



## Apmācību karte

<b>Nosaukums</b>	<b>Kritiska domāšana profesionālajai attīstībai: Entrecomp "Idejas un iespējas"</b>	
<b>Atslēgvārdi</b>	Kritiska domāšana, mūžizglītība, EntreComp, idejas un iespējas, progresīvas prasmes, IPO modelis, analīze, aspekts, novērtēšana	
<b>Nodrošina</b>	IHF asbl	
<b>Valoda</b>	Latviešu	
<b>Mērķi</b>	<p>Atbalsts izglītojamajiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eksperimenti ar kritiskās domāšanas operatīvajām sistēmām <i>Analīze → Secinājumi → Vērtēšana</i></li> <li>• Izpratne par to, kā kritiskā domāšana ir iekļauta EntreComp rāmjos <i>IDEJU un IESPĒJU kritiskās domāšanas pīlārs</i></li> <li>• Padziļināts ieskats EntreComp <i>Trīs mācību jomas: IDEJAS un IESPĒJAS, RESURSI, RĪCĪBA</i></li> <li>• Labāk iepazīties ar EntreComp struktūru... <i>... oficiālais ES regulējums izglītības un apmācības jomā pēc iniciatīvas un uzņēmējdarbības kompetences</i></li> </ul>	
<b>Mācību rezultāti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EntreComp struktūra uzņēmējdarbības attieksmes veicināšanai</b></li> <li>• <b>Kritiskais domāšanas veids EntreComp: IDEJU un IESPĒJU pīlārs</b></li> <li>• <b>Kritiska domāšana no "maigām" uz "nodarbināmības" prasmēm</b></li> <li>• <b>Analīze → Secinājumi → Vērtēšana</b></li> <li>• <b>IPO: ietekme → process → rezultāts</b></li> </ul>	
<b>Mācību telpa</b>	Sarežģītu problēmu risināšana	
	Kritiska domāšana	X
	Radošums	
	Personu pārvaldība	
	Koordinācija ar citiem	
	Emocionālais intelekts	
	Spriešana un lēmumu pieņemšana	
	Orientācija uz pakalpojumu sniegšanu	
Pārrunas		

	Kognitīvā elastība	
Satura rādītājs	<p><b>Moduļa nosaukums: Kritiskā domāšana profesionālajai attīstībai:</b> <b>EntreComp "Idejas un iespējas"</b></p> <p><b>1. nodaļa: Ievads EntreComp</b></p> <p>1. sadaļa: Kvalifikācijas paaugstināšanas un spēju veidošanas iespējas</p> <p>2. sadaļa: Sistēmas īss grafiks</p> <p>3. sadaļa: Astoņas pamatprasmes mūžizglītībai</p> <p>4. sadaļa: Iniciatīva un uzņēmība</p> <p>5. sadaļa. Kritiskās domāšanas sasaiste ar kompetenci Nr. 7</p> <p>6. sadaļa: EntreComp struktūras publicēšana</p> <p>7. sadaļa: Mācības jomas un kompetences: padziļināts ieskats EntreComp sistēmā</p> <p>8. sadaļa: IDEJA un IESPĒJAS</p> <p>9. sadaļa: RESURSI</p> <p>10. sadaļa: DARBĪBA</p> <p><b>2. nodaļa: Kritiskā domāšana - viena no pieprasītākajām kompetencēm, lai nodrošinātu nodarbinātību.</b></p> <p>1. sadaļa. No "mīkstajām" prasmēm uz nodarbināmības prasmēm</p> <p>2. sadaļa: Ieskats nākotnē</p> <p>3. sadaļa: Darbvietu nākotne</p> <p>4. sadaļa: 10 galvenās prasmes nodarbināmības jomā</p> <p>5. sadaļa: EntreComp pieeja kritiskajai domāšanai</p> <p>6. sadaļa. Iespēju pamanīšana</p> <p>7. sadaļa: Radošums</p> <p>8. sadaļa. Vīzija</p> <p>9. sadaļa. Ideju novērtēšana</p> <p>10. sadaļa. Ētiska un ilgtspējīga domāšana</p> <p><b>3. nodaļa: Kritiskā domāšana īsumā: jaunu atziņu un ieteikumu apvienošana</b></p> <p>1. sadaļa: Kritiskās domāšanas formula</p> <p>2. sadaļa: Analīze → Secinājumi → Vērtēšana</p> <p>3. sadaļa. IPO: ietekme → process → rezultāts</p> <p>4. sadaļa. "Kritiskais" elements IPO</p> <p>5. sadaļa: IPO komandas dinamikā</p>	
Satura izstrāde	<p><b>Moduļa nosaukums: Kritiskā domāšana profesionālajai attīstībai:</b> <b>EntreComp "Idejas un iespējas"</b></p> <p><b>1. nodaļa: Ievads EntreComp</b></p> <p><b>1. sadaļa: Kvalifikācijas paaugstināšanas un spēju veidošanas iespējas</b></p> <p>Šī moduļa ietvaros Jūs iepazīstinās ar oficiālo Eiropas kompetenču ietvarstruktūru izglītībai un apmācībai par uzņēmējdarbības</p>	

