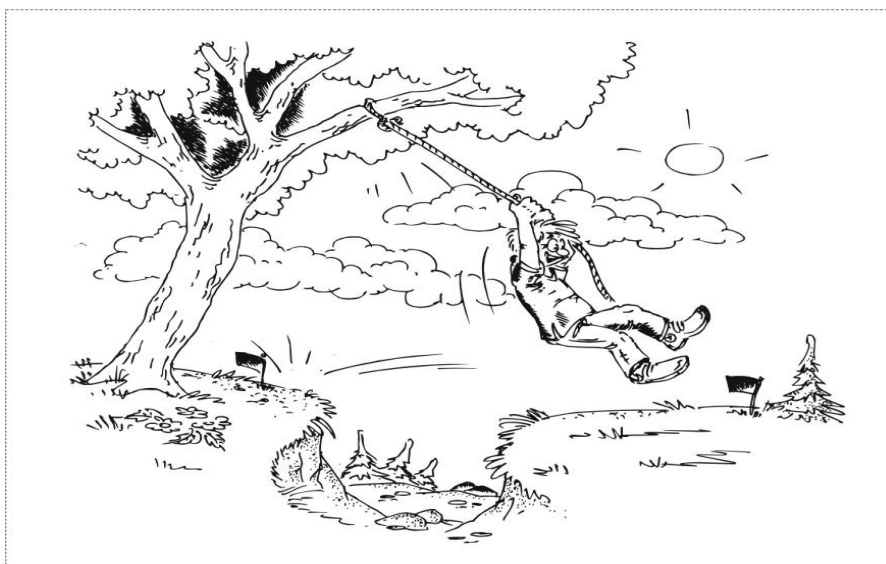


BĒRNU NOMETŅU VADĪTĀJA ROKASGRĀMATA



2011.gads

© Valsts izglītības satura centrs, 2011

Atbildīgā par izdevumu:

Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts izglītības satura centra Interesu izglītības un tālākizglītības departamenta vecākā referente,
projekta koordinatore Inta Kraskeviča

Metodiskā materiāla autori, eksperti:

Iveta Zelča, Arnolds Brūders un Gatis Kalniņš

„Bērnu nometņu vadītāja rokasgrāmata” ir veidota ar Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu projekta „Kvalitatīvas metodiskās vadības sistēmas nodrošināšana bērnu nometņu organizēšanai” ietvaros (vienošanās identifikācijas Nr.1DP/1.5.1.3.2/09/APIA/SIF/031/19).

Par šī izdevuma saturu pilnībā atbild

Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts izglītības satura centrs.
Pārpublicēšanas vai citēšanas gadījumā atsauce uz projektu obligāta.

Saturs

IEVADS	3
1. NOMETŅU KUSTĪBA PASAULĒ UN LATVIJĀ	5
1.1. NOMETŅU ATTĪSTĪBAS VĒSTURE PASAULĒ	5
1.2. NOMETNES DAŽĀDĀS PASAULES VALSTĪS.....	8
1.3. NOMETŅU ATTĪSTĪBAS VĒSTURE LATVIJĀ.....	15
1.4. NOMETŅU PĀRRAUDZĪBAS SISTĒMA LATVIJĀ	23
2. NOMETŅU TERMINOLOĢIJA	25
3. NOMETŅU VEIDI.....	27
4. NOMETNES PERSONĀLA KOMPLEKTĒŠANA UN NOMETNES PERSONĀLA KOMANDAS VEIDOŠANA.....	33
4.1. NOMETNES PERSONĀLA KOMPLEKTĒŠANAS PAMATPRINCIPI	33
4.2. NOMETNES VĒRTĪBAS	36
4.3. NOMETNES MISIJA UN VĪZIJA	40
4.4. NOMETNES DARBINIEKU KOMANDAS VEIDOŠANAS PRINCIPI UN UZDEVUMI	42
5. NOMETNES VADĪTĀJS	55
5.1. NOMETNES VADĪTĀJA BŪTĪBA UN VADĪBAS STILI	55
5.2. NOMETNES VADĪTĀJA LOMAS DARBĀ AR PERSONĀLU	57
5.3. NOMETNES VADĪTĀJS – LĪDERIS	59
6. NOMETNES SATURA IZVEIDE	62
7. NOMETŅU PLĀNOŠANAS PAMATPSINCIPI.....	71
7.1. NOMETNES ĒDINĀŠANAS NODROŠINĀŠANA	71
7.2. NOMETNES NORISES VIETAS NODROŠINĀJUMS UN IZVĒLE.....	72
7.3. NOMETNES IEKŠĒJĀS KĀRTĪBAS NOTEIKUMI.....	77
7.4. NOMETNES DALĪBNIEKU APDROŠINĀŠANA	79
8. NOMETNES ORGANIZĒŠANAS POSMI.....	80
8.1. NOMETNES SAGATAVOŠANAS POSMS	82
8.2. NOMETNES REALIZĒŠANAS POSMS.....	86
8.3. NOMETNES PĒC REALIZĀCIJAS POSMS.....	89
9. NOMETNES PROJEKTS	97
10. NOMETNE KĀ VEIKSMĪGA ZINĀŠANU APGUVES IESPĒJA.....	71
10.1. MĀCĪBU VIDES ĪPATNĪBAS NOMETNĒ.....	111
10.2. MĀCĪŠANĀS UN MĀCĪŠANAS METOŽU DAŽĀDOŠANAS IESPĒJAS NOMETNĒ	112
10.3. DAŽĀDU ZINĀŠANU, PRASMJU UN IEMAŅU APGUVES UN SPĒJU IZKOPŠANA NOMETNĒ	117
11. GRUPU DARBA PROCESA ORGANIZĒŠANA NOMETNĒ	122
11.1. GRUPU DARBA NOZĪME NOMETNĒ.....	122
11.2. GRUPU ATTĪSTĪBAS DINAMIKA NOMETNĒ.....	123
11.3. GRUPAS ATTĪSTĪBAS FĀZES UN VADĪTĀJA DARBA METODES	129
12. SPĒĻU METODES NOMETNĒS.....	149
LITERATŪRAS SARAKSTS	155

IEVADS

Visu mūžu, sākot jau no bērnības, ikviens no mums izvēlas savu attīstības un pilnveidošanās ceļu. Un tikai no mums pašiem ir atkarīgs, pa kuru ceļu iesim un kuras iespēju durvis atvērsim. Mēs katrs savā dzīvē atveram ļoti daudz dažādu durvju, atklājot vēl neapzinātus plašumus un iespēju laukus sevī, savā domāšanā vai rīcībā, tai pašā laikā pilnveidojoties un piepildot sevi ar īpašiem dārgumiem – jaunām zināšanām, prasmēm un atziņām.

