

CSI EU socialinės atsakomybės mokomojo puslapio vartotojo vadovas

Turinys

I.	Įvadas - mokomosios platformos koncepcija	1
II.	Mokomųjų kursų tikslai	3
III.	Mokymo adaptavimas	4
IV.	Mokomosios medžiagos adaptavimas	6
V.	Mokymo proceso adaptavimas skirtingai auditorijai	7
VI.	Mokymo įvertinimas.....	8
VII.	Instrukcijos, kaip naudotis atvejų analizėmis ir geriausios praktikos pavyzdžiais.....	8
VIII.	Patarimai naujiems mokytojams/ konsultantams: mokymosi principai	9
IX.	Vadovas mokytojams darbui grupėse	10

I. Įvadas – mokomosios platformos koncepcija

Šis vartotojo vadovas buvo parengtas, siekiant padėti vartotojams naudotis virtualia mokymosi platforma, sukurta socialinės atsakomybės (SA) principų pagal ISO 26000 standartą diegimui mažose ir vidutinio dydžio įmonėse (MVĮ). Vartotojo vadovas yra skirtas SA mokytojams, tačiau jis taip pat gali būti naudingas ir MVĮ konsultantams, universitetų ar profesinio lavinimo institucijų dėstytojams/ lektoriams.

Svarbiausias SA mokomojo internetinio puslapio (e-platformos) tikslas - gerinti profesinio mokymo kokybę, efektyvumą ir veiksmingumą Europoje, taip didinant Europos įmonių konkurencingumą. Mokomasis puslapis ir mokymai gali padėti įmonių vadovybei atlikti nuolatinį savo veiklos veiksmingumo vertinimą bei gerinimą, siekiant darniojo vystymosi tikslų įgyvendinimo.

Tiesioginė minėtos SA internetinės mokymo platformos **tikslinė grupė** yra įmonių vadovai bei atstovai, atsakingi už socialinės atsakomybės įgyvendinimą ir ISO 26000 standarto diegimą mažose ir vidutinio dydžio įmonėse. Platformoje jiems pateikiama praktiška, veiksminga ir nemokamai internetu pasiekiamą aukštos kokybės mokymosi medžiaga, sukurta atsižvelgiant į realius įmonių poreikius ir jose nustatytas SA spragas, taip užtikrinant naudingas rekomendacijas ir sprendimus MVĮ, siekiančioms pagerinti savo SA rodiklius arba įsidiesti ISO 26000 standartą. Elektroninė mokymosi platforma skirta valdančiajam įmonės personalui, turinčiam tik bendrą supratimą apie socialiai atsakingą elgseną versle ir/ ar turinčio bent vidutinę motyvaciją diegti socialinės atsakomybės principus pagal ISO 26000 standartą savo įmonėse. Šios SA mokomosios platformos naudojimas gali padėti MVĮ lengviau įsisavinti ISO 26000 standartą bei palengvinti SA principų integravimą bendroje įmonės strategijoje. Platforma rekomenduotina ne tik MVĮ, bet ir visiems SA suinteresuotiems asmenims, įskaitant universitetus bei profesinio lavinimo institucijas, kurios galėtų padėti MVĮ SA diegimo procese, aprūpinant jas kompleksiška ir suprantama mokymo medžiaga.

Mokomoji platforma yra mišraus tipo, susidedanti iš mokomosios ir konsultacinės medžiagos elementų - bendrųjų SA principų ir pagrindinių SA sričių teorinio aiškinimo bei praktinių patarimų, padedančių nustatyti esamą SA padėtį įmonėje bei taikyti SA principus įmonės veikloje. Pateikiami klausimai, padėsiantys MVĮ detalizuotai apgalvoti įmonės SA profilį, patarimai, kaip nustatyti ir įtraukti suinteresuotąsias šalis, kaip atlikti SA monitoringą bei parengti veiksmingumo ataskaitas ir t.t.

