



Valsts kanceleja

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē



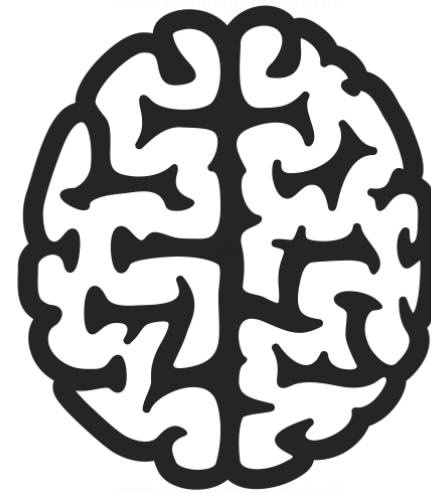
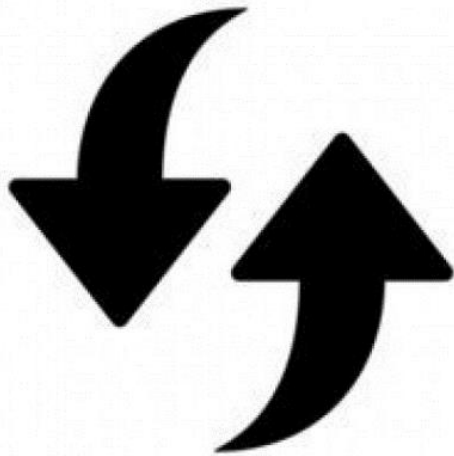
Pašattīstība

Pieredzes apmaiņas seminārs

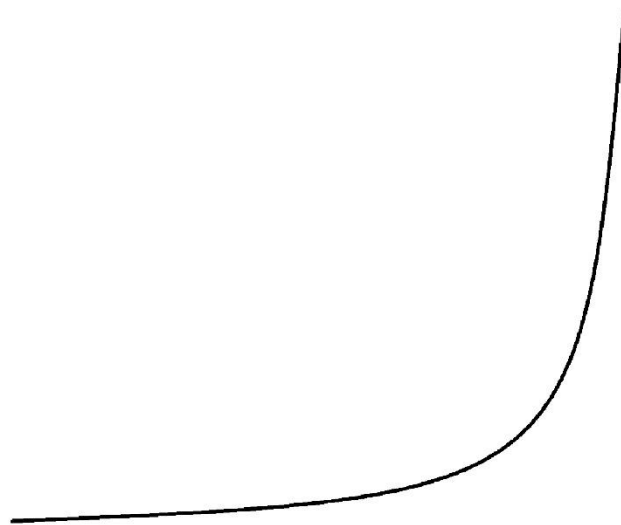
Gitāna Dāvidsone un Lauma Prikšāne

lemesli, lai attīstītos

- Pasaule, darba vide mainās
- Jaunas zināšanas, prasmes
- Mentālā un fiziskā veselība
- Smadzeņu nodarbināšana



Mūra likums



Viela pārdomām

- Vai piekrītat, ka pasaule kļuvusi «ātrāka», «tuvāka» un ...?
- Kādas ir pazīmes valsts pārvaldē, kas par to liecina?
- Ko tas prasa tieši no Jums?



Vadītāju izaicinājumi

*N.Petrie (2017) Fast track:
How Top Silicon Valley
companies accelerate
Leadership Development,
Center for Creative
Leadership)*

Valdes līmeņa vadītāji	Augstākā līmeņa vadītāji	Vidējā līmeņa vadītāji
<ol style="list-style-type: none"> Pārmaiņas (75 cilvēki) <ul style="list-style-type: none"> To vadība (48) Kultūras maiņa (16) Pretestības pārvarēšana (11) Izaicinājumi sadarbībā (41) (īpaši ar kolēģiem) Talanti (36) <ul style="list-style-type: none"> To piesaistīšana un attīstīšana Vīzijas un stratēģijas komunikācija (35) Līderības stili un prasmes (24) (īpaši vadības klātbūtnē, pacietība) 	<ol style="list-style-type: none"> Pārmaiņas (47 cilvēki) <ul style="list-style-type: none"> To vadība (23) Kultūras maiņa (5) Pretestības pārvarēšana (19) Izmaiņas sadarbībā (46) (īpaši ar vienlīdzīga līmeņa kolēģiem) Līderības stili un prasmes (24) (īpaši vadības klātbūtnē, pārlicība par sevi, pacietība) Talanti (27) Vīzijas un stratēģijas komunikācija (25) 	<ol style="list-style-type: none"> Izaicinājumi sadarbībā (63) (ar visiem) Līderības stili un prasmes (50) (īpaši deleģēšana, pārlicināšana) Pārmaiņas (44) <ul style="list-style-type: none"> Pretestības pārvarēšana (25) Kultūras maiņa (10) To vadība (8) Talanti (26) <ul style="list-style-type: none"> Attīstība Personāla iesaiste (22)

Nākotnes vadītāju prasmes

(Pētījums «Vadītāju un līderu lomas un kompetences. Nākotnes vadītāja raksturojums», O.D.A., 2015)

- **Orientācija uz attīstību**
- Cilvēku vadīšana
- Sadarbība ar citiem
- Klientu jeb servisa orientācija
- Sarunu vešanas prasmes
- Emocionālā inteligence
- Kompleksa problēmu risināšana
- Kritiskā domāšana
- Radošums
- Spriedumi un lēmumu pieņemšana
- Kognitīvā elastība



ORGANIZATION
DEVELOPMENT
ACADEMY

Kas ir pašattīstība?