Nometnes – tās ir durvis uz jaunu dārgumu atklāšanu. Tā ir iespēja iegūt jaunus draugus, nostiprināt draudzības saites ar jau esošajiem... Tā ir iespēja apzināties draudzības, izpalīdzības, sadarbības, uzticēšanās, apņēmības un pozitīvas attieksmes pret visu sev apkārt esošo īsto vērtību... Tā ir iespēja pilnveidot jau esošās prasmes un iemaņas vai apgūt jaunas lietas, par kurām pirms tam pat iedomāties nevarējām... Tā ir iespēja nokļūt citā vidē un pasaulē, paskatīties uz pasauli ar citām acīm, ieraudzīt vēl neieraudzīto un skaisto mums apkārt. Daudziem no mums, kas nometnēs jau bijuši, tās ir atmiņas par īpašo piedzīvojumu un pārdzīvojumu, notikumu virpuli kopā ar jaunajiem draugiem.

Arī šis metodiskais materiāls ir iespēja Tev, nometņu vadītāj, kļūt vēl labākam, idejām bagātākam un iedvesmotākam. Nometņu vadītāju rokasgrāmata ir ceļvedis ikvienam, kas vēlas papildināt savas zināšanas gan par nometņu attīstību un kustību plašajā pasaulē un Latvijā, gan pilnveidot savas prasmes un iemaņas nometnes personāla komplektēšanā un veiksmīgā vadīšanā, gan gūt jaunas idejas nometnes satura pilnveidošanā un nometnes dalībnieku ikdienas norises dažādošanā.

Lai izdodas uzbūvēt un izveidot savas īpašās iespēju durvis, kuras vienmēr būs atvērtas ikvienam bērnam vai jauniešim un pa kurām ienāks laimīgi bērni un vēl laimīgāki un bagātāki dosies prom jaunu iespēju meklējumos!

Šo metodisko materiālu izveidoja trīs ekspertu- līdzautoru komanda, savstarpēji sadarbojoties, daloties uzkrātajā pieredzē, apmainoties materiāliem un vienam otru papildinot. Tā, veidojot katram savu metodiskā materiāla sadaļu, vienlaikus iesaistoties visa materiāla radīšanā, tapa viens veselums.

Ivetas Zelčas pārziņā bija sadaļas izveide par nometņu vēsturi, nometņu terminoloģiju un nometņu veidiem.

Arnolda Brūdera ziņā bija sadaļas veidošana par nometnes personāla komplektēšanu un komandas veidošanu, nometnes vadītājam nepieciešamajām prasmēm un zināšanām, nometnes satura veidošanu, nometni kā lielisku iespēju apgūt zināšanas un prasmes, par grupu dinamiku nometnē, grupu darba organizēšanu un par spēļu metodēm nometnēs.

Gata Kalniņa rūpe bija izveidot sadaļu par nometņu plānošanas pamatprincipiem, nometnes organizēšanas posmiem un nometnes projektu.

Līdzautore Mg. paed. Iveta Zelča

1. NOMETŅU KUSTĪBA PASAULĒ UN LATVIJĀ

1.1. NOMETŅU ATTĪSTĪBAS VĒSTURE PASAULĒ

Pētot nometņu rašanos un attīstības gaitu, jāsecina, ka nometnes pasaulē ir pastāvējušas jau kopš pirmatnējās kopienas laikiem, kad klejotājcilšu apmetnes tika veidotas kā nometnes kādā vietā noteiktu laika posmu. Sabiedrībai attīstoties, vajadzība pēc īslaicīgām vai nenoteikta ilguma apmetnēm mainījās. Nometņu organizēšanas pamatprincipi ir saskatāmi karotāju nometnēs, kā arī nometnēs, kuras tika veidotas lopkopju vajadzībām, tās iekārtojot sezonāli lopu ganību vietās un pārvietojoties no vienas vietas uz otru. Arī lielo ģeogrāfisko atklājumu periodā, Amerikas apgūšanas un „zelta drudža” laikā tika veidotas pasaules apceļotāju un jaunatklājēju nometnes, daudzām no tām laika gaitā kļūstot par pilsētām, kuras pastāv vēl šodien.

Tomēr, runājot par nometnēm kā speciāli organizētām audzināšanas institūcijām, to aizsākumi ir meklējami Amerikas Savienotajās Valstīs (ASV), kura ne par velti tiek dēvēta par nometņu dzimteni ar vairāk nekā 150 gadu ilgu nometņu organizēšanas vēsturi. 2011. gadā aprit 150 gadi kopš pirmās speciāli organizētās bērnu nometnes ASV.

Par pirmo organizēto nometni tiek uzskatīta 1861. gadā Frederika Gunna un viņa sievas Abigeilas īstenotā nometne skolas zēniem Vašingtonas apkārtnē. Frederiks un Abigeila strādāja privātajā skolā zēniem Vašingtonā. 1861. gada vasarā viņi kopā ar skolas audzēkņiem devās divu nedēļu ilgā ceļojumā, kurā bija iekļauts pārgājiens līdz nometnes vietai, nometnes vietas iekārtošana, braukšana ar laivām, peldēšanās, makšķerēšana un daudzas citas praktiskas lietas. Šis ceļojums bija tik veiksmīgs, ka šī tradīcija tika turpināta vēl 12 gadus.¹

Interesants ir fakts, ka nometņu kustības pirmajos gados nometnes organizēja vienīgi zēniem. Tikai 1874. gadā tika organizēta pirmā Jauno sieviešu kristīgās asociācijas (*Young Women Christian Association* – YWCA) atpūtas nometne sievietēm, bet 1892. gadā – pirmā nometne, kurā varēja piedalīties arī meitenes.