kompetencēm un to, kā to var izmantot, runājot par kritisko domāšanu.

Lai gan EntreComp pamatprogramma ir oficiāli iecerēta, lai uzlabotu, veicinātu un uzturētu ES iedzīvotāju uzņēmējdarbības garu (- us), tā ir atbilde uz daudz plašākām vajadzībām un iespējām attiecībā uz nodarbinātību un kvalifikācijas paaugstināšanu, t. i., mūžizglītības (LLL) iespējām.

Citiem vārdiem sakot, EntreComp var stratēģiski attiecināt uz visām izglītības un apmācības jomām, jo daudzas no pamatnostādņēs uzskaitītajām kompetencēm ir vienlīdz būtiskas un nozīmīgas profesionālās karjeras attīstībai, iniciatīvas izjūtai un pašpaļāvībai, mīksto prasmju attīstībai, tostarp kritiskajai domāšanai.

## **2. sadaļa: Sistēmas īss grafiks**

Lai izsekotu EntreComp ietvarstruktūras pirmsākumiem, mums jāatgriežas 2006. gada decembrī: Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra lēmums par pamatprasmēm mūžizglītībā.

Šajā politikas dokumentā ir noteiktas astoņas pamatprasmes, kas ir svarīgas, lai veicinātu ES līmenī īstenoto mūžizglītības programmu izcilību un to vispārējo atbilstību attiecīgajam vēsturiskajam periodam aktuālajām sociālajām un ekonomiskajām problēmām.

Ar terminu "kompetences" Eiropas Parlaments apzīmē: "...kontekstam atbilstošu zināšanu, prasmju un attieksmju kombināciju. Pamatprasmes ir tās, kas nepieciešamas visiem indivīdiem, lai viņi varētu sevi realizēt un attīstīties, aktīvi pilsoniski rīkoties, sociāli iekļauties un strādāt".

## **3. sadaļa: Astoņas pamatprasmes mūžizglītībai**

Minētās kompetences ir šādas:

1. saziņa dzimtajā valodā
2. saziņa svešvalodā
3. pamatprasmes STEM disciplīnās
4. digitālās prasmes
5. Mācīšanās mācīties
6. Sociālās un pilsoniskās prasmes
7. Iniciatīva un uzņēmība
8. Kultūras izpratne un izpausme

## **4. sadaļa: Iniciatīva un uzņēmība**

Iniciatīva un uzņēmība (Mūžizglītības kompetence Nr. 7) tiek raksturota kā personas spēja:

*"...pārvērst idejas darbībā, [palīdzot] cilvēkiem darba vietā apzināties kontekstu un [apkārtējās] iespējas".*

Turklāt šī pati kompetence attiecas uz:

*"...spēja identificēt pieejamās iespējas personiskai, profesionālai un/vai uzņēmējdarbībai, tostarp "plašākas ainas" jautājumus, kas nodrošina kontekstu, kurā cilvēki dzīvo un strādā, piemēram, plašu izpratni par ekonomikas darbību, kā arī par iespējām un izaicinājumiem, ar kuriem saskaras darba devējs vai organizācija".*

#### **5. sadaļa. Kritiskās domāšanas sasaiste ar kompetenci Nr. 7**

No šejienes mēs varam sākt saskatīt dažas skaidras saiknes ar to, ko parasti saprot ar "kritisko domāšanu", proti:

Kritiskā domāšana ir "intelektuāli disciplinēts process, kurā aktīvi konceptualizē, piemēro, analizē, sintezē un/vai izvērtē informāciju, kas iegūta vai radusies no novērojumiem, pieredzes, pārdomām, argumentācijas vai komunikācijas, kā pārlicības un rīcības vadlīnija".