«Divi vienā»

Pašizziņa

jaunu personības
šķautņu atklāšana

- labāka sevis
apzināšanās
- var palīdzēt
nonākt pie
pašattīstības
mērķa

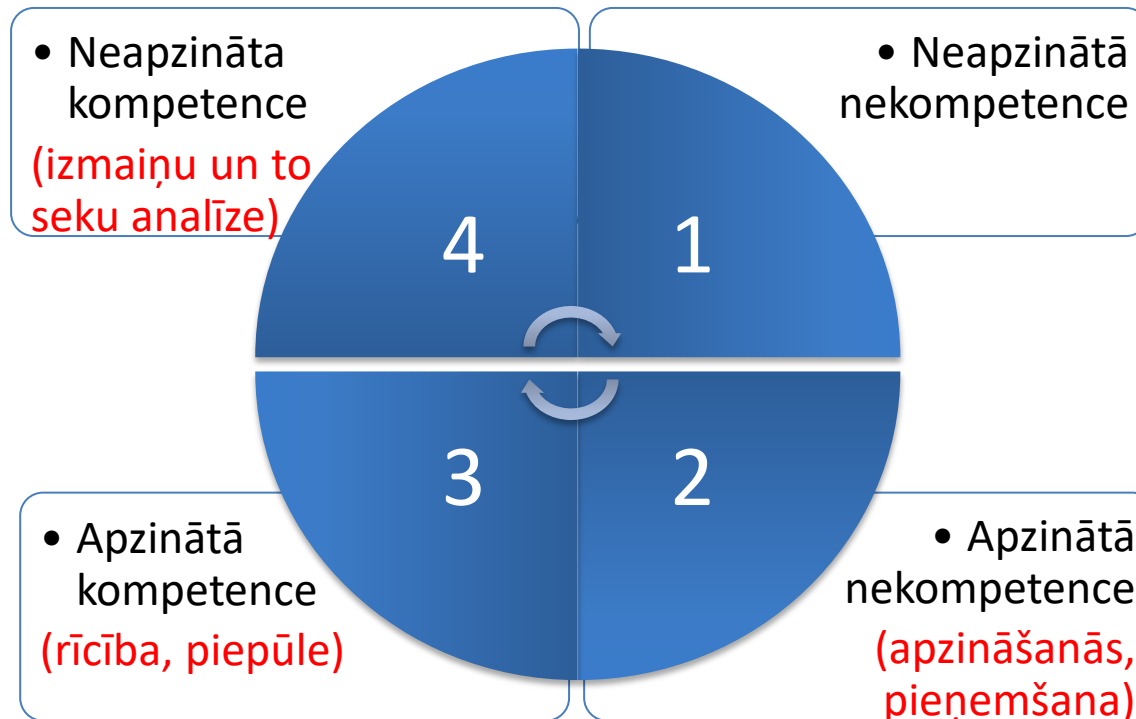


Pašattīstība

mērķtiecīga izmaiņu
veikšana (rīcība,
domāšana, attieksmes
u.c.)

- jaunu paradumu
apgūšana un/vai
esošo maiņa
- gribas piepūle,
daudzkārtēja
atkārtošana

Kā mēs attīstāmies?



Kāds ir pašattīstības mērķis?

- Mērķis **BEZ** pašattīstības elementiem
 - kas neprasa pašam sevī ko mainīt, bet prasa īstenot noteiktas aktivitātes:
 - Piemēram, vienreiz mūžā aizbraukt uz ASV; izpildīt pārdošanas mērķus saskaņā ar izstrādāto darba plānu
- Mērķis **AR** pašattīstības elementiem
 - kas prasa sevī ko mainīt, nepieciešama **gribas piepūle**
 - Piemēram, uzkāpt Everesta bāzes stacijā; attīstīt publiskās runas prasmes

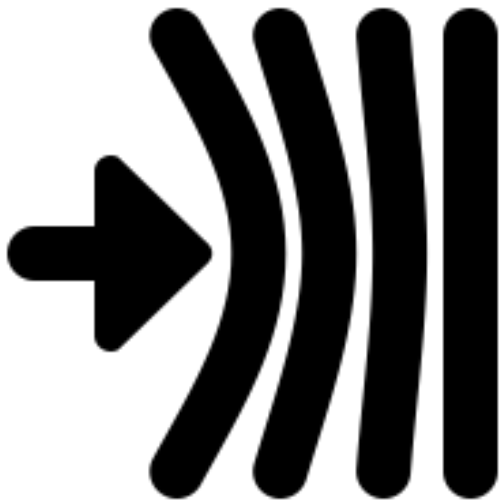
Viela pārdomām

- Pašizziņa – ko jaunu par sevi atklāju, uzzināju pēdējās nedēļas/mēneša/pusgada laikā?
- Pašattīstība – ko esmu mērķtiecīgi (par piepūli) izmainījis/usi sevī?



Iztikas minimums, kas jāzina par smadzeņu darbību

- Smadzeņu elastība
(plastiskums)
- Smadzeņu «statiskums»
(nostiprinājušās saites)



