paši jau gatavi sarakstīt klases ekskursijas pieteikumu skolas administrācijai un klases audzinātājam atliek tikai uzlikt parakstu. Tāpat skolēni ļoti operatīvi atrod, kas veiks pienākumu un arī atrod aizstājēju, ja nu galvenajam pienākumu veicējam gadījies nebūt skolā. Klases audzinātājs un arī citi priekšmetu skolotāji vērtē ļoti pozitīvi šādu skolēnu prasmu savstarpēji sadarboties, jo tas atvieglo mācību stundu darba organizēšanu. Klases

audzinātājs sadarbojoties ar citiem skolotājiem arī ir tas, kurš atbalsta personību un piedod klūdas (uzskata to par dabisku), izceļ otrā cilvēkā labo un neuzspiež savu viedokli un ļauj pašam cilvēkam augt un pilnveidoties profesionāli. Demokrātiskais klases audzinātājs ir sabalansējis gan autoritārā stila stingrību un konkrētību, gan liberālā stila visatļautību un brīvību.

Šīs nodaļas turpinājumā darba autore apskatīs konkrētāk klases audzinātāja darbības iespējas, lai pilnveidotu skolēnu līdera prasmju pilnveidošanos.

2.2. Klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstībā

Klase ir kā komanda, kuras dalībniekiem jājūtas vienlīdzīgi, bet jāpakļaujas kādam komandas loceklim, kas ir izvirzījies komandas priekšgalā. Komandas locekļi apspriež mērķus, novērtē izteiktās idejas un darbojas, lai sasniegtu mērķus (Šmite, A., 2006: 98). Ikvienam, klases audzinātājam ir nepieciešams atbalsts no pieredzējušiem kolēģiem un vecākiem, jo tā tiek mazināta vientulības un izolētības izjūta. Toties skolēniem ir vajadzīgs just, ka viņus atbalsta – viņu izglītības gūšanas ceļā gan vecāki, gan klases audzinātājs, gan citi skolas pedagogi.

Lai skola sadarbojoties ar vecākiem nodrošinātu pilnvērtīgu skolēna prasmju pilnveidošanos ir nepieciešams, lai vecāki sadarbotos vispirms ar klašu audzinātāju. Rezultātā gan klašu audzinātājs gan skolēni vecāki gūtu vispusīgāku skatu uz to, kā attīstās skolēna prasmes. Veiksmīgas sadarbības rezultātā katram no sadarbības partneriem ir jāskatās dzirdētajā tekstā – tā jēga un nepieciešams, lai runātājs klausītājam izsaka analītisku un argumentēti pamatotus ierosinājumus.

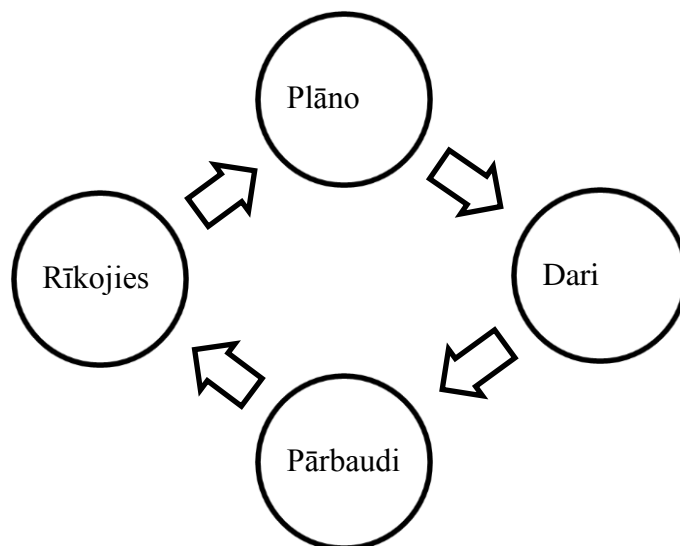
Skolotāju un vecāku komunicēšana un sadarbošanās ir viens no veidiem, kā skolēni var redzēt līdera prasmju nozīmīgumu dzīvē. Jo, lai veicinātu sadarbības kvalitātes pieaugumu, jāievēro kvalitātes vadības pamatprincipi, kurus definējis V. E. Demings (Deming), kuru mūsdienās uzskata par vienu no galvenajiem kvalitātes vadības pamatlicējiem.

Pamatprincipi, kas izriet no t.s. Deminga (W. E Deming) apļa: plāno – dari – pārbaudi – rīkojies

- Plānot: noteikt mērķus, definēt un plānot procesus,
- Darīt: ieviest procesu vai ieviest izmaiņas procesos atbilstoši plānotajam,
- Pārbaudīt: mērīt, salīdzināt darbības rezultātus, to atbilstību plānotajam,

- Rīkoties: meklēt un analizēt cēloņus neatbilstībām, kā arī tos novērst, lai uzlabotu procesa izpildījumu (Blūma, D., et al., 2013).

Izglītības sistēmā Deminga aplis, kas uzskatāmāk attēlots 2.2.1. attēlā, simbolizē nepārtrauktu pilnveidošanās principu, kas nozīmē to, ka nekad nav sasniegts tik labs rezultāts, lai nebūtu vēl labāks.



2.2.1. att. Deminga aplis (Autores veidots)

Klases audzinātājs, var pielietot Deminga apli, lai sekotu līdzi un veicinātu audzināmās klases skolēnu līdera prasmju pilnveidei. Tāpēc ir nepieciešams ievērot vispārīgos kvalitātes vadības principus:

- Nepārtraukta pilnveidošanās (plānot – darīt – pārbaudīt – rīkoties),
- Procesu pieeja (plānot – rīkoties),
- Uz faktiem balstītu lēmumu pieņemšana (pārbaudīt),
- Meklēt problēmu cēloņus, nevis vainīgos (pārbaudīt – rīkoties) (Blūma, D., et al., 2013).

Lai procesus paātrinātu un skolēniem pašiem būtu piemērs, ko vērot skolas kolektīvā, ir vajadzīgs veiksmīgas komandas darbs ar komunikāciju, kur ikviens var izteikties un gūt atbalstu no līdzcilvēkiem. Skolas kolektīvam realizējot veiksmīgu komunikāciju ļautu skolēniem redzēt ne vien saskarsmes kultūru, bet, arī komandas kopējās darbības vienotību. Skolas komandai jāstāvē ne tikai no skolas skolotājiem un darbiniekiem, bet arī bērnu vecākiem, jo tādējādi tiek radīta bērnam droša vide, kurā paši tuvākie skolēnu iedrošina pilnveidoties un pašdarboties. Lai skolas komanda sasniegtu labākus rezultātus, nepieciešams:

- kopīga interese – iespējami labāk veikt darbu,

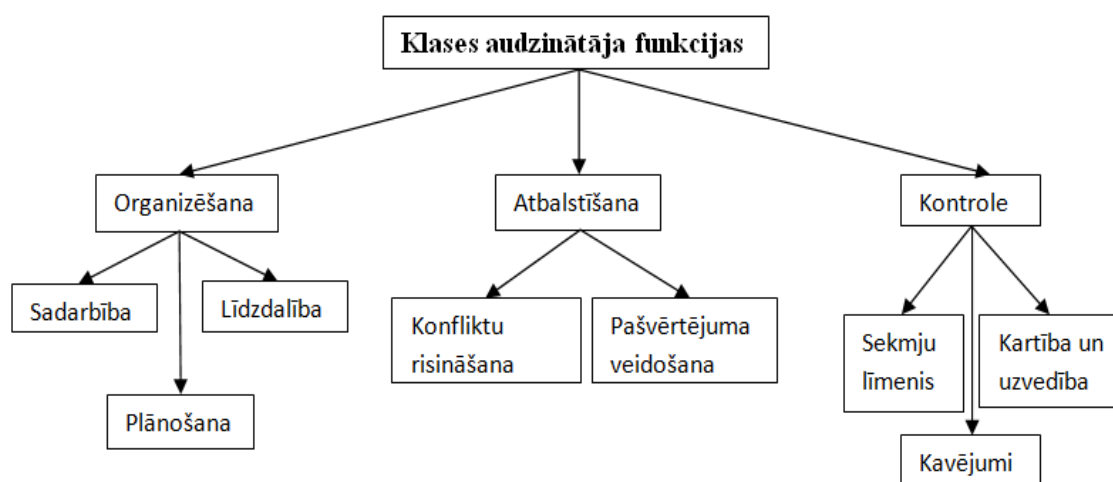
- komandas izvirzītajiem mērķiem ir absolūtā prioritāte,
- nav konkurences cīņas komandas iekšienē,
- saskarsmei, savstarpējai komunikācijai ir konkrēts mērķis,
- cilvēki uzticas cits citam, kā uzticētos sev (Šmite, A., 2006).

Iepriekš minētajiem punktos ir saskatāmas arī līdera iezīmes – būt mērķtiecīgam, iedvesmot apkārtējos, veicināt uz uzticību balstītu sadarbību starp komandas locekļiem. Komandas dalībnieku starpā ir mijattiecību – starppersonu attiecības, kas pastāv „cilvēks-cilvēks” sistēmā (Garleja, R., 2006), kas izglītības sistēmā ir subjekts – subjekts attiecības, un mācību procesā veidojošās personu attiecības ir mijattiecības, kas objektīvi izpaužas savstarpējās ietekmes raksturā un veidā, ko cilvēki izrāda viens pret otru kopīgas darbības un saskarsmes procesā (Платонов Ю. П., 2007). Klases audzinātājam sadarbojoties ar skolēna vecākiem (arī citiem skolotājiem, kas ir saskarsmē ar skolēnu) ir jānokonstatē, kāda ir skolēnu attīstības tendence un kā labāk regulāri sekot skolēna attīstības tendencei, lai veicinātu spēcīgas personības rašanos.

Vispārējās vidējās izglītības posms ir svarīgs ikviena cilvēka dzīvē. Vidējās izglītības gūšanas laikā skolēnam ir jāsaprot ar ko nodarbosies nākotnē, kāda būs viņa dzīve un kā veidot attiecības esot jau citas sociālās grupas sastāvā.

Deminga plānošanas apli var arī ieviest sadarbībā ar skolēniem (klasi), lai veicinātu skolēnu pašiniciatīvu – vēlmi attīstīties un iesaistīties klases dzīves organizēšanā. Klases stundu paraugprogrammā ir minēts, ka klases stundās jāveicina līderība, kas iekļaujas sadaļā – sevis izzināšana un pilnveidošana.

Klases audzinātājam ir vairākas funkcijas, kas attēlotas 2.2.2. attēlā, lai veicinātu ikviena skolēna pilnveidošanos.



2.2.2. att. Klases audzinātāja funkcijas (adaptēts pēc Baldiņš, A., Raževa, A. (2001: 74)

Klases stundās audzinātājs var realizēt savu organizatora funkciju tikai tad, ja pats prot sadarboties, plānot un līdzdarboties.

Klases audzinātājam jāsadarbojas ne tikai ar kolēģiem, (priekšmetu skolotājiem, citiem audzinātājiem, psihologu, karjeras konsultantu), bet arī ar vecākiem, ārpuskolas cilvēkiem, organizācijām. Ārpuskolas cilvēkus var aicināt ciemos, lai pastāsta par to, kā veidojuši savu karjeru, kas nepieciešams zināt un prast konkrētajā profesijā. Toties sadarbība ar citām organizācijām skolēniem parādīs, ka arī bez karjeras un profesionālās dzīves var būt citas intereses. Rezultātā skolēniem nebūs vienveidīgas klases stundas. Arī skolēnam jāsadarbojas gan skolas iekšējā vidē, gan ārējā vidē ar citiem cilvēkiem.

Skolā skolēni apgūst arī prasmi plānot savu un citu cilvēku laiku un dažādus notikumus dzīvē. Klases audzinātājs plānošanas prasmi var parādīt ar plānotu klases stundu un klases pasākumu realizāciju, kas ļautu skolēniem ar laiku šo klases pasākumu plānošanu pārņemt savās rokās. Klases stundās, gluži tāpat, kā jebkurā citā mācību priekšmeta stundā rodas individuālais emocionālais fons. To kāda būs disciplīna stundās un sadarbība ar konkrētu klasi rada gan pats skolotājs, gan skolēni. Lai skolotājs radītu pozitīvu emocionālo klases fonu savai stundai jāizvēlas daudzveidīgas mācību metodes un mācību satura apguves paņēmieni (ko vajadzības gadījumā var operatīvi nomainīt). Klases audzinātājam jābūt ar pozitīvu attieksmi pret skolēnu izdarītājiem darbiem, lai skolēns justos novērtēts.

Tāpat līderim ir nepieciešams ņemt līdzdalību dažādos notikumos. Klases audzinātājs, kas piedalās klases iesvētībās, kopīgajos skolas pasākumos, klases vakaros, teātra apmeklējumos, ekskursijās utt. Lai gan parasti klases audzinātājs nemana, bet skolēni ievēro ikvienu pasākumu kurā klases audzinātājs ir vai nav piedalījies. Pēc novērojumiem skolā var secināt, ka ja klases audzinātājs ir ar klasi līdzdarbojies, viņu savstarpējās attiecības un cieņa ir augstā līmenī. Skolēniem ir svarīgi, ka klases audzinātājs līdzdarbojas ikvienā viņiem svarīgā notikumā.

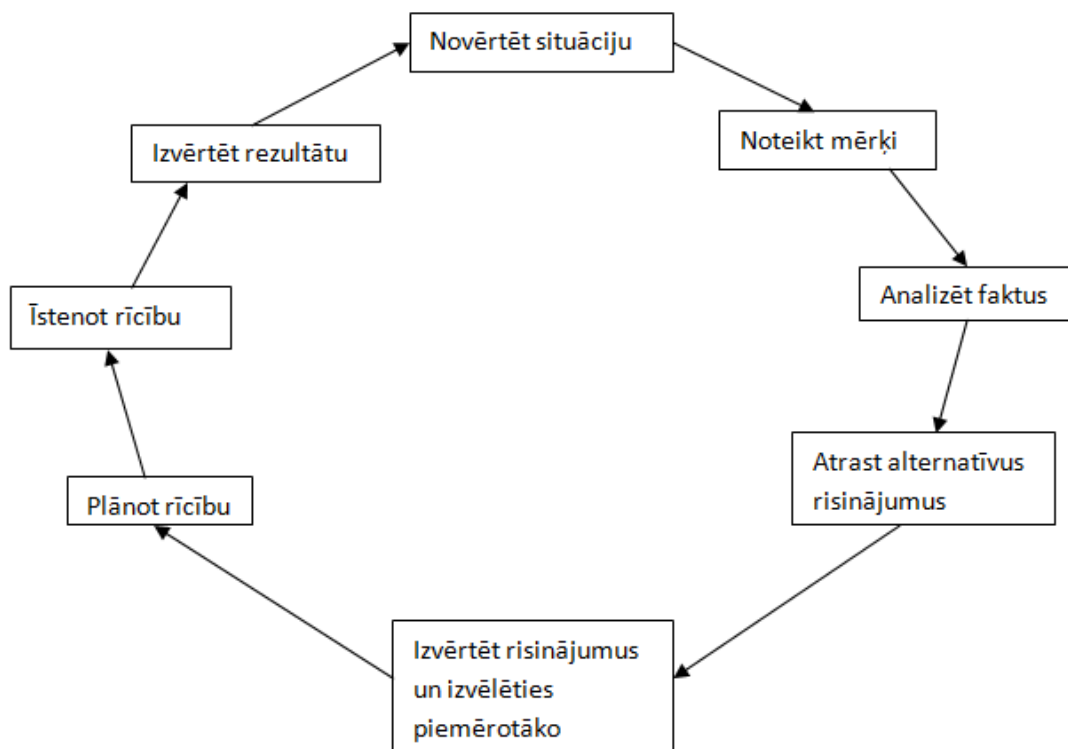
Klases audzinātājam ir jāpilda arī atbalstītāja funkcija, gan konfliktu risināšanā, gan pašvērtējuma veidošanas procesā. Klases stundās klases audzinātāji rāda gan konfliktsituācijas videofragmentus un pēc tam pārrunā, kā vislabāk būtu risināt situāciju. Šādā gadījumā klases audzinātājam ir iespēja gan pašam, gan citiem skolēnam paraudzīties uz radošu pieeju situāciju risināšanai. Tāpat ir klases stundas, kurās var iedot skolēniem situācijas aprakstu, kas ļauj redzēt cik radoši skolēni pieietu pie dažādu emociju izspēlēšanas un iekušanās citu cilvēku situācijās. Ir arī situācijas, kad skolā ir radušies konflikti kurus skolēni vēlas pārrunāt. Klases audzinātājam vajadzētu atļaut konkrēto situāciju izrunāt, lai skolēni jūt, ka arī klases audzinātājam ir svarīgi zināt, kas skolēnus

uztrauc. Līdz ar to skolēniem iemācās pašiem atrast arvien jaunus konfliktsituāciju risināšanas iespējas.

Otrs atbalstītāja veicamais uzdevums ir skolēna pašvērtējuma veidošana. Pašvērtējumu var veidot pēc tematā sasniedzamajiem rezultātiem un skolēniem pēc pārbaudes darba likt aizpildīt tabulu. Tabulā būtu minēti sasniedzamie rezultāti un pie katra no tiem gan skolēni, gan priekšmeta skolotājs atzīmētu tos, kas skolēnam ir sasniegti. Lai to realizētu klases audzinātājam būtu jāsadarbojas ar konkrēto mācību priekšmeta skolotāju. Otra iespēja, kur nebūtu tik ļoti jāsadarbojas ar priekšmeta skolotāju ir šāda, ka pats skolēns var ierakstīt plānoto un iegūto vērtējumu pārbaudes darbā. Un tad pamatojoties uz rezultātu izdarīt secinājumus. Ja plānotais vērtējums ir augstāks nekā iegūtais tad izsecināt vai un ko papildus vajadzēja darīt un kādas bijušas kļūdas pārbaudes darbā. Ja plānotais vērtējums ir bijis zemāks par iegūto tad izdarīt secinājumus, kāpēc skolēns ir tik zemās domās par savām prasmēm un zināšanām. Rezultātā skolēni apgūtu prasmi analizēt savu mācību procesu, kas skolēniem ļautu attīstīt pašvirzītu mācīšanos.

Klases audzinātājam ir arī jāseko līdzīgi gan skolēna kavējumiem, gan sekmēm, gan kārtībai un uzvedībai mācību stundās. Skolēna kavējumu apjoms ir iespējams galvenais iemesls nesekmīgai, jo nav kvalitatīvi apgūts temats. Skolēnu kartību un uzvedību klases audzinātājs var noskaidrot veicot klases novērošanu vairākos mācību priekšmetos.

Situācijās, kad skolēnam ir problēmas, kas jāpalīdz risināt klases audzinātājam darba autore iesaka pielietot pārveidotu Deminga apli, ko var pielietot dažādām situācijām, kas attēlots 2.2.3.attēlā.



2.2.3. att. **Problēmu risināšanas aplis** (autores veidots)

Klases audzinātājs sarunājoties ar mācību priekšmetu skolotājiem vai skolēnu vecākiem, vai veicot stundu novērošanu var novērtēt radušos situāciju. Pēc novērotā vai sarunas laikā uzzinātā var noteikt mērķi, ko vēlas atrisināt, piemēram nesekmību kāda mācību priekšmetā. Analizējot faktus, kas iegūti izvērtējot sekmības un kavējumu dinamiku, novērojumus stundā, mācību priekšmetu skolotāju un paša skolēna teikto, atrast iespējamus risinājumus, ko var realizēt. Klases audzinātājs pirms sarunas ar skolēnu izvērtē visus risinājumus un nolemj kuru no tiem sadarbībā ar skolēnu un mācību priekšmeta skolotājiem realizēs. Pēc tam klases audzinātājs izplāno rīcību kādai ir jāseko un kontrolē lai skolēns sekotu izstrādātajam plānam un darbotos pēc tā. Un, kad rīcības plāns realizēts, tad klases audzinātājs kopā ar skolēnu var izvērtēt rezultātus. Ja situācija ar konkrēto skolēnu atkārtojas, tad klases audzinātājs var pielietot citu risinājuma plānu, lai skolēns redz, ka vienu un to pašu problēmu var risināt vairākos veidos.

Līdz ar to var secināt, ka klases audzinātājam, lai realizētu līderības attīstību savos audzēkņos vispirms pašam jābūt līderim. Arī skolas kolektīvā ir nepieciešamas veikt pārmaiņas, lai skolas audzēkņi būtu gatavi pilnveidoties un skolā visi sadarbotos pēc vienotiem principiem. Eleonora Blaira Hiltija (Eleanor Blair Hilty) savā darbā „*Thinking about Schools: A Foundations of Education Reader*” minējusi 7 soļus, kā skolā veicināt līderības ieviešanu:

- noalgot personu, kas veicinātu līderības attīstību;

- iepazīt vienam otru un veidot uzticīgas attiecības starp kolēģiem;
- novērtēt skolas iespējas līderības veicināšanai: jānosaka kopīgie mērķi, kā cilvēki sadarbojas, kā tiek pievērsta uzmanība skolēnu mācību procesam;
- uzraudzīt skolā mācību procesa kvalitātes līmeni un plānot tā patstāvīgu attīstību – jautājumu uzdošana, rezultāti un uzlabojumu veicināšana;
- organizēt regulāras aptaujas, lai noskaidrotu situāciju skolas iekšienē;
- veicināt skolas darbinieku profesionālo pilnveidošanos;
- izveidot modeli, kas veicina pārmaiņu ieviešanu un demonstrēt to novada metodiskajā padomē (Hilty, B. E., 2018: 49).

Toties L. Lamberte (L. Lambert) un A. L. Kosta (A. L. Costa) uzskaitījuši pamatprocesus, kas veicina līderības ieviešanu skolā:

- kopīgi noskaidrot skolas kopīgās vērtības, uzskatus, pieņēmumus un pieredzi;
- novērtēt esošā mācību procesa efektivitāti – vērtējot skolēnu darbu;
- sarunu ceļā noskaidrot skolas vājības, kas var veicināt mācību efektivitāti;
- jānodrošina materiālu pieejamība par līderību (Lambert, L., 1998: 3, Costa A. L., 1997: 203–219).

Ar šiem soļiem skolās var ieviest ne tikai līderības prasmju attīstīšanas programmu, bet arī citas izmaiņas, kas nepieciešamas izglītības sistēmā lai veicinātu kvalitātes nodrošināšanu.

Secinājumi

Pastāv trīs klašu audzināšanas stili, kas tiešā vai netiešā veidā ietekmē skolēnu izaugsmes un līderības prasmju attīstīšanās iespējas un dzīves uzskatus un attieksmi pret citiem cilvēkiem.

Demokrātiskais klases audzinātājs ir audzinātāja stils, kas ar savu darbību un attieksmi var veicināt skolēnu līderības prasmju attīstību augstākajā līmenī.

Katram klases audzinātājam ir nepieciešams attiecīgās situācijās pielietot ikvienu no klases audzinātāja darba stiliem. Autoritāro darba stilu, kad nepieciešams būt noteicējam pār savas klases skolēniem. Liberālam, tajās situācijās, kad nepieciešams atstāt atsevišķas lietas tikai skolēnu ziņā, lai arī viņiem būtu savā atbildīga joma. Toties demokrātikam, kad nepieciešams būt atbalstošam un sadarboties gribošam klases audzinātājam, kam skolēni gribētu līdzināties.

Lai klases audzinātājs veicinātu savā audzināmajā klasē līdera prasmju pilnveidošanos, nepieciešams sadarboties gan ar skolēniem un viņu vecākiem, gan ar priekšmetu skolotājiem un skolas atbalsta personālu, gan pārējo sabiedrību.

Skolotājam pašam ir jābūt līderim, lai skolēni redzētu paraugu, ko dod līdera prasmes cilvēkam un tad paši skolēni būs motivēti ieguldīt laiku un darbu, lai pilnveidotu paši savas līdera prasmes.

Klases audzinātājs kopā ar skolēniem var izveidot skolēnu pienākumu sarakstu un sadalīt pienākumus, lai attīstītu atbildības līmeni.

Klases audzinātājs var iesaistīt (katru reizi citu) skolēnus klases pasākumu organizēšanā.

Visbiežāk – skolēnu neinteresētība iesaistīties un vecāku vienaldzība un nevēlēšanās sadarboties ar klases audzinātāju netradicionālā veidā (individuālas pārrunas starp skolēna vecākiem, audzinātāju un pašu skolēnu).

3. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJAS RAKSTUROJUMS.

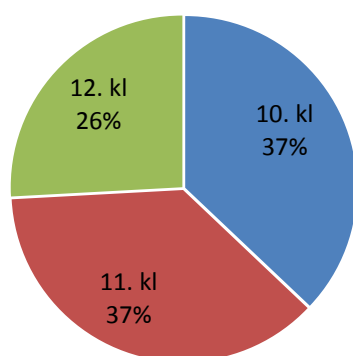
Pētījuma mērķis – izpētīt skolēnu līderības prasmju attīstību un kā to veidošanos sekmē klases audzinātāja darbība.