Avots: Michael Scriven & Richard Paul, 8. ikgadējā starptautiskā konference par kritisko domāšanu un izglītības reformu, 1987. gads.

Abos kontekstos mēs runājam par spēju/procesu, kurā, pamatojoties uz dažiem ievaddatiem, cilvēki reaģē, piešķirot nozīmes tam, ko viņi piedzīvo, un attiecīgi precizē savas domas/darbību.

#### **6. sadaļa: EntreComp struktūras publicēšana**

EntreComp sistēma tika publicēta tieši desmit gadus pēc ES Parlamenta ieteikumiem.

Kompetence Nr. 7, kā mēs to pazīstam, ir "sadalīta" trīs dimensiju mācību jomās, kas ietver 15 kompetences - piecas katrā jomā.

Līdz ar šodienu EntreComp ietvarstruktūra kopā ar DigComp un LifeComp joprojām ir visdrošākais un stabilākais atsaucē modelis izglītībai un apmācībai ES līmenī.

#### **7. sadaļa: Mācības jomas un kompetences: padziļināts ieskats EntreComp sistēmā**

Kā jau minējām, EntreComp ietvarstruktūra ietver 15 kompetences, kas vienlīdzīgi sadalītas trīs mācību jomās, kuras ir savstarpēji cieši saistītas:

##### **1. IDEJA UN IESPĒJAS**

## 2. RESURSI

## 3. DARBĪBA

Vēlreiz ir svarīgi vēlreiz uzsvērt, ka EntreComp koncepcijā uzņēmējdarbība ir iecerēta nevis kā profesija, bet gan kā kompetence:

Uzņēmējdarbības kompetences attiecas uz visām sociālās un profesionālās dzīves jomām, tostarp nodarbinātību, profesionālo pilnvērtību un pat aktīvu pilsoniskumu.

### 8. sadaļa: IDEJA un IESPĒJAS

- Iespēju pamanīšana
- Radošums
- Vīzija
- Idejas novērtēšana
- Ētiska un ilgtspējīga domāšana

### 9. sadaļa: RESURSI

- Pašapziņa un pašefektivitāte
- Motivācija un neatlaidība
- Resursu mobilizēšana
- Finanšu un ekonomiskās zināšanas
- Mobilizēt citus

### 10. sadaļa: DARBĪBA

- Iniciatīvas uzņemšanās
- Plānošana un vadība
- Pārvarēt nenoteiktību, neskaidrības un risku
- Darbs ar citiem
- Mācīšanās no pieredzes

**2. nodaļa: Kritiskā domāšana - viena no pieprasītākajām kompetencēm, lai nodrošinātu nodarbinātību.**

**1. sadaļa. No "mīkstajām" prasmēm uz nodarbinātības prasmēm**

Mūsdienās, kad uzdevumu un funkciju automatizācija lēnām aizstāj gan "manuālo", gan "intelektuālo" darbaspēku, Jūsu iespējas iekļūt darba tirgū arvien vairāk ir atkarīgas no "mīkstajām" un attiecību prasmēm.

Tehniskās iemaņas un efektivitāte darba vietā pirmām kārtām un galvenokārt rodas no prakses, vingrinājumiem un pieredzes/mācībām, kas balstītas uz izmēģinājumu un kļūdu pieeju. Interviju laikā darba devējiem nav pietiekamas informācijas, lai novērtētu kandidāta profilu un viņa/viņas potenciālo sniegumu darba vietā.

Turklāt lielākoties darbavietās, uz kurām Jūs piesakāties, ir nepieciešamas specifiskas zināšanas/ know-how, ko Jūs, iespējams, neesat ieguvis formālās izglītības laikā (vienkārši tāpēc, ka tās nav iekļautas mācību programmās).

Tātad, kā darba devēji orientējas jūsu profila novērtēšanā?...