Smadzeņu neiroplastiskums



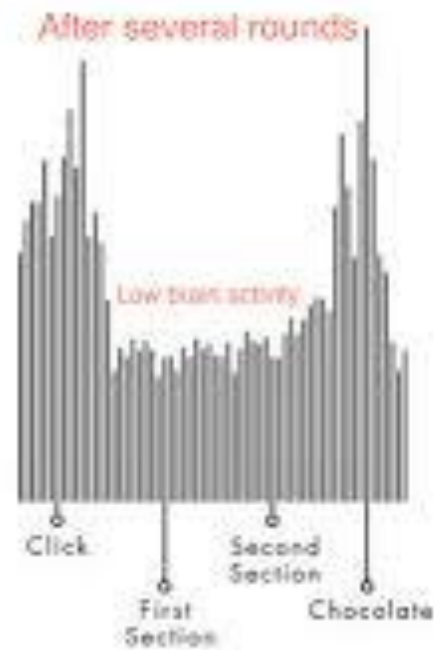
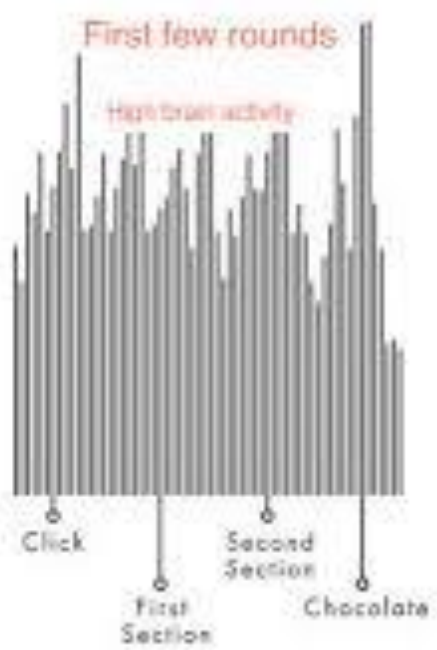
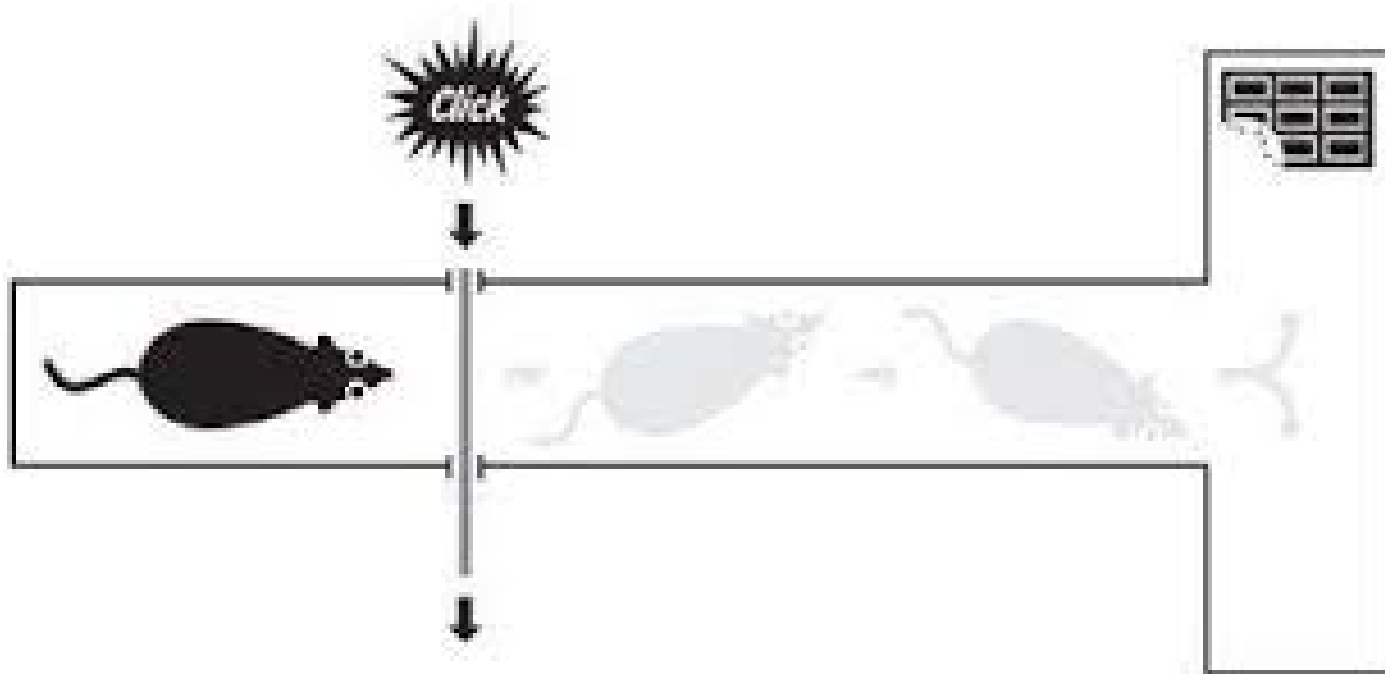
ORGANIZATION
DEVELOPMENT
ACADEMY

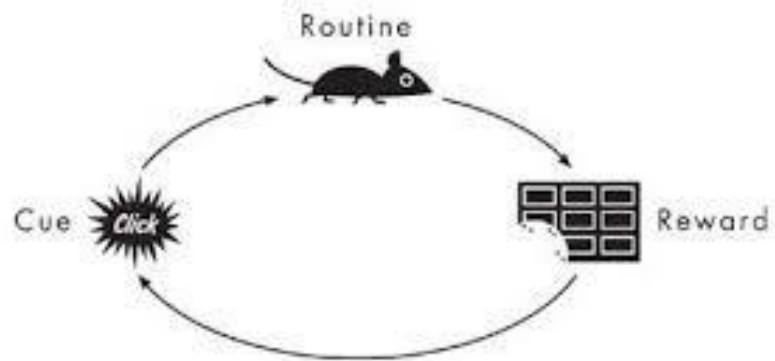
Smadzeņu «statistikums». Paradumi

Dzīves gaitā iegūts rīcības modelis, kas ir kļuvis tik automātisks, ka to ir grūti pārtraukt.

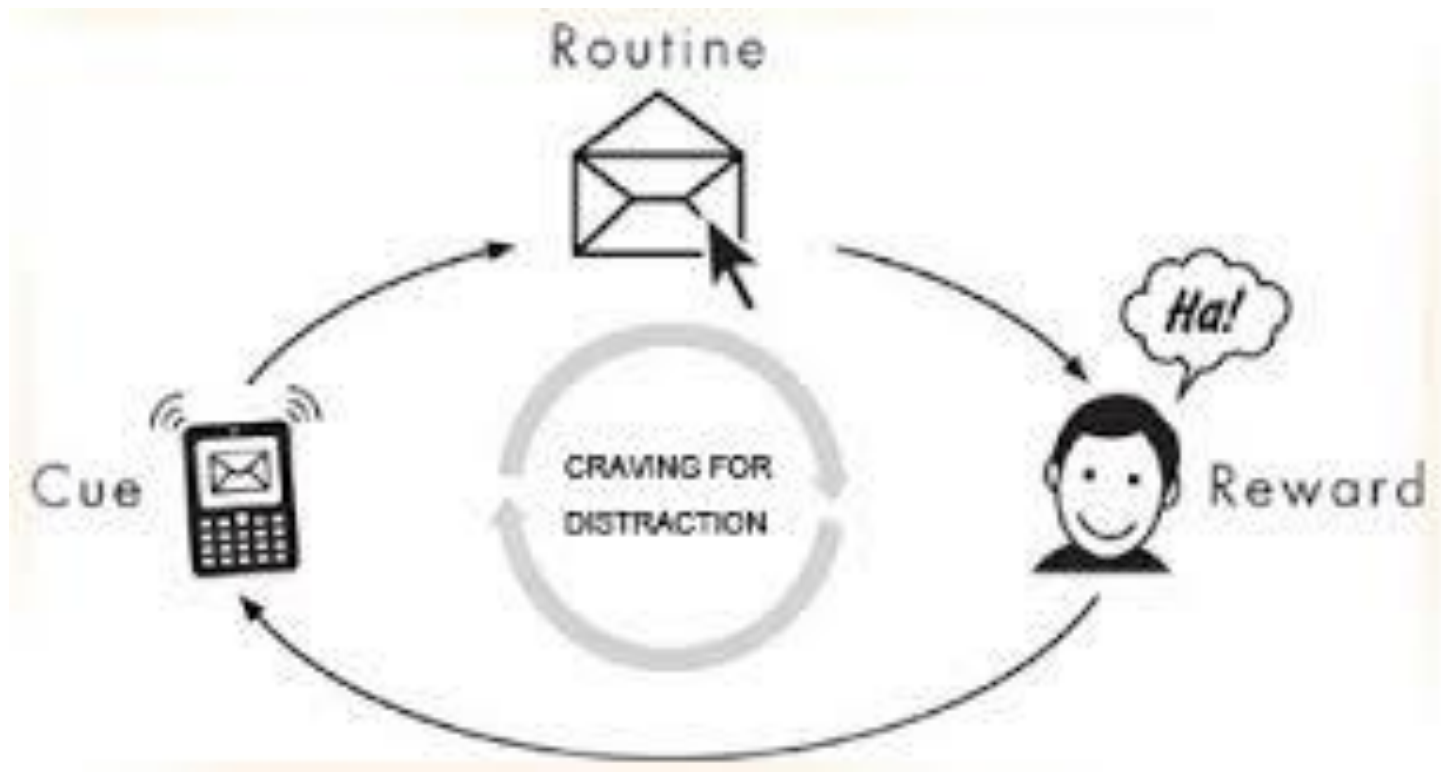
Paradumi:

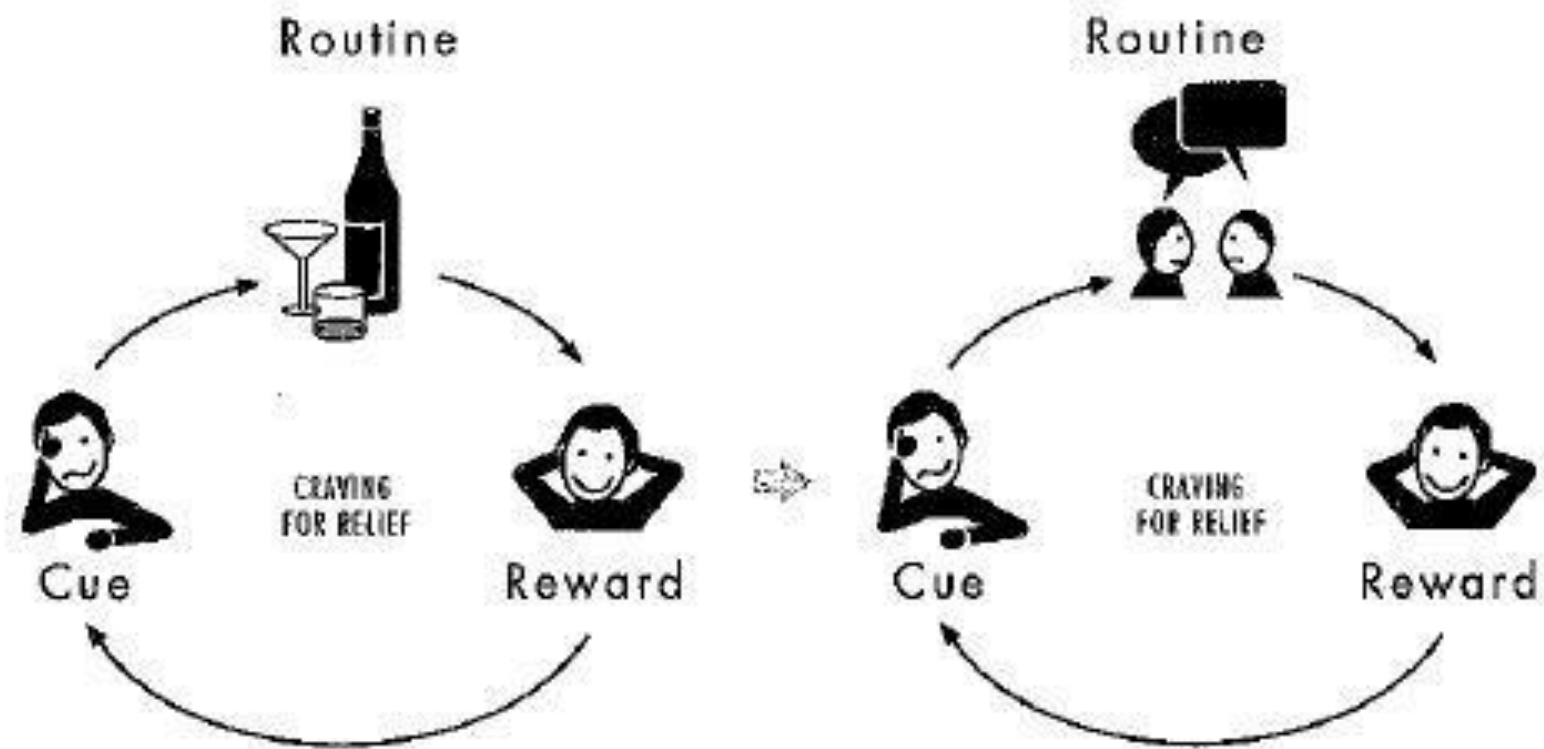
- tiek veikti bieži
- ir iegūti dzīves laikā
- tiek veikti automātiski
- tos ir grūti izmainīt