1876. gadā notika pirmā privātā nometne zēniem. Tolaik dalības maksa bija 200 dolāri. Šajā nometnē zēniem četru mēnešu garumā bija iespēja apgūt izdzīvošanas prasmes mežā, stiprināt veselību un uzlabot savu fizisko sagatavotību.

1885. gadā tika organizēta pirmā vēl šobrīd visā pasaulē aktīvi darbojošās Jauno vīriešu kristīgās asociācijas (*Young Men Christian Association* – YMCA)

¹ *American Camp Organisation. Timeline* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.acacamp.org/anniversary/timeline/>

nometne. Lai gan YMCA tika dibināta 1844. gadā Anglijā, pirmo YMCA nometni 1885. gadā šīs asociācijas pārstāvis noorganizēja ASV. Nometnē piedalījās septiņi zēni, bet 1891. gadā – jau 83 dalībnieki. Pamazām YMCA ieguva lielu popularitāti, tāpēc 1902. gadā jau tika organizētas vairāk nekā 100 YMCA nometnes. Šobrīd YMCA apvieno vairāk nekā 45 miljonus biedru visā pasaulē. Šī organizācija ir pārstāvēta arī Latvijā.

20. gadsimta sākumā sabiedrībā jau bija izveidojusies pārlicība par nometnes nozīmību veselības, izglītības un rekreācijas procesos, līdz ar to iniciējot arvien jaunu nometņu rašanos. Ideja par nometnes kā lietderīga brīvā laika pavadīšanas iespēja bērniem izplatījās ne tikai ASV, bet arī daudzās citās pasaules valstīs, īpaši Anglijā un Zviedrijā.

Par nometņu straujo popularitātes pieaugumu liecina, piemēram, „Zēnu kluba” nometņu vēsture. 1900. gadā notika pirmā „Zēnu kluba” nometne Salemā, Masačūsetsas štatā. Nometnes ilgums bija septiņas nedēļas, un tajā piedalījās 76 zēni. 1930. gadā jau vairāk nekā 60 „Zēnu klubi” organizēja vasaras nometnes, kurās piedalījās apmēram 26 088 dalībnieki. 1990. gadā šī organizācija nolēma iekļaut arī meitenes, tāpēc nomainīja savu nosaukumu – „Amerikas zēnu un meiteņu klubi”.²

Līdzīgi „Zēnu klubu” kustībai ASV Eiropā attīstījās Skautu organizācija, kuras aizsācējs bija Roberts Beidens-Pouels (dzimis Londonā 1857. gada 22. februārī). Viņš savu dzīvi saistīja ar britu armiju, dienējot Indijā un Dienvidāfrikā, bet vēlākajos gados kļuvis par britu kavalērijas ģenerālinspektoru. Beidens-Pouels izstrādāja programmu britu jaunatnes organizācijai „Zēnu brigādes”, lai veicinātu jaunu dalībnieku iesaisti šajā organizācijā. 1907. gadā tika sarīkota izmēģinājuma nometne 20 zēniem, kuri nometnes apstākļos apguva dažādas izdzīvošanas mākslas. Līdz ar to šī nometne arī tiek uzskatīta par pirmo skautu nometni. Pēc tam Beidens-Pouels sarakstīja sešu burtnīcu sēriju ar nosaukumu „*Scouting for Boys*” („Izlūkošana zēniem”). Latvijā šis darbs ir pazīstams ar nosaukumu „Skautisms zēniem”. Burtnīcas kļuva ļoti populāras jauniešu vidū, tāpēc Lielbritānijas karalis lūdza Robertam Beidenam-Pauelam izveidot jauniešu organizāciju. 1908. gada beigās Anglijā bija jau 60 000 skautu. Skautisma idejas izplatījās vēja ātrumā, un, sākot ar 1909. gadu, Beidens-Pouels apmeklēja virkni dažādu valstu, popularizējot skautismu, lai gan sākumā tas bija paredzēts tikai Anglijai.³

Gaidisms veidojās neilgi pēc skautisma rašanās. Tā kā Anglijā arī meitenes gribēja iesaistīties skautu kustībā, R. Beidens-Pouels īstenoja gaidu programmu. Jau 1910. gadā skautu štābs Anglijā reģistrēja 8000 gaidu.

² *American Camp Organisation. Timeline* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.acacamp.org/anniversary/timeline/>

³ *Skautisma vēsture* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.freewebs.com/kgso/vesture.htm>

1912. gadā Roberta sieva Olave Beidena-Pouela kļuva par pasaules gaidu vadoni.

Pirmā skautu nometne ASV tika organizēta 1910. gadā, bet divus gadus vēlāk – pirmā gaidu nometne. Šobrīd 216 valstīs ir vairāk nekā 28 miljoni skautu, kuri ir apvienojušies Pasaules skautu organizācijā (WOSM) un 10 miljoni gaidu no 144 valstīm, kuras ir apvienojušās Pasaules gaidu organizācijā (WAGGGS). Pateicoties šai kustībai, arī Latvijā 20. gadsimta sākumā tika organizētas pirmās nometnes.

1910. gads ir ievērojams ar vēl vienu būtisku notikumu nometņu attīstības vēsturē – šajā gadā tika dibināta Amerikas nometņu asociācija (*American Camp Association* – ACA), kura 2010. gadā nosvinēja savu 100 gadu pastāvēšanas jubileju.

ASV nometnes īsā laikā kļuva tik populāras, ka tika izdoti pat pirmie speciālie preses izdevumi par nometnēm. Lai informētu un izglītotu nometņu organizatorus visā valstī, 1948. gadā Amerikas nometņu asociācija pirmo reizi nometņu attīstības vēsturē izstrādāja standartus nometņu akreditācijai, kurā tika iekļauti 300 normatīvi attiecībā uz nometņu dalībnieku veselību, drošību un nometnes programmu. Šos standartus apstiprināja valdība, un kopš 1954. gada, lai iegūtu Amerikas nometņu asociācijas akreditāciju, ir jāizpilda 300 standarti, kuri laika gaitā, protams, tika papildināti un pilnveidoti un kuri kļuva par paraugu nometņu kvalitātes prasībām arī citās valstīs.⁴

Ar katru gadu nometnes Amerikā kļuva arvien populārākas. Jau 1968. gadā no visiem 70 miljoniem Amerikā dzīvojošajiem jauniešiem gandrīz 8 miljoni bija pabijuši nometnēs. Līdz ar to labo nometņu praksi pārņēma arī citas valstis.