SA mokomoji platforma sukurta remiantis požiūriu, kad visos įmonės/ organizacijos turėtų įvertinti ir suprasti savo poveikius visuomenei, o suinteresuotosios šalys turėtų būti aktyviai įtraukiamos į šių poveikių apžvalgą, nustatymą ir prioriterizavimą. Nors galutinis bet kurios organizacijos tikslas yra prisidėti prie darniojo vystymosi tikslų įgyvendinimo, tačiau kiekviena atskira organizacija visų pirma turėtų atsižvelgti į savo veiklos poveikius bei su jais susijusias suinteresuotąsias šalis. Remiantis šiuo požiūriu, įmonė turėtų apibrėžti konkrečius savo tikslus bei nustatyti veiksmus, padėsiančius juos įgyvendinti. ISO 26000 standartas remiasi **holistiniu požiūriu**. Tai reiškia, kad konkreti organizacija, diegdama SA, negali akcentuoti tik vieno ar kelių SA principų ar sričių, būtina atsižvelgti į SA visumą, tačiau, žinoma, įvertinant tai, kad organizacijos turi tik ribotą išteklių kiekį, SA principus ir sritis jos turi prioriterizuoti. Dėl šios priežasties mokomąją platformą sudaro 5 skyriai, logiškai atspindintys šio **spendimo priėmimo proceso eigą**. Pagal sukurtą mokymo koncepciją, vartotojas turėtų praeiti šiuos mokomuosius žingsnius:

1 žingsnis. Organizacinio, suinteresuotųjų šalių ir socialinio įmonės konteksto apžvalga (*Reviewing the organizational, stakeholder and societal context*)

2 žingsnis. Analizė ir prioritetų nustatymas (*Analysing and prioritising*)

3 žingsnis. Darbotvarkės nustatymas (*Agenda setting*)

4 žingsnis. SA diegimas organizacijoje (*Implementing SR in the organisation*)

Pirmieji du žingsniai skirti detaliam išsiaiškinti bendruosius SA principus, pagrindines SA sritis bei temas ir rekomendacijas, kaip socialinę atsakomybę integruoti organizacijos veikloje, tuo tarpu trečiasis ir ketvirtasis žingsniai mokomojoje platformoje yra tik trumpai apžvelgiami.

Priklausomai nuo situacijos, mokymo platformos vartotojas gali pasirinkti, nuo kurio žingsnio jis norėtų pradėti mokymosi procesą. Tai atliekama užpildant klausimynus ir kontrolinius sąrašus, išanalizavus rekomenduotinus literatūros šaltinius ir atliekant suinteresuotųjų šalių analizę bei apibrėžiant įmonės įtakos sferas.

Mokomojoje platformoje pateikiami įvadiniai aiškinamieji tekstai (tezės), kuriuos papildo skaidrių pristatymai, eilė interaktyvių mokymo užduočių - atvejų analizės (*case studies*), teminės diskusijos (*topics for discussion*) (pratimai ir užduotys), kontroliniai sąrašai (*check-lists*) įmonės SA būklei įvertinti su pagrindiniais veiksmingumo rodikliais (*KPIs*) ir testai. Mokomojoje platformoje taip pat pateikta:

- **Papildoma literatūra** (*Additional reading*) - medžiaga, kurioje plačiau aiškinamas nagrinėjamas SA klausimas arba pateikiama papildoma informacija;

• **Literatūra** (*References*) - nuorodos į literatūros šaltinius, iš kurių cituojami arba perpasakojami tekstai, pateikiama grafinė ir kt. medžiaga;

• **Svarbios nuorodos** (*Relevant links*) - nuorodos į naudingus literatūros šaltinius bei papildomą mokomąją medžiagą - papildomi pavyzdžiai ir diskusijos, kuriose aptariamos konkrečios SA temos ir t.t.

Visa ši papildoma mokomoji medžiaga pateikiama dažniausiai vartojamomis kalbomis (anglų, prancūzų, vokiečių ir kt.).