## **2. sadaļa: Ieskats nākotnē**

Darba devēji lieliski apzinās, ka jauniem darbiniekiem - īpaši, ja tie ir svaigi absolventi - pirms pilnīgas patstāvības un neatkarības ir nepieciešama padziļināta izglītība un apmācība, koncentrējoties uz viņu turpmākajām lomām un pienākumiem.

Pirmās intervijas laikā viņi meklēs nevis to, ko Jūs varat darīt, bet gan cita veida informāciju, kas var nebūt saistīta ar Jūsu izglītību.

Šāda veida informācija atspoguļo pašu ESSENCE projekta izcelsmi un pieņēmumus, uz kuriem tas ir balstīts.

## **3. sadaļa: Darbavietu nākotne**

Vēl 2016. gadā Pasaules ekonomikas forums prognozēja, ka līdz 2020. gadam būtiski mainīsies "10 svarīgākās prasmes", kas ietekmē nodarbinātību, pieņemšanu darbā, karjeras attīstību un uzņēmumu konkurētspēju.

Saskaņā ar ziņojumu jaunajiem absolventiem un augstskolu studentiem, lai iekļūtu darba tirgū, ir ļoti svarīgas "mīkstās" un attiecību prasmes, jo personāla atlases speciālisti un darba devēji izstrādā jaunus sarežģītus modeļus, lai novērtētu kandidātu "cilvēcisko" profilu (t. i., spēju sadarboties ar citiem, iniciatīvas izjūtu, uzticamību un uzticamību u. c.).

## **4. sadaļa: 10 svarīgākās iemaņas, kas veicina nodarbinātību**

1. Sarežģītu problēmu risināšana
2. Kritiskā domāšana
3. Radošums
4. Cilvēku vadība
5. Koordinācija ar citiem
6. Emocionālais intelekts
7. Spriešana un lēmumu pieņemšana
8. Orientācija uz pakalpojumu
9. Pārrunas
10. Kognitīvā elastība

### 5. sadaļa: EntreComp pieeja kritiskajai domāšanai

Ja tā padomājam, darba atrašana - vai iespēja piedalīties intervijā uzņēmumā, kurā Jūs vēlētos strādāt, - ir process, kas atgādina EntreComp dizainu:

1. Ideju un iespēju apzināšana, lai sasniegtu šo mērķi.
2. mobilizēt savus IESPĒJAS, lai tās tālāk attīstītu
3. un, visbeidzot, īstenot sevi DARBĪBĀ.

Tātad vispirms jums ir kritiski jādomā par to, kā plānot, stratēģiski plānot un virzīties uz priekšu darba meklējumos... Ne velti, pēc daudzu domām, darba atrašana ir darbs pats par sevi.

### 6. sadaļa: Iespēju pamanīšana

Iespēju pamanīšana ir pats pirmais uzdevums, kas jums ir jāizpilda, lai maksimāli palielinātu savas nodarbinātības iespējas.

Kritiskās domāšanas pielietošana nodarbināmības iespēju pamanīšanā nozīmē analizēt, izdarīt secinājumus un izvērtēt attiecīgo informāciju (datus, statistiku u. c.), kas izriet no darba tirgus: kurā nozarē ir vislielākais izaugsmes potenciāls? Kur atrodas tās galvenie dalībnieki? utt. Šī kvalitatīvā un kvantitatīvā parādība jāsaista ar Jūsu personīgajiem centieniem, motivāciju un sasniegumiem. Tirgus radītie draudi un iespējas paliek subjektīvi, atkarībā no personas.

Atvēliet laiku pārdomām par to, kas virza Jūsu intereses, kas rosina Jūsu zinātkāri, kas varētu būt Jūsu personīgais talants, no kura varētu gūt labumu...

### 7. sadaļa: Radošums

Ļoti bieži, kad runa ir par darba meklēšanu, pieeja "viens risinājums der visiem" var ļoti viegli novest pie negatīvām sekām.

Diemžēl dažkārt darba tirgus kļūst par ārkārtīgi konkurētspējīgu arēnu. Ik dienu simtiem pieteikumu pārpludina uzņēmumu un organizāciju "strādā pie mums" iesūtņi, lai patiešām izceltos no masas, jums ir jābūt ļoti radošam savā pieejā.