Izpētot nometņu attīstības vēsturi, var secināt, ka nometņu organizēšanas pirmsākumos nometņu programmās tika iekļauts viss, kas šķita pievilcīgs bērniem, piemēram, peldēšana, makšķerēšana, meža iepazīšana, pārgājieni. Attīstoties nometņu kustībai, izveidojās nometnes galvenie mērķi un uzdevumi: attīstīt bērnu un jauniešu pašcieņu, vadības prasmes un ticību saviem spēkiem. Nometne ir iespēja bērnam izbaudīt aktivitātes, kuras nav iekļautas skolas programmā. Arvien vairāk vecāki nometni sāka uztvert kā veiksmīgu kapitālieguldījumu savu bērnu nākotnē un personības attīstības izveidē.

⁴ *American Camp Organisation. Timeline* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.acacamp.org/anniversary/timeline/>

1.2. NOMETNES DAŽĀDĀS PASAULES VALSTĪS

Šobrīd bērnu un jauniešu nometnes ir populāras ļoti daudzās valstīs, tai skaitā arī Latvijā. Katrā valstī nometņu organizēšanas jomā ir sava specifika, tāpēc arī nometņu novirzieni ir dažādi.

1.2.1. Amerikas Savienotās Valstis

Šobrīd Amerikas Nometņu asociācija (ACA) apvieno vairāk nekā 7 tūkstošus biedru un ir akreditējusi vairāk nekā 2400 nometnes.

Visām nometnēm ASV ir obligāta valsts licencēšana, kas katrā štatā ir atšķirīga. Licencējot nometni, galvenā uzmanība tiek pievērsta sanitārajiem nosacījumiem un ēdināšanas pakalpojumiem nometnē. ACA akreditācija ir brīvprātīga, tomēr tās akreditācija ir kā kvalitātes un zināmā mērā drošības garants ģimenēm par nometnes sniegto servisu bērnam, jo akreditācijas prasības ir ļoti augstas un uzmanība tiek pievērsta daudziem aspektiem, piemēram:

- izmitināšanai un ēdināšanai: ugunsdrošība, telpu tīrība un sanitārie apstākļi, prasības ēdināšanas pakalpojuma sniedzējam;
- transportam: transports avārijas situācijās, satiksmes kontrole nometnes teritorijā, prasības transporta līdzekļu vadītājiem, transporta drošība;
- veselībai: pirmās palīdzības nodrošināšana, medicīniskā aprūpe, prasības personālam un tehniskajam aprīkojumam, nepieciešamās informācijas izvietošana;
- darba organizācijai: drošības noteikumi nometnē, iespējamo risku analīze un novēršana, darbinieku apmācība un procedūras rīcībai avārijas un krīzes situācijās, apdrošināšanas nosacījumi;
- personāla vadībai: prasības personāla kvalifikācijai, personālam nepieciešamās apmācības, darba kārtības noteikumi;
- programmām un aktivitātēm: nometnes mērķu un vēlamu rezultātu noteikšana, programmas izveides nosacījumi, nometnes novērtēšanas sistēmas izveide, drošības noteikumu ievērošana nodarbībās, piemēram, ūdenssportā, jāšanā, pārgājienos, ceļojumos.⁵

Standartu aprakstos ir nosacījumi, kas ir iekļauti arī Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumos par nometnēm, tomēr ir arī daudz dažādu atšķirību. Piemēram, nometnes vadītājam jābūt vismaz 25 gadus vecam ar bakalaura izglītību, tāpat arī jābūt pieredzei nometnes darbā un apmeklētiem profesionālās attīstības kursiem. Ja nometne ir paredzēta bērniem ar speciālām vajadzībām, nometnes vadītājam jābūt 24 nedēļu pieredzei darbā ar šādiem bērniem.

⁵ *American Camp Organisation. Learn About ACA Accreditation* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.acacamps.org/accreditation/learn-about-accreditation>

Jāatzīst, ka neviena cita valsts nevar sacensties ar ASV nometņu dažādību un dalībnieku skaitu. Pēc ACA sniegtajām ziņām, katru vasaru apmēram 10 miljonu bērnu apmeklē nometnes ASV.

1.2.2. Kanāda

Kanādā darbojas Kanādas Nometņu asociācija (*Canadian Camping Association – CCA/ACC*), kas tika dibināta 1936. gadā. Pašlaik tā pārstāv vairāk nekā 700 nometnes visā valstī. Asociācija ir pārstāvēta visā Kanādā, katrā provincē pastāvot savai nometņu asociācijai. Visām nometnēm Kanādā ir jāpakļaujas provinces un valsts likumiem, kas saistīti ar veselību, ēdināšanu, ūdens kvalitāti, transportu, drošību uz ūdens, dzīvojamo telpu drošību, ugunsdrošību, darba tiesībām un cilvēktiesībām. Papildus katras provinces nometņu asociācija izstrādā nosacījumus nometnes akreditācijas iegūšanai konkrētajā provincē. Nometņu akreditācija nav obligāta, tomēr akreditācijas iegūšana ir kā pierādījums vecākiem, ka bērns būs drošībā un tiks sniegts kvalitatīvs serviss.⁶

1.2.3. Ķīna

Ķīnā ļoti daudzas nometnes sponsorē izglītības pārvalde, radot bērniem iespēju piedalīties nometnēs bez maksas. Tomēr mūsdienās pamazām palielinās arī privāto nometņu skaits. Jau kopš nometņu organizēšanas pirmsākumiem tradicionāli tika organizētas slēgtā tipa nometnes – konkrētā reģionā izvēlētiem bērniem un jauniešiem. Pēdējos gados ir parādījušās arī atvērta tipa nometnes, kurās var piedalīties bērni no dažādiem reģioniem un iedzīvotāju slāņiem. Tāpat arī populāras ir nometnes ārzemju studentiem, kurās tiek piedāvāta iespēja apgūt ķīniešu valodu un kultūru.⁷