Lai sasniegtu izvirzīto pētījuma mērķi, tika izmantota aptauja skolēniem, kurā skolēni paši sev novērtēja līderības prasmju attīstības līmeni. Kā arī tika veikta klases audzinātāju intervijas, lai noskaidrotu ko paši audzinātāji saprot ar vārdu „līderība” un kā viņi veicina savu skolēnu līderības prasmju attīstību. Un pamatojoties uz skolēnu aptaujas un klašu audzinātāju intervijas rezultātiem tika izstrādāti ieteikumi klašu audzinātājiem, lai veicinātu līderības prasmju attīstību vispārējās vidējās izglītības iestādes skolēniem.

Aptauja ir pētījumu metode, kas ļauj ievākt sākotnējo informāciju par aptaujas veicēja interesējošu tēmu, piemēram, respondentu skatījumu uz savu zināšanu un prasmju attīstības līmeni.

Aptaujā piedalījās 116 vispārējās izglītības iestādes audzēkņi, kas mācās Rīgas X ģimnāzijas vidusskolas klasēs. Sākotnēji aptauja tika izsūtīta elektroniski klašu audzinātājiem skolas elektroniskajā skolvadības sistēmā „*e-klase*”, lai varētu vienā no klases stundām iedot skolēniem aizpildīšanai. Darba autore nosūtot šo vēstuli, pievienoja ideju, ka šajā klases stundā ar audzināmo klasi var pārrunāt par līdera prasmju nepieciešmību mūsdienās, bet šo lūgumu diemžēl klašu audzinātāji neizpildīja. Toties darba autore tikās ar skolēniem un aptaujas tika aizpildītas darba autores klātbūtnē.

No aptaujātajiem skolēniem 43 skolēni mācījās 10. klasē, kā arī 11. klasē mācījās 43 skolēni, bet 12.klasē 30 respondenti. Respondentu sadalījums pa klasēm apskatāms 3.4. diagrammā.



3.4. att. Respondentu sadalījums klasēs

Skolēnu aptaujas mērķis ir noskaidrot, kā paši skolēni vērtē savas līderības prasmes. Aptaujā novērtējumi „0” un „1” nozīmē, ka respondentam konkrētajā apgalvojumā minētā

prasme piemīt zemā līmenī. Novērtējums „2” un „3” apzīmē vidējā līmenī attīstītas līderības prasmes, toties vērtējumi „4” un „5” apzīmēja līderības prasmju attīstību augstā līmenī.

Aptaujā izveidoti apgalvojumi, kas izveidoti pamatojoties uz līdera rakstura īpašībām un tam nepieciešamajām prasmēm, kas aprakstītas 1.2. nodaļā)

Intervijas ir pētniecības metode, kas aptaujas veids, kas paredz informācijas iegūšanu, no klases audzinātājiem, kas atrodas sociāli psiholoģiskā mijiedarbībā ar klases skolēniem.

Intervijās piedalījās sešas klašu audzinātājas (ar atšķirīgu audzināmo klašu skaitu), kas atbildēja uz deviņiem atvērta tipa jautājumiem. Intervijās un skolēnu aptaujās gūtie rezultāti tika izmantoti, lai izveidotu ieteikumus klašu audzinātājiem līdera prasmju attīstības veicināšanai.

3.1. Skolēnu aptaujās gūtie rezultāti

Skolēniem aptaujā (kas apskatāma 1. pielikumā) tika uzdoti 35 apgalvojumi un katru no tiem skolēniem vajadzēja novērtēt ar vērtējumu skalā no „0” līdz „5”. Kur vērtējums „0” un „1” nozīmēja, ka respondentam konkrētajā apgalvojumā minētā prasme piemīt zemā līmenī. Novērtējums „2” un „3” apzīmē vidējā līmenī attīstītas līderības prasmes, toties vērtējumi „4” un „5” apzīmēja līderības prasmju attīstību augstā līmenī.

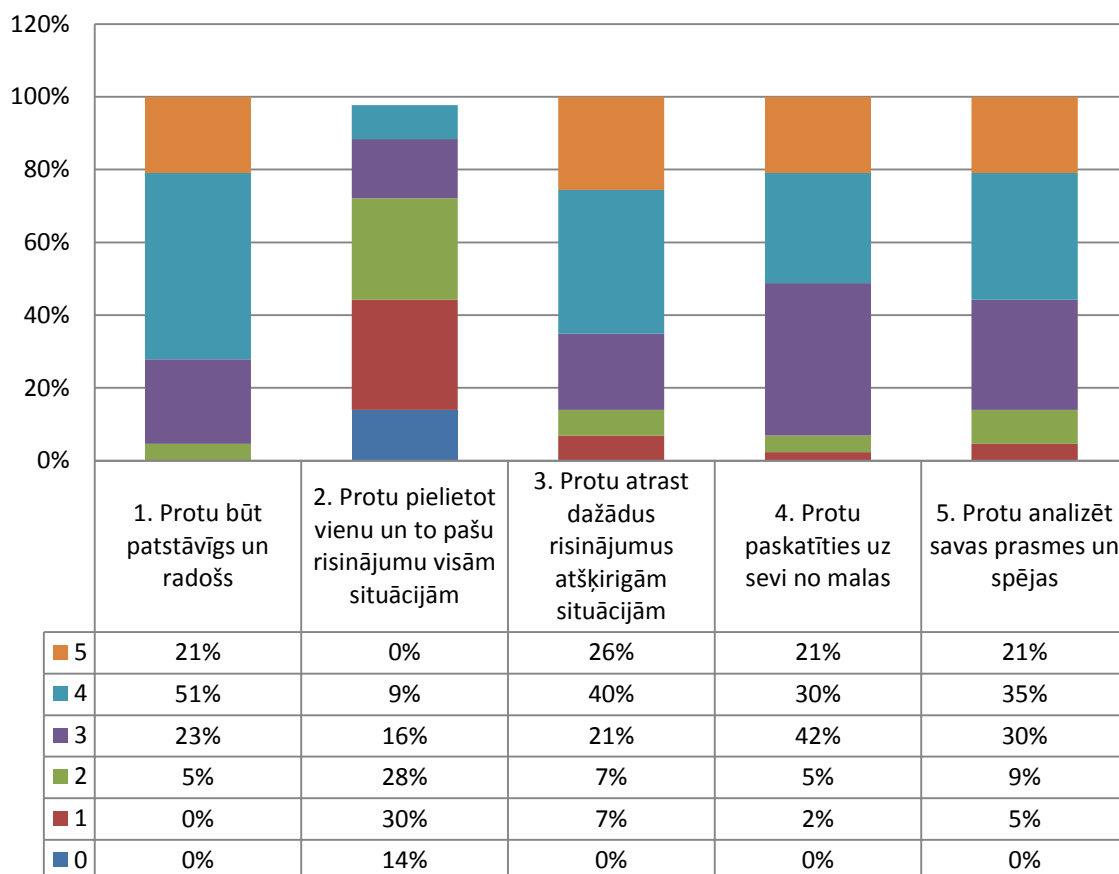
Aptaujas sākumā skolēniem tika prasīts norādīt klasi, kurā mācās, respondentu sadalījums pa klasēm redzams 3.4. diagrammā. Anketa bija anonīma. Šajā nodaļā apkopoti un analizēti pētījuma rezultāti.

Pētījumā piedalās 116 skolēni, no kuriem vienāds skaits respondentu mācās 10. un 11. klasē (37 %), bet mazākā daļa (26%) mācās 12. klasē.

Kā jau iepriekš minēts līderim jāprot būt radošam, patstāvīgam, elastīgam, analizējošam, paškritiskam, pašpārliecinātam, pašmotivētam, motivējošam, mērķtiecīgam, plānotājam, savaldīgam, komunikablam, uzklausītājam, atbalstošam un organizatoriskam. Pamatojoties uz šīm prasmēm, darba autore izveidoja tabulu ar 35 apgalvojumiem, kurus skolēniem vajadzēja pašiem novērtēt.

Apgalvojumos tika iekļautas līdera prasmes un iezīmes, kas minētas iepriekš (1.2.1. tabula) un tās ir: patstāvība, radošums, problēmsituāciju risināšana, pašanalīze, paškritika, pilnveidošanās, pārliecība, pielāgošanās spēja, pašmotivācija, mērķtiecīgums, laika un darbu plānošana, pašdisciplīna, paškontrolē, sadarbošanās (ar visiem), emocionālā inteliģence, atbalstīšana, motivēšana, uzklausīšana un lēmumu (situāciju) analizēšana.

Aptaujas ievadā tika uzsvērts, ka klases audzinātājs savus audzināmos redz tikai no vienas puses, bet skolēns neatrodas tikai skolā un līdz ar to klases audzinātājs neredz visas līdera prasmju izpausmes. Jo bieži vien gadās, ka skolēns klasē ir noslēgts un intraverts, bet skolas gaitēnos jau ir atvērtāks pret citu klases skolēnu, bet mājās skolēns ir vēl pavisam savādāks.



3.1.5. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 1. – 5. apgalvojumam

3.1.5. attēlā attēlotas 10. klases skolēnu atbildes uz aptaujas pirmajiem pieciem apgalvojumiem. 10. klases skolēni apgalvojumu „protu būt patstāvīgs un radošs” visvairāk (51%) atzīmējuši ar vērtējumu „4”, kas nozīmē, ka skolēni savu prasmi būt patstāvīgiem un radoši darboties vērtē augstā līmenī, bet apzinās, ka vēl ir kur pilnveidoties. Vismazāk (5%) respondentu atzīmējuši vērtējumu „2”, kas atbilst vidējam radošuma un patstāvības līmenim, kas nozīmē, ka pēc skolēnu domām vēl ir nepieciešams daudz strādāt pie sava radošu un patstāvības pilnveides. Šajā apgalvojumā tika atzīmēti vidēja un augsta līmeņa novērtējumi, kas nozīmē, ka pēc 10. klašu skolēnu domām viņi spēj būt pietiekoši patstāvīgi un radoši.

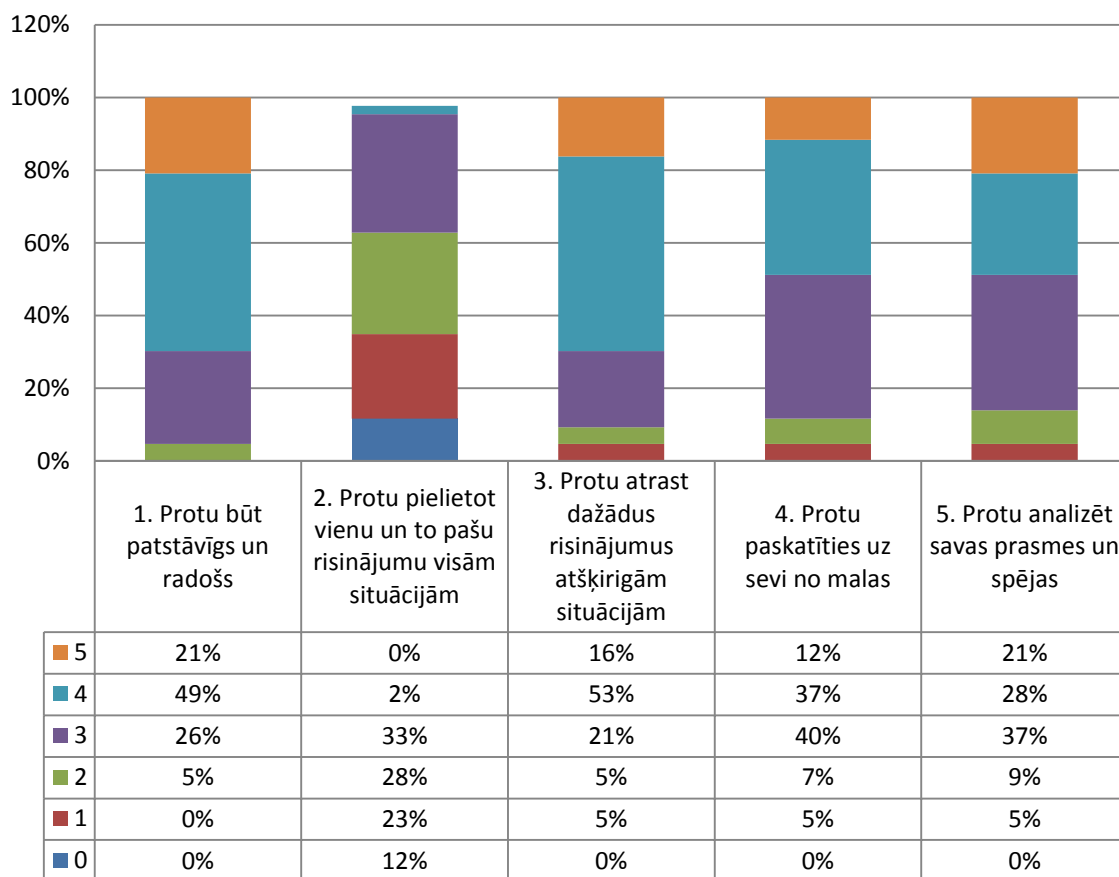
Aptaujas otrais un trešais apgalvojums ir par situāciju risināšanu gan ar vienu un to pašu risinājumu, gan ar iespēju, ka skolēns meklē dažādus risinājumus atšķirīgām situācijām. Apgalvojumā „protu pielietot vienu un to pašu risinājumu visām situācijām”

vairums (30%) skolēni nelabprāt domā, kā pielietos zināmu risinājumu jaunai nebijušai situācijai šie skolēni atzīmējuši vērtējumu „1”. Savukārt vismazāk (9%) respondentu no 10. klases norāda, ka spētu pielietot augstā līmenī (vērtējums „4”) vienu un to pašu risinājumu visām situācijām.

Apgalvojumā, ka prot atrast dažādus risinājumus atšķirīgām situācijām visvairāk (40%) šo prasmi novērtējuši ar vērtējumu „4”, kas nozīmē, ka skolēni augstā līmenī spēj atrast vairākus risinājumus kādai situācijai, tātad šie skolēni ir alternatīvu ceļu meklētāji. Vien 7% respondentu norāda, ka zemā līmenī (vērtējumu „1”) meklētu jaunu risinājumu sarežģītai situācijai. Tikpat respondentu (7%) atzīmējuši vērtējumu „2”.

Savukārt 4. un 5. apgalvojums ir par skolēnu spēju paskatīties uz sevi no malas un analizēt savas prasmes. Mūsdienās šī prasme ir nozīmīga, jo cilvēku vērtē ik uz soļa un katrā situācijā. Apgalvojumā „protu paskatīties uz sevi no malas” visvairāk tika atzīmēts vidējais (vērtējums „3”) līdera prasmju attīstības līmenis, ko atzīmējuši 42% 10. klases respondentu. Toties vismazāk (2%) no respondentiem atzīmēja vērtējumu „1”, kas nozīmē, ka arī skolēnam ir svarīgi prast paskatīties uz sevi no malas. Apgalvojumā, ka prot analizēt savas prasmes un spējas visvairāk (35%) atzīmējuši augstu (vērtējums „4”) attīstītas prasmju līmeni, bet vismazāk (5%) atzīmējuši vērtējumu „1”. Arī šis vērtējums piektajā apgalvojumā apstiprina, ka jau vidējas izglītības skolēniem ir svarīgas abas šīs prasmes – pašanalīze un paškritika.

Arī 11. un 12. klašu skolēni tika aicināti novērtēt sev šādas līdera prasmes – patstāvību, radošumu, pašanalīzi un paškritiku. 11. klases skolēnu novērtējumi attēloti 3.1.6. attēlā. Toties 12. klases respondentu vērtējumi aptaujas pirmajiem pieciem apgalvojumiem attēloti 3.1.7. attēlā.



3.1.6. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 1. – 5. apgalvojumam

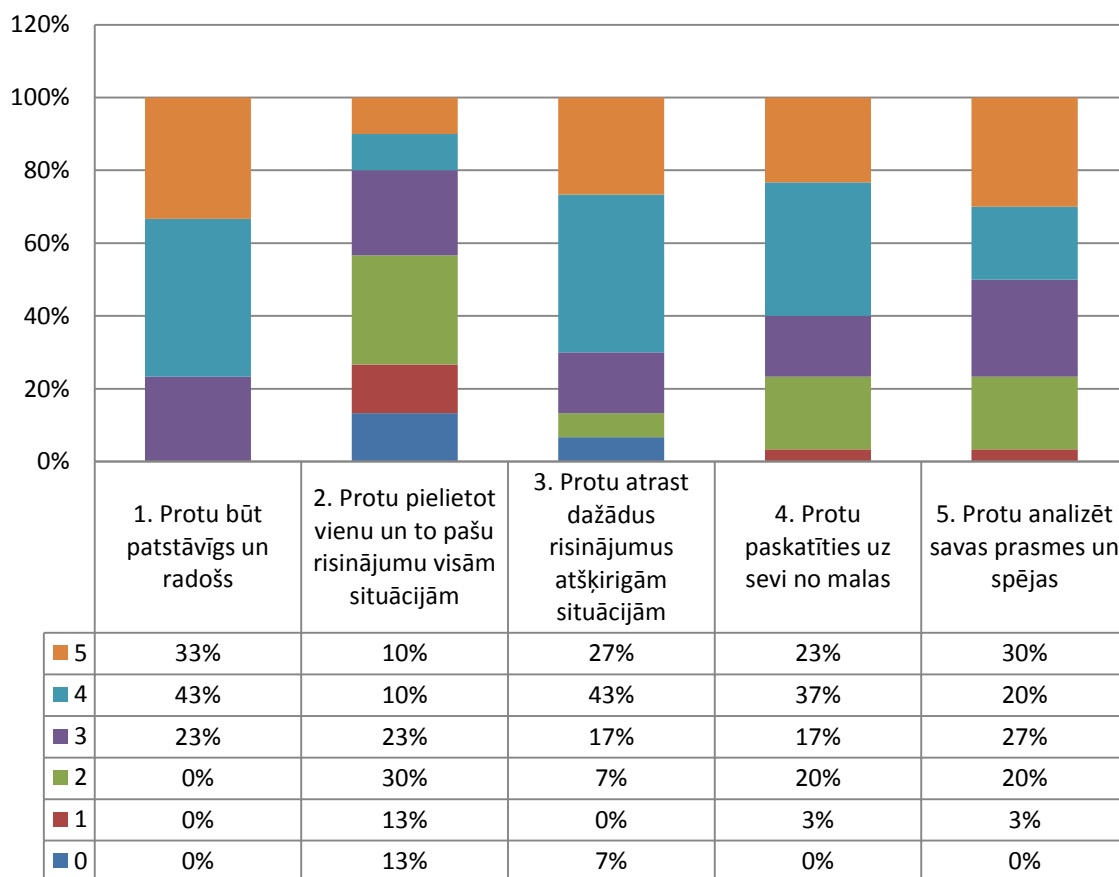
Arī 11. klašu skolēni ir līdzīgi atbildējuši pirmajā apgalvojumā par prasmi „būt patstāvīgiem un radošiem”. Visvairāk (49%) atzīmējuši vērtējumu „4”, kas nozīmē ka ir vēl iespējas kur attīstīties. Savukārt vismazāk (5%) respondentu vērtējumu „2”.

Otrajā apgalvojumā, ka prot pielietot vienu un to pašu risinājumu visām situācijām vairums (33%) atzīmējuši vērtējumu „3”, bet vismazāk (2%) norāda ar vērtējumu „4”, ka spētu pielietot augstā līmenī vienu un to pašu risinājumu visām situācijām.

Apgalvojumā, ka „prot atrast dažādus risinājumus atšķirīgām situācijām” visvairāk (53%) šo prasmi novērtējuši ar „4” (augsts prasmju līmenis), kas līdzīgi, kā 10. klases skolēni ir alternatīvu ceļu meklētāji. Toties 5% respondentu norāda, ka nemeklētu alternatīvas, jo norādīja vērtējumu „1”, un tikpat respondentu atzīmējuši vērtējumu „2”.

Arī 4. un 5. apgalvojumā 11. klašu skolēni ir atbildējuši līdzīgi kā 10. klašu izglītojamie. Prasmi paskatīties uz sevi no malas visvairāk (40%) novērtējuši ar „3” un vismazāk (5%) ar vērtējumu „1”. Šo prasmi abās apskatītajās klasēs svajadzētu pilnveidot.

Apgalvojumā, ka prot analizēt savas prasmes un spējas visvairāk (37%) atzīmējuši vidēju prasmes attīstības līmeni (vērtē ar „3”), bet vismazāk (5%) atzīmējuši vērtējumu „1”. Arī 11. klašu skolēni apzinās pašanalīzes nozīmību mūsdienās.



3.1.7. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 1. – 5. apgalvojumam

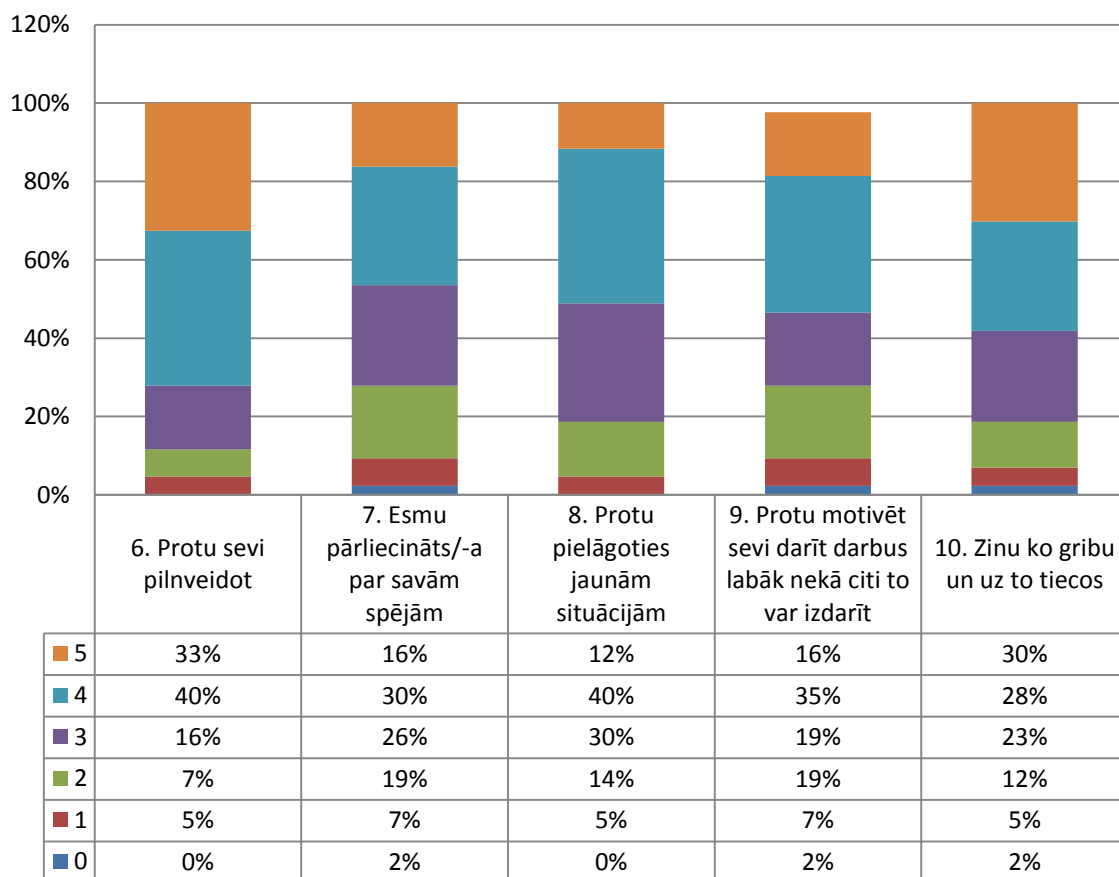
Nedaudz atšķirīgi savas atbildes ir novērtējuši 12. klašu skolēni, kuru vērtējumu iespējams ir ietekmējis eksāmenu tuvums. Prasmi būt patstāvīgiem un radošiem augstā prasmju līmenī (vērtējums „4”) atzīmējuši 43% no 12. klašu respondentiem, bet vismazāk (23%) novērtējuši ar „3”. Šie rezultāti norāda, ka 12. klases ir visaugstāk novērtējuši prasmē būt radošiem un patstāvīgiem.

Savu prasmi pielietot vienu un to pašu risinājumu visām situācijām vairums (30%) atzīmējuši vidējo prasmju līmeņa vērtējumu „2”, bet vismazāk (10%) norāda vērtējumu „4” un tikpat respondentu atzīmējuši vērtējumu „5”.

Alternatīvus risinājums atšķirīgām situācijām visvairāk (43%) novērtējuši ar „4”, toties vismazāk 7% respondentu norāda vērtējumu „0”, un tikpat respondentu atzīmējuši vērtējumu „2”.