Par laimi, LinkedIn sniedz jaunas, daudzskaitlīgas un aizraujošas iespējas veidot kontaktus ar cilvēkiem, kas var būt liels atbalsts. Tomēr tas nenozīmē, ka uzdevums ir vieglāk...

Meklējiet ieteikumus un atsauksmes, veiciet izpēti un uzziniet no ekspertiem galvenos padomus un ieteikumus, kā "sazināties" ar darba devējiem, pamatojoties arī uz uzņēmumu darbā

pieņemšanas procesu. Citiem vārdiem sakot, nepārstājiēt apgūt ārējo ieguldījumu.

### **8. sadaļa: Vīzija**

Kad esat pamanījis jaunas iespējas un jums ir plāns, kā izcelties un novērtēt savas stiprās puses, atgriezieties pie sava "iekšējā" "es", lai precīzi noteiktu tos galvenos elementus, kas ietekmēs un ietekmēs Jūsu nākotnes lēmumus.

Tas patiesībā nozīmē likt uz svariem, no vienas puses, savas kaislības, centienus, vēlmes un cerības, no otras puses, konkrētas iespējas, kas Jūs ieskauj.

Jums ir jāapzinās, ka, iespējams, jums nebūs pieejama Jūsu "pirmās izvēles" iespēja (tā, par kuru Jūs patiešām sapņojat), tikko pabeidzot augstskolu. Darba meklējumi var nostādīt Jūs kompromisa situācijās ar vai bez Jūsu gribas... Esiet godīgi pret sevi un pajautājiēt sev, kā Jūs tiktu galā, cik daudz soļu jums būtu nepieciešams, lai pietuvotos tam, uz ko Jūs patiesībā tiecaties.

### **9. sadaļa: Ideju novērtēšana**

Tagad, kad jums ir daļēji definēts ceļvedis ar jaunām un nostiprinātām koordinātēm, kas orientē Jūsu uzmanību, varat sākt vēl vairāk sašaurināt savus atskaites mērķus - tos, kas šķiet atbilstoši un saskanīgi ar Jūsu personīgajām gaidām, pilnvarošanas un profesionālās attīstības iespējām utt.

Ņemot vērā visas daudzās alternatīvas, kas jums varētu būt, mēģiniēt izcelt un apstrādāt ievaddatus, raugoties uz to, ko visvairāk varat gūt no katras no tām.

Katram elementam (t.i., algai) tiks piešķirta vērtība, kas tiek mērīta skaitliskā skalā (piemēram, 1 = ļoti neizdevīgi; 5 = ļoti izdevīgi), procesa beigās katra iespēja uzrādīs noteiktu punktu skaitu. Protams, jo augstāks vērtējums, jo pievilcīgāks risinājums.

Matemātikai nevajadzētu diktēt Jūsu galīgo lēmumu, bet tā noteikti būs atbalsts...

### **10. sadaļa: Ētiska un ilgtspējīga domāšana**

Kad runājam par darba meklēšanu, nodarbinātību un profesionālo izaugsmi, neaizmirsīsim, ka tad, kad Jūs būsiēt iekļāvies ekosistēmā, Jūsu rīcība ietekmēs kādu cilvēku kaut kur Jūsu tuvumā.



Pēc tam, kad būsiet ieguvuši pietiekamu atbildību un pieredzi, pienāks brīdis, kad Jūsu balss var izšķirt delikāta lēmuma iznākumu. Šis scenārijs var radīt diezgan lielas pārmaiņas, ja strādājat veselības aprūpes nozarē, aizsardzības, finanšu un vispār nozarēs, kas ietekmē sabiedrību un ekonomiku kopumā.

Vērtējot dažādas alternatīvas nodarbinātības iespējām, ņemiet vērā savu atbildību un iespējamo pakļaušanu nepatīkamām situācijām... Vai Jūs būsiet gatavs un garīgi gatavs tikt galā ar sekām?

### **3. nodaļa: Kritiskā domāšana īsumā: jaunu atziņu un ieteikumu apvienošana**

#### **1. sadaļa: Kritiskās domāšanas formula**

Šajā pēdējā nodaļā mēs aplūkosim interesantas un kritiskās domāšanas definējošas iezīmes, lai palīdzētu jums labāk iepazīt šo jēdzienu un sākt eksperimentēt ar jaunām "kritiskās" pieejām, kas tiek piemērotas reālās dzīves scenārijos.