Taip pat sukurtas ir platformoje pateikiamas aiškinamasis svarbiausių mokomojoje medžiagoje naudojamų terminų žodynėlis (*glossary*).

II. Mokomųjų kursų tikslai

Mokomosios SA platformos tikslas - padėti įgyti žinių, įgūdžių bei kompetencijos bendrųjų SA principų, pagrindinių SA sričių ir temų bei jų integravimo organizacijoje galimybių, padėsiančių diegti ISO 26000 socialinės atsakomybės standartą, klausimais. Platformoje siekiama pateikti supaprastintą ir praktiškai pritaikomą informaciją, idėjas bei metodus, padėsiančius įgyvendinti šio SA standarto reikalavimus įmonėse.

Rekomenduotina, kad apmokomieji asmenys turėtų pakankamai žinių žmogiškųjų išteklių valdymo srityje, bazinės viešojo administravimo, apskaitos ir planavimo žinias, taip pat gerus socialinius bei komunikacinius įgūdžius, padėsiančius jiems bendrauti su skirtingomis suinteresuotomis šalimis - įmonės vadovybe, darbuotojais, profesinėmis sąjungomis, nevyriausybių organizacijų (NVO) ir savivaldos atstovais.

Naudojant mokomąją platformą įgyjamos:

Žinios - mokomoji SA platforma suteiks conceptualų ir praktiškai pagrįstą SA principų, pagrindinių SA sričių ir temų supratimą, padės suvokti vidinius ir išorinius SA koncepcijos aspektus bei įgyti sėkmingo valdymo praktikų diegimo žinių.

Besimokantieji įgis žinių apie:

- SA standarto pritaikymą;
- skirtingų suinteresuotųjų šalių vaidmenis;
- pagrindinius SA įrankius ir metodikas;
- kokybinius ir kiekybinius SA diegimo kriterijus;
- rodiklius, kuriuos reikia pasiekti diegiant SA;
- SA politikos ir veiksmų gerąją praktiką;
- įmonės SA būklės įvertinimo metodus;
- rodiklių, skirtų SA diegimo proceso rezultatų stebėjimui, sukūrimą;
- įvykdomų SA veiksmų prioriterizavimo ir įvertinimo metodus.

Igūdžiai - besimokantieji gebės:

- sėkmingai taikyti SA sąvokas, teoriją ir diegimo procesų bei valdymo praktikas;
- nustatyti pagrindines įmonės SA sritis ir su jomis tiesiogiai susijusius rodiklius;
- įvertinti aktualių SA standartų integravimo lygmenį įmonės SA politikoje ir veiklos procesuose;
- analizuoti ir sisteminti surinktą informaciją bei interpretuoti gautus rezultatus;
- nustatyti SA standarto diegimo įmonėje spragas ir parengti rekomendacijas jų likvidavimui;
- nustatyti tikslus, apibrėžti atsakomybes ir tolimesnių SA veiksmų įgyvendinimo galutinius terminus;
- taikyti SA stebėsenos (monitoringo) veiksmus;
- efektyviai ir lygiavertiškai bendradarbiauti su skirtingomis suinteresuotomis šalimis.

Kompetencija - besimokantieji galės:

- suprasti organizacijų vaidmenį, taikant efektyvią SA politiką;
- nustatyti konkrečiai organizacijai reikšmingiausias suinteresuotąsias šalis;
- surinkti, išanalizuoti ir įvertinti informaciją apie kitų įmonių taikomą SA politiką ir SA veiksmus;
- parengti aiškias, suprantamas ir pagrįstas rekomendacijas, skirtas šalinti įmonėje nustatytoms SA veiklos spragoms.

III. Mokymo adaptavimas

Ši SA mokomoji platforma gali būti sėkmingai adaptuojama, atsižvelgiant į skirtingų įmonių ir organizacijų poreikius. Kadangi ji skirta naudoti tiek vienos įmonės personalo, tiek ir darbuotojų iš skirtingų įmonių/ organizacijų mokymui, mokymo procesas turėtų būti modifikuojamas pagal konkrečios auditorijos poreikius.