THE HABIT LOOP





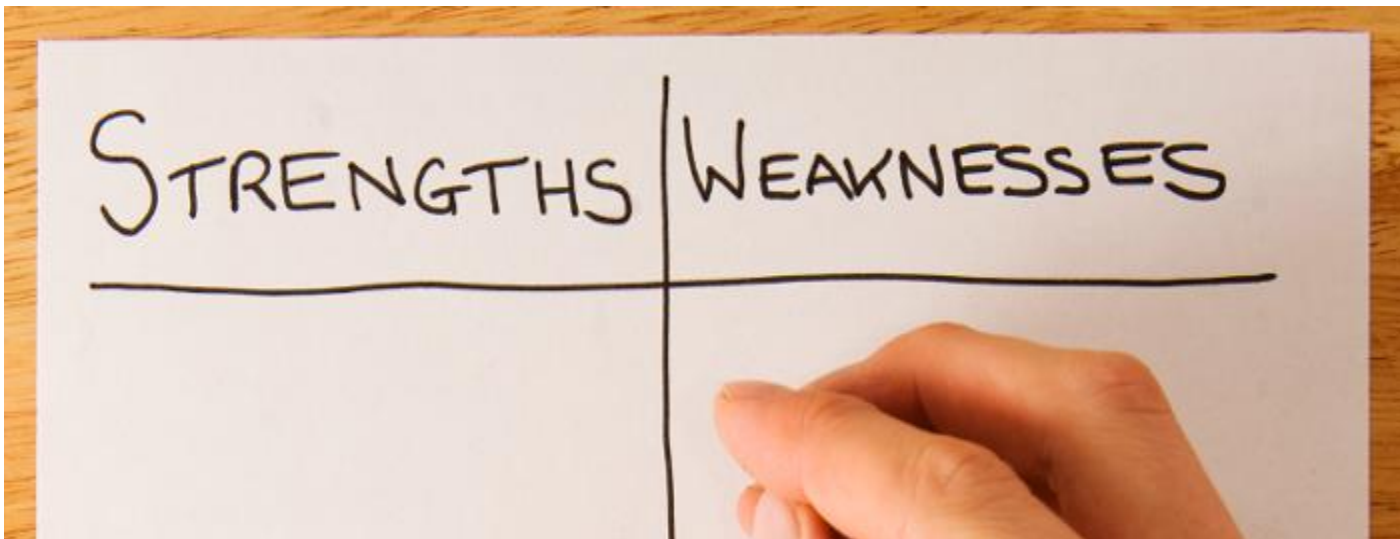
KEEP THE CUE,
PROVIDE THE SAME REWARD,
INSERT A NEW ROUTINE

Viela pārdomām

- Kuri no Jūsu attīstības plānā iekļautajiem mērķiem ietver paradumu maiņu?
- Kāda jauna paraduma veidošana vai maiņa varētu kļūt par Jūsu attīstības mērķi turpmāk?



Ko attīstīt?

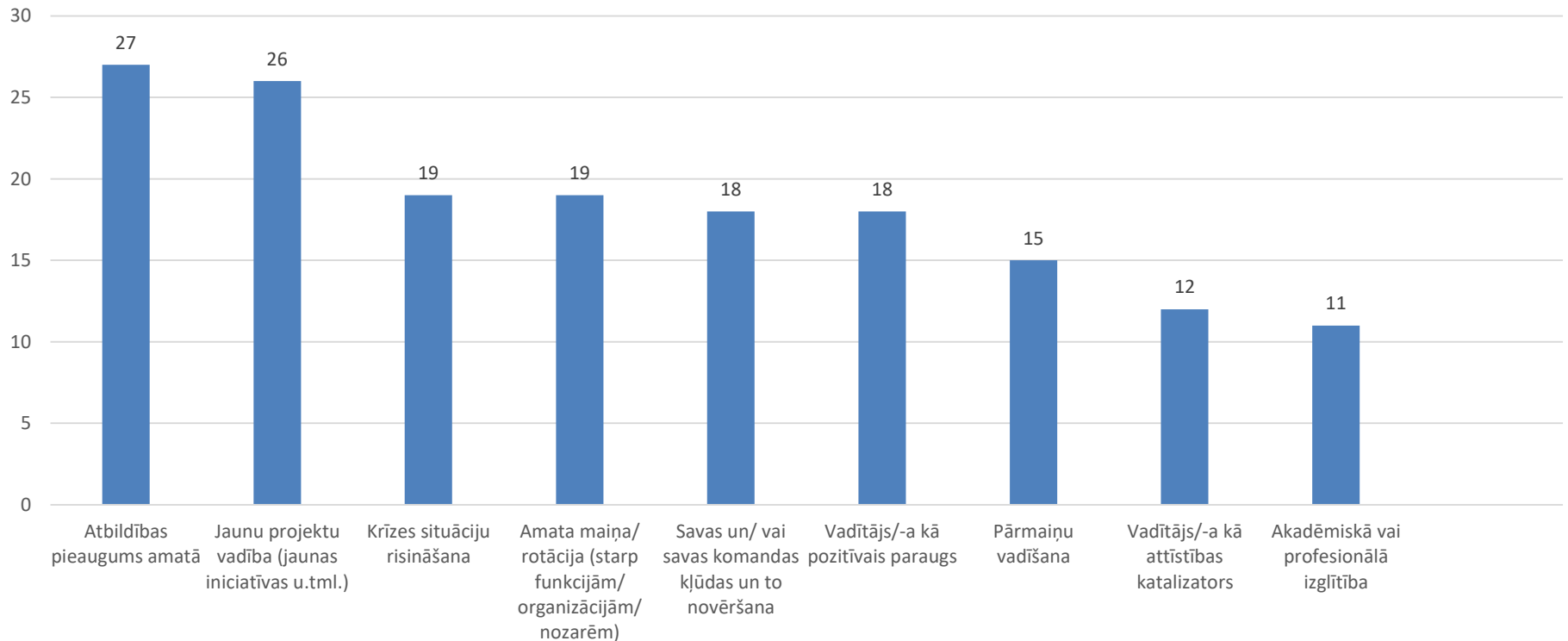


Pašattīstības metodes



Efektīvākās vadītāju attīstības metodes

(Vadītāju novērtēšanas programmas dalībnieku aptaujas rezultāti, n=46, O.D.A., 2017)