Prasmi paskatīties uz sevi no malas visvairāk (37%) novērtējuši ar „4” un vismazāk (3%) ar vērtējumu „1”.

Visvairāk (37%) 12. klašu respondenti novērtējuši ar vērtējumu „5” apgalvojumu, ka prot analizēt savas prasmes un spējas, bet 3% šo prasmi sev novērtē ar „1”.



3.1.8. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 6. – 10. apgalvojumam

Aptaujas 6 apgalvojums ļauj skolēniem novērtēt cik lielā mērā viņi sevi pilnveido. Visvairāk (40%) no 10. klašu respondentiem (skolēnu atbildes uz 6 – 10. apgalvojumam skatāmas 3.1.8. attēlā) novērtējuši šo prasmi ar „4”, kas norāda, ka skolēni augstā līmenī prot sevi pilnveidot. Vismazāk (5%) respondenti novērtējuši sev šo prasmi ar zema līmeņa vērtējumu „1”. Iegūtie rezultāti ļauj secināt, ka skolēni sevi prot un grib strādāt pie sevis pilveidošanas augstā līmenī.

Septītais apgalvojums, ka „esmu pārliecināts/-a par savām spējām” raksturo cik augstās domās par savām spējām ir skolēni mūsdienās. Savu pārliecību visvairāk (30%) novērtējuši ar „4”, bet vismazāk vērtējumu „0” šajā apgalvojumā atzīmēja 2% respondentu no 10. klases skolēniem. Atbildes, ko snieguši 10. klašu skolēni ļauj secināt, ka skolēniem pašpārliecība ir attīstījusies augstā līmenī.

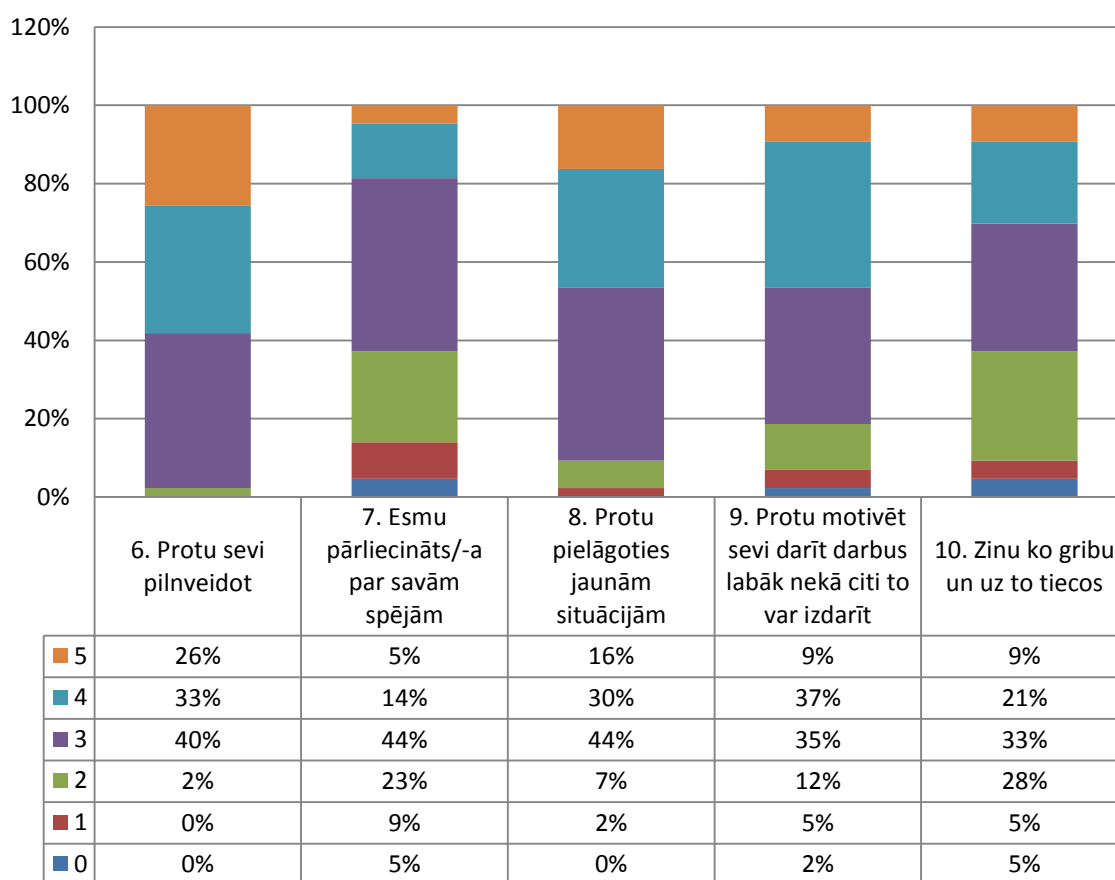
Strauji mainīgā ikdiena prasa ikvienam attīstīt prasmi pielāgoties jaunām situācijām ar vērtējumu „4” sev šo prasmi novērtējuši 40% respondentu, toties 5% atzīmējuši vērtējumu „1”, kas norāda ka ir skolēni, kam pielāgoties jaunām situācijām sagādā grūtības.

Lai līderis varētu būt ilgstošs paraugs grupai ir nepieciešams prast sevi motivēt darīt darbus labāk nekā citi to var izdarīt. Ar vērtējumu „4” sev šo prasmi novērtēja 35%

respondenti, bet vismazāk (2%) atzīmēja sev vērtējumu „0”. Pēc 10. klases skolēnu atbildēm var secināt, ka skolēniem ir svarīgi būt par grupas paraugu, un uzturēt sev šo motivāciju būt labākam un tā veicināt savu līderības prasmju pilnveidošanos.

Līderim ir jābūt arī mērķtiecīgam, tāpēc ir nepieciešams uzstādīt sev mērķi uz ko tiekties. 10. klases skolēni apgalvojumā „zinu, ko gribu un uz to tiecos” visvairāk (30%) šo apgalvojumu novērtēja ar „5”, bet vismazāk (2%) ar vērtējumu „0”.

Šajos aptaujas apgalvojumos skolēni var novērtēt savu pārpārliecību un līdera prasmju – pilnveidošanās spēja, pielāgošanos, pašmotivāciju un mērķtiecību. 11. klases skolēnu atbildes uz šiem apgalvojumiem, kuros skolēni novērtē līdera prasmju attīstības līmeni skatāmas 3.1.9. attēlā. Toties 12. klases skolēnu atbildes attēlotas 3.1.10. attēlā



3.1.9. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 6. – 10. apgalvojumam

11. klases skolēni savu prasmi sevi pilnveidot visvairāk (40%) novērtējuši ar „3”, kas norāda, ka skolēni vidējā līmenī prot sevi pilnveidot. Vismazāk (2%) respondenti novērtējuši sev šo prasmi ar vidēja līmeņa vērtējumu („2”). Salīdzinot ar 10. klases skolēniem 11. klases skolēni savu vēlmi sevi pilnveidot un ieguldīt darbu, lai pilnveidotos vērtē zemākā līmenī.

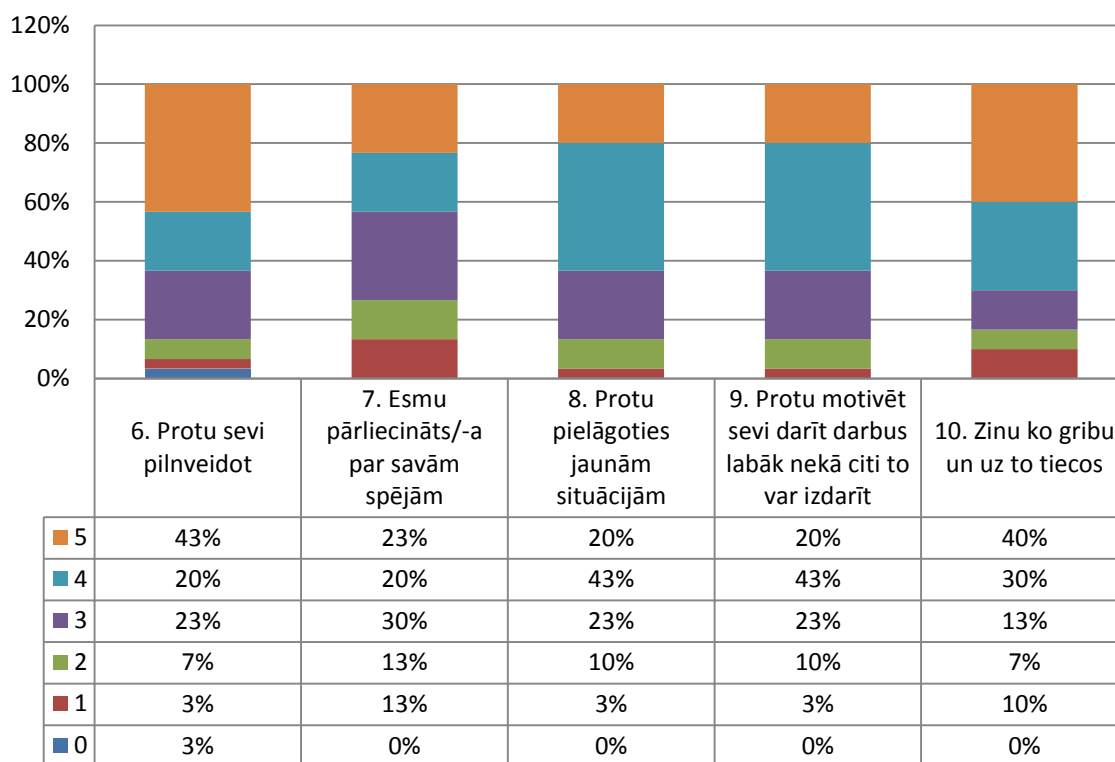
Arī pašvērtējums par savām spējām, kas atklājas aptaujas septītajā apgalvojumā, vairumam (44%) 11. klases respondentu ir novērtēts ar prasmju attīstības vidēju līmeni

(vērtējums „3”). Toties zemāko vērtējumu „0” atzīmēja 5% , tik pat procenti respondentu atzīmēja arī augstāko vērtējumu „5”.

Prasmi adaptēties jaunās situācijās ar vērtējumu „3” (viduvējs līderības prasmju līmenis) novērtējuši 44% respondentu, toties 2% atzīmējuši vērtējumu „1”, kas norāda ka lielākajai daļai 11. klases skolēniem pielāgoties jaunām situācijām sagādā grūtības.

Savu motivāciju darīt darbus labāk nekā citi to var izdarīt, lai veicinātu savu prasmju pilnveidošanos visvairāk (37%) ar vērtējumu „4” sev šo prasmi novērtēja 11. klases skolēni. Savukārt vismazāk (2%) atzīmēja sev vērtējumu „0”. Tendence būt par paraugu grupai, ka motivējošs faktors, sastopams arī 11. klasē.

Mērķtiecība 11. klases skolēniem ir attīstījusies vairumam (33%) vidējā līmenī (vērtējums „3”), bet mazumam (5%) zemākajā līmenī (vērtējumi „0” un „1”).



3.1.10. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 6. – 10. apgalvojumam

Vēlmi strādāt pie sevis, lai pilnveidotos 12. klases skolēni norādījuši augstā līmenī (vērtējums „5”), ko atzīmējuši lielākais vairums (43%) no 12. klašu respondentiem. Toties 3%, kas ir mazākā daļa no 12. klases respondentiem šo nodomu vērtē ar zemajiem vērtējumiem („0” un „1”).

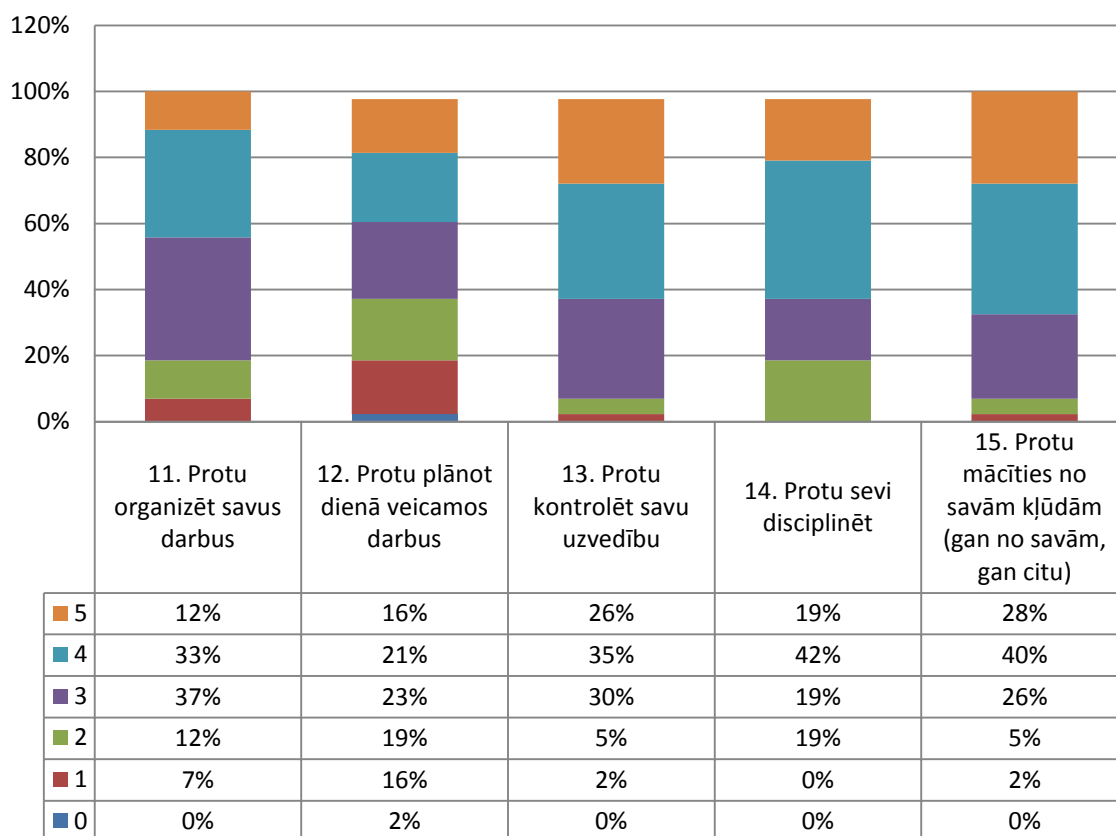
Toties pašvērtējums par savām spējām, vairums (30%) no 12. klases respondentiem savu pārliecību par savām spējām vērtē ar „3” (viduvēju līmeni), bet mazākums (13%) novērtējis ar zemu attīstības līmeni (vērtējums „1”).

Pielāgošanās prasmi jaunām situācijām vairums (43%) 12. klašu respondentu novērtējuši ar vērtējumu „4” (augsts līderības prasmju līmenis). Savukārt 3% respondentu atzīmējuši vērtējumu „1”, kas norāda ka 12 klases skolēni viegli pielāgojas situācijām.

Apgalvojums, ka prot pašmotivēt darīt darbus labāk nekā citi to lielākā daļa (43%) respondentu novērtēja šo prasmi ar „4”. Toties 3% atzīmēja sev vērtējumu „0”. Tendence būt par paraugu grupai, kā motivējošu faktoru var sastapt visās vispārējās izglītības klasēs.

Vairums (40%) topošo skolas absolventu zina, ko vēlās un uz to mērķtiecīgi iet, jo ir atzīmējuši augstāko prasmes līmeni (vērtējums „5”), toties tikai 7% šo prasmi novērtē ar vērtējumu „2”.

Anketas nākošajos piecos jautājumos skolēniem bija jānovērtē tādas līdera prasmes, kā darba un laika plānošana, paškontrolē un pašdisciplīna.



3.1.11. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 11. – 15. apgalvojumam

Aptaujas 11. un 12. apgalvojumi ļauj novērtēt skolēnu prasmi plānot dienā veicamos darbu un organizēt darbu izpildi. Vairumam (37%) 10. klases skolēnu prasme organizēt savus darbus ir viduvējā līmenī (vērtējums „3”). Toties zemo vērtējumu „1” anketās atzīmējuši 7% 10. klases respondentu.

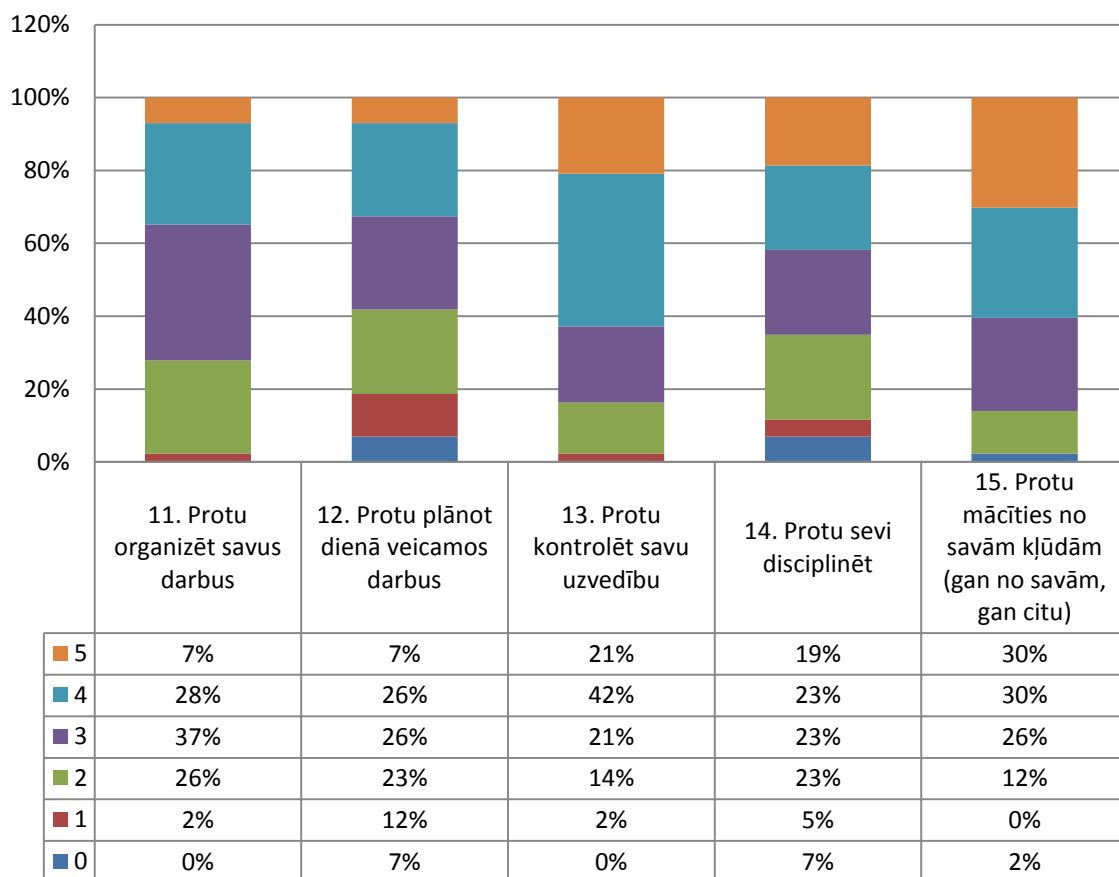
Apgalvojums, ka „protu plānot dienā veicamos darbus” norāda uz līdera plānošanas spējām. Vairums (23%) atzīmēja, ka viņiem šī prasme ir viduvēji attīstīta (vērtējums „3”). Savukārt 2% respondentu šo prasmi plānot novērtējuši ar „0”.

Līderim sabiedrībā un ikdienā ir jābūt pašdisciplinētam un jāprot kontrolēt pašam sava rīcība. Uzvedības kontrole ir nepieciešama, lai nezaudētu pacietību un nenokļūtu stresa situācijā, kad cilvēks tiek izvirzīts no plānoto darbu realizācijas. Skolēnu visās klases aizpildot aptaujas arī jautāja „ar ko aptaujā atšķiras 13. un 14. apgalvojums?” Darba autore, tad izskaidroja, ka ar paškontroli, kas jautāta 13. apgalvojumā ir jāsaprot kā „cilvēka spēju kontrolēt savas emocijas un apvaldīt negatīvu vai pat destruktīvu uzvedību, ja tāda tiek provocēta (stresa noturība)”. Savukārt 14. apgalvojumā jautāts par pašdisciplīnu, kas norāda pašorganizāciju, atbildības izpausmi un spējas veidot savas darbības saskaņā ar pieņemto plānu (noteikumiem), nevis emocionālais stāvoklis, kas radies konkrētajā situācijā. Vairums (35%) no 10. klases respondentiem šo prasmi sev vērtē ar „4”, kas norāda, ka šiem skolēniem ir augsta līmeņa kontrole pār savu uzvedību. Toties 2% ir zemā līmenī novērtējuši savu prasmi kontrolēt uzvedību (vērtējums „0”).

Lai mācību process noritētu veiksmīgi un skolēni varētu pilnveidoties ir nepieciešams, ka skolēni paši sevi disciplinētu. Tādā gadījumā klasē skolotājs var daudz ko izdarīt un nav nepieciešams mācību stundās tik daudz laika veltīt disciplīnas jautājumiem. Vairumam (42%) prasmi sevi disciplinēt novērtē augstā līmenī ar vērtējumu „4”. Parējie novērtējumi „5”, „3” un „2” ir ieguvuši vienādu respondentu skaitu (19%).

Attapīgām un manīgām līderim ir jānācas ne tikai no savām, bet arī no citu cilvēku pieļautajām kļūdām. Visvairāk (40%) šo apgalvojumu novērtēja ar „4”, bet vismazāk (2%) ar vērtējumu „1”.

11. klases skolēnu atbildes uz šiem apgalvojumiem skatāmas 3.1.12. attēlā. Toties 12. klases skolēnu atbildes attēlotas 3.1.13. attēlā.



3.1.12. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 11. – 15. apgalvojumam

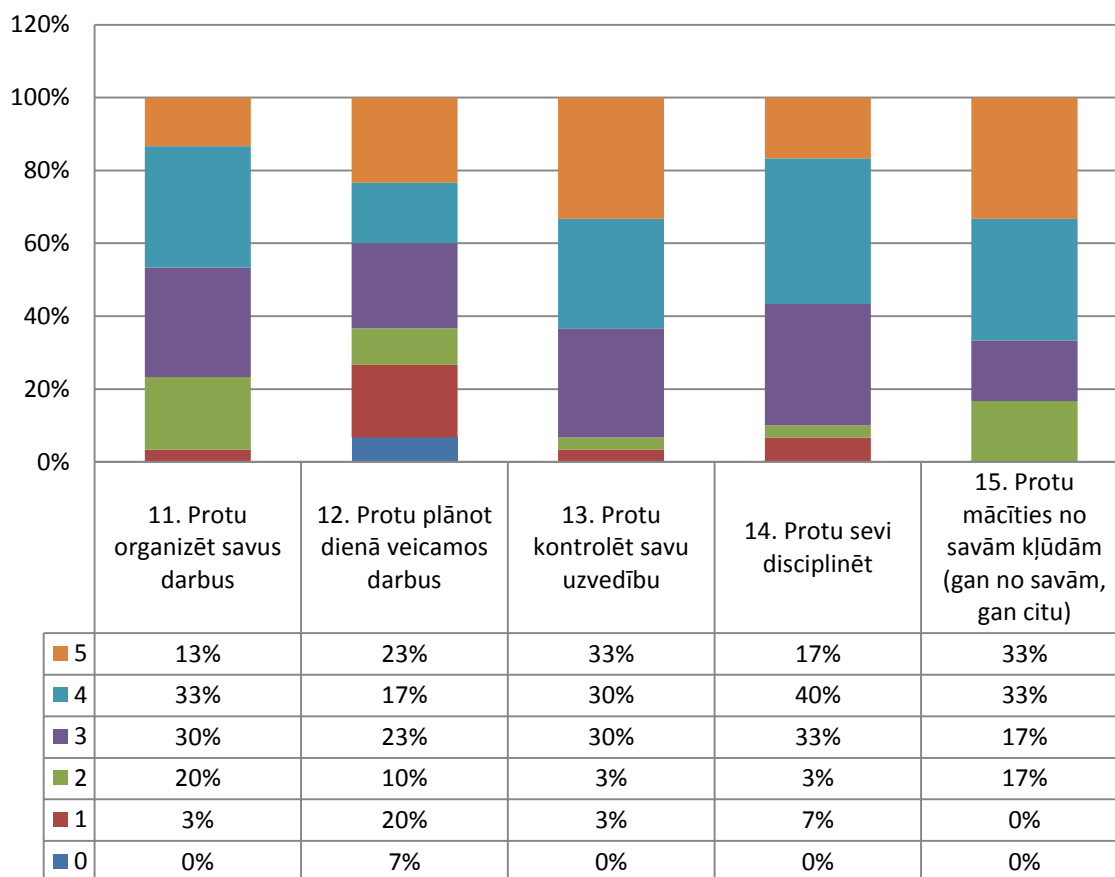
11. klases respondentu vairumam (37%) prasme organizēt savus darbus ir viduvējā līmenī (vērtējums „3”). Toties zemo vērtējumu „1” anketās atzīmējuši 2% 11. klases respondentu.