Tokiu atveju, kai visi mokymo dalyviai atstovauja tą pačią įmonę arba tą pačią pramonės šaką, rekomenduotina, kad mokymus sudarytų sąmoningumo aukščiausiai įmonės valdžiai didinimas (siekiant pritarimo dėl SA įgyvendinimo įmonėje) ar pirminiai SA diegimo įmonėje žingsniai, galintys paskatinti galimų SA klausimų sprendimo konkrečiai įmonei suradimą. Kita vertus, tuo atveju, kai mokymo dalyviai būna iš skirtingų įmonių/ organizacijų, tai gali pajvairinti patį mokymo(si) procesą.

Kaip minėta, SA mokomoji platforma apima įvairius interaktyvius mokymo elementus ir numato turinio prioriterizavimo lankstumą. SA temos MVĮ gali būti pateiktos tokiu būdu, kuris joms tinka geriausiai.

Mokytojai/ konsultantai gali supažindinti su SA taikymo versle pavyzdžiais, pateikti žinių ir informacijos apie SA vertinimo rodiklius, taip pat praktinių pavyzdžių iš realių įmonių, rodančių akivaizdžią SA naudą MVĮ.

Siekiant įmones/ organizacijas nukreipti link socialiai atsakingo valdymo bei socialiai atsakingų investicijų, tyrimų institutai, universitetai ir NVO turėtų būti pasirengę mokyti jų vadovus kurti strategijas ir veiksmų įgyvendinimo planus bei naudoti ataskaitų rengimo metodikas, atsižvelgiant į atsakingumo, skaidrumo, etiško elgesio, suinteresuotų šalių interesų paisymo, teisinių normų laikymosi, tarptautinių elgesio normų laikymosi ir pagarbos žmogaus teisėms principus.

Mažų ir vidutinio dydžio įmonių SA specifika labai skiriasi priklausomai nuo jų dydžio (šeimyninė įmonė žymiai skiriasi nuo 50 ar daugiau darbuotojų turinčios įmonės), todėl į tai taip pat reikėtų atsižvelgti.

Toliau pateikiami naudingi patarimai ir informacija tekstilės ir drabužių gamybos, turizmo bei maisto gamybos sektorių įmonių mokymo specifikai.

Tekstilės ir drabužių gamyba - drabužių gamybos sektorius yra plataus SA koncepcijos diegimo iniciatorius dėl rimtų problemų, susijusių su šio sektoriaus darbuotojų žmogaus ir darbo teisėmis, įskaitant ir pasaulyje populiariausių sporto prekių, avalynės ir drabužių prekinių ženklų gamintojų tiekimo grandyse dirbančius asmenis. Darbas tekstilės ir drabužių gamyklose dažniausiai yra rankinis, darbuotojai žemos kvalifikacijos, o gamyklos dydis svyruoja nuo kelių iki tūkstančių darbuotojų. Neretai susiduriama su vaikų darbo naudojimo bei darbuotojų skolinės priklausomybės problemomis, netgi minimalių sveikatos ir saugos darbo sąlygų reikalavimų neatitikimu. Šiame sektoriuje labai svarbūs visi SA elgsenos aspektai, todėl mokymo metu rekomenduotina įvertinti visų SA principų, pagrindinių sričių ir SA integravimo rekomendacijų įgyvendinimą bei trūkstamų ISO 26000 standarto dalių diegimo įmonėje galimybes. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas atsakingumo, etiško elgesio, teisinių normų laikymosi ir pagarbos žmogaus teisėms principams, taip pat darbo praktikos, žmogaus teisių, bendruomenės įtraukimo ir vystymo pagrindinėms sritims. Įmonės taip pat turėtų atkreipti dėmesį į socialinės atsakomybės sampratą jų organizacijoje, SA veiklos praktikas, kurias jos turėtų sukurti ir įdiegti bei į reguliarią įmonės veiksmų, susijusių su SA, apžvalgą ir gerinimą.