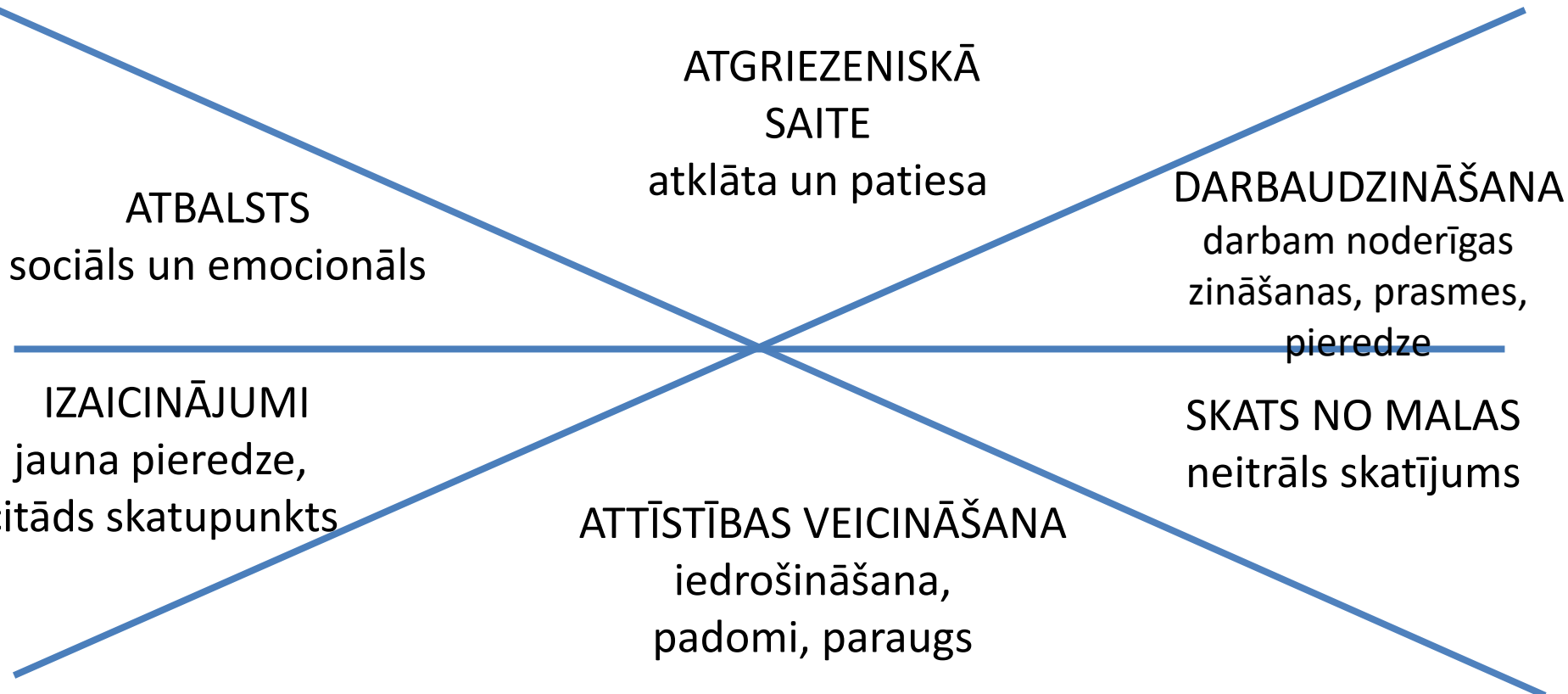


Jaunākās vadītāju attīstības metodes

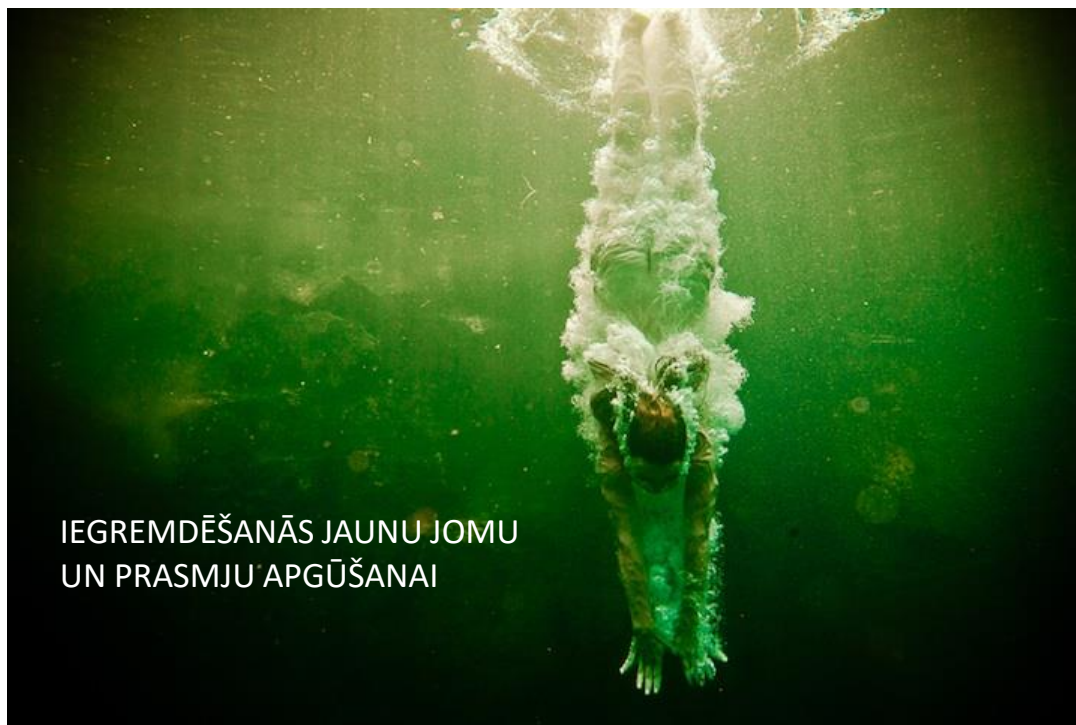


N.Petrie, Center for Creative Leadership, 2017

Mans attīstības tīkls (attīstības ietekmes)