Apgalvojums, ka „protu plānot dienā veicamos darbus” lielākais vairums (26%) atzīmēja, ka viņiem šī prasme ir viduvēji attīstīta (vērtējums „3”), kā arī 26% atzīmēja, ka augstā līmenī (vērtējums „4”). Savukārt pa 7% respondentu šo prasmi novērtējuši ar „0” un ar „5”.

Vairums (42%) no 11. klases skolēniem prasmi sevi kontrolēt vērtējuši ar „4”, kas norāda, ka šiem skolēniem ir augsta līmeņa kontrole pār savu uzvedību. Toties 2% ir zemā līmenī (vērtējums „1”).

11. klases skolēni prasmi sevi disciplinēt vērtējuši vienāds skaits respondentu (23%) dažādos līmeņos ar vērtējumiem „2”, „3” (vidējā prasmju attīstības līmenis) un „4” (augsts līmenis), bet 5% respondentu vērtējuši sevi ar „1” (zemu līderības prasmju attīstības līmeni)

Savu prasmi mācīties gan no savām, gan citu cilvēku pieļautajām kļūdām visvairāk (30%) šo apgalvojumu novērtēja ar „4” un „5”, bet vismazāk (2%) ar vērtējumu „0”.



3.1.13. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 11. – 15. apgalvojumam

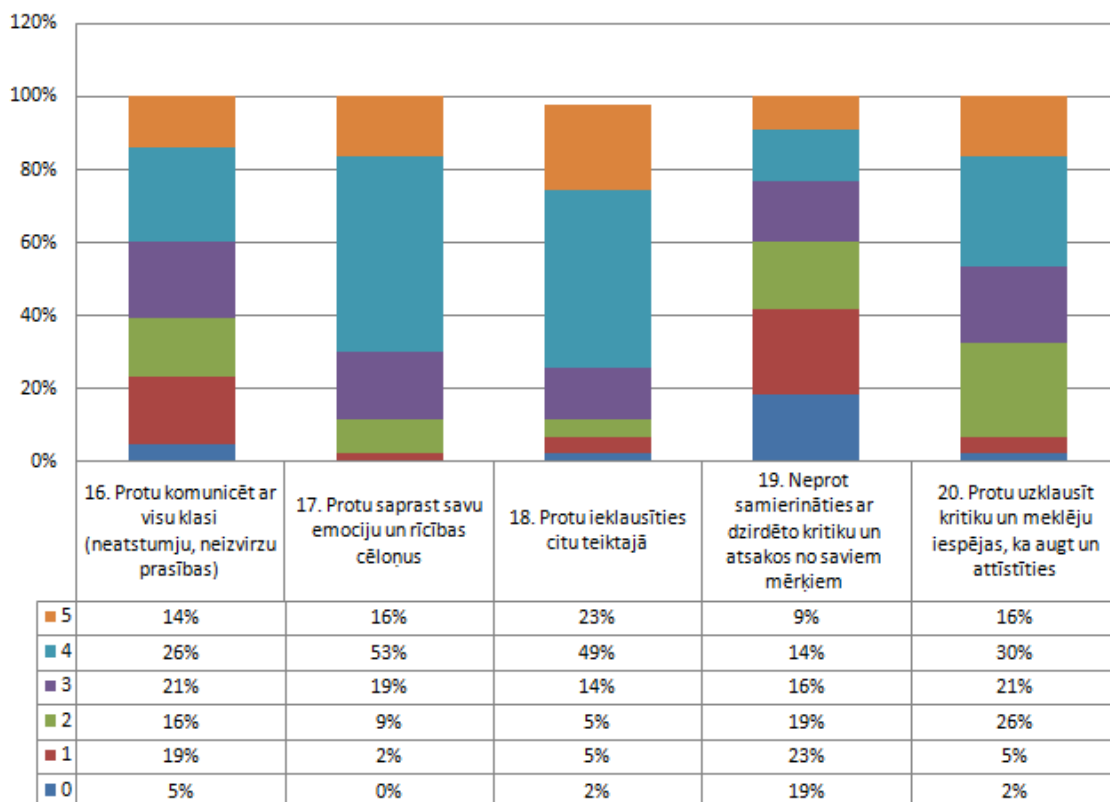
12. klases respondentu vairumam (33%) prasme organizēt savus darbus ir augstā līdera prasmju līmenī (vērtējums „4”). Toties zemo vērtējumu „1” anketās atzīmējuši 3% no 12. klases respondentiem.

Apgalvojums, ka „protu plānot dienā veicamos darbus” lielākai vairums (23%) atzīmēja, ka viņiem šī prasme ir augstā (vērtējums „5”) un viduvējā līmenī attīstīta (vērtējums „3”), kā arī 7% atzīmēja, ka zemā līmenī (vērtējums „0”).

Vairums (33%) no 12. klases respondentiem prasmi sevi kontrolēt vērtē ar „5”, kas norāda, ka šiem skolēniem ir augsta līmeņa kontrole pār savu uzvedību. Toties 3% ir zemā līmenī (vērtējums „1”) un vidējā līmenī (vērtējums „2”) attīstīta prasme kontrolēt uzvedību.

12. klases skolēni prasmi sevi disciplinēt vērtē ar augstu līderības prasmju līmeņa vērtējumu „4” (40%), bet 3% respondentu vērtē sevi ar „2” (vidēju līderības prasmju attīstības līmeni).

Savu prasmi mācīties gan no savām, gan citu cilvēku pieļautajām kļūdām visvairāk (33%) šo apgalvojumu novērtēja ar „4” un „5” (augstu prasmju līmeni), bet vismazāk (17%) ar viduvēju vērtējumu „2” un „3”.



3.1.14. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 16. – 20. apgalvojumam

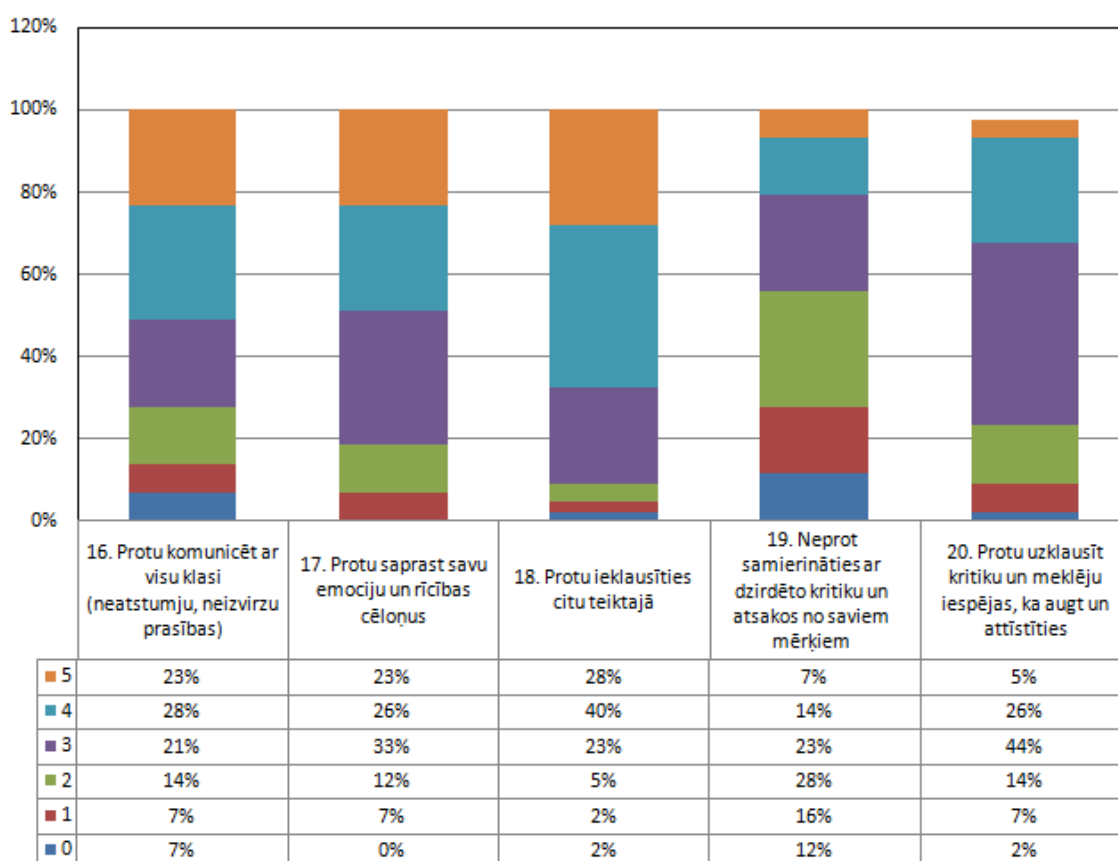
16. apgalvojums darba autorei dod iespēju pamanīt, vai skolēni komunicē ar visu klasi, jo līderim ir jāprot sazināties ar dažādiem cilvēkiem ar atšķirīgiem uzskatiem nevienam neatgrūžot un neatstumjot. 10. klases skolēni vairums (26%) savu prasmi komunicēt nevienam no klases biedriem neatstumjot nomaļus un neizvirzot pret līdzcilvēkiem prasības novērtējuši ar augsti attīstītas līdera prasmes līmeni (vērtējums „4”). Toties 5% respondentu atzinuši, ka viņiem ir tendence atgrūst un izvirzīt prasības pret saruna biedru (atzīmējuši vērtējumu „0”).

Līderim nenoliedzami ir svarīgi saprast savas emocijas un rīcības cēloņus, lai vajadzības gadījumā prastu sevi kontrolēt un savaldīt. Augstā līmenī (ar vērtējumu „4”) šo prasmi novērtējuši 53% 10. klases skolēnu. Toties ar zema līmeņa vērtējumu „1” šo prasmi novērtē vien 2% 10. klases skolēnu.

Apgalvojums „protu ieklausīties citu teiktajā” nozīmē, ka līderis prot klausīties un sadzirdēt otra skatījumu uz notiekošo. Ar augstu līdera prasmju līmeni (vērtējums „4”) atzīmējuši 49% respondentu no 10. klasēm, bet ar zema līmeņa vērtējumu „0” šo prasmi novērtējuši 2% skolēnu.

Līderim ir jāprot arī uz klausīt kritiku, bet paša līdera ziņā ir saprast, kā rīkoties tālāk – vai neprast samierināties ar dzirdēto kritiku un atteikties no saviem mērķiem, vai uz klausot kritiku meklēt jaunas iespējas, kā augt un attīstīties. 10 klašu respondentu vidū ir daudz (49%) skolēnu, kas neprot samierināties (augsta līmeņa vērtējums „4”) ar kritiku un atteiktos no sava mērķa sasniegšanas, bet tikai 2% skolēni, kas zemā līmenī (vērtējums „0”) padotos ceļā uz sava mērķa realizāciju dzirdētas kritikas dēļ. Toties 20. apgalvojumā zemā līderības prasmju līmenī ar vērtējumu „1” spētu saņemt atrast alternatīvu ceļu 23% respondentu šajā klases grupā. Toties augstā līmenī ar vērtējums „5” vien 9% skolēnu meklētu alternatīvu ceļu uz sava mērķa sasniegšanu.

Līdera prasmi komunicēt nevienu neatstumjot, savu emociju un rīcību ceļoņu izpratni, ieklausīšanos un kritikas uz klausīšanu sev novērtēja arī 11. un 12. klases skolēni. 11. klases skolēnu atbildes uz šiem apgalvojumiem skatāmas 3.1.15. attēlā. Toties 12. klašu skolēnu atbildes attēlotas 3.1.16. attēlā.



3.1.15. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 16. – 20. apgalvojumam

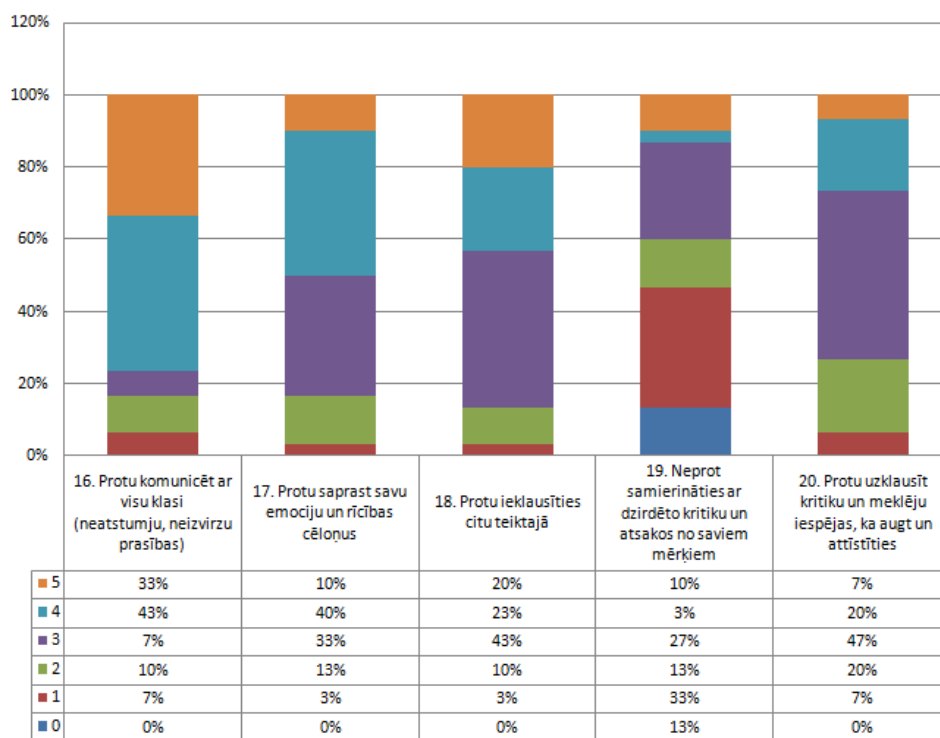
11. klases skolēni savu prasmi komunicēt ar visu klasi nevienu neatgrūžot un neatstumjot atšķirīgu uzskatu dēļ. Vairums (28%) novērtējuši, kā augsti attīstītu līderības

prasmī (vērtējums „4”). Toties 7% respondentu uzskata, ka viņi zemā līmenī (vērtējumi „1” un „0”) prot prasmi komunicēt ar visu klasi neizrādot prasības pret sarunu biedru.

Savu emociju un rīcības cēloņus izprast prot 33% (11. klases respondenti) novērtējuši kā vidējā līmenī attīstītas prasmes (ar vērtējumu „3”). Savukārt 7% šo prasmi novērtējuši kā zemu attīstītu prasmi (vērtējums „1”).

Prasmi ieklausīties citu teiktajā 11. klases respondenti novērtējuši ar augsti attīstītu prasmju līmeni (vērtējums „4”), ko atzīmējuši 40% respondentu, savukārt ar zema līmeņa vērtējumu „0” un „1” šo prasmi novērtējuši 2% skolēnu.

11. klašu respondentu vidū ir daudz (28%) skolēnu, kas neprot samierināties (vērtējums „2”) ar kritiku un atteiktos no sava mērķa sasniegšanas. Toties tikai 7% skolēni, kas augstā līmenī (vērtējums „5”) padotos ceļā uz sava mērķa realizāciju dzirdētas kritikas dēļ. Toties 20. apgalvojumā vidējā līderības prasmju līmenī ar vērtējumu „3” spētu saņemt atrast alternatīvu ceļu nolēmu 44% respondentu šajā klasē. Toties zemā līmenī ar vērtējums „0” vien 2% spētu nepadoties un meklēt alternatīvu ceļu mērķa sasniegšanai.



3.1.16. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 16. – 20. apgalvojumam

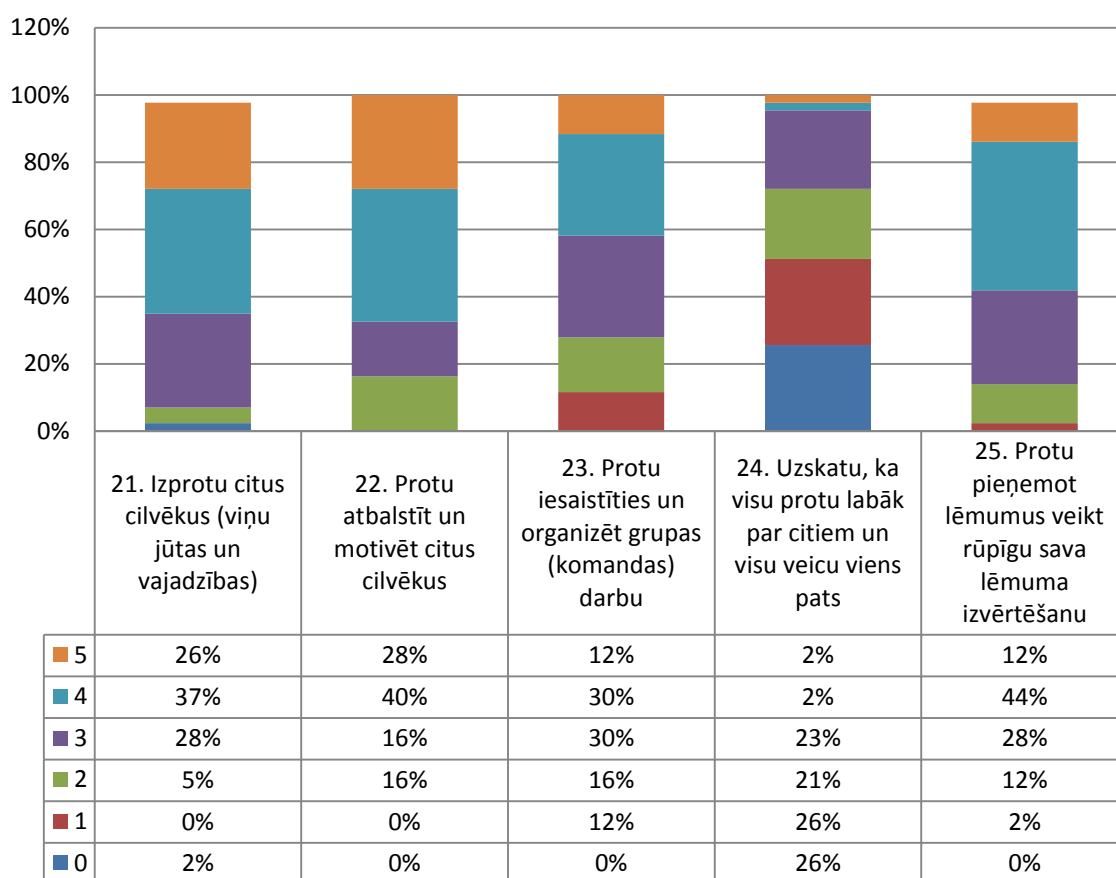
12. klases skolēniem ir svarīgāk par jebkuru klasi prast komunicēt ar cilvēku nevienu neatgrūžot un neatstumjot atšķirīgu uzskatu dēļ, jo cilvēka dzīvē un studiju laikā nāksies saskarties ne tikai ar cilvēkiem ar atšķirīgiem uzskatiem, bet arī ar atšķirīgu mentalitāti. Vairums (43%) novērtējuši, kā augsti attīstītu līderības prasmi (vērtējums „4”). Toties 7%

respondentu uzskata, ka viņi ir zemā līmenī (vērtējumi „1”) vai vidējā līmenī (vērtējums „2”) komunicēt neizrādot prasības pret sarunu biedru.

Savu emociju un rīcības celoņus arī ir īpaši svarīgi prast savaldīt un kontrolēt, lielākā daļa (40%) no 12. klases respondentiem vērtē sev šo prasmi, kā augstā līmenī attīstītu prasmi (vērtējums „4”), bet 3% šo prasmi novērtējuši kā zemi attīstītu prasmi (vērtējums „1”).

Dzīves posmā, kad jāizlemj par ko kļūt un ar ko nodarboties visu dzīvi, skolēniem ir svarīgi prast ieklausīties citu izteiktajos padomos. Lielākā daļa (43%) 12. klases respondentu šo prasmi sev novērtējuši kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”) prasmi. Savukārt ar zema līmeņa vērtējumu „1” novērtējuši 3% skolēnu.

12. klašu respondentu vidū ir daudz (33%) skolēnu, kas neprot samierināties (vērtējums „1”) ar kritiku un atteiktos no sava mērķa sasniegšanas, bet tikai 3% skolēni, kas augstā līmenī (vērtējums „4”) novērtējuši 19. apgalvojumu padotos ceļā uz sava mērķa realizāciju dzirdētās kritikas dēļ. Toties 20. apgalvojumā vidējā līderības prasmju līmenī ar vērtējumu „3” spētu saņemt atrast alternatīvu ceļu nolemtu 47% respondentu. Toties vienādā apmērā (7%) ir tādi, kas zemā līmenī ar vērtējumu „1” un augstā līmenī ar vērtējumu „5” spētu nepadoties un meklēt alternatīvu ceļu mērķa sasniegšanai.



3.1.17. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 21. – 25. apgalvojumam

Nākošajos piecos apgalvojumos tiek novērtētas līdera prasmes – izprast citu cilvēku rīcību, būt iedvesmotājam, būt organizatoram, veikt pieņemto lēmumu izvērtēšanu.

Līderim ir jāprot izprast emocijas un vajadzības gan pašam sev, gan arī citu cilvēku.

10. klašu respondentu vidū vairums (37%) šo prasmi sev vērtē, kā augsti attīstītu (vērtējums „4”). Savukārt 2% uzskata, ka viņi izprast citu cilvēku jūtas un vajadzības var zemā līmenī (vērtējums „0”).

Līderim, kā jau iepriekš minēts jābūt arī motivētājam un atbalstītājam, šo prasmi ļauj novērtēt 22. apgalvojums „protu atbalstīt un motivēt citus cilvēkus”. Vairums (40%)

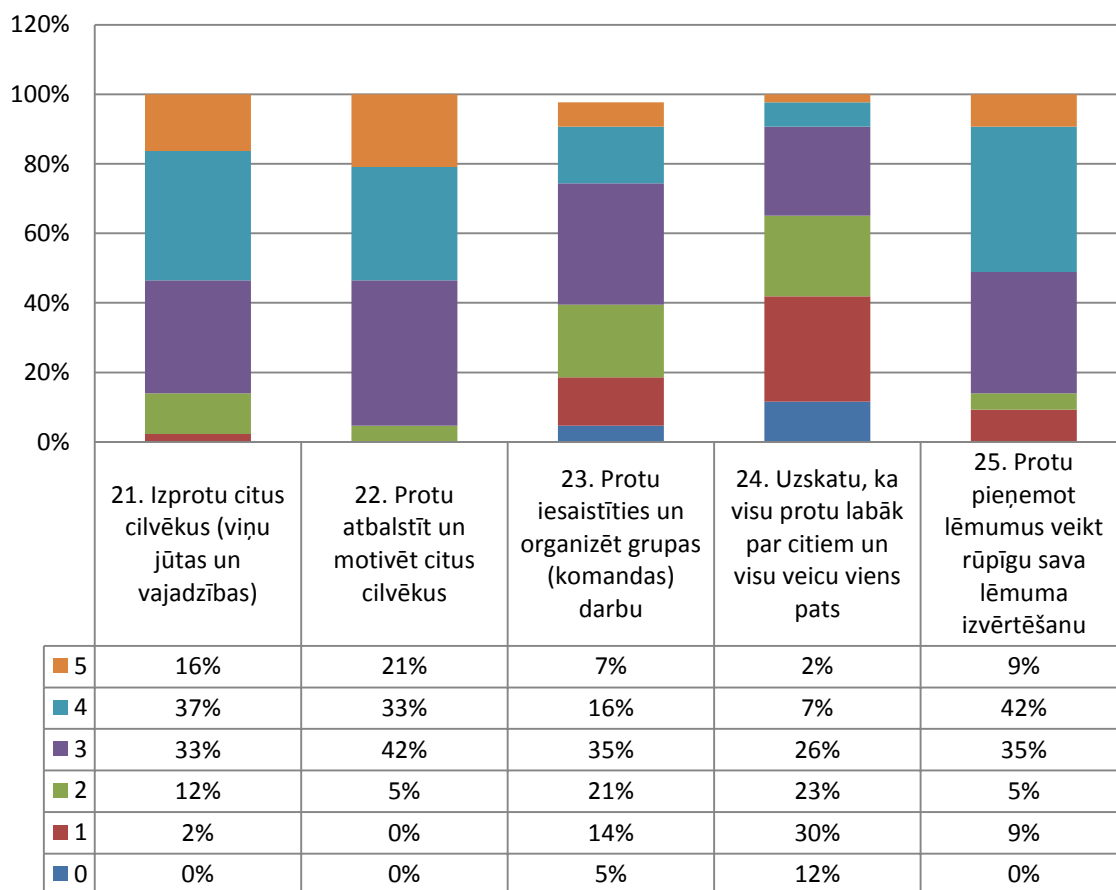
10. klases skolēni šo prasmi novērtējuši kā augsti attīstītu (vērtējums „4”), bet vienāds skaits respondentu (16%) atzīmējuši, šo prasmi kā vidēji attīstītu (vērtējums „3” un „2”).