Turizmas - SA problemos turizmo sektoriuje dažniausiai yra susiję su aiškios vadybos strategijos personalo formavimui (naujų darbuotojų priėmimui, įdarbinimui, mokymui, motyvavimui, drausminimui ir atleidimui), išteklių efektyvumo bei aplinkos apsaugos vadybos nebuvimu. Dėl šios priežasties į mokymus rekomenduojama įtraukti žmoniškųjų išteklių vystymo ir SA politikos įgyvendinimo aspektus, įskaitant personalo motyvavimą ir skatinimą, komunikavimo tarp įmonės ir bendruomenės gerinimą bei teikiamų paslaugų kokybės gerinimą, išteklių panaudojimo efektyvumo ir personalo bei turistų pasitenkinimo didinimą.

Maisto gamyba - diegiant SA maisto gamybos sektoriuje labiausiai turėtų būti atsižvelgiama į komunikacijos tobulinimą visuose įmonės lygmenyse, darbuotojų poreikių patenkinimą bei motyvavimą, rašytinės įmonės atsakomybės bei politikos tiekėjų ir klientų atžvilgiu kūrimą, transporto išlaidų optimizavimą, pakuotės medžiagų panaudojimo optimizavimą ir antrinį panaudojimą, energetinių išteklių suvartojimo monitoringą ir atsinaujinančių energijos šaltinių panaudojimą bei vartojamo vandens temperatūros ir kiekio optimizavimą.

Mokymo diferencijavimas, atsižvelgiant į įmonės dydį - mažose įmonėse/ organizacijose, turinčiose 5-20 darbuotojų, paprastai būna tik vienas už žmogiškųjų išteklių vystymą ir/ ar aplinkosauginius klausimus atsakingas asmuo, neretai tai būna kažkuris iš aukštesnių įmonės vadovų; didesnėse įmonėse/ organizacijose, turinčiose 20-250 darbuotojų, šias minėtas sritis koordinuoja specialiai tam paskirti darbuotojas ar keli darbuotojai. Atsižvelgiant į situaciją įmonėje, SA mokymuose turėtų dalyvauti šie minėti asmenys bei keli aukštesnio lygmens vadovai, taip siekiant užtikrinti, kad SA diegimo įmonėje valdymo aspektas būtų tinkamai suprastas ir vėliau sėkmingai realizuotas.

IV. Mokomosios medžiagos adaptavimas

SA mokomosios medžiagos tikslas yra užtikrinti atsakymus į toliau pateiktus klausimus, kurie individualaus mokymosi pradžioje leistų pasirinkti tinkamiausią SA temą, atsižvelgiant į konkrečius įmonės poreikius bei tikslus. Klausimai:

- Ką teigia bendrieji SA principai/ pagrindinės SA sritys/ SA integravimo rekomendacijos?

Pateikiamos nuorodos į word.doc dokumentus (kiekvieno dokumento apimtis - apie 1 psl.) su detalesne informacija bei nuoroda į originalų ISO 26000 standarto tekstą. Taip pat pateikiamos nuorodos ir į kitus reikšmingus informacijos šaltinius.

- Kaip įvertinti esamą SA būklę įmonėje?

Pateikiama nuoroda į kontrolinį klausimų sąrašą SA diegimo būklei įmonėje įvertinti pagal bendruosius SA principus/ pagrindines SA sritis/ SA integravimo rekomendacijas.

- Kokių SA veiksmų reikėtų imtis, siekiant atitikti SA standartą?

Pateikiama nuoroda į trumpą konkrečių veiksmų sąrašą atitinkamų SA principų/ pagrindinių SA sričių/ SA diegimo rekomendacijų įgyvendinimui įmonėje.