1.2.4. Somija

Somijā ļoti aktīvi nometņu organizēšanā darbojas tieši nevalstiskās organizācijas, kuras piedāvā daudzveidīgas nometnes dažādu vecumu bērniem. Aktīvākie nometņu organizatori ir skautu organizācija, sporta komandas, kā arī ortodoksālās un evaņģēliski luteriskās baznīcas. Pēc Otrā pasaules kara strauji attīstoties urbanizācijai un industrializācijai, Somijā radās nometņu koncepcija. Pateicoties somu pedagogu iniciatīvai, kuri uzskatīja, ka pilsētas dzīve ir kaitīga bērnu attīstībai, nometne tika uzskatīta par iespēju bērnam nokļūt ārpus pilsētas,

⁶ *Canadian Camping Association. Our story* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ccamping.org/index.php?id=7>

⁷ *Wikipedia. Summer camp* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://en.wikipedia.org/wiki/Summer_camp

iepazīties ar dzīvi laukos, tādējādi veicinot bērnu kļūt par atbilstošu savas valsts pilsoni.

Tāpat pēc Otrā pasaules kara Somijā parādījās arī reliģiskas ievirzes nometnes, kas tika sauktas par konfirmācijas vai iesvētības nometnēm. Lai cīnītos pret sabiedrības pievēršanos laicīgām vērtībām, vietējās baznīcas organizēja reliģiskas ievirzes nometnes 13–16 gadus veciem jauniešiem. Šī nometņu programma bija tik veiksmīgi izveidota, ka laiku gaitā 90% no visiem jauniešiem ir piedalījušies šāda veida nometnēs. Kā alternatīva reliģiskās ievirzes nometnēm 1989. gadā pirmo reizi tika organizēta „Prometeja nometne”, kuras mērķis bija radīt pozitīvi intelektuālu un draudzīgu atmosfēru jauniešiem, kuri nepiederēja nevienai konfesijai. Tomēr fakti liecina, ka šajā nometnē katru gadu vismaz 20% no visiem jauniešiem ir dažādu konfesiju pārstāvji. Nometnes mērķauditorija ir 14–15 gadus veci jaunieši, kā arī tiek organizētas atsevišķas nometnes vecākiem jauniešiem. Nometnē tiek diskutēts par tādām tēmām kā ļaunums, atšķirības, diskriminācija, narkotikas, alkohols, kaitīgie ieradumi, sabiedrība un tās atšķirības, nākotne, reliģija.⁸

1.2.5. Francija

Francijā bērnu nometnes tiek sauktas par *colonie de vacances* vai *centre de vacance*. Saskaņā ar Francijas valdības sniegtajām ziņām vairāk nekā 25% no visiem bērniem vecumā no 4 līdz 18 gadiem katru gadu skolas brīvdienās iesaistās šāda veida nometnēs. Piedāvātais nometņu klāsts ir ļoti plašs, sākot no dažādām mākslinieciskas ievirzes, valodu apmācību un sporta nometnēm līdz pat nometnēm, kurās tiek piedāvāta ļoti plaša dažādu aktivitāšu programma. Tāpat arī ir pat tādas nometnes, kuras veltītas arheoloģijas un astronomijas interesentiem.

1.2.6. Austrālija

Austrālijā bērni visvairāk apmeklē skolu organizētās nometnes, skautu un gaidu nometnes, kā arī nometnes, kuru organizē dažādas reliģiskās organizācijas (piemēram, Pestīšanas Armija, Septītās dienas adventisti).

Īpaši daudz tiek organizētas piedzīvojumu nometnes, kurās tiek iekļautas tādas aktivitātes kā braukšana ar plostu, slēpošana, braukšana ar motocikliem, burāšana, kāpšana klintīs, ūdensslēpošana, jāšana un līdera spēju attīstīšana. Lielākā daļu nometņu notiek 1–2 nedēļas. Savukārt sākumskolas bērniem gan pavasara, gan rudens, gan ziemas brīvlaikos tiek organizētas vienu nedēļu ilgas dienas nometnes.

⁸ Wikipedia. *Prometheus Camp* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://en.wikipedia.org/wiki/Prometheus_Camp

Austrālijā aktīvi darbojas Austrālijas Sporta nometņu organizācija (*Australian Sports Camps*), kas jau vairāk nekā 28 gadus organizē nometnes dažādos sporta veidos: futbolā, netbolā (basketbola spēles paveids sievietēm), kriketā, sokerā, hokejā, tenisā. Šajās nometnēs visbiežāk ir iespēja piedalīties gan zēniem, gan meitenēm vecumā no 7 līdz 17 gadiem, un nometnes ilgums parasti ir trīs vai četras dienas. Dažas nometnes tiek organizētas 5–6 gadus veciem bērniem. Nometnes beigās dalībnieks saņem nometnes sertifikātu ar apgūto prasmju aprakstu.⁹

1.2.7. Indija

Indijā nometnes nav ļoti populāras. Tās populārākas ir Indijas ziemeļu daļā, bet, piemēram, Indijas dienvidu daļā nometņu kustība aizsākās tikai dažus gadus atpakaļ. Nometnes tiek organizētas lielākajās Indijas pilsētās – Deli, Mumbaja, Čennai, Bengalūru. Tradicionāli nometnes ilgst apmēram septiņas dienas, bet ir arī nometnes, kuras norisinās vairākas nedēļas, un tajās var piedalīties bērni no 7 līdz 16 gadu vecumam. Nometnēs tiek iekļautas tādas aktivitātes kā safari džungļos, pārgājieni, putnu vērošana, zvejošana, savvaļas dzīvnieku izsekošana, jāšana, lidmašīnu modelēšana, astronomija un personības attīstība, kuras ietvaros tiek organizētas sešas atsevišķas nodarbības. To laikā tiek apgūtas dažādas tēmas, piemēram, laika plānošana, veselīgas ēšanas paradumi, atmiņas spēks un koncentrēšanās, paklausība un godīgums, līdera prasmes un attīstība, mērķu noteikšana un sasniegšana. Piemēram, viena no šāda veida nometnēm džungļos ir „*Frolic Boonies*”. Šo nometni raksturo daži interesanti fakti – uz katriem sešiem bērniem tiek nodrošināts viens pedagogs, kā arī drošības nolūkos visas nometnes laikā bērni valkā nometnes kreklus un identitātes kartes.¹⁰

Dažās nometnēs bērniem tiek piedāvātas tādas nodarbības kā zīmēšana, dejošana, joga, vokālā mūzika, dažādu amatnieku darbu apgūšana, leļļu gatavošana, airēšana, krikets. Pateicoties Radžistānas Alpīnisma un piedzīvojumu asociācijai (*Mountaineering & Adventure association of Rajasthan*)¹¹, Radžistānā ir populāras vasaras nometnes. Daudzas starptautiskās organizācijas organizē nometnes Indijas nabadzīgajiem bērniem, iesaistot brīvprātīgos no dažādām pasaules valstīm.