Jaunākās (nākotnes) attīstības metodes



IEGREMDĒŠANĀS JAUNU JOMU
UN PRASMJU APGŪŠANAI

Jaunākās (nākotnes) attīstības metodes - 2



Reversā konsultēšana



75
EACH

60
\$1.00

**AWESOME!!
-ORGANIC
BEEF STEAK
TOMATOES**
\$ **3.99**
LB.

**DELICIAS
ORGANIC
AVOCADOS**
\$ **3.00**
LB.
2 FOR \$ **5.00**

**NICE
ORGANIC
BANANAS**
\$ **2.99**
LB.

**FRESH
ORANGE
&
YELLOW
PEPPERS**
\$ **2.99**
LB.

**FRESH
SWEET
PEAS**
\$ **1.99**
LB.

**FRESH
ZUCCHINI
&
YELLOW SQUASH**
\$ **1.99**
LB.

**DELICIAS
ORGANIC
RED
PEPPERS**
\$ **2.99**
LB.

**ORGANIC
ROMA
TOMATOES**

**FRESH
SHITAKE
MUSHROOMS**
\$ **2.99**
LB.

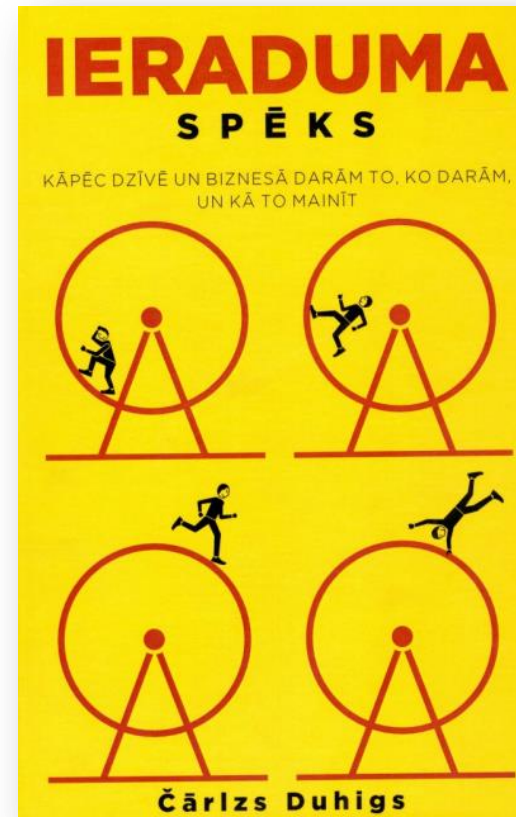
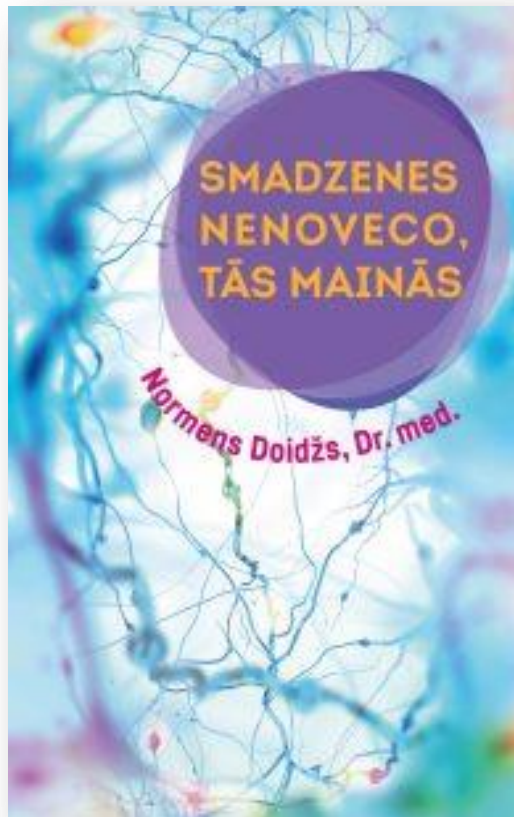
**FRESH
GREEN
PEPPERS**
\$ **2.99**
LB.

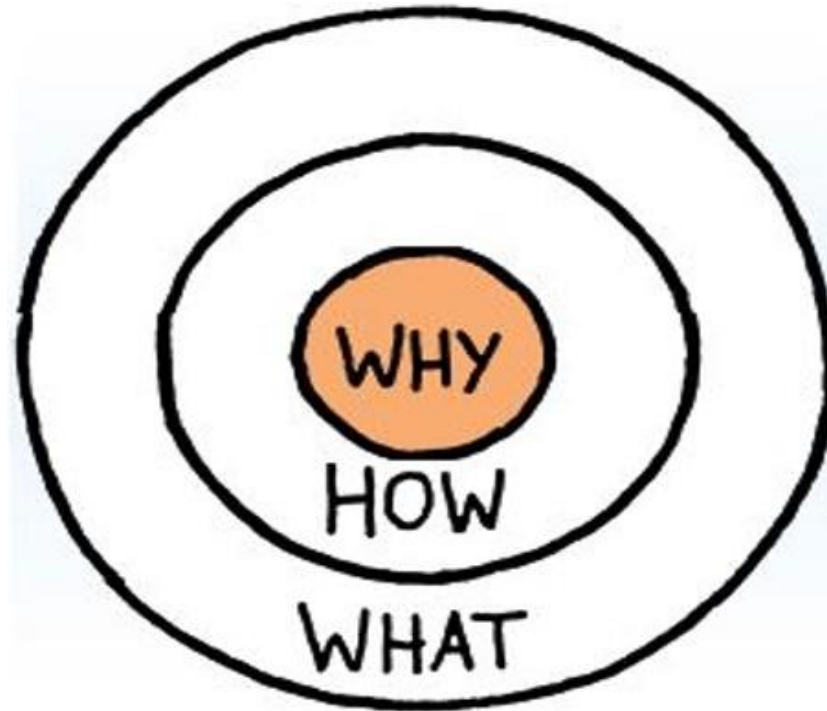
Viela pārdomām

- Kādu vienu attīstības metodi esat gatavi pamēģināt, ko neizmantojāt līdz šim?