- Kaip pažangios įmonės įgyvendina atitinkamus SA principus/ pagrindines SA sritis/ SA diegimo rekomendacijas?

Pateikiamos nuorodos į atvejų analizes, pavyzdžius, temines diskusijas, video klipus ir t.t.

- Kaip nustatyti įmonėje taikytinus SA veiksmus ir pasirinkti tinkamiausius iš jų?

Pateikiama nuoroda į SA veiksmų įmonėje įvertinimo lentelę, skirtą identifikuoti veiksmingiausius pasirinkimus.

- Kaip įvertinti esamo SA diegimo proceso būklę įmonėje?

Pateikiama nuoroda į pagrindinių SA veiksmingumo rodiklių (*key performance indicators*) sąrašą atitinkamų SA principų/ pagrindinių SA sričių/ SA diegimo rekomendacijų įgyvendinimo įmonėje įvertinimui.

- Kaip integruoti atitinkamus SA principus/ pagrindines SA sritis/ SA integravimo rekomendacijas?

Pateikiamos nuorodos į word.doc tekstinius dokumentus, atvejų analizes, esamų įrankių bei metodikų sąrašą ir t.t.

Patarimai mokymo adaptavimui:

Būvio ciklo požiūris gali būti taikomas, siekiant bendro supratimo tarp partnerių produkto grandyje. Taip pat tiktų pateikti pavyzdžius, iliustruojančius, kaip būvio ciklo požiūris gali padėti padidinti veiksmingumą bei pagerinti verslą. Tačiau mokytojai/ konsultantai turėtų nepamiršti, kad gamybos grandys įmonėse gali būti labai skirtingos, apimančios daugybę šakų, o tai gali komplikuoti būvio ciklo įvertinimo koncepcijos naudojimą.

Mokymo platformoje pateikti aiškinamieji tekstai ir kita mokomoji medžiaga (skaidrių pristatymai, atvejų analizės, teminės diskusijos ir kt.) gali būti pritaikyta skirtingoms SA mokymų formoms, organizuojant ne tik virtualius mokymus internetu, bet ir seminarus, įvairios trukmės kursus, mokymo proceso struktūrą ir turinį keičiant pagal dalyvių poreikius. Pvz., mokymo dalyvių požiūriu, svarbiausias mokymo(si) tikslas gali būti:

- suprasti, kodėl SA įdiegimas įmonėms yra naudingas ir kas turėtų būti įtrauktas į šį procesą;
- suprasti, kokie SA veiksmai yra efektyvūs ir kaip jie siejasi su įmonės veiklos bei charakteristikų gerinimu;
- pradėti SA arba ISO 26000 standarto diegimo procesą įmonėje ir t.t.

V. Mokymo proceso adaptavimas skirtingai auditorijai

Mokytojas/ konsultantas mokymo metu gali nuspręsti, kaip išplėsti ar susiaurinti kai kurias temas ar mokymo medžiagos dalis, priklausomai nuo preliminarių dalyvių žinių ir įgūdžių.

Dalyviai iš skirtingo tipo įmonių. Tuo atveju, kai mokymo dalyvius sudaro skirtingų įmonių personalas, svarbiausi mokymo tikslai galėtų būti susiję su sąmoningumo didinimu ir įsipareigojimo vykdyti SA skatinimu, siekiant:

- įtikinti mokymo dalyvius SA pranašumais;
- suteikti informacijos apie SA politikos kūrimo metodiką;
- suteikti žinių ir patarimų, kaip įtikinti kitus įmonės darbuotojus (pvz., įmonės vadovybę) SA svarba.

Gali būti naudinga suskirstyti mokymo dalyvius į mišrias grupes, sudarytas iš asmenų, atstovaujančių skirtingų pramonės sektorių ar tipų įmones. Tokios grupės, dirbdamos kartu, gali pasiūlyti naujas vertingas idėjas, neįprastas kurios nors vienos pramonės šakos specialistams.