Iepriekšējā nodaļā mēs minējām, ka kritiskās domāšanas pielietojums būtībā ir trīs posmu pieeja, un tā ir šāda:

1. Analīze
2. Secinājumi
3. Vērtēšana

#### **2. sadaļa: Analīze → Secinājumi → Vērtēšana**

No visiem konceptuālajiem modeļiem, uz kuriem balstās kritiskā domāšana kā kognitīvā funkcija, šeit piedāvātais ir arī visizplatītākais un uzticamākais.

- *Analīze attiecas uz ārējās vides ieskatu, ievades datu un informācijas, kas ir būtiski, lai atšifrētu un interpretētu "notiekošo" konkrētajā brīdī, absorbēšanas procesu.*
- *Secinājumi attiecas uz cēloņu un seku sakarību noteikšanu tam, ko mēs piedzīvojam, pamatojoties uz pieņēmumiem un secinājumiem.*
- *Novērtēšana attiecas uz nozīmju un atpazīstamu domu un darbību modeļu piešķiršanu, lai noteiktu, cik paredzami tie var būt.*

#### **3. sadaļa: IPO: Ietekme → Process → Rezultāts**

Tas, ko mēs tikko redzējām, būtiski neatšķiras no labi zināmā modeļa, ko izmanto programmatūras inženierijā, kā arī fitoloģijā.

IPO modelis faktiski ir bijis - un joprojām ir - kognitīvās fizikoloģijas (pazīstams arī kā kognitīvisms), disciplīnas atzars, kas nodarbojas ar atmiņas un mācīšanās pētījumiem, teorētiskais kodols. Saksarsmē ar sociālajām sistēmām cilvēki, pat neapzinoties savu rīcību/reakciju, pastāvīgi paļaujas uz IPO modeli, lai orientētu savu rīcību/reakciju...

- INPUT: Darbības/reakcijas ierosinātājs
- PROCESS: Ieejas datu aprēķināšana (pamatojoties uz ārējiem faktoriem, kultūru, pieredzi u. c.).
- REZULTĀTS: Reakcija uz ievaddatiem (pēc iespējas adekvātāka, saskaņotāka un konsekventāka)

#### 4. sadaļa: "Kritiskais" elements IPO

Daži varētu apgalvot, ka kritiskā domāšana ir neatņemams P elements, jo šeit vairāk nekā citos ciklos tiek veikts padziļināts apkārtējās vides izvērtējums un novērtējums.

Tomēr Kritiskā domāšana caurvij visu procesu, jo cilvēki var "kritiski saskatīt" tos ievaddatus, kas viņiem ir nozīmīgāki, kā arī rezultātu saturu, struktūru un mainīgumu.

Mēs jau pieredzējam šo kritiskās domāšanas plūdumu visos procesa posmos, kad pārbūvējam IDEĀJU un iespēju plūsmu. Sākot ar iespēju pamanīšanu un beidzot ar ilgtspēju, kritiskā domāšana iegūva dažādas formas un veidus, virzoties pa visu mācību jomu.

#### 5. sadaļa: IPO komandas dinamikā

Piemērojot formālai organizācijai, IPO modeli galvenokārt tiek aplūkoti šādi aspekti:

1. Stratēģisko plānošanu (t.i., budžeta plānošanu).
2. uzraudzība un novērtēšana
3. revīziju
4. riska pārvaldība
5. komunikāciju un sabiedrisko attiecību
6. Tīklošana un STKH vadība
7. Cilvēku vadība (t. i., uzticības veidošana, konfliktu risināšana)

Ir pareizi teikt, ka tas, kas konkrētās situācijās ir un levads, var būt Izvads, ja to kontekstualizē citā situācijā.