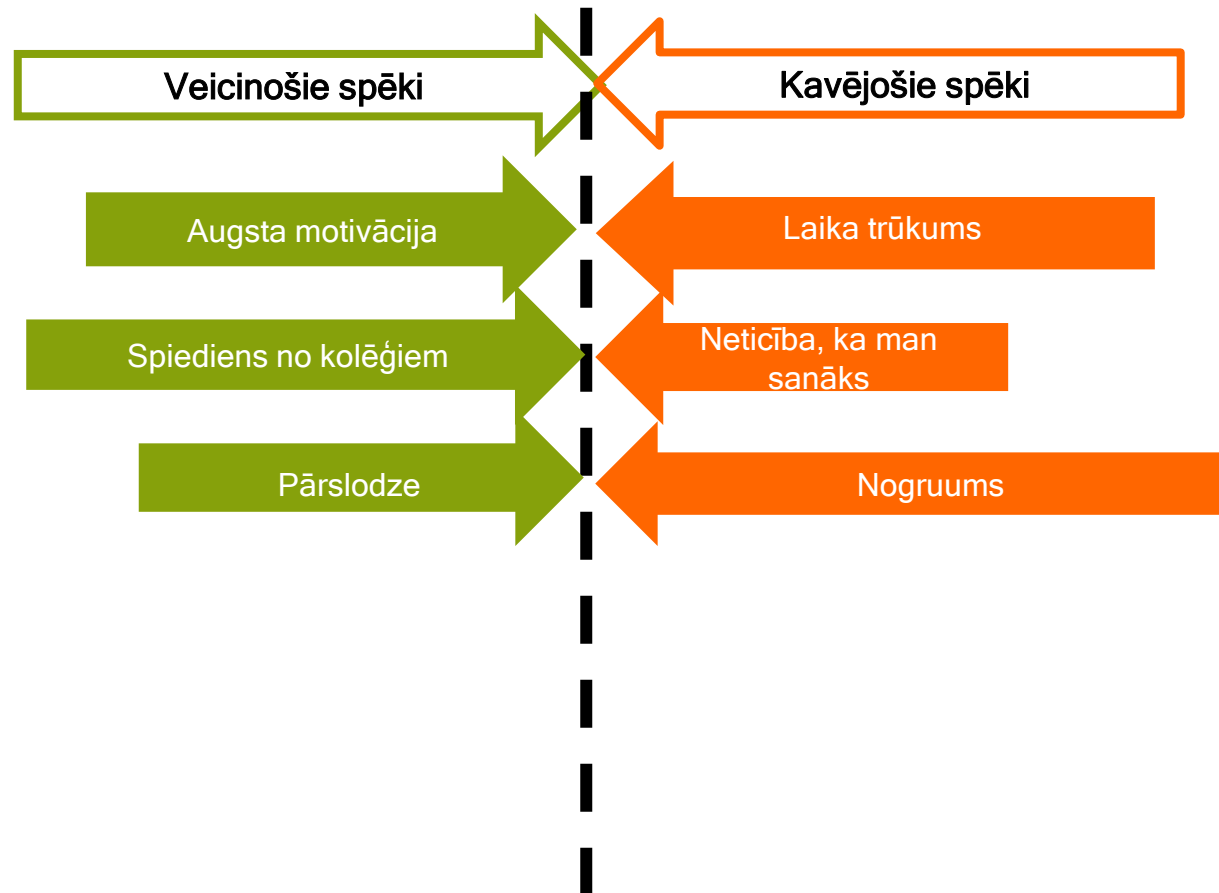
Ieteicamā literatūra



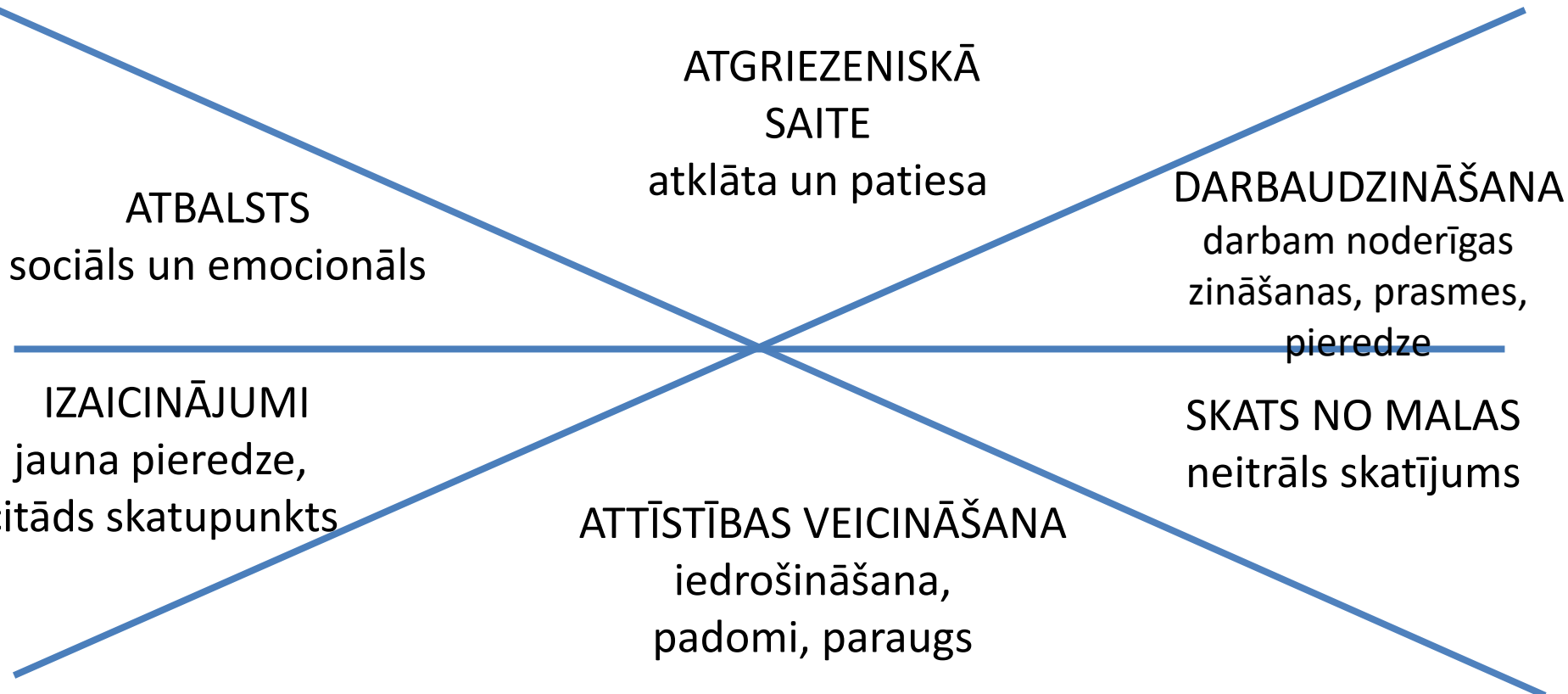


Simon Sinek.
«Start with Why», 2009

Spēku lauka analīze



Mans attīstības tīkls (attīstības ietekmes)



Pārmaiņu/attīstības formula

$$(B + K) < (S + V + Z)$$

kur

B – bailes no pārmaiņām, pretestība

K – pašreizējais komforta līmenis

S – sāpes, neapmierinātība ar esošo situāciju

V – vīzija par vēlamo situāciju

Z – zināšanas par tuvākajiem darbības soļiem

Mans nolūks un apņemšanās