Dalyviai iš tos pačios srities įmonių. Pagrindinis mokymo tikslas šiems tos pačios srities įmonių atstovams gali būti toks pats, kaip ir anksčiau nurodytu atveju, kuomet mokymuose dalyvauja

skirtingų tipų įmonių darbuotojai, tačiau čia turėtų būti detaliau analizuojamos specifinės tos srities problemos ir galimi jų sprendimai.

VI. Mokymo įvertinimas

Mokymo platformoje pateikti trumpi testai, skirti įvertinti dalyvių įgytas žinias tam tikrose SA srityse. Taip pat pateikiamas ir galutinis testas, apimantis visą SA mokymo turinį - SA principus, pagrindines SA sritis ir SA integravimo rekomendacijas bei metodus, kuriais remiantis jie turėtų būti įdiegti įmonėje, skirtas detalizuotai įvertinti besimokančiojo asmens žinių lygmenį.

Taip pat gali būti apsvarstyti ir kai kurie sudėtingai išmatuojami ilgalaikiai mokymo naudos įvertinimo aspektai:

- Ar mokymo dalyvis stengsis įdiegti SA priemones įmonėje ir/ ar savo darbo vietoje?
- Ar jis sugebės sėkmingai perteikti pakankamai reikšmingos ir įtikinančios informacijos apie SA, kuri sudomintų įmonės vadovybę ir/ ar bendradarbius?
- Ar mokymas įtakos teigiamus dalyvių elgsenos ir nuostatų pokyčius SA atžvilgiu?

Siekiant nustatyti ilgalaikį SA mokymo efektą, rekomenduotinas tolimesnis tyrimas ir dalyvių apklausa.

VII. Instrukcijos, kaip naudotis atvejų analizėmis ir geriausių praktikos pavyzdžiais

Atvejų analizių naudojimas. Prie kiekvieno SA principo, pagrindinės SA srities ir temos pateikiamos kelios realių atvejų analizės, kurios gali būti naudojamos SA elgsenos pavyzdžių iliustravimui mokymo metu, diskusijoms, įgytų žinių patikrinimui bei įgūdžių, reikalingų įmonės SA politikos formavimui, įtvirtinimui.

Mokytojai/ konsultantai, remdamiesi savo patirtimi, taip pat gali sukurti naujas atvejų analizes, naudodami vietinius pavyzdžius arba mokymo dalyvių pateiktą informaciją. Tačiau tai neturėtų būti daroma be dalyvių sutikimo, o į kuriamas atvejų analizes negali būti įtraukiama jokia konfidenciali ar mokymo dalyvius žeidžianti informacija. Kuriant naujas atvejų analizes, gali būti naudinga apibendrinti arba pakeisti tam tikrą informaciją, siekiant, kad jos taptų kuo aktualesnės ir kitiems platformos vartotojams.

Kai kuriais atvejais, mokymo platformoje jau esančios atvejų analizės gali būti adaptuotos, atsižvelgiant į vietos įmonių praktinę patirtį ir besimokančiųjų turimas žinias.

Mokytojas/ konsultantas turėtų nuspręsti, kaip konkretus situacijos analizės atvejis gali būti panaudotas mokymo procese - kaip SA principą ar sritį iliustruojantis pavyzdys ar kaip tema diskusijai ir t.t.

Mokymas, paremtas dalyvių turima patirtimi. Rekomenduotina SA mokymus adaptuoti, atsižvelgiant į dalyvių jau turimas žinias ir praktiką. Tai padėtų jiems geriausiai suprasti SA koncepcijas

ir metodikas. Dėl šios priežasties, mokytojas/ konsultantas neturėtų teikti pirmenybės realių ar hipotetinių atvejų analizių aptarimui, vietoje to patartina organizuoti darbą nedidelėse grupėse ir rengti virtualias diskusijų sesijas, kuriose būtų aptariama mokymo dalyvių patirtis arba diskutuojama iš anksto pasirinktomis SA temomis. Siekiant palengvinti mokytojų/ konsultantų darbą, mokymo platformoje pateikiamas kiekvienam SA principui, pagrindinei SA sričiai ir temai skirtas detalizuotas galimų temų diskusijoms sąrašas.