Skolēniem ir lieliska iespēja mācību procesā pilnveidot savas prasmes iesaistīties un organizēt grupas (komandas) darbu. Skolēni, kuriem ir vairāk izteiktas līderības prasmes deleģēt pienākumus, ko dažkārt norāda skolotājs. 10. klases skolēniem prasme iesaistīties un organizēt grupu darbu lielākajai daļai (30%) ir vidēji attīstīts (vērtējums „3”) un augsti attīstīts (vērtējums „4”) prasmju līmenis. Mazākā daļa (12%) respondentu ir novērtējuši kā zemu attīstītu (vērtējums „1”) un augsti attīstītu (vērtējums „5”) prasmi.

Skolēniem bieži ir izteikta līderu iezīme, ka uzskata, ka visu prot labāk par citiem un tāpēc visu veic viens pats. No 10. klases respondentiem lielākā daļa (30%) ir šo uzskatu novērtējuši, kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”) un augsti attīstītu (vērtējums „4”) līmeni. Savukārt mazākā respondentu daļa (12%) novērtējuši, kā zemu attīstītu (vērtējums „1”) un augsti attīstītu (vērtējums „5”) līmeni.

Līderis prot ne tikai pieņemt lēmumus, bet veikt arī rūpīgu tā izvērtēšanu. Kā augsti attīstītu (vērtējums „4”) šo prasmi novērtējuši lielākā daļa (44%) no 10. klases skolēniem. Savukārt 2% novērtējuši ar vērtējumu „1” savu prasmi pieņemt lēmumu un veikt tā izvērtēšanu.

Līdera prasmes, ko ļauj novērtēt 21. – 25. apgalvojumam novērtēja arī 11. klases skolēni, kuru atbildes attēlotas 3.1.18. attēlā. Toties 12 klašu skolēnu atbildes attēlotas 3.1.19. attēlā



3.1.18. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 21. – 25. apgalvojumam

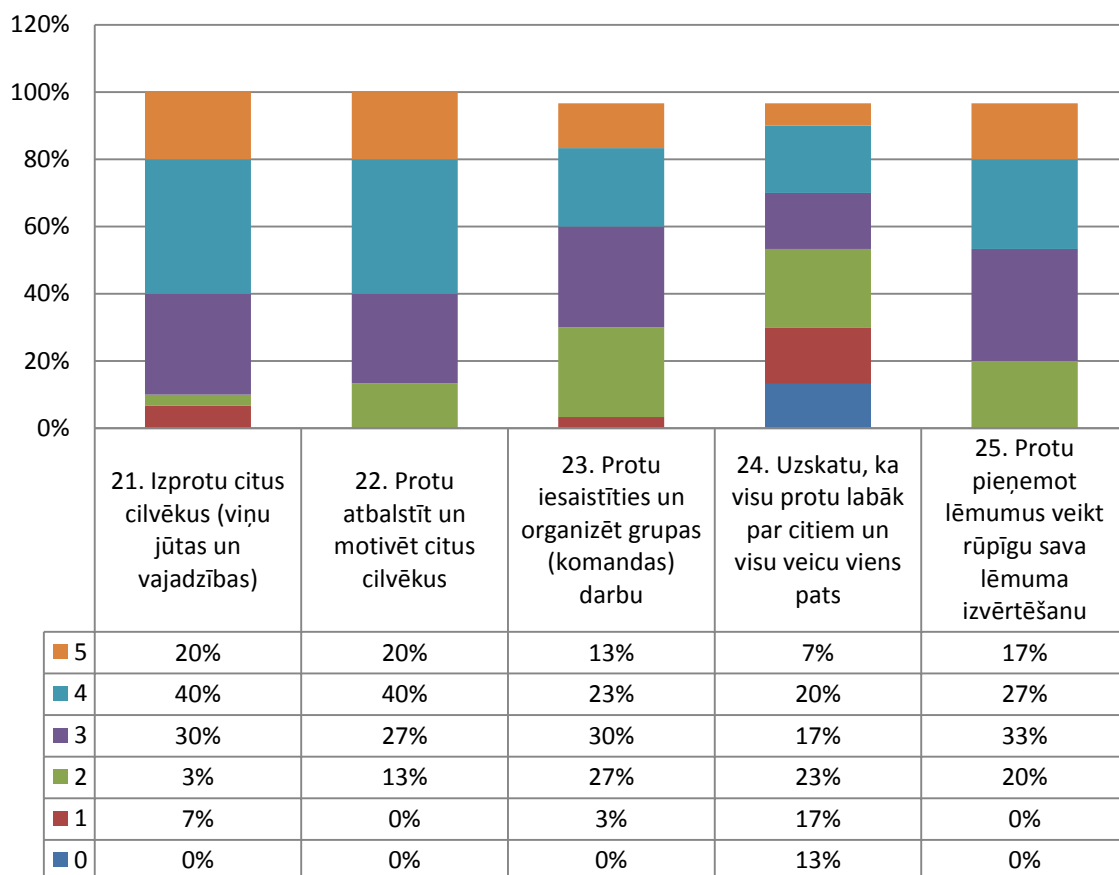
11. klases skolēni savu prasmi „izprast citu cilvēku emocijas un vajadzības” novērtējuši galvenokārt (37%) kā augsti attīstītu (vērtējums „4”), bet 2% novērtējuši, kā zemu attīstītu prasmi (vērtējums „1”).

11. klases skolēni prasmi atbalstīt un motivēt citus cilvēkus novērtējuši, kā vidēji attīstītu, ko atzīmējuši gan klases lielākā daļa (42%) ar vērtējumu „3”, gan klases mazākā daļa (5%) ar vērtējumu „2”.

Prasmi iesaistīties un organizēt grupu darbu lielākā daļa (35%) no 10. klases skolēniem novērtējuši, kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”). Toties mazākā (5%) respondentu daļa novērtējuši, kā zemu attīstītu prasmi (vērtējums „0”).

Salīdzinoši lielākā daļa (30%) no 11. klases skolēniem 23. apgalvojumu „uzskatu, ka visu prot labāk par citiem un tāpēc visu veic viens pats” novērtējuši, kā zemu (vērtējums „1”) attīstītu. Toties mazākā (2%) respondentu daļa šādu uzskatu novērtējuši, kā augsti attīstītu (vērtējums „5”).

Prasmi pieņemt lēmumus un veikt rūpīgu lēmuma izvērtēšanu visvairāk (42%) no 11. klases respondentiem novērtējuši, kā augsti attīstītu (vērtējums „4”), toties 5% novērtējuši ar vidēju attīstības līmeni (vērtējums „2”).



3.1.19. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 21. – 25. apgalvojumam

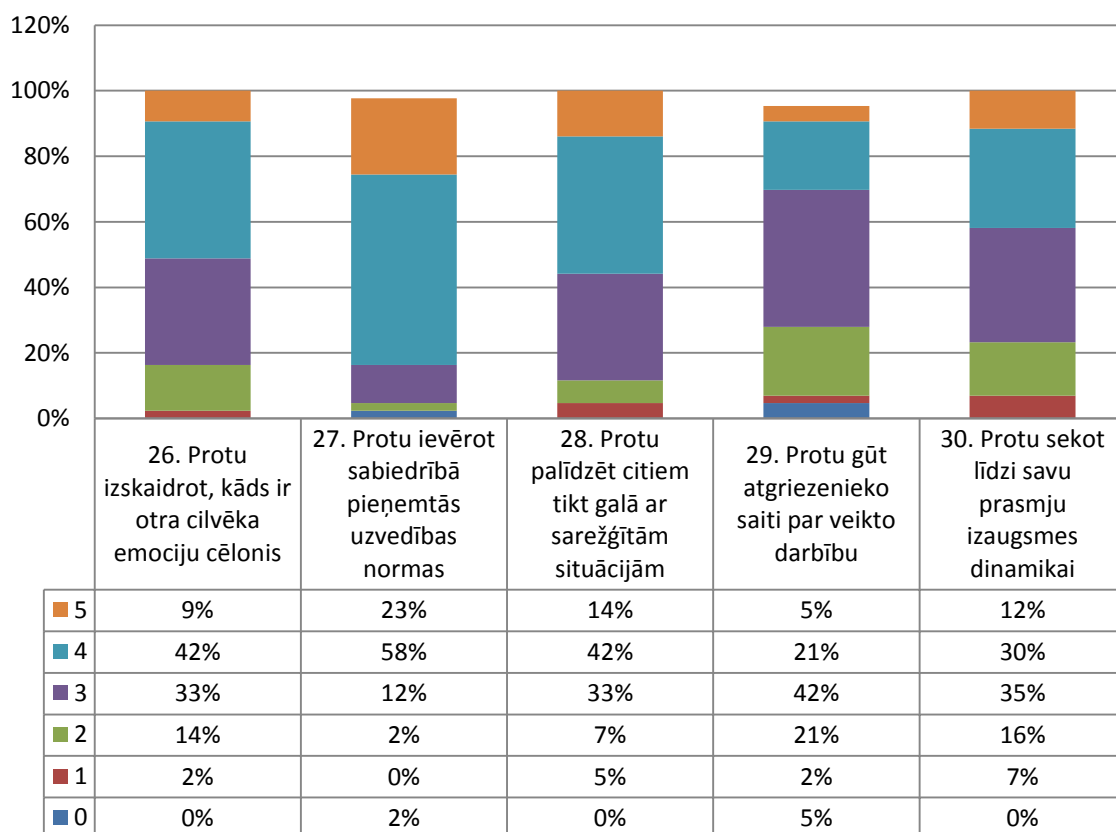
12. klases skolēniem ir svarīgi, lai piemistu prasme izprast citu cilvēku emocijas un vajadzības, lai zinātu ar ko rēķināties un ar ko var saskarties ar kādu konkrētu cilvēku. Skolēni novērtējuši galvenokārt (40%) kā augsti attīstītu (vērtējums „4”), bet 2% novērtējuši, kā vidēji attīstītu prasmi (vērtējums „2”). Tāpat 12. klases skolēniem ir svarīgi atbalstīt un motivēt citus cilvēkus, kā augsti attīstītu šo prasmi sev novērtējusi lielākā daļa (40%). Toties 12. klases mazākā daļa (13%) novērtējusi ar vērtējumu „2” (vidēji attīstītas prasmes līmenis).

Lielākā daļa (30%) no 12. klases skolēniem prasmi „iesaistīties un organizēt grupu darbu” novērtējuši, kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”), bet mazākā respondentu daļa (3%) novērtēja, kā zemu attīstītu (vērtējums „1”).

24. apgalvojumu „uzskatu, ka visu prot labāk par citiem un tāpēc visu veic viens pats” lielākā daļa (23%) novērtējuši, kā vidēji (vērtējums „2”) attīstītu prasmi. Toties mazākā respondentu daļa (7%) novērtējuši, kā augsti attīstītu (vērtējums „5”) šādu uzskatu.

12. klases skolēniem ir svarīgi, ka piemīt prasme pieņemt lēmumus un veikt rūpīgu lēmuma izvērtēšanu, jo tagad, kad tuvojas eksāmeni un jāizvēlas augstskolas studiju programma. Visvairāk (33%) no 12. klases respondentiem novērtējuši, kā vidēji attīstītu

(vērtējums „3”) prasmi un tikai neliela daļa (17%) novērtējuši ar augstu attīstības līmeni (vērtējums „5”).



3.1.20. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 26. – 30. apgalvojumam

Nākošajos piecos apgalvojumos tiek novērtētas līdera prasmes – izprast citu cilvēku emociju cēloņus, ievērot uzvedības normas, izpalīdzēt, gūt atgriezenisko saiti, sekot līdzi prasmju attīstības tendencēm.

Izcils līderis ar emocionālās inteliģences palīdzību prot izskaidrot, kāds ir otra cilvēka emociju cēlonis. Šo minēto apgalvojumu 10. klases respondenti novērtēja augsti attīstītā līmenī (vērtējums „4”) un šādu vērtējumu bija minējuši 42% skolēnu. Toties 2% prasmi „izskaidrot citu emociju cēloņus” novērtējuši kā zemu attīstītu (vērtējums „1”) prasmi.

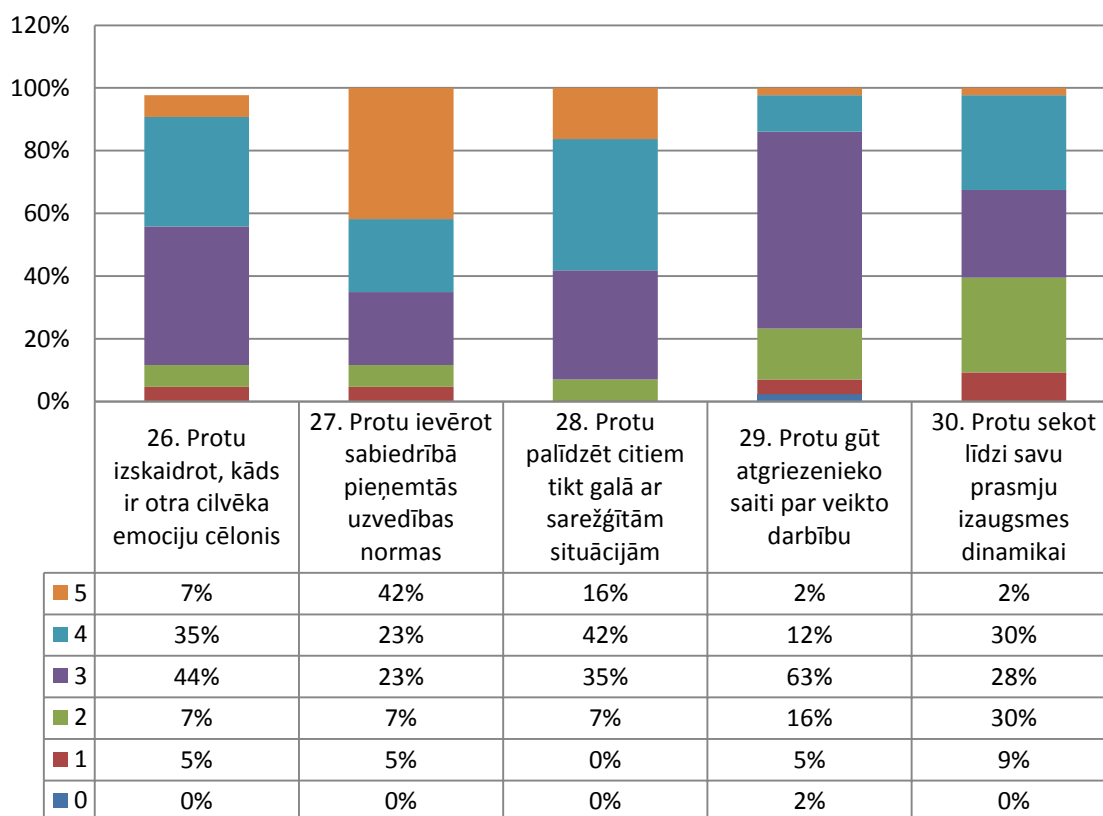
Lai līderis būtu paraugs parējai sabiedrības daļai un cilvēki vēlētos līdzināties ir nepieciešams ievērot sabiedrībā pieņemtās uzvedības normas. Augsti attīstītā (vērtējums „4”) prasmju līmenī ievērot sabiedrībā pieņemtās uzvedības normas novērtējuši lielākā daļa (58%) 10. klašu respondentu. Savukārt pavisam neliela (2%) respondentu daļa atzina, ka viņiem prasme „ievērot sabiedrības noteiktās uzvedības normas” ir attīstītas zemā (vērtējums „0”) un vidējā (vērtējums „2”) līmenī.

Līderim ir arī jābūt izpalīdzīgam un jāpalīdz līdzcilvēkiem tikt galā ar sarežģītām situācijām. Augstā līmenī ar vērtējumu „4” savā prasmē būt izpalīdzīgiem pret citiem cilvēkiem novērtējuši lielākā daļa (42%) no 10. klases respondentiem. Ir arī tādi 10. klases skolēni (2%), kas savas izpalīdzēšanas prasmes vērtē, kā zemu attīstītas (vērtējums „1”).

Jebkuram līderim būtu jāprot gūt atgriezenieko saiti par veikto darbību, skolēni šo prasmi novērtējuši vidēji attīstītā līmenī (vērtējums „3”), ko noteikuši lielākā daļa (42%) no 10 klases respondentiem. Savukārt mazākā daļa 2% šo prasmi gūt atgriezenisko saiti par savu darbu novērtējuši ar zemu attīstības līmeni (vērtējums „1”).

Šodienas sabiedrība no cilvēkiem pieprasa arī attīstīties un pilnveidoties katru dienu un līdz ar to jāprot sekot līdzi savu prasmju izaugsmes dinamikai. Skolēni no 10. klases tikai viduvējā līmenī (vērtējums „3”), ko atzīmējusi lielākā daļa (35%) no respondentiem prot prasmi „sekot līdzi savu prasmju izaugsmes dinamikai”. Bet 7% savu prasmi „sekot līdzi savu prasmju attīstības dinamikai” novērtējuši zemā līmenī (vērtējums „1”).

Līdera prasmes, ko ļauj novērtēt 26. – 30. apgalvojumam novērtēja arī 11. klases skolēni, kuru atbildes attēlotas 3.1.21. attēlā. Toties 12 klasšu skolēnu atbildes attēlotas 3.1.22. attēlā.



3.1.21. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 26. – 30. apgalvojumam

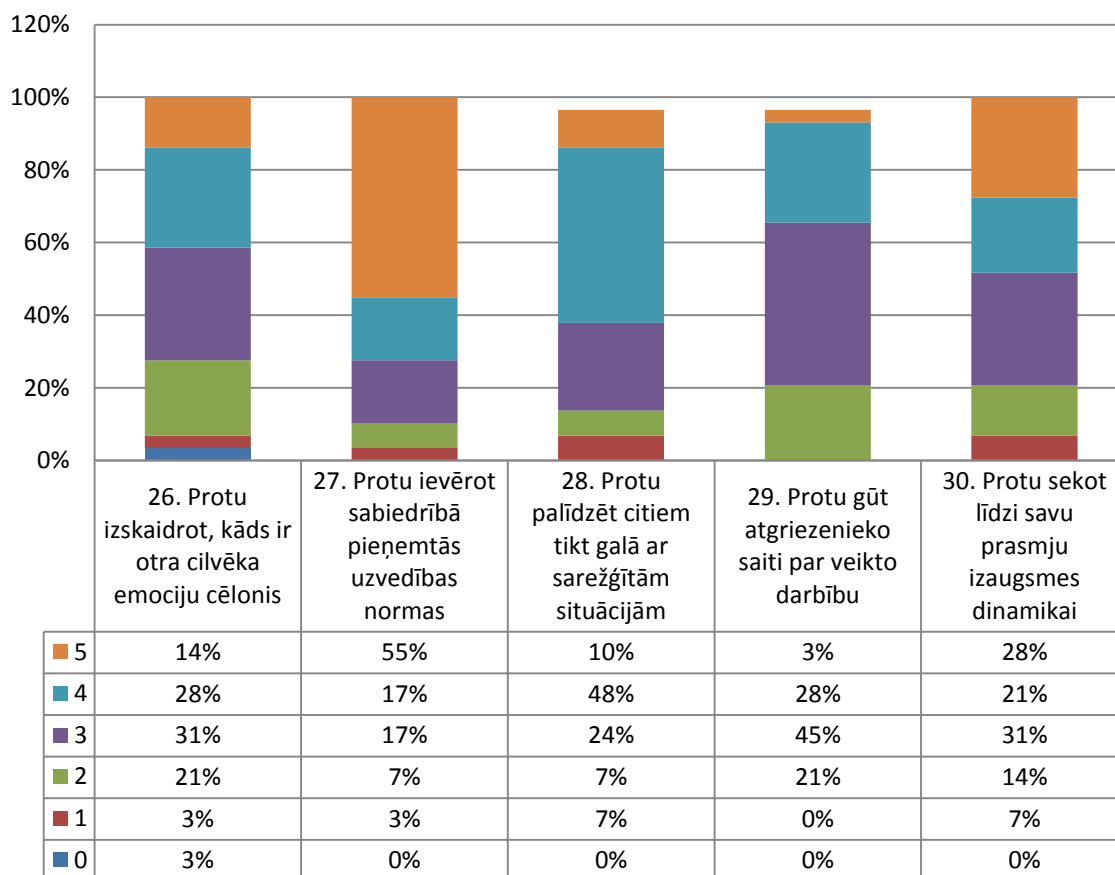
Apgalvojumu „prot izskaidrot, kāds ir otra cilvēka emociju cēlonis” visvairāk (44%) no 11. klases respondentiem novērtējuši kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”) prasmi, bet 5% novērtēja, kā zemu attīstītu (vērtējums „1”) prasmi.

Prasmi „ievēroju sabiedrībā pieņemtās uzvedības normas” visvairāk (42%) 11. klases skolēni novērtējuši, kā augsti attīstītu (vērtējums „5”), savukārt pavisam neliela daļa (5%) atzina, ka viņuprāt ir attīstīta zemā (vērtējums „1”) līmenī.

Augstā līmenī ar vērtējumu „4” savā prasmē būt izpalīdzīgiem pret citiem novērtējuši lielākā daļa (42%) no 11. klases respondentiem. Savukārt neliela daļa (7%) izpalīdzēšanas prasmi novērtējuši, kā vidēji attīstītas (vērtējums „2”).

11. klases skolēni prasmi „gūt atgriezenieko saiti par veikto darbību” lielākā daļa (63%) novērtējuši kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”). Savukārt mazākā daļa (2%) no 11. klases respondentiem šo prasmi novērtējuši ar zemu attīstības līmeni (vērtējums „1”) un augstu attīstības līmeni (vērtējums „5”).

Skolēni no 11. klases prasmi „sekot savu prasmju attīstības dinamikai” novērtējuši vidējā līmenī (vērtējums „2”) un augstā līmenī (vērtējums „4”), ko atzīmējusi lielākā daļa (30%) no respondentiem. Toties pavisam neliela daļa (2%) respondentu novērtējuši augstā līmenī (vērtējums „5”) savu prasmi sekot līdz prasmju attīstības dinamikai.



3.1.22. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 26. – 30. apgalvojumam

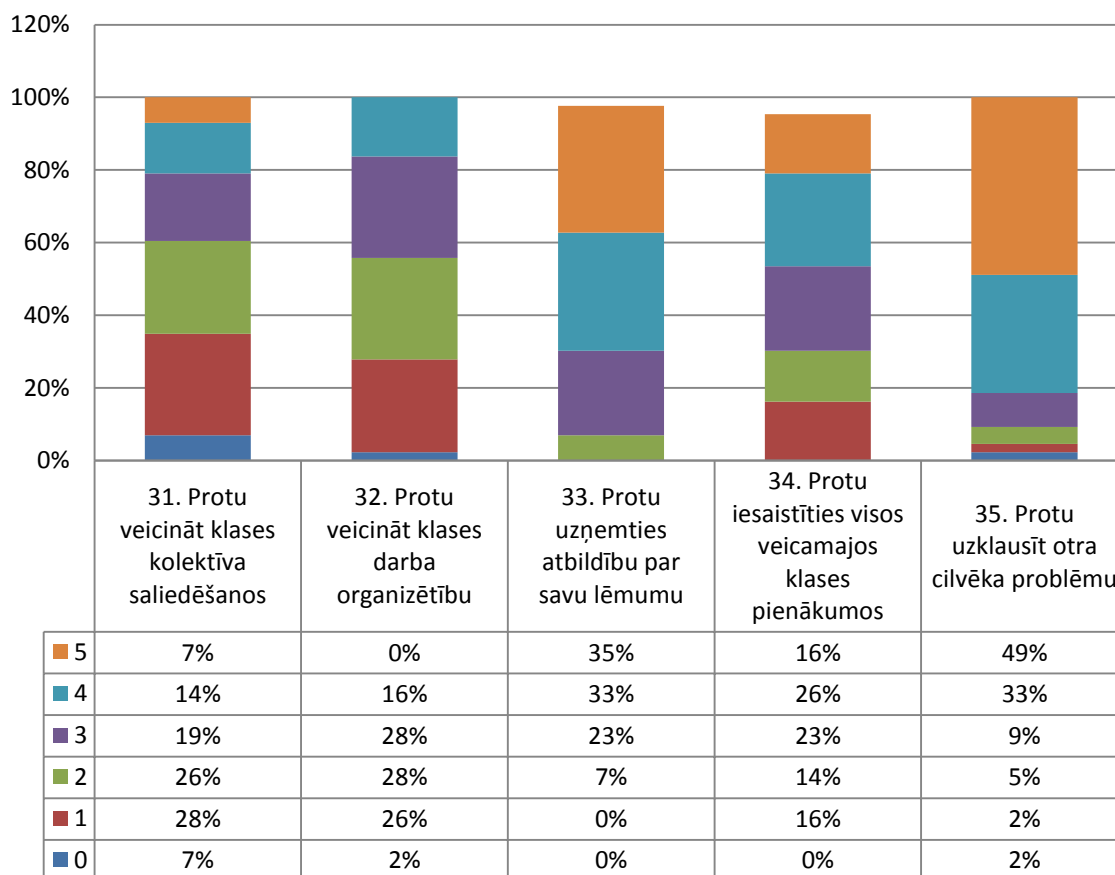
Vairums (31%) no 12. klases respondentiem savu prasmi „izskaidrot cita cilvēka emociju cēloni” novērtējuši, kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”), bet tikai neliela daļa (3%) novērtēja, kā zemu attīstītu (vērtējums „1” un „0”).