<p><b>Termini</b></p>	<p><b>Kompetence:</b> kontekstam atbilstošs zināšanu, prasmju un attieksmju apvienojums. Galvenās kompetences ir tās, kas nepieciešamas visiem indivīdiem, lai personīgi sevi papildītu un attīstītos, būtu aktīvi pilsoņi, sociāli integrēti un nodarbināti.</p> <p><b>Iniciatīva:</b> spēja apzināt pieejamās iespējas personiskai, profesionālai un/vai uzņēmējdarbībai, tostarp "plašākas ainas" jautājumus, kas veido kontekstu, kurā cilvēki dzīvo un strādā, piemēram, plaša izpratne par ekonomikas darbību, kā arī par iespējām un izaicinājumiem, ar kuriem saskaras darba devējs vai organizācija.</p> <p><b>Kritiskā domāšana:</b> intelektuāli disciplinēts process, kurā aktīvi konceptualizē, piemēro, analizē, sintezē un/vai izvērtē informāciju, kas iegūta vai radusies no novērojumiem, pieredzes, pārdomām, argumentācijas vai komunikācijas, kā pārliecības un rīcības vadlīnijas.</p> <p><b>Analīze:</b> process, kurā tiek absorbēts no ārējās vides iegūtais ieskaits, ievaddati un informācija, kas ir būtiska, lai atšifrētu un interpretētu "notiekošo" konkrētajā brīdī.</p> <p><b>Secinājumi:</b> cēloņu un seku kopsakarību noteikšana, pamatojoties uz pieņēmumiem un sekojošiem secinājumiem.</p> <p><b>Novērtēšana:</b> nozīmju un atpazīstamu domāšanas un rīcības modeļu piešķiršana tam, cik paredzami tie var būt.</p>
<p><b>Pašnovērtējums (jautājumi un atbildes ar atbilžu variantiem)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurš no turpmāk minētajiem aspektiem NAV galvenā kompetence, kas nepieciešama, lai mācītos ilgtermiņā?             <ol style="list-style-type: none"> <li>A) STEM disciplīnu pamati</li> <li>B) Grāmatvedība un finanses</li> <li>C) Saziņa dzimtajā valodā</li> </ol> </li> <li>2. Iniciatīva ietver...             <ol style="list-style-type: none"> <li>A) Ideju pārvēršanu darbībā</li> <li>B) Spēja ietekmēt savus kolēģus</li> <li>C) dizaina domāšana</li> </ol> </li> <li>3. Par EntreComp kompetenci "Radošums", kura no turpmāk minētajām kompetencēm nav aprakstoša:             <ol style="list-style-type: none"> <li>A) Izpētīt un eksperimentēt ar inovatīvām pieejām.</li> <li>B) Apvienot zināšanas un resursus, lai panāktu vērtīgus rezultātus</li> <li>C) Identificēt vajadzības un izaicinājumus, kas jārīcina</li> </ol> </li> <li>4. Secinājums nozīmē:             <ol style="list-style-type: none"> <li>A) noteikt cēloņu un seku sakarības pēc tā, ko mēs piedzīvojam,</li> </ol> </li> </ol>



## Uzlabot mīkstās prasmes, lai veicinātu konkurētspēju un darba iespējas

www.projectessence.eu

	<p>pamatojoties uz pieņēmumiem un sekojošiem secinājumiem.</p> <p>B) apstrādāt atziņas, ievaddatus un informāciju, kas ir būtiski, lai atšifrētu un interpretētu "notiekošo" konkrētajā brīdī.</p> <p>C) atpazīt domu un rīcības modeļus, jo tie var būt paredzami.</p> <p>5. Kurš no turpmāk minētajiem aspektiem NAV attiecināms uz kritisko domāšanu:</p> <p>A) pieņemt lēmumus, ja šāda lēmuma rezultāts ir neskaidrs, ja pieejamā informācija ir daļēja vai neskaidra vai ja pastāv neparedzētu rezultātu risks.</p> <p>B) Zināšanas, zinātība un iekšējie uzskati, kas veicina (jaunu) prasmju radīšanu un apstrādi.</p> <p>C) personīgā apņemšanās atkārtot un pielāgot veiksmīgu un atbilstošu uzvedību, lai orientētos sociālajā/attiecību ekosistēmā.</p> <p style="text-align: right;">Answers: 1b, 2a, 3c, 4a, 5a</p>
<b>Bibliogrāfija</b>	n/a
<b>Resursi (videomateriāli, atsaucē saite)</b>	<b>PPT Kritiskā domāšana</b> <b>Labākā prakse</b> <b>Kritiskās domāšanas gadījuma izpēte nr. 1, 2, 3</b>