⁹ *Australian Sports Camps* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://www.australiansportscamps.com.au/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1

¹⁰ *Frolic Boonies Nature camp. Frolic Boonies Nature Camp for Kids* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.frolicboonies.com>

¹¹ *Aviva. Fun at summer camps* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://blog.educationinsinsurance.com/fun-at-summer-camps.html>

1.2.8. Izraēla

Lielākā daļa organizēto nometņu Izraēlā ir dienas nometnes. Tomēr ir arī atsevišķas pat divu nedēļu ilgas diennakts nometnes ebrejiem, kurās tiek svinēts Sabats un citi ebreju svētki. Daudzas vasaras nometnes ir internacionālas. Tajās piedalās gan ebreju bērni un jaunieši no Izraēlas, gan bērni un jaunieši no citām valstīm. Dažas nometnes Izraēlā ir ar īpašu novirzienu, piemēram, augsto tehnoloģiju nometne „eCamp” piedāvā bērniem vecumā no 8 līdz 18 gadiem divu nedēļu laikā uzzināt par augstām tehnoloģijām Izraēlā, apmeklējot dažādus augsto tehnoloģiju uzņēmumus un satiekoties ar zinātniekiem un izgudrotājiem.¹²

1.2.9. Koreja

Korejā ļoti populāras ir angļu valodas apguves nometnes, kurās gan lekciju, gan praktisku nodarbību veidā nometnes dalībnieki apgūst un pilnveido savas angļu valodas zināšanas. Vasaras nometnes pārsvarā ilgst vienu mēnesi (no jūlija vidus līdz augusta vidum), bet ziemas nometnes tiek organizētas laikā no decembra beigām līdz februāra vidum, un to ilgums ir no divām nedēļām līdz pat mēnesim. Šajās nometnēs tiek nodarbināti angļu valodas skolotāji ne tikai no Korejas, bet arī no ļoti daudzām citām angliski runājošām valstīm. Lai nodrošinātu efektīvu valodas apguvi, grupas tiek veidotas, pamatojoties uz dalībnieku vecumu un zināšanu pakāpi. Angļu valodas skolotājs kopā ar bērniem pavada lielāko dienas daļu – ne tikai pasniedz valodas nodarbības, bet arī piedalās gan sporta, gan citās socializēšanās aktivitātēs. Angļu valodas apguvei tiek organizētas gan dienas, gan diennakts nometnes.¹³

1.2.10. Malaizija

Malaizijā nometnes nav tik populāras kā citās zemēs, jo bērni un jaunieši jauki pavada laiku kompānijās. Tomēr pēdējos gados arī šajā zemē nometņu skaits pamazām palielinās. Vispopulārākās ir nometnes bērniem vecumā līdz septiņiem gadiem. Šī zeme ir pievilcīga arī citu valstu nometņu organizatoriem, kuri izvēlas Malaiziju kā norises vietu savām internacionālajām nometnēm, piemēram, Malaizijā notiek ASV ļoti populārā nometne „Supernometne”.

1.2.11. Krievija

20. gadsimta 30. gados Padomju Savienībā tika izveidota organizāciju sistēma, kas koordinēja un kontrolēja tūrismu PSRS, tai skaitā arī bērnu tūrismu.

¹² *Explore Israeli Hi-Tech* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:

http://www.ecamp4u.com/Our_Program/Explore_Israeli_Hi-Tech.aspx?id=174

¹³ *Camp Korea. 10 Years, 18 Camps & Counting* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:

http://ck.co.kr/teacher/overview/ck_overview.asp

Pēckara gados liela nozīme nometņu attīstībā un popularizēšanā bija Centrālajai bērnu ekskursiju un tūrisma stacijai (ЦДЭТС), vēlāk Jauno tūristu stacijai (CIOT), kura veicināja bērnu nometņu un tūrisma bāžu izveidi. Lai attīstītu bērnu tūrisma PSRS, 20. gadsimta 60. gadu beigās bērnu un jauniešu atpūtas nometnes valstiskā līmenī tika izvirzītas par vienu no prioritātēm. Un tieši šajā laikā arī sākās nometņu uzplaukuma un ziedu laiki. Pionieru nometnes tika uzskatītas par efektīvu veidu, lai bērnos audzinātu patriotismu un nostiprinātu zināšanas par savu dzimteni un PSRS tautu draudzību. Īsā laika periodā tika uzceltas un labiekārtotas vairāk nekā 30 jauniešu un pionieru nometnes, atpūtas centri Krimā, Kaukāzā un Maskavā.

1973. gadā Padomju Savienībā bija vairāk nekā 40 tūkstoši nometņu, kurās piedalījās 9 300 000 bērnu. Padomju laikā popularitāti ieguva bērnu atpūtas centrs „Artek”, kas bija pazīstams kā pasaules pionieru galvaspilsēta. Padomju vara šo bērnu atpūtas nometni izveidoja pirms vairāk nekā 80 gadiem, lai dotu iespēju atpūsties bērniem no visas PSRS un citām Maskavai draudzīgām valstīm. Ziedu laikos „Artek” nometni apmeklēja vairāk nekā 20 000 bērnu gadā, bet pēc PSRS sabrukuma sākās panīkums. Pašlaik šis centrs ir pazīstams kā Starptautiskais bērnu centrs „Artek”, kurā joprojām tiek organizētas nometnes.