Tāpat lielākā daļa (55%) 12. klases skolēnu uzskata, ka prasme „ievērot sabiedrības pieņemtās uzvedības normas” ir attīstīta augstā līmenī (vērtējums „5”). Toties neliela daļa (7%) 12. klases skolēnu novērtējuši vidējā līmenī (vērtējums „2”) prasmi ievērot sabiedrības noteiktās uzvedības normas.

Arī prasmi palīdzēt līdzcilvēkiem tikt galā ar sarežģītām situācijām lielākā daļa (48%) 12. klase skolēnu novērtējuši augstā līmenī ar vērtējumu „4”. Toties neliela daļa (7%) 12. klases skolēnu savas izpalīdzēšanas prasmes vērtē, kā zemu attīstītas (vērtējums „1”) un vidēji attīstītas (vērtējums „2”).

29. apgalvojumā „protu gūt atgriezenisko saiti par veikto darbību” lielākā daļa (45%) 12 klases skolēni novērtējuši, kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”). Savukārt tikai neliela daļa 3% no 12. klases respondentiem šo prasmi novērtējuši ar augstu attīstītu (vērtējums „5”).

Arī 30. apgalvojumā „protu sekot savu prasmju attīstības dinamikai” lielākā daļa (31%) no 12. klases respondentiem šo prasmi novērtējuši, kā vidēji attīstītu (vērtējums „3”). Toties pavisam neliela daļa (7%) savu prasmi „sekot savu prasmju attīstības dinamikai” novērtē zemā līmenī (vērtējums „1”).



3.1.23. att. 10. klases skolēnu atbildes uz 31. – 35. apgalvojumam

Aptaujas 31. apgalvojums raksturo skolēnu spēju saliedēt klases kolektīvu un atrisināt dažādas situācijas. Vairumam (28%) 10. klases skolēnu prasme saliedēt klases kolektīvu ir zemā līmenī (vērtējums „1”). Toties zemo vērtējumu „0”, kā arī augsto vērtējumu „5” anketās atzīmējuši 7% 10. klases respondentu.

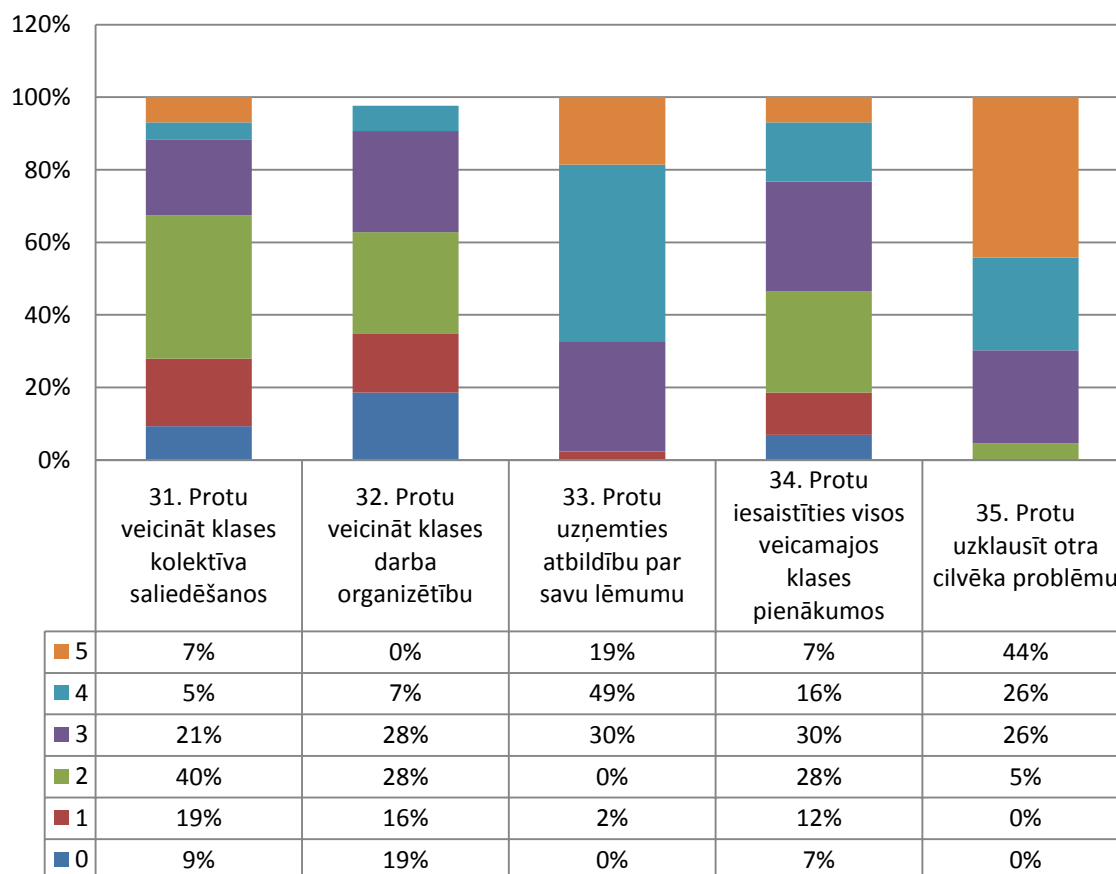
32. apgalvojums uzdots ar mērķi noskaidrot, kādā līmenī skolēni prot veicināt klases darba organizēšanu. Vairums (28%) atzīmēja vērtējumu „3” un „2” (vidēji attīstīts prasmju līmenis). Savukārt 2% respondentu šo prasmi novērtējuši ar „0”.

Līderim ir jāprot uzņemties atbildību par sava lēmuma sekām. Vairums (35%) no 10. klases respondentiem šo prasmi sev vērtē ar „5”, kas norāda, ka šiem skolēniem ir attīstījusies augsta atbildības sajūta par savu lēmumu. Toties 7% ir novērtējuši vidējā līmenī (vērtējums „2”).

Vairums (26%) 10 klases respondentu prot iesaistīties klasei veicamajos pienākumos augstā līmenī (vērtējums „4”), savukārt respondentu mazākums (14%) novērtējuši šo prasmi ar „2” (viduvējs prasmju līmenis).

Cilvēkiem ir svarīgi arī, ka viņus uzklausa, bet ne katrs to prot. Visvairāk (49%) šo apgalvojumu novērtēja ar „4”, bet vismazāk (2%) novērtējuši ar zemu attīstītu prasmju līmeņa vērtējumu „1” un „0”.

Arī 11. un 12. klases skolēni novērtēja savas prasmes – saliedēt kolektīvu un organizēt klases darbu, uzņemties atbildību par savu lēmumu, aktīvi iesaistīties klases dzīvē un uzklaustīt apkārtējos. 31. – 35. apgalvojumu novērtējumi, ko snieguši 11. klases skolēni skatāms 3.1.24. attēlā. Toties 12. klases skolēnu atbildes attēlotas 3.1.25. attēlā.



3.1.24. att. 11. klases skolēnu atbildes uz 31. – 35. apgalvojumam

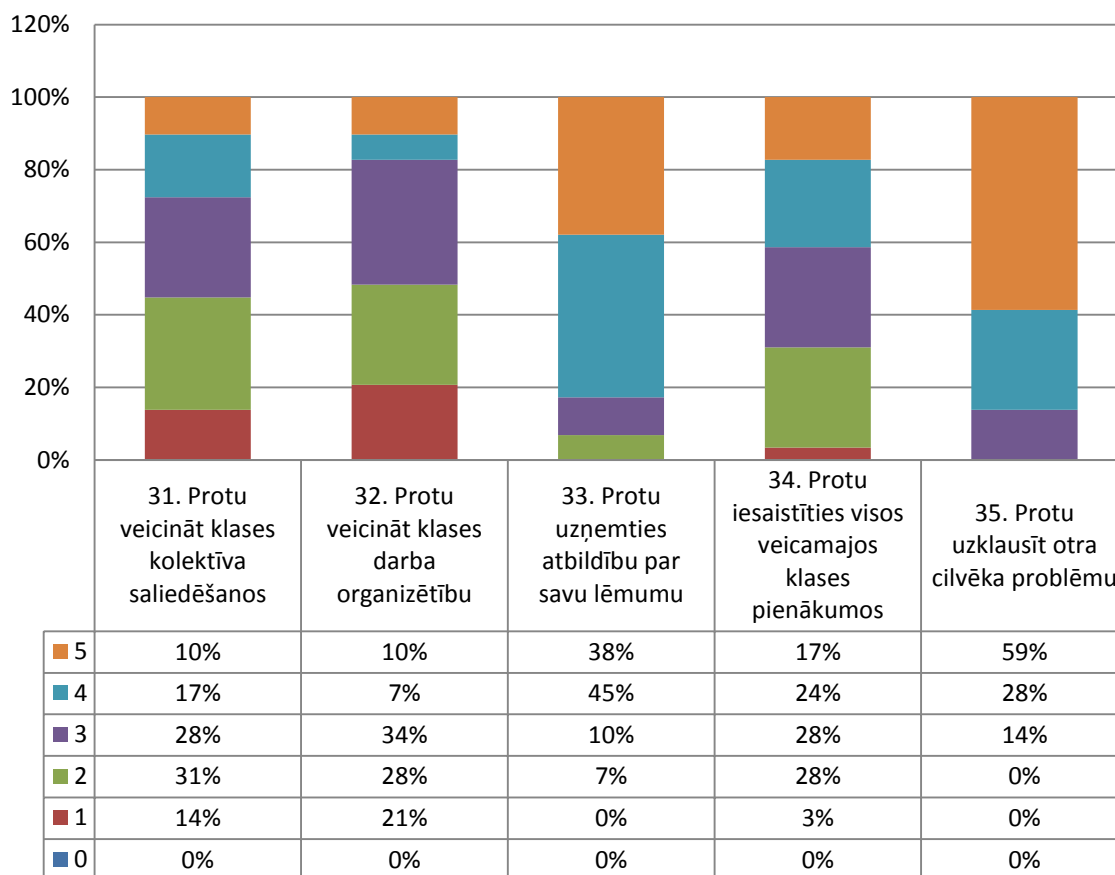
Arī 11. klases skolēni raksturoju savu prasmi saliedēt klases kolektīvu un atrisināt dažādas situācijas. Vairumam (40%) skolēnu prasme saliedēt klases kolektīvu pēc skolēnu domām ir vidējā prasmju līmenī (vērtējums „2”). Toties augsto prasmju attīstības līmeņa vērtējumu „4” anketās atzīmējuši 7% 11. klases respondentu.

Vairums (28%) 11. klases skolēnu novērtējuši ar vērtējumu „3” un „2” (vidēji attīstīts prasmju līmenis) ka prot „veicināt klases darba organizēšanu”. Savukārt 7% respondentu šo prasmi novērtējuši ar „4”.

11. klases respondenti savu prasmi uzņemties atbildību par savu lēmumu vērtējuši augstā līmenī (vērtējums „4”), ko atzīmējuši lielākā daļa (49%) no 11. klases skolēniem. Savukārt tikai 2% šo prasmi novērtējuši ar vērtējumu „1”.

Vairums (30%) 11 klases respondentu prot iesaistīties klasei veicamajos pienākumos tikai vidējā līmenī (vērtējums „3”), bet vienāds (7%) respondentu skaits šo prasmi novērtējuši ar „0” (zems prasmju līmenis) un ar „5” (augsts prasmju līmenis).

11. klases respondenti novērtējuši ar „5” (augsts prasmju līmenis) savas prasmes uzklaut citus cilvēkus, savukārt respondentu mazākums (5%) šo pašu prasmi novērtējuši ar „2” (vidējs prasmju līmenis).



3.1.25. att. 12. klases skolēnu atbildes uz 31. – 35. apgalvojumam

Tāpat, kā 10. un 11. klases skolēni novērtēja savu prasmi „saliedēt klases kolektīvu un atrisināt dažādas situācijas”, arī 12. klases skolēni novērtēja paši sev šo līderim svarīgo prasmi. 12. klases respondentu lielākajai daļai (31%) pēc pašu domām ir vidējā prasmju līmenī (vērtējums „2”) attīstīta prasme veicināt klases kolektīva saliedēšanos. Toties mazākumam (10%) respondentu šī prasme esot attīstīta augstā līmenī (vērtējums „5”).

Līderim jāaprot arī pašam veicināt klases darba organizēšanu. Vairums (28%) atzīmēja vērtējumu „2” (vidēji attīstīts prasmju līmenis). Savukārt 7% no 12. klases respondentiem savu prasmi veicināt klases darba organizēšanu novērtējuši ar „4”.

33. apgalvojumu „protu uzņemties atbildību par savu lēmumu” vairums (45%) 12. klases respondenti novērtējuši kā augsti (vērtējums „4”) attīstītu prasmi. Savukārt mazākums (7%) šo prasmi novērtējuši kā vidēji attīstītu (vērtējums „2”).

Vairums (28%) 12. klases respondentu prot iesaistīties klasei veicamajos pienākumos tikai vidējā līmenī (vērtējumi „2” un „3”), bet mazākums (3%) novērtē šo prasmi ar „1” (zems prasmju līmenis).

Prasmi uzklausīt citus cilvēkus 12. klases respondentu vairums (59%) novērtējuši ar augstu līdera prasmju līmeni (vērtējums „5”). Savukārt mazākums (14%) respondentu savu prasmi uzklausīt līdzcilvēkus novērtēja ar „3” (vidēju prasmju līmeni).

Rīgas X ģimnāzijas vispārējās vidējās izglītības klašu vidū visvairāk pilnveidojamās līdera prasmes un iezīmes būtu: savu prasmju un spēju analizēšana, sevis pilnveidošana, pašpārliecinātība, pielāgošanās, mērķtiecīgums, plānošana (darbu), sevis disciplinēšana, neatlaidība, aktīvistis, iedomība, citu emociju cēloņa izskaidrošana, sekošana līdzī dinamikai, saliedētība, kolektīvā darba organizēšana un atbildības uzņemšanās.

Ja skolēni apgūs prasmi analizēt savas prasmes un spējas, bet pieaugušie nodrošinās iespējas, kā skolēni var pilnveidot nepieciešamās prasmes, tad paaugstināsies pašpārliecinātība par sevi. Skolēniem ir nepieciešams apgūt mērķtiecību – izvirzīt mērķi un pa solim izplānot veicamos uzdevumus. Neatlaidība ir nepieciešama, lai līderis neatteiktos no sava mērķa dzirdētas kritikas dēļ. Aktīvistam ir jāprot iesaistīties un organizēt grupas (komandas) darbu, skolēniem šīs prasmes sagādā grūtības. Skolēni mūsdienās ir parāk augstās domās par sevi un neko citu neredz (nesaskata citu skolēnu spējas un prasmes). Skolēni atzina, ka viņiem nepieciešams attīstīt prasmi „izskaidrot, kāds ir otra cilvēka emociju cēlonis” un „sekot līdzī savu prasmju izaugsmes dinamikai”.

Aptaujas noslēgumā skolēniem tika uzdoti divi atvērta tipa jautājumi. Vienā no jautājumiem, skolēniem bija jānorāda faktori, kas skolēniem kavē līdera prasmju pilnveidošanos. 10. klases respondenti uzskaitīja šādus līdera prasmju pilnveidošanos kavējošus faktorus:

- esošā izglītības sistēma, jo esot pa daudz mājas darbu, kas atņemot brīvo laiku, ko varētu izmantot sevis pilnveidošanai;
- lielais klases biedru skaits, kas neļauj ne klases audzinātājam, ne skolotājiem pietiekami pievērsties katram skolēnam, lai regulāri varētu palīdzēt pilnveidot katru skolēnu. Kā arī no lielā skolēnu skaita klasē rada tās nesaliedētību, jo rodas mazākas atsevišķas grupas un klase nevar sadarboties kā viens veselums;
- nesaprašanās ar citiem cilvēkiem rodas gan no lielā skolēnu skaita klasē gan dēļ atšķirīgajiem dzīves uzskatiem, gan vērtībām;
- motivācijas trūkums (gan pašam, gan citam) kaut ko darīt;
- parāk zems pašnovērtējums, atsevišķi respondenti nav pārliecināti, ka ir pietiekami gudri un talantīgi;
- nav pārliecināti par sava lēmuma pareizību;

- personības kautrība, jo labāk ir pastāvēt malā un pateikt savu viedokli tikai tad, kad to prasa;
- dažkārt zūd pārliecība par savām prasmēm un iespējām pilnveidoties kādā konkrētā jomā;
- nav tādu dzīves situāciju, kas spētu tās pilnveidot;
- nav atbalsta no apkārtējiem cilvēkiem, jo kad sāk kaut ko darīt tiek uzdoti lieki jautājumi un demonstrēta negatīva attieksme;
- nesaista līdera pozīcija un nepatīk būt par kādas grupas līderi, jo nesaista ne iespēja izrīkot citus, ne rīkoties citu vietā;
- bailes kļūdīties gan veiktajās darbībās, gan izteikumos;
- sajūta, ka nekas tāpat neizdosies, pastāv bailes ka no teiktā vai darīta nebūs jēgas;
- nepiekrišana esošajam klases līderim.

Toties 11. klases respondenti minēja šādus līdera prasmju pilnveidošanos kavējošus faktorus:

- laika trūkums, jo lieku laiku pēc skolas aizņem mājas darbu pildīšana, kuru ir pārlietu daudz;
- zems pašvērtējums, jo nav pārliecības par savām spējām un ticība, ka spēs izdarīt lietas līdz galam;
- nepārliecība par sevi ir par iesmeslu, kāpēc labāk pakļaušos citām nekā pats pastāvēšu uz savu viedokli;
- trūkst vēlme un motivācija (gribas spēks);
- konkrēta mērķa trūkums;
- skolēniem piemītošās rakstura īpašības (nedrošība, kautrība, nepārliecība);
- nepareizu prioritāšu izvirzīšana;
- skolēnam ikdienā nav tādu jomu, kur var šīs prasmes pilnveidot un izmēģināt savus spēkus, kā līderis;
- disciplīnas (gan pašam sev, gan citu cilvēku) trūkums;
- bailes no citu viedokļa un iespējamā nosodījuma, kritikas;
- neuzskatu, ka man jābūt par līderi un negribu tāds būt (tikai tāpēc, ka sabiedrība uzskata, ka visiem tagad tādiem jābūt);
- skolēnu izvairīšanās no papildus atbildības uzņemšanās;
- netiek radītas situācijas, kad uzņemties atbildību;
- citu cilvēku iespējama neuzticība un negatīvisms;

- cilvēku neatvērtība un neatsaucība jaunām idejām;
- pa daudz uzticos citu viedokļiem;
- nespēja sadarboties ar citiem cilvēkiem.

Savukārt 12. klases skolēni, kā līdera prasmju pilnveidošanos kavējošus faktoros minēja:

- mūsdienu macību process nepieprasa līdera prasmju esamību;
- laika trūkuma dēļ pa maz izeju sabiedrībā, lai saprastu kādam jābūt labam līderim;
- ikdienas steiga un laika trūkums neļauj uzņemties līdera lomu;
- pa daudz nodarbojos ar nevajadzīgām blakus lietām;
- manu vecāku vēlmes un uzspiestās intereses manā dzīvē;
- bailes no citu cilvēku kritikas un uzskatiem, kad publiski jāuzstājas;
- nepārliecība par savām spējām;
- problēma uzticēties citiem;
- atbalsta un motivācijas trūkums no klases audzinātāja puses;
- klases audzinātāja neuzticēšanās skolēnu spējām noorganizēt kādu pasākumu;
- klases audzinātāja velme pašam būt par klases līderi;
- nevēlēšanās uzņemties vairāk atbildību nekā nepieciešams;
- nevēlēšanās veikt komandas darbu, labāk individuālais darbs.

Otrajā atvērta tipa jautājumā skolēniem bija jāizsaka ieteikumi klašu audzinātājiem, lai veicinātu skolēnu līdera prasmju pilnveidošanos. 10. klases skolēni ieteica šādus ieteikumus saviem klašu audzinātājiem, lai pilnveidotu līdera prasmes savos audzēkņos:

- izturēties pret skolēniem vienādi un mēģināt saprast skolēnu (to, kāds patiesībā viņš ir);
- pret skolēniem izturēties ar cieņu, neuzspiežot aktivitātes ko skolēni nevēlās darīt;
- iepazīt personības klasē un pilnveidot tās;
- uzklausīt vairāk savus audzēkņus un palīdzēt tikt galā ar dažādām problēmām;
- biežāk aizstāvēt savas audzināmās klases skolēnus;
- biežāk organizēt grupas darbus vai klases kopējos pasākumus, jo tā tiek nodrošināta klases saliedēšanās;
- organizēt grupu darbus, bet dot skolēniem iespēju patstāvīgi tos veikt;

- katrā organizētajā pasākumā katram skolēnam iedot savu veicamo darbu (nodrošinot savu atbildību un pienākumu);
- motivēt skolēnus mācīties;
- dot skolēniem uz līdera prasmēm balstītus uzdevumus gan kas saistīti ar skolas dzīvi, gan ārpus skolas
- pašai klases audzinātājai jābūt stingrākai;
- dot skolēniem iespēju izpausties gan mācību, gan klases pasākumu organizēšanas procesā;
- ieklausīties klases skolēnu viedoklī;
- labāk izprast to cik dažādi ir jaunieši un viņu intereses;
- vairāk izvērtēt lietas, ko teikt un ko neteikt savai klasei;
- nodrošināt vairāk disciplīnas savā klasē un iegūt lielāku respektu no skolēnu puses;
- organizēt klasei nodarbības par šo tēmu;
- pašam skolotājam būt aktīvākam organizatoram;
- katram no skolēniem deleģēt kādu veicamo pienākumu;
- pēc maniem uzskatiem ne klases audzinātājai, ne citiem skolotājiem ar prasmju pilnveidi nav nekāda sakara, pašiem skolēniem (kas ir pa daudz apauklēti) pašiem ir jāsāk tikt galā.

11. klases respondenti saviem klašu audzinātājiem ieteica sekojošus ieteikumus, kā veicināt līdera prasmju pilnveidi savos audzēkņos:

- organizēt biežāk grupu darbus ar mainīgu tās dalībnieku sastāvu tā nodrošinot iespēju apmainīties ar atšķirīgiem viedokļiem;
- veidot uzdevumus, kas balstās uz līdera prasmēm;
- dot skolēniem veikt darbus, kas ir aktuāli un kas skolēnus interesē;
- organizēt vairāk saliedēšanās pasākumus un klases stundas, kurās var kopā pilnveidot savas prasmes;
- deleģēt katram skolēnam veicamos pienākumus, piemēram, klases ekskursijas organizēšanā katru reizi iesaistīt citu skolēnu;
- pasākumu organizēšanā sadalīt un pienākumus un ļaut pašiem darboties (tikai vajadzības gadījumā konsultēt un palīdzēt);
- biežāk radīt situācijas, kad kādam no skolēniem ir jāizvirzās līdera lomā;
- veidot situācijas, kuru risinājums veicinātu līdera prasmju pilnveidi;
- uzklaut skolēnus – nepārkāpjot skolēna privāto zonu;

- vērtēt visus skolēnus vienādi;
- vairāk sarunāties un saprast un uz klausīt tik atšķirīgos skolēnus;
- motivēt un atbalstīt katru skolēnu;
- veicināt, ka paši skolēni risina savas problēmas, tikai tad, ja skolēns prasa izteikt ieteikumus;
- nepieciešams vairāk disciplinēt klasi;
- neauklēties tik ļoti ar slinkajiem skolēniem (neatgādināt veicamos darbus) un būt stingrākiem sodiem šādos gadījumos;
- ieviest kādu mācību stundu par šo tēmu vai integrēt klases stundās;
- uzticēties un veicināt (atbalstot) skolēnu prasmju izpausmes dažādos veidos;
- pievērst uzmanību katram individuāli;
- nepaaugstināt savu balsi un nebūt negatīvi noskaņoti katru dienu.