VIII. Patarimai naujiems mokytojams/ konsultantams: mokymosi principai

Mokymo dalyvių asmeninės motyvacijos panaudojimas. Mokymo dalyviai, ateidami į mokymus, atsineša turimų žinių bei anksčiau įgytos patirties „bagažą“. Jie tikisi gauti informacijos ir įgyti naujų įgūdžių, kuriuos galėtų iškart pritaikyti savo darbe. Dėl šios priežasties SA mokymo dalyviai turėtų patys apspręsti SA mokymų turinį, kad vėliau jie galėtų turimas žinias tinkamai papildyti naujomis, įgyti norimus sugebėjimus bei kompetenciją. Reikėtų nepamiršti, kad mokymas(is) būna naudingiausias tuomet, kai teorinės žinios papildomos praktinėmis užduotimis.

Siekiant skatinti besimokančiuosius, jų galima paprašyti pateikti pavyzdžių atvejų analizėms arba atsižvelgti į jų nuomonę ir patarimus dėl mokymų pobūdžio ar turinio.

Didelis dėmesys turėtų būti skiriamas diskusijoms tiek tarp mokytojo/ konsultanto ir mokymo dalyvių, tiek tarp pačių dalyvių, organizuojamoms nedidelėse grupėse.

Lengvinančios mokymo metodikos taikymas: klausimų uždavimas. Svarbiausias klausimų tikslas mokymo metu yra akcentuoti esminę mokymosi medžiagoje pateiktą informaciją. Rekomenduotina iš anksto apgalvoti ir numatyti pagrindinius klausimus bei sukurti klausimų uždavimo strategiją, priklausančią nuo to, ar norima skatinti dalyvių „smegenų šturmą“, priimti bendrą sutarimą ar inicijuoti debatus.

Perėjimas nuo paprastesnių prie sudėtingų klausimų. Patartina vengti taip/ ne formuluotės klausimų ir rinktis atvirus klausimus. Klausimai gali būti naudojami siekiant skatinti mokymo dalyvių bendravimą, pakeisti diskusijos tempą ar kryptį, pvz., pereinant nuo konkrečių prie apibendrinančių temų ar užbaigiant diskusiją. Klausimai taip pat gali būti naudojami dalyvių pateiktų prielaidų ar idėjų akcentavimui, alternatyvų nagrinėjimui arba aptariamoms temoms reikšmingumo ar išvadų išryškiniui.

Tinkamų audio/ video pristatymų ir medžiagos panaudojimas. Skirtingų SA sričių ir temų taikymo pavyzdžių bei įvairių mokomųjų reportažų ir filmų galima nesunkiai rasti Internete, ypač Youtube puslapyje.

IX. Vadovas mokytojams darbui grupėse

Darbo grupėse naudojimas yra svarbi daugelio mokomųjų kursų dalis, skatinanti aktyvų besimokančiųjų dalyvavimą bei keitimąsi idėjomis ir informacija. Darbas grupėse yra skirtas:

- padėti mokymo dalyviams dalintis savo žiniomis ir patirtimi su kitais;
- suteikti besimokantiesiems galimybę praktiškai pritaikyti paskaitų metu gautą informaciją ir lavinti įgūdžius, pradedant kurti įmonės SA politiką ir kt.

Darbą grupėse galima organizuoti taikant vaidmenų pasiskirstymo užduotis, atliekant situacijos analizę ir t.t.

Autoriai:

Socialinės ir aplinkosauginės atsakomybės centras, Sofija, Bulgarija

Išvertė ir adaptavo:

Gintė Jonkutė, KTU APINI, Kaunas

Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys [pranešimas] atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.