90. gados ekonomisko reformu izmaiņu sākuma periodā pastāvošā bērnu tūrisma pārraudzības sistēma tika likvidēta, tā arī nespējot tās vietā izveidot tikpat spēcīgu un bērnu tūrisma (tai skaitā arī nometņu) attīstošu sistēmu. Šajā laikā daudzas bērnu tūrisma bāzes tika privatizētas, tomēr daļā no tām darbs ar skolēniem tika turpināts.¹⁴

2006. gadā Krievijā bija 2 726 stacionārās nometnes, kuras uzņēma 2 000 000 bērnu, un vairāk nekā 40 000 dienas nometņu, kurās piedalījās 3 500 000 bērnu.

1.2.12. Čehija

Arī Čehijā bērnu nometnes ir populāras, tāpēc tiek organizētas gan sporta, gan mākslinieciskās jaunrades, gan piedzīvojumu un atpūtas un cita veida nometnes. Aktīvi nometņu organizatori ir bērnu un jauniešu centri, kuri regulāri skolēnu brīvdienās organizē nometnes, šajā darbā iesaistot arī brīvprātīgos. Viena no interesantākajām sporta nometnēm ir riteņbraukšanas nometne, kurā bērni ne tikai trenējas, bet arī mācās, kā kopt savu velosipēdu, kā sniegt pirmo palīdzību un drošības noteikumus uz ceļa. Tāpat arī populāras ir internacionālās nometnes. Piemēram, „Eurocamp” jau vairāk nekā 15 gadus jūlijā un augustā organizē 11 dienu ilgas nometnes, kurās piedalās bērni ne tikai no Čehijas, bet

¹⁴ *Детский туризм* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://pda.coolreferat.com/Детский_туризм

arī no daudzām citām valstīm, piemēram, ASV, Korejas, Itālijas, Vācijas, Japānas. Nometnes notiek angļu valodā.¹⁵

Čehijā populāra ir 1991. gadā dibinātā organizācija „INEX-SDA”, kurai viens no darbības pamatvirzieniem ir darba nometņu organizēšana brīvprātīgajiem. Šī organizācija 2010. gadā organizēja 48 darba nometnes, piesaistot 387 brīvprātīgos no ārzemēm un aizsūtot 708 brīvprātīgos uz darba nometnēm ārpus Čehijas. Šajās nometnēs ir iespēja satīties ar interesantiem cilvēkiem, atrast jaunus draugus, mācīties jaunas valodas, piedalīties dažādu veidu aktivitātēs, iepazīties ar citas valsts vēsturi un kultūru.¹⁶

1.2.13. Lielbritānija

Lielbritānijā tiek organizētas dažādas gan dienas, gan diennakts nometnes. Dienas nometnes ir no pirmdienas līdz piektdienai, piedāvājot bērniem un jauniešiem daudzveidīgu sporta, piedzīvojumu un radošu nodarbību klāstu. Turklāt ļoti daudzās dienas nometnēs bērni tiek pieņemti pat no trīs gadu vecuma. Populārākais diennakts nometnes ilgums ir septiņas dienas – no svētdienas līdz svētdienai. Šīs nometnes ir iespējams apmeklēt bērniem no septiņu gadu vecuma. Ļoti daudzas nometnes ir saistītas ar dažādām āra aktivitātēm un piedzīvojumiem laukā.

Nometņu organizētājiem nav vienotu prasību vai noteikumu, izņemot atsevišķus gadījumus, ja nometnē ir bērni jaunāki par astoņiem gadiem vai arī nometnes laikā tiek piedāvātas īpašas piedzīvojumu aktivitātes (piemēram, ūdenssports, kāpšana klintīs, vairāku dienu pārgājieni). Turklāt nometnēm, kurās piedalās bērni līdz astoņu gadu vecumam, ir jābūt reģistrētām OFSTED institūcijā. Tā pārbauda, vai bērnam tiks nodrošināta droša vide un viņš tiks atbilstoši pieskatīts. Nometnēm, kas piedāvā īpašas piedzīvojumu aktivitātes (piemēram, ūdenssports, klinšu kāpšana, vairāku dienu pārgājieni), ir jāsaņem licence no Piedzīvojumu aktivitāšu licencēšanas pārvaldes (*Adventure Activities Licensing Authority*).¹⁷

¹⁵ *Eirocamp – a camp like all the others* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.anglickytabor.cz/>

¹⁶ *INEX- SDA Czech Republic* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.vap.org.uk/ngo/inex-sda-czech-republic.html>

¹⁷ *Summer Fun 4 Kids. Parent Guide* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.summerfun4kids.co.uk/parentg.aspx#faq>

1.3. NOMETŅU ATTĪSTĪBAS VĒSTURE LATVIJĀ

Latvijā nometņu kustības aizsākums ir meklējams 20. gadsimta sākumā, kad izveidojās gaidu un skautu kustības. Skautisma aizsākumi Latvijā meklējami 1917. gadā, kad Cēsu reālskolā sāka darboties viens no pirmajiem skautu pulciņiem, kuru vadīja T. Teikmanis. Pēc neilga laika netālu no Cēsīm sarīkotajā nometnē Sārumkalnā zēni pie ugunsкура deva skautu svinīgo solījumu. Pirmo Lielo nometni latviešu skauti sarīkoja 1923. gadā Ķeizarmežā, tagadējā Mežaparkā. Nometnes laikā Valsts prezidents J. Čakste pasniedza Latvijas Skautu organizācijai karogu, uz kura bija atļauts attēlot lielo valsts ģerboni. Vislielāko uzplaukumu skautu kustība valstī sasniedza 1938. gadā. Skautu organizācijas darbības laikā tā bija vienojusi vismaz 50 000 jauniešu. Kopskaitā notikušas 6200 skautu nometnes, kurās piedalījās 69 000 dalībnieku.¹⁸

Līdztekus skautu un gaidu kustībai Latvijā ar K. Ulmaņa gādību kopš 1929. gada darbojās Mazpulku organizācija, kas vasarās organizēja savas nometnes. Līdz 1940. gadam organizācija apvienoja 1100 mazpulkus ar 44 200 biedriem.