Savukārt 12. klases respondentiem bija sekojošie ieteikumi audzinātājiem kā pilnveidot līdera prasmes:

- organizēt komandas darbus un katru reizi mainīt līderi (arī klases vecāko katru gadu mainīt);
- veicināt, ka klase piesakās kolektīvajos pasākumos;
- radīt situācijas, kad ir jāuzņemās atbildība (kaut piespiedu kārtā), lai pieradinātu pie tās;
- vairāk uz klausīt un ļaut skolēniem izteikt savas idejas un tās pārrunāt (ne tikai ar pašiem aktīvākajiem, bet arī ar klusākajiem);
- realizēt vairāk individuālu pieeju – motivēt skolēnus mācībām un citām aktualitātēm, veikt pārrunas par dzīvi;
- atbalstīt skolēnus un uzslavēt, kad ir veicinājis vai pilnveidojis kādu prasmi
- sniegt atbalstu ikvienam;
- veicināt pozitīvu komunikāciju ar saviem audzēkņiem un atbalstīt ar padomiem;
- biežāk veikt skolēnu analīzi, kas ļautu atrast skolēnus, kas vairāk iegulda darbu līdera prasmju attīstībā;
- sniegt vairāk pozitīvismu ikdienā;
- iepazīt katru individuāli un atrast katram atbilstošāko pieeju nevis lietot vienu universālu pieeju visiem;
- palīdzēt skolēniem atrast savas labākās prasmes un veidus, ka tās pielietot gan skolā, gan dzīvē.

3.2. Skolotāju intervijās gūtie rezultāti

Intervijās piedalījās deviņi klašu audzinātāji, kas atbildēja uz deviņiem atvērta tipa jautājumiem. Intervējamie strādā par klašu audzinātājiem gan ģimnāzijās, gan tehnikumā, gan vidusskoās (arī ārpus Rīgas) kā arī pamatskolās. Interviju protokoli redzami 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 un 11. pielikumā.

Pieci respondenti strādā ģimnāzijas tipa skolā, viens – tehnikumā, divi – vidusskolā un viens pamatskolā. Klases audzinātājiem ir atšķirīgs skaits ar klasēm, cik ir audzinājuši.

Trīs respondenti (A.K un E.S. un E.O.) par klases audzinātājiem bijuši vienu reizi. Divas respondentes (J.C un D.M.) divas reizes audzināja klasi, toties viena respondente (A.A.) ir audzinājusi divas klases, bet tagad esot divās paralēlklasēs par klases audzinātāju. Respondentēm I.C. un I.R ir vienāds skaits – 5 klases, kurām bijušas par audzinātājam. Toties vienai respondentei V.L. līdz šim ir bijušas septiņas audzināmās klases.

Vispirms respondentiem bija jāraksturo ko paši saprot ar vārdu „līderība”. Klases audzināja E.S. uzskata, ka „līderība ir cieši saistīta ar vadību. Spēja darboties, lai sasniegtu kopējo mērķi, strādājot komandā, motivējot komandas biedrus un viņus iedvesmojot”. Savukārt klases audzinātāja I.C. līderību skaidrotu „spēja pozitīvi iespaidot, ietekmēt cilvēkus, lai paaugstinātu atsevišķu indivīdu un lielāku vai mazāku grupu potenciālu”. Līdzīgi par līderību ir teikusi I.R. „spēja būt cilvēkam, kurš „pavelk” līdzī pārejos, kurā ieklausās un varētu pat teikt nedaudz pakļaujas.” Toties V.L. „Līderis ir tas, kurš spēj uzņemties vadību, iniciatīvu, tas kuram ir idejas un spēj uzņemties atbildību. Līderis ir tas, kuram ir savs viedoklis, kurš nepaliek vienaldzīgs.” Arī klases audzinātājs A.A. ir izteicies līdzīgi „tāds, kurā ieklausās, ir prātīgs un apveltīts ar tālredzību, uzdrošināšanos un izraisa uzticēšanos”. Taču A.K. akcentē, ka līderība parasti notiek grupā un tiek saistīta ar varu un kontroli, kad ir kāds dominējošais cilvēks grupā. D.M. uzsvērusi līdera nozīmīgumu: „Līderis ir tas, kas iedvesmo un spēj „savākt” ap sevi cilvēkus”. Savukārt E.O. izpratnē līderība ir spēja vadīt procesus, piemēram, uzņēmuma vadīšana. Toties klases audzinātājs J.C. uzsver līdera vientulību „līderība ir sevis virzīšana augstāk par citiem”.

Jautājumā „Kāda, Jūsaprāt, ir līderības nozīme mūsdienās?” skolotāju viedokļi savstarpēji atšķirās un respondentes varēja iedalīt trīs grupās.

Pirmajā grupā ir tās klašu audzinātājas, kas uzsvēra ka līderībai ir nozīme, piemēram, E.S. teiktais: „līderībai ir būtiska nozīme, jo bez līderības sasniegt mērķi kvalitatīvi ir ļoti sarežģīti, jo ikvienai darba grupai, uzņēmumam, klasei ir nepieciešams līderis, kurš nedefinētu mērķi, deliģētu pienākumus, pārbaudītu pienākumu izpildi, motivētu biedrus”.

Kā arī DM teikusi: „Mūsdienās tā ir prasme ko meklē darba devēji, jo līderība nosaka cilvēka aktivitāti”.

Otrajā grupā iekļaujas tās klašu audzinātājas, kas uzskata, ka līderības loma ir pārprasta. I.C. teikusi: „līderības nozīme mūsdienās ir pārprasta, jo cilvēki pārlietu daudz jauniešiem un bērniem liek būt par līderiem un māca prasmi tādiem būt. Cilvēkiem būtu jāatcerās ka ne visiem ir jābūt līderiem, un ne visi šādā lomā jutīsies labi un dabiski”.

Trešajā grupā būtu tās klašu audzinātas, kas nepieder īsti ne pie vienas no iepriekš minētajām grupām. Savstarpēji pretējās domās par līderības nozīmi mūsdienās ir divas respondentes: V.L. un A.A. Pēc V.L. domām: „līderi ir tie, kas vada un nosaka toni”, bet A.A. līderību uzster, kā; „neformālo vadību, kura organiski iekļaujas jebkurā organizācijā”. Totie E.O. uzskata, ka: „līdera nozīme ir arvien pieaugošāka, jo procesi, kā vadīt kļūst sarežģītāki”. Savukārt J.C. uzskata, ka līderība ir svarīga visos laikos, taču šobrīd ir vērojama līderības nozīmes pieaugums jauniešu vidū. Jauniešu vidū pieaug konkurence, lai noskaidrotu kurš ir labākais”.

Nemot vērā, ka arī klases audzinātājam tāpat, ka jebkuram cilvēkam ir nepieciešams pilnveidot līdera prasmes tika izveidots jautājums „Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?”. E.S. teica, ka „Skolotāja amats pilnveido šīs prasmes. Vislielāko izaugsmi esmu sajutusi, kopš skolā koordinēju Ekoskolas programmu. Darbojoties šajā programmā jāpiedalās semināros, forumos (arī starptautiskā līmenī), jādalās pieredzē, jākoordinē skolēnu darbs tā, lai skolotājs būtu dzinulis, bet darbu veic un grib veikt paši skolēni. Uzskatu, ka līdera prasmes pilnveidoju dziedot korī, uzņemoties organizēt kopīgus pasākumus”.

Ir arī klases audzinātāji, kā piemēram, A.A., kas intervijā atzina, ka „uzņemos vairāk kā prasa pienākums, mēģinu iet neierasto ceļu, eksperimentēju, reizēm daru lietas instinktīvi, apmeklēju pašizaugsmes kursus, sekoju pārmaiņu vadībai, vēroju un analizēju cilvēkus”. Arī V.L. savā atbildē norādīja, ka apmeklējot tālākizglītības kursus un ja nepieciešams konsultējas ar skolas atbalsta personālu un katru dienu var pilnveidoties esot klases priekšā un risinot ikdienas jautājumus. Toties A.K. akcentēja to, ko var darīt klases stundās „skolēnus iedvesmot kopīgiem mērķiem, uzdevumiem, iesaistot skolas un ārpuskolas aktivitātēs”.

Arī klašu audzinātāji – I.R. un E.O., D.M. un J.C. atraduši savu veidu, kā pilnveidot savas līdera prasmes. I.R. teikusi, ka „gudri pamatot savas vēlmes, idejas un vairāk ieklausīties citos”. Savukārt E.O. :”Cenšos mācīties no citu cilvēku labā piemēra, piemēram, no publisko pasākumu uzstāšanās reizēm”. D.M. „Izaicinot pašai sevi, mēģinot skolēnos radīt interesi un iedrošināt citus”. J.C.intervijā atklāja,ka ir mērķtiecīgs „ Katru

mērķi sasniedzot, izvirzu jaunus un augstākus". Bet tikai viena respondente I.C. pateica, ka nepilnveidojot savas līdera prasmes un savu attieksmi pamatoja ar „koncentrējos uz darāmo darbu saturu, neuzskatu, ka man ir jābūt līderim. Koncentrējos uz to, ka man ir jāparāda paraugs skolēniem labi paveikt darbu. Tā arī visa mana audzināšana, līderības te nav”.

Atbildot uz jautājumu: „vai skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes”. Respondentu atbildes bija ļoti līdzīgas. Kā atbalstu sniezošās personas visbiežāk tika minētas skolas sociālais pedagogs un karjeras konsultants. Papildus V.L. minēja karjeras speciālistu un ārpusstundu darba organizātoru, savukārt A.A. nosauca arī skolēnu vecākus kā atbalsta sniedzējus. Toties E.O., kas strādā profesionālās vidējās izglītības iestādē teica „Ir pieejami karjeras atbalsta pasākumi, Erasmus apmaiņas braucieni, piedalīšanās pašpārvaldē.”

Piemēram, E.S. norādīja, ka: „skolas sociālais pedagogs kopā ar audzinātāju vada atbilstošas nodarbības. Kā arī karjeras speciālists organizē dažādus pasākumus dažādām klašu grupām”. Savukārt I.C. teica, ka: „Nesmu par to interesējies. Man nav bijis tādas pieredzes (manās skolās), parasti skolotāji visu meklē paši vai apmeklē kursus.” Līdzīgās domās, ka atbalstu neviens īsti nesniedz, bija arī A.K. jo pašam ir jāmeklē vai jāizdomā veidi un iespējas, kā skolēniem kaut ko attīstīt. Arī I.R. uzsvēra, ka skolā nekāda atbalsta klases audzinātiem nav, vairāk iesaistīti ir skolēni. I. R. teiktais: „vairāk vai mazāk par visiem pasākumiem un skolēnu iesaisti tajos atbild skolēnu padome, kurai piesaista skolotāju, kas palīdz ievēlēt skolas prezidentu, un līdz ar to līderi vai pat vairākus līderus, bet audzinātājiem nekāda atbalsta nav.”

Respondente I.C. no tālākiem jautājumiem atteicās, jo uzskata, ka: „skolotājam kā klases audzinātājam ir jāveic uzticētie pienākumi, jo īpaši jāsaliedē klase. Ko pati esot veikusi vadoties pēc ilgās darba pieredzes un arī intuīcijas. Speciālu darbību līderības attīstīšanā pašai neesot. Savā mācību priekšmetā māca atbilstošo tematu, bet klases stundās jārisina ētikas, disciplīnas u. c. jautājumus. Sadarbojos ar skolas sociālo pedagogu un psihologu, ja tas nepieciešams, bet tie ir sociālie un psiholoģiskie jautājumi”.

Jautājumam „Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?” Piemēram E.S. uzsver, ka „To noteikt nevar tik ātri, sadarbojoties ar skolēniem dažādās situācijās. Piemēram, piedaloties ZZ čempionātā, gatavojot mājasdarbus. Komplicēts uzdevums izkristalizē līdera prasmes un to līmeni. Būtiski apzināties, ka šīs prasmes ir iespējams pilnveidot”.

Toties citi klašu audzinātāji bija daudz maz vienisprātis: A.K. teica, ka „Visa pamatā ir personīgie novērojumi par skolēnu individuālo uzvedību”. Arī A.A. atbildēja, ka

„pielietot kādu no paņēmienu – novērojumi, sociometrija, aptaujas, dažādi uzdevumi, grupu darbs”. Toties D.M. atbildēja, ka: „Ierosinot diskusijas un tēmas, veicinot grupu darbu, ļaujot patstāvīgi darboties, lai varu veikt novērojumus” Bet E.O. teica: „Subjektīvi, pēc situācijas klasē”. Pavisam atšķirīgu viedokli sniedza I.R., kas atbildēja: „piesakās paši, ne es nosaku, jo tie, kas ir darītāji ies un darīs, bet kas negribēs tos nekas un neviens nevar piespiest”. V.L. teica, ka: „ar testu palīdzību vai uzdodot veicot kādu parrunājo sarunu”.

Nākamajā jautājumā „Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?” Visi klašu audzinātāji bija vienprātīgi, ka galvenokārt ir nepieciešams pilnveidot cilvēciskās prasmes – vadību, komandas veidošanu un iedvesmu.

Intervijā A.K. teica: „spēju apvienot citus cilvēkus vienotam mērķim”, toties V.L. teica sekojošo: „spēju uzņemties atbildību, izrādīt iniciatīvu, citādā pieņemšana”. Respondentes A.A. teica sekojošo: „Uzņēmējspējas, mērķtiecību, pašorganizēšanos, plānošanas, uzdevumu risināšanu ar sarežģītām situācijām, nodrošinot atgriezenisko saiti, novērošana”, jo pats skolotājs bieži izmantojot novērošanas metodi skolēnu analizēšanai.

Klases audzinātāja E.S. ar klasi, kas šobrīd ir viņas audzināšanā, tiek veicinātas „galvenokārt, pilnveidot cilvēciskās prasmes – vadību, komandas veidošanu un iedvesmu”. Savukārt klases audzinātājs E.O. ar konkrētajai klasei „mēģina veicināt pienākumu apziņu, bet problēmu risināšanai māca komunicēt ar visiem cilvēkiem”, kā arī E.O. bija vienīgais, kas pieminēja savā intervijā, ka izmanto sodus „par pienākumu nepildīšanu iestājas lielākas vai mazākas sekas”.

Toties klases audzinātāja D.M. intervijā atklāja, kā viņa savās stundās grupu dalībniekus saliek kopā pēc izlozes principa, kas nozīmē, ka skolēns nevar zināt ar kuru no klases biedriem būs vienā grupā. Izlozes metodes izmantošana grupu nokomplektēšanā nodrošina, ka klases audzinātāja varēs veikt novērojumus par skolēnu savstarpējo sadarbošanos un attīstīt sadarbošanās prasmes. Tikai I.R. norādīja, ka savās klases stundās neattīsta nekādas līdera prasmes skolēniem.

Klašu audzinātājiem tika uzdots arī jautājums „Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?”. Plaši uz šo jautājumu atbildēja E.S. sakot: „sadarbojos ar sociālo pedagogu un karjeras speciālistu. Ar klasi bija lieliska iespēja sadarboties ar *Arstarulsmirus* (Latvijas reperis Gustavs Butelis jeb „Gustavo”), Ilzi Ābelnieci un Judīti Iliško, kuri vadīja nodarbību ciklu, projekta "Slimību profilakses un kontroles centra organizēti vietēja mēroga pasākumi sabiedrības veselības veicināšanai un slimību profilaksei 14 pašvaldībās" ietvaros. Tas bija bezmaksas nodarbību cikls 7.-9.klašu skolēniem par pozitīvas savstarpējas komunikācijas veidošanu un konfliktu risināšanu.

Piedalījāmie ZZ čempionātā. Priekšnesumu gatavošana skolas pasākumiem, kā arī klases kopīgo pasākumu organizēšana”.

Toties I.R.: „lieku pašiem darboties un pašiem tikt galā ar problēmam – ar skatu no malas”. Līdzīgi izteicās arī AK.: „lieku viņiem pašiem pieņemt lēmumus (radīt idejas, likt domāt!)”. „Sniedzu viņiem reālus piemērus, analizējot dažādas situācijas. Motivēju viņus izvirzīt mērķus darbiem atbildot uz jautājumiem: kāpēc man to vajag, ko man tas dos?”, tā intervijā teica J.C. Savukārt E.O. esot tas, kas ļauj klasei uzņemt atbildību, bet pats atrod konkrētus pienākumus, ko skolēnam veikt.

Toties par grupu darbiem izteicās V.L.: „darbs grupās, individuālie uzdevumi, kuru izpilde ietekmē visus citus klasē”. Un arī A.A. izteica savu viedokli par grupu darbiem: „organizējot grupu darbus, ilgtermiņa projektus, kuros nepieciešams darboties grupā, sevis izzinoši pētnieciski uzdevumi, pašanalīzes testi, mācību ekskursijas, karjeras izglītības pasākumi”.

Savukārt D.M. atklāja, ka pēc viņas domām kļūdīties ir veselīgi un attīstībai nepieciešamas un palīdz atrast skolēniem to, kas patīk. Citējot D.M. teikto: „Paplašinu skolēnu redzes loku, palīdzu atrast to, kas patīk un galvenais iedrošināt nebaidīties no kļūdām, jo tās manuprāt ir veselīgas un attīstībai nepieciešamas”.

Un kā noslēdzošais jautājums klases audzinātājiem „Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?” Respondentu atbildes uz šo jautājumu var iedalīt grupās.

Vienā grupā būtu tie, kas akcentēja vecākus un skolēnus, piemēram A.A. teica šādi: „skolēnu nevēlēšanās iesaistīties, nepieciešamība pēc atbalsta, darboties, vecāku atbalsta trūkums, nav ideju”. Arī J.C. akcentēja skolēnu, kā noteicošo faktoru, kas kavē prasmju attīstību: „griba, kaut ko dzīvē sasniegt”. Savukārt E.O. norādīja uz to, ka: „nepieciešams pietiekams audzināšanas darbs, skolēniem jābūt motivētiem, lai mācītos šīs prasmes”.

Otrajā grupā iekļautos klases audzinātāji, kas intervijā akcentējuši gan skolēnus, gan klašu audzinātājus. Šajā grupā iekļautos divas klases audzinātājas V.L. un E. S., kas savās atbildēs pauda šādu nostāju. Klases audzinātāja V.L.: „apstākļi, kas ir interesanti, nozīmīgi un svarīgi pašiem skolēniem”. Savukārt klases audzinātāja E.S.: Ļoti svarīga ir skolotāja un pašu skolēnu ieinteresētība”. Ja klasē ir motivējoši un strādāt gribošī skolēni, tad viss arī izdosies.

Toties trešajā grupā būtu tie klašu audzinātāji, kas intervijās uzsvēra ārpuskolas notikumus un sabiedrību. Šāda nostāja ir A.K.: „Visbiežāk tas tiek realizēts ārpuskolas pasākumos, aktivitātēs” un arī klases audzinājai I.R.: „laikam potenciālo līderi ar atbilstošām rakstura īpašībām, motivētiem klasesbiedriem, vadības atbalstu”. Līdzīgi savā

atbildē teica arī D.M.: „lai skolēni būtu atvērti jaunajam un neierastajam ir nepieciešams apkārtējas vides atbalsts”.

E.S.arī norādīja, ka nozīmīgi ir arī skolas resursi: „kādu atbalstu skola spēj sniegt skolotājiem. Iespējams, būtu nepieciešami izglītojoši kursi skolotājiem par līderību un tās veicināšanu”.

3.3. Priekšlikumi skolēna līdera prasmju attīstības veicināšanai

Pamatojoties uz skolēnu anketas rezultātiem tika izveidoti ieteikumi klases audzinātājiem, lai varētu veicināt skolēnu līdera prasmju attīstīšanos:

- organizējot klases kopējos pasākumus un organizēšanas procesā iesaistīt pašus skolēnus, jo tā tiek nodrošināta klases saliedēšanās;
- skolēniem deleģēt pienākumus, ko paši ir izveidojuši;
- kopīgi ar skolēniem izstrādāt pienākumu izpildes kvalitātes vērtēšanas kritērijus;
- vairāk paļauties uz skolēniem un ļaut patstāvīgi pašiem darboties pasākumu organizēšanā (vajadzības gadījumā konsultēt un palīdzēt);
- organizējot skolēniem patstāvīgos uzdevumus tajos iekļaut jautājumus, kas ļauj novērtēt kādu no līdera prasmēm;
- motivēt skolēnus piedalīties dažādos kolektīvajos pasākumos un konkursos;
- integrēt līdera prasmju tēmu klases stundās;
- realizēt individuālu pieeju – veikt individuālas sarunas ar bērnu (ja vajag pieaicinot vecākus) motivēt skolēnus mācībām, veicinot prasmju un spēju attīstīšanos;
- veikt pieredzes apmaiņu starp dažādu klašu grupu audzinātājiem;
- sadarbībā ar priekšmetu skolotājiem izveidot apgūto tematu atgrieziskās saites iegūšanas iespējas (piemēram, veidlapa, kurā ir sasniedzamais rezultāts un iespējams to novērtēt pēc kritērijiem, kas ir kopīgi izstrādāti);
- iesaistīties projektos un apmaiņas programmās, tā skolēniem nodrošinot paraugu, ka nekad nevajag apstāties savā attīstībā.

Darba autore pamatojoties uz klases audzinātāju interviju rezultātiem izveidoja ieteikumus, lai veicinātu skolēnu līdera prasmju attīstīšanos:

- organizējot grupu darbus izmantot izlozes metodi, lai skolēniem būtu iespēja attīstīt sadarbšanās prasmes un labāk iepazītu viens otru;

- veicināt klases mērķtiecīgumu – mērķa izvirzīšanu, plāna izstrādi atbildot uz jautājumiem – kāpēc man to vajag, ko man tas dos?;
- organizēt klases stundas par kritiku un izanalizēt situāvcijas, kurās ir dots apraksts par kāda līdera rīcību, kad dzird kritiku un pārrunāt kā skolēni rīkotos esot līdera vietā;
- veicināt klases pašvērtējuma analīzi – izveidot sarakstu ar prasmēm, īpašībām, ko skolēniem jāattīsta pusgada vai gada garumā un ik pēc noteikta laika sekot līdzī dinamikai;
- organizēt diskusijas, lai kopīgi analizētu sociālās problēmas un to risinājuma iespējas – tas nodrošinātu skolēniem iespēju paskatīties uz ikdienas situācijām no malas un apgūt paškontroli;
- organizēt publiskās uzstāšanās, kurās skolēni varētu stāstīt par sev interesējošām lietām rezultātā tiktu nodrošināta klasesbiedru iepazīšana un parādītu cik skolēni ir dažādi;
- uzticēt klases vakara vai kādu citu pasākumu organizēšanu skolā, veicinās pilsoniskās līdzdalības prasmes;
- nodrošināt skolēniem līdzdalību lēmumu pieņemšanā.

SECINĀJUMI

1. Lai kļūtu par līderi, vispirms ir jāattīsta pašlīdera prasmes, kas pēc tam ļauj atrast ceļu, kā aizraut citus un nodrošināt dažādus risinājumus problēmām, kas var rasties ceļā uz sasniedzamo mērķi.
2. Lai veicinātu skolēnu vecāku iesaisti skolas dzīvē klases audzinātājam būtu ieteicams:
 - veicināt, mācību priekšmetu skolotāju iesaisti tādu projektu organizācijā (ar pieaugošu grūtības pakāpi katram individuāli), kuros var iesaistīties ne tikai “teicamnieki”, bet visa klase – arī tie skolēni, kam zināšanas un prasmes nav tik izteiktas,
 - klases stundās, skolas pasākumos strādāt ar konkrētām situācijām, kur nepieciešamas līdera prasmes, piemēram, ar improvizētas palīdzības izspēli, veicināt savstarpējo klases kolektīva saliedēšanu ar sarunām, kurās katrs izklāstītu savu skatījumu, veicināt – skolēnu empātiju vienam pret otru, kā arī mazināt skolēnu noslēgtību, organizēt filmu vakarus, kur katru reizi filmu izvēlās cits klases skolēns, plašāk apskatīt jautājumus par karjeras plānošanu.
3. Vispārējās vidējās izglītības posmā ir vairāki faktori, kas kavē līdera prasmju pilnveidošanos – kautrīgums, neorganizētība, noslēgtība, nepareizi izvēlēti draugi, bailes no kritikas, šaubas par savām spējām, bailes no atbildības, savukārt līdera prasmju attīstību veicinoši faktori ir pašpārliecība, empātija un velēšanās komunicēt ar citiem, drosmē, problēmu risinājumu meklēšana, mērķtiecīgums.
4. Klases audzinātāja darbības iespējas, lai veicinātu līdera prasmju attīstību vispārējās vidējās izglītības iestādē:
 - iesaistīties dažādos projektos, programmās un konkursos;
 - kopīgi sagatavot priekšnesumus kādam pasākumam vai konkursam;
 - dalīt atbildību par pasākumu organizēšanu ar skolēniem;
 - ļaut skolēniem pašiem patstāvīgi darboties un pieņemt lēmumus;
 - analizēt dažādas situācijas;
 - veicināt mērķtiecību atbildot uz jautājumiem: kāpēc man to vajag, ko man tas dos;
 - kopīgi izveidot klases skolēnu pienākumu sarakstu un ļaut pašiem izvēlēties ko veikt;

- veidot individuālus uzdevumus, kuru izpilde ietekmē citus skolēnus klasē;
 - veidot skolēniem sevis izzinošus pētnieciskus uzdevumus;
 - ļaut skolēniem kļūdīties, jo tā tiek veicināta izaugsme.
5. Apstākļi un faktori, kas nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos:
- pieejami ārpuskolas pasākumi un aktivitātes;
 - apstākļi, kas būtu interesanti, nozīmīgi un svarīgi skolēniem;
 - mācīties un pilveidoties motivēti skolēni;
 - nepieciešamība pēc atbalsta no vecākiem un skolas darbiniekiem;
 - nepietiekams audzināšanas darbs, jo laiku skolotājiem aizņem citas (birokrātiskās) lietas;
 - skolēniem jābūt atvērtiem pret jaunām un neierastām idejām;
 - vecāku atvērtība individuālai pieejai.
6. Līdz ar to pētījuma jautājumi ir atbildēti, uzdevumi izpildīti.

LITERATŪRAS AVOTI

1. *Leadership characteristics*. University of Oregon (2009)
http://leadership.uoregon.edu/resources/exercises_tips/skills/leadership_characteristics
2. Baldiņš, A., Raževa, A. (2001.) *Klases audzinātāja darbs skolēnu personības izpētē*, Rīga: Pētergailis.
3. Blūma, D., Celma–Zīda, D., Gineite, M., Kuklis, J., Nipers, J., Zīds, O., Rutka, L., Dūka, M., (2013.) *Pārmaiņu un kvalitātes vadība izglītības iestādē*, Rīga: Latvijas Universitāte.
4. Bennis, W., & Nanus, B. (1985.) *Leaders, the Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Row.
5. Costa, A. L., & Liebman, R. M., (Eds) (1997). *Supporting the Spirit of Learning: When Process is Content*, Thousand Oaks: Corwin Press.
6. Drucker, P. R., (2005). *Managing Oneself*. Brighton: Harvard Business Review.
7. Dubkēvičs, L., (2011). *Līderība vadīšanā*, Rīga: Raka.
8. Edeirs, Dž., (2008). *Nevis priekšnieki, bet līderi*, Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
9. Edeirs, Dž., (2008). *Kā izaudzēt līderus*, Rīga: Lietišķās informācijas dienests.
10. Garleja, R., (2006). *Cilvēkpotenciāls sociālā vidē*, Rīga: Raka.
11. Goulmens, D., (2001). *Tava emocionālā inteliģence*, Rīga: Jumava.
12. Hilty, B. E., (2018). *Thinking about Schools: A Foundations of Education Reader*, New York: Routledge.
13. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: A metaanalytic test of their relative validity*. Journal of Applied Psychology
14. Knights, D., Willmott, H., (2007). *Introducing Organizational behaviour management*, London: Thomson.
15. Lambert, L., (1998). *Building Leadership Capacity in Schools*. Hawthorn Campus: The University of Melbourne.
16. Lambert, L., Kent, K., Richert, A. E., Collay, M., & Dietz, M. E., (1997) *Who Will Save Our Schools? Teachers as Constructivist Leaders*, Thousand Oaks: Corwin Press.
17. Lewin, K., (2010). *Resolving social conflicts and field theory in social science*. Washington, DC: American Psychological Association.

18. Melnis K., (2018). *Līderības īpašību un stilu kopsakarību analīze*. Rēzekne: Rēzeknes tehnoloģiju akadēmija.
19. Norris E. S., (2008). *An Examination of Self-Leadership*, Emerging leadership journeys [Skat. internetā 01.01.2019] Pieejams: https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol1iss2/ELJ_V1Is2_Norris.pdf
20. Omārova, S., (2001). *Cilvēks dzīvo grupā (sociālā psiholoģija)*, Rīga: Kamene.
21. Платонов, Ю. П. (2007). *Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях*. В 2 т.: Т.2. Санкт-Петербург.: Речь.
22. Reņģe, V., (1999). *Psiholoģija: Personības psiholoģija*, Rīga: Raka.
23. Shepherd, P., *Emotional intelligence* [Skat. internetā 11.03.2019.] Pieejams: <http://www.trans4mind.com/heart/>
24. Špona, A., Čamane, I., (2009). *Audzināšana Pašaudzināšana*, Rīga: Raka.
25. Tafinders, P., (2004). *Intensīvais līdervadības kurss*, Rīga: Pētergailis.
26. Voika, I., Vīksna, A., (2009). *Līdera ABC: ceļvedis uzņēmīgiem cilvēkiem*. Rīga: Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra. [Skat. internetā 03.03.2019.] Pieejams: http://www.liaa.gov.lv/files/liaa/attachments/15_lidera_abc.pdf
27. Vonoga, A., (2018). *Emocionālās inteligences jēdziena interpretācija zinātniskajā un nozares literatūrā* Rēzekne: Rēzekne Academy of Technologies.
28. Kotter, J. P.(2015). *Change Management v. Change Leadership: What's the Difference?* [Skat. internetā 05.03.2019]. Pieejams: <http://www.kotterinternational.com/insights/videos/change-management-v-change-leadership-whats-difference/>
29. Šmite, A., (2004). *Izglītības iestādes vadība*. 4. daļa Vadītājs izglītības sistēmā. Rīga: Raka.
30. Šmite, A., (2006). *Izglītības iestādes vadība*. 5. daļa Komanda. Menedžments. Rīga: Raka.
31. Šmite, A., (2015). *Izglītības vadība*. Gribu būt līderis. Rīga: Raka.
32. Yukl, G. (1989). *Managerial leadership: A review of theory and research*. Journal of Management.

1. PIELIKUMS ANKETA SKOLĒNIEM

Labdien! Esmu Kristīne Avotiņa, Latvijas Universitātes Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātes maģistra studiju programmas “Izglītības zinātnes” studente. Mana maģistra darba tēma ir klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstīšanā vispārīzglītojošajā skolā, ar mērķi sagatavot ieteikumus, kā klases audzinātājs var veicināt skolēna līderības prasmes. Katram cilvēkam būtiski ir prast vadīt savu dzīvi, kurā tad izpaužas līdera prasmju esamība vai neesamība. Šīs prasmes ir jāattīsta visas dzīves garumā dažādās situācijās. Klases audzinātājs skolēnu redz no vienas puses, bet skolēns atrodas ne tikai skolā un līdz ar to klases audzinātājs neredz visas līdera prasmju izpausmes.

Jums, vidējās izglītības iestādes audzēkņiem ir iespēja izteikt savu viedokli par to, kā līdera prasmes ir attīstītas katram no Jums. Anketas dati ir anonīmi un tiks izmantoti tikai apkopotā veidā! Paldies par piedalīšanos aptaujās un viedokļu izteikšanā.

Klase, kurā mācās : _____

Izlasiet katru apgalvojumu un novērtējiet to, pēc kritērijiem:

„5” un „4” apzīmē, ka Jums konkrētā prasme piemīt augstā līmenī (ar „5” novērtē to, kas ir augstāk attīstīts un nav vairs nepieciešams pilnveidot)

„3” un „2” nozīmē, ka vidējā līmenī attīstīta prasme („3” nedaudz vēl nepieciešams piestrādāt, lai būtu augstākais līmenis)

„1” un „0” nozīmē, ka zemā līmenī (ar „0” vērtējiet to apgalvojumu, kas pēc Jūsu domām, Jums nepiemīt)

Apgalvojums	0	1	2	3	4	5
Protu būt patstāvīgs un radošs						
Protu pielietot vienu un to pašu risinājumu visām situācijām						
Protu atrast dažādus risinājumus atšķirīgām situācijām						
Protu paskatīties uz sevi no malas						
Protu analizēt savas prasmes un spējas						
Protu sevi pilnveidot						
Esmu pārliecināts/-a par savām spējām						
Protu pielāgoties jaunām situācijām						
Protu motivēt sevi darīt darbus labāk nekā citi to var izdarīt						
Zinu ko gribu un uz to tiecos						
Protu organizēt savus darbus						
Protu plānot dienā veicamos darbus						
Protu kontrolēt savu uzvedību						
Protu sevi disciplinēt						
Protu mācīties no savām kļūdām (gan no savām, gan citu)						
Protu komunicēt ar visu klasi (neatstumju, neizvirzu prasības)						
Protu saprast savu emociju un rīcības cēloņus						
Protu ieklausīties citu teiktajā						
Neprot samierināties ar dzirdēto kritiku un atsakos no saviem mērķiem						

Apgalvojums	0	1	2	3	4	5
Protu uzklausa kritiku un meklēju iespējas, ka augt un attīstīties						
Izprotu citus cilvēkus (viņu jūtas un vajadzības)						
Protu atbalstīt un motivēt citus cilvēkus						
Protu iesaistīties un organizēt grupas (komandas) darbu						
Uzskatu, ka visu protu labāk par citiem un visu veicu viens pats						
Protu pieņemt lēmumus veikt rūpīgu sava lēmuma izvērtēšanu						
Protu izskaidrot, kāds ir otra cilvēka emociju cēlonis						
Protu ievērot sabiedrībā pieņemtās uzvedības normas						
Protu palīdzēt citiem tikt galā ar sarežģītām situācijām						
Protu gūt atgriezenieko saiti par veikto darbību						
Protu sekot līdzī savai prasmju izaugsmes dinamikai						
Protu veicināt klases kolektīva saliedēšanos						
Protu veicināt klases darba organizētību						
Protu uzņemties atbildību par savu lēmumu						
Protu iesaistīties visos veicamajos klases pienākumos						
Protu uzklausa otra cilvēka problēmu						

Uzrakstiet, kādi faktori kavē Jūsu līdera prasmju attīstīšanos!

Uzrakstiet, kādu ieteikumu klases audzinātājam, lai veicinātu līdera prasmju attīstību!

Paldies par atsaucību!

2. PIELIKUMS INTERVIJAS JAUTĀJUMI

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?
2. Kāda Jūsaprāt ir līderības nozīme mūsdienās?
3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?
4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?
5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?
6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?
7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?
8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?
9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

3. PIELIKUMS INTERVIJA AR I. C.

Intervijas ar I.C. pieraksts

2019. gada 15. maijā

Rīgas X1 ģimnāzijā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Spēja pozitīvi iespaidot, ietekmēt cilvēkus, lai paaugstinātu atsevišķu indivīdu un lielāku vai mazāku grupu potenciālu.

2. Kāda Jūsprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Pārprasta. Cilvēki pārlietu daudz jauniešiem un bērniem liek būt līderiem un māca prasmi tādiem būt. Tomēr ne visiem ir jābūt līderiem, un ne visi šādā ampuā jutīsies labi un dabiski.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Nepilnveidoju. Koncentrējos uz darāmo darbu saturu, neuzskatu, ka man ir jābūt līderim. Koncentrējos uz to, ka man ir jāparāda paraugs skolēniem labi paveikt darbu. Tā arī visa mana audzināšana, līderības te nav.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Piecas.

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Neesmu par to interesējusies. Man nav bijis tādas pieredzes (manās skolās), parasti skolotāji visu meklē paši vai apmeklē kursus.

Par tālākajiem jaut., man atbilžu nebūs. Kā audzinātājs es veicu savus pienākumus, tai skaitā saliedēju klasi, vadoties pēc ilgās darba pieredzes un arī intuīcijas. Speciālu darbību līderības attīstīšanā man nav. Fizikā mācu fiziku, klases audzināšanā ētikas, disciplīnas u. c. jautājumus. Sadarbojos ar skolas sociālo pedagogu un psihologu, ja tas nepieciešams, bet tie ir sociālie un psiholoģiskie jautājumi.

4. PIELIKUMS INTERVIJA AR A.K.

Intervijas ar A.K. pieraksts

2019. gada 16. maijā

Rīgas X2 ģimnāzijā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Līderība parasti notiek grupā, saistīta ar kontroli, varu. Dažkārt to var raksturot kā izteiktu dominanci.

2. Kāda Jūsaprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Līderība ir spēja citus iedvesmot uz ideju, par ko Tu pats esi „aizdedzies”.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Audzināšanas stundās cenšos skolēnus iedvesmot kopīgiem mērķiem, uzdevumiem, iesaistot skolas un ārpusskolas aktivitātēs.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Viena

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Neviens īsti nesniedz, pašam ir jādomā veidi un iespējas kā to attīstīt.

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Visa pamatā ir personīgie novērojumi par viņa uzvedību

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Spēju apvienot citus cilvēkus vienotam mērķim.

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Lieku viņiem pašiem pieņemt lēmumus (radīt idejas, likt domāt!)

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Visbiežāk tas tiek realizēts ārpusskolas pasākumos, aktivitātēs.

5. PIELIKUMS INTERVIJA AR V. L.

Intervijas ar V.L. pieraksts

2019. gada 16. maijā

Rīgas X2 ģimnāzijā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Līderis ir tas, kurš spēj uzņemties vadību, iniciatīvu, tas kuram ir idejas un spēj uzņemties atbildību. Līderis ir tas, kuram ir savs viedoklis, kurš nepaliek vienaldzīgs.

2. Kāda Jūsaprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Mūsdienās līderi ir tie, kas vada un nosaka toni.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Apmeklējot tālākizglītības kursus, konsultējoties ar skolas atbalsta personālu, ikdienā atrodoties klases priekšā un risinot dažādus ikdienas jautājumus.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Septiņas

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Skolas atbalsta personāls: psihologs, karjeras speciālists, socialais pedagogs, ārpusstundu darba organizators

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Ar testu palīdzību, uzdodot kādu veicamo pienākumu, sarunās.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Spēju uzņemties atbildību, izrādīt iniciatīvu, citādā pieņemšana

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Darbs grupās, individuālie uzdevumi, kuru izpilde ietekmē visus citus klasē

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Apstākļi, kas ir interesanti, nozīmīgi un svarīgi pašiem skolēniem.

6. PIELIKUMS INTERVIJA AR I.R.

Intervijas ar I.R. pieraksts

2019. gada 14. maijā

Rīgas X3 ģimnāzijā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Spēja būt cilvēkam, kurš „pavelk” līdzī pārejos, kurā ieklausās un varētu pat teikt nedaudz pakļaujas.

2. Kāda Jūsprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Mūsdienās ļoti nozīmīga, jo bieži par līderi izvirzās ne tie cilvēki (parasti tie, kas ir ar savtīgām ambīcijām) lielisku piemēru mēs varam redzēt politikā.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Ģudrāk pamatoju savas vēlmes, idejas vairāk ieklausoties citos.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Tulīt absolvēs piektā.

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Vairāk vai mazāk par visiem pasākumiem un skolēnu iesaisti tajos atbild skolēnu padome, kurai piesaista skolotāju, kas palīdz ievēlēt skolas prezidentu, un līdz ar to līderi vai pat vairākus līderus, bet audzinātājiem nekāda atbalsta nav.

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Piesakās paši, jo tie, kas ir darītāji ies un darīs, bet kas negribēs tos nekas un neviens nevar piespiest.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Nekādas

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Liekot pašiem darboties un pašiem tikt galā ar problēmu – ar skatu no malas.

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Laikam potenciālo līderi ar atbilstošām rakstura īpašībām, motivētiem klases biedriem, vadības atbalstu.

7. PIELIKUMS INTERVIJA AR A. A.

Intervijas ar A. A. pieraksts

2019. gada 14. maijā

Rīgas X3 ģimnāzijā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Tāds, kurā ieklausās, ir prātīgs un apveltīts ar tālredzību, uzdrošināšanos un izraisa uzticēšanos

2. Kāda Jūsprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Mūsdienās līderība pielīdzināma vadībai, bet ne gluži pilnā mērā. Līderība būtu daudz plašāk skatāma. Līderību skaidrotu, kā neformālu vadību, kura ļoti organiski iekļaujas jebkurā organizācijā, kopā vai grupā

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Uzņemos vairāk kā prasa pienākums, mēģinu iet neierasto ceļu, eksperimentēju, reizēm daru lietas instinktīvi, apmeklēju pašizaugsmes kursus, sekoju pārmaiņu vadībai, vēroju un analizēju cilvēkus.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Divas un tagad ir divas paralēlas klases

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Vecāki, atbalsta personāls – sociālais pedagogs, izglītības psihologs

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Pielietot kādu no paņēmieniem – novērojumi, sociometrija, aptaujas, dažādi uzdevumi, grupu darbs.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Uzņēmējspējas, mērķtiecību, pašorganizēšanos, plānošanas, uzdevumu risināšanu ar sarežģītām situācijām, nodrošinot atgriezenisko saiti, novērošana.

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Organizējot grupu darbus, ilgtermiņa projektus, kuros nepieciešams darboties grupā, sevis izzinoši pētnieciski uzdevumi, pašanalīzes testi, mācību ekskursijas, karjeras izglītības pasākumi.

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Skolēnu nevēlēšanās iesaistīties, nepieciešamība pēc atbalsta, darboties, vecāku atbalsta trūkums, nav idejas

8. PIELIKUMS INTERVIJA AR E. S

Intervijas ar E. S. pieraksts

2019. gada 17. maijā

Ārpus Rīgas X1 vidusskolā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Manuprāt, līderība ir cieši saistīta ar vadību. Spēja darboties, lai sasniegtu kopējo mērķi, strādājot komandā, motivējot komandas biedrus un viņus iedvesmojot.

2. Kāda Jūsprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Mūsdienās līderībai ir būtiska nozīme. Bez līderības sasniegt mērķi kvalitatīvi ir ļoti sarežģīti. Ikvienai darba grupai, uzņēmumam, klasei ir nepieciešams līderis, kurš nodefīnētu mērķi, deliģētu pienākumus, pārbaudītu pienākumu izpildi, motivētu biedrus.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Skolotāja amats pilnveido šīs prasmes. Vislielāko izaugsmi esmu sajutusi, kopš skolā koordinēju Ekoskolas programmu. Darbojoties šajā programmā jāpiedalās semināros, forumos (arī starptautiskā līmenī), jādalās pieredzē, jākoordinē skolēnu darbs tā, lai skolotājs būtu dzinulis, bet darbu veic un grib veikt paši skolēni. Uzskatu, ka līdera prasmes pilnveidoju dziedot korī, uzņemoties organizēt kopīgus pasākumus.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Viena

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Skolas sociālais pedagogs, kurš kopā ar audzinātāju vada atbilstošas nodarbības, karjeras speciālists organizē dažādus pasākumus

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

To noteikt nevar tik ātri, sadarbojoties ar skolēniem dažādās situācijās. Piemēram, piedaloties ZZ čempionātā, gatavojot mājasdarbus. Komplicēts uzdevums izkristalizē līdera prasmes un to līmeni. Būtiski apzināties, ka šīs prasmes ir iespējams pilnveidot un “audzēt”.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Galvenokārt, centšos pilnveidot cilvēciskās prasmes – vadību, komandas veidošanu un iedvesmu.

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Sadarbojos ar sociālo pedagogu un karjeras speciālistu. Ar audzināmo klasi bija lieliska iespēja sadarboties ar Arstarulsmirus, Ilzi Ābelnieci un Judīti Iliško, kuri vadīja nodarbību ciklu, projekta "Slimību profilakses un kontroles centra organizēti vietēja mēroga pasākumi sabiedrības veselības veicināšanai un slimību profilakses ietvaros 14 pašvaldībās". Tas bija bezmaksas nodarbību cikls 7.-9.klašu skolēniem par pozitīvas savstarpējas komunikācijas veidošanu un konfliktu risināšanu. Piedalījāmies ZZ čempionātā. Priekšnesumu gatavošana skolas pasākumiem, kā arī klases kopīgo pasākumu organizēšana.

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Ļoti svarīga ir skolotāja un pašu skolēnu ieinteresētība. Nozīmīgi ir arī skolas resursi – kādu atbalstu skola spēj sniegt skolotājiem. Iespējams, būtu nepieciešami izglītojoši kursi skolotājiem par līderību un tās veicināšanu.

9. PIELIKUMS INTERVIJA AR E. O.

Intervijas ar E. O. pieraksts

2019. gada 17. maijā

Rīgas X1 tehnikumā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Līderība manā izpratnē ir spēja vadīt, virzīt procesus, piemēram vadīt uzņēmumu.

2. Kāda Jūsaprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Nozīme ir arvien pieaugošāka, jo procesi, kā vadīt kļūst sarežģītāki.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Cenšos mācīties no citu cilvēku labā piemēra, piemēram, no publisko pasākumu uzstāšanās reizēm.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanās?

Viena

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Ir pieejami karjeras atbalsta pasākumi, Erasmus apmaiņas braucieni, piedalīšanās pašpārvaldē.

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Subjektīvi, pēc situācijas klasē.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Mēģinu veicināt pienākumu apziņu. Lai risinātu problēmas mēģinu mācīt komunicēt savā starpā un ar citiem.

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Ļauju uzņemties atbildību, uzticu konkrētus pienākumus. Par pienākumu nepildīšanu iestājas lielākas vai mazākas sekas.

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Nepieciešams pietiekams audzināšanas darbs, skolēniem jābūt motivētiem, lai mācītos šīs prasmes.

10. PIELIKUMS INTERVIJA AR D.M.

Intervijas ar D. M. pieraksts

2019. gada 14. maijā

Rīgas X2 vidusskolā

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Līderis ir tas, kas iedvesmo un spēj „savākt” ap sevi cilvēkus.

2. Kāda Jūsuprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Mūsdienās tā ir prasme ko meklē darba devēji, jo līderība nosaka cilvēka aktivitāti.

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Izaicinot sevi, mēģinot skolēnos radīt interesi un iedrošināt citus.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Šī ir otrā klase manā audzinātāja pieredzē.

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Sociālais pedagogs.

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Ierosinot diskusijas un tēmas, veicinot grupu darbu, ļaujot patstāvīgi darboties, lai varu veikt novērojumus.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Katru reizi dalot grupās pēc izlozes principa.

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Paplašinot skolēnu redzes loku, palīdzot atrast to, kas patīk un galvenais iedrošināt nebaidīties no kļūdām, jo tās manuprāt ir veselīgas un attīstībai nepieciešamas.

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Lai skolēni būtu atvērti jaunajam un neierastajam un ir nepieciešams apkārtējas vides atbalsts.

11. PIELIKUMS INTERVIJA AR J. C.

Intervijas ar J. C. pieraksts

2019. gada 14. maijā

Rīgas X pamatskola

1. Ko Jūs paši saprotiet ar vārdu „līderība”?

Manuprāt, līderība ir sevis virzīšana augstāk par citiem.

2. Kāda Jūsaprāt ir līderības nozīme mūsdienās?

Tas ir svarīgi visos laikos, bet šobrīd tā ir ļoti augusi jauniešu vidū, izteikta sacensība valda viņu vidū – kurš labāks?

3. Kā Jūs pilnveidojiet savas līdera prasmes?

Katru mērķi sasniedzot, izvirzu jaunus un augstākus.

4. Cik klases ir bijušas Jums audzināšanā?

Divas

5. Vai un kas skolā sniedz atbalstu klašu audzinātājiem, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes?

Sociālais pedagogs un skolas psihologs.

6. Kā Jūs nosakiet klases skolēnu līdera prasmju līmeni?

Izmantoju sociometriju.

7. Kādas līdera prasmes Jūs pilnveidojiet savas klases skolēniem?

Mērķu izvirzīšanu un prasmju analizēt situācijas.

8. Kādas darbības veiciet, lai attīstītu līdera prasmju attīstīšanos skolēnos?

Sniedzu viņiem reālus piemērus, analizējot dažādas situācijas. Motivēju viņus izvirzīt lietām un darbiem mērķus atbildot uz jautājumiem: kāpēc man to vajag, ko man tas dos?

9. Kādi apstākļi un faktori nepieciešami, lai šīs iespējas realizētos?

Griba, kaut ko dzīvē sasniegt.

Dokumentārā lapa

Maģistra darbs „Klases audzinātāja darbības iespējas līdera prasmju attīstīšana vispārīgglītojošā skolā” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: Kristīne Avotiņa
(paraksts, datums)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai
Vadītāja: profesore Dr.Paed. Ilze Ivanova.....
(paraksts, datums)

Recenzents:
.....

Darbs iesniegts Izglītības zinātņu
nodaļā.....(datums) Dekāna pilnvarotā persona:
studiju metodiķe Jevgēnija Ivanova.....
(paraksts)

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē 2019. gada
..... prot. Nr., vērtējums

Komisijas
sekretāre:.....(paraksts)