Latvijā nometņu kustība attīstījās pēc Otrā pasaules kara līdz pat 90. gadiem. 1940. gadā Garkalnes skolā tika organizēta pirmā pionieru nometne Latvijā, kas gan drīzāk darbojās kā bērnu patversme. Padomju gados tika organizētas dažādas nometnes, piemēram, pionieru, darba, tūrisma, sporta.

1945. gada 23. jūnijā laikrakstā „Zemgales Komūnists” publicētajā rakstā „Bērni vasaras atpūtā” tiek vēstīts: „Šai vasarā, pirmajā miera vasarā pēc kara posta gadiem, sevišķi jārūpējas, lai bērni miesīgi un garīgi atspirgtu. Šādam nolūkam Padomju valdība iekārto pionieru nometnes. To pienākums gulstas uz arodorganizācijām. Ir trīs atpūtas nometnes veidi: vispārīgā tipa nometnes, veseļošanās laukumi un sanatorijas tipa nometnes. Šo nometņu iekārtošanai atvēlēti vajadzīgie līdzekļi. Tikai niecīga daļa jāpiemaksā vecākiem pašiem. Pionieru nometņu vajadzībām LPSR Tautas Komisāru Padome piešķirusi skaistākās vasarnīcas Rīgas Jūrmalā. Vispārīgā tipa nometnēs bērni uzturēsies 21 dienu. Veseļošanās laukumos bērni pavadīs 30 dienas, bet sanatorijas tipa nometnēs – 30 dienas. Uz pionieru nometnēm sūtīs arodbiedrību bērnus, kā pionierus, tā arī skolēnus, kas nav pionieri. Bērniem jāņem līdzi ārsta apliecība par veselības stāvokli, baku potēšanu, tāpat veļa un tualetes piederumi. Bez tam jādabū no nama pārvaldes apliecība, ka mājās neviens neslimo ar lipīgām slimībām. Nometnē jānodod pārtikas produktu un maizes kartīte, sākot ar tās dienas kuponiem, kad bērns ierodas nometnē. Pionieru nometnē bērni celsies jau pulksten 8 rītā. Pēc brokastīm pastaiga un rīta nodarbības. Tad atpūta. Pulksten

¹⁸ Klētnieks, J. *Gadsimts pie zēnības ugunsкура*. Latvijas Vēstnesis. 2005 [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.lv.lv/?menu=lvplus&type=doc&id=124038>

13 pusdienas, pēc tam – pēcpusdienas miegs. Pulksten 16 – launags, kam seko sporta nodarbības, rotaļas, ekskursijas. Pulksten 19 – vakariņas, 21 – bērni ies gulēt. Veselību ārsts pārbaudīs divas reizes nedēļā.”¹⁹

Protams, šīs nometnes ļoti bieži īstenoja padomju propagandas idejas, tāpēc nometnēs pirmajā vietā tika izvirzīti ideoloģiskie mērķi un uzdevumi. Visslavenākā padomju laikā bija pionieru nometne „Arteks” Krimā, kura savos ziedu laikos gadā uzņēma vairāk nekā 20 000 bērnu.

Pionieru nometnēs tika akcentēta komunistiskā audzināšana, nodrošinot ikviena nometnes dalībnieka lietderīgu brīvā laika pavadīšanu, fizisko attīstību un dažādu zināšanu, prasmju un iemaņu pilnveidošanu. Nometnes dalībniekiem tika organizētas ekskursijas un pārgājieni, dažādas sporta nodarbības, kultūras un politiski izglītojošie pasākumi, kā arī nometnes dalībnieki tika iesaistīti sabiedriski lietderīgos pasākumos. Tā laika aculieciniece stāsta: „Par nometnēm vecāki nemaksāja. Uz darba nometni braucām no skolas. Dzīvojām garā fermas ēkā, strādājām četras stundas dienā, bet pārējā laikā – peldēšanās, sporta turnīri, zemeņu lasīšana, ābolos iešana.”²⁰

Tajā pašā laikā, „piesedzoties” ar atbilstošiem lozungiem, gan Latvijā, gan citās PSRS republikās tika organizētas arī dažādas nometnes jauniešiem, ģeologiem, arheologiem, aktīvā tūrisma pārstāvjiem, orientieristiem un ekskursiju vadītājiem. Daudzas nometnes organizēja Centrālā Bērnu ekskursiju un tūrisma stacija (CBETS), kura vēlāk tika pārdēvēta par Republikānisko Jauno tūristu staciju (RJTS), tad „Latvijas jaunatnes tūrisma centru” (LJTC), kuru reorganizējot izveidoja valsts uzņēmumu „Latvijas Jaunatnes tūrisma centrs”. Uzmanība tika veltīta jauno skolu tūrisma instruktoru, novadpētnieku, ekskursiju vadītāju, arheologu, ģeologu un orientēšanās sporta skolotāju–tūrisma instruktoru un orientēšanās treneru sagatavošanai.

Šajā laikā darbojās izcili dažādu nometņu un šo darbības virzienu vadītāji un koordinētāji, piemēram, arheologi Stefānija un Vladislavs Urtāni, ģeologs Viktors Grāvītis, novadpētniecības darba koordinatore Sarmīte Šāvēja, jauno ekskursiju vadītāju ilggadīgā pedagoģe Raita Liepiņa, skolotāju–tūrisma instruktoru sagatavošanas nometņu un tūriāžu vadītāja Ženija Stepānova-Kaļva, jauniešu (skolēnu) tūrisma instruktoru nometņu organizatori Laimdota Sala, Arnolds Brūders, aktīvā tūrisma kā sporta veida nometņu organizētājs Jānis Āboliņš, orientēšanās sporta vadītāji Dzintra un Juris Žilko, Raimonds Kaufmanis, tāpat ilggadīgie vadītāji Ivars Žīgurs, Pauls Rumans un Eglons Vecvērdiņš. Nometnes tika rīkotas gan Latvijā, izmantojot kādu no RJTS jauno tūristu mītnēm, īpaši „Gaiziņkalns”, „Kārļi” un „Rušona”, gan arī ārpus

¹⁹ Beikmanis, O. *Bērni vasaras atpūtā.* // Zemgales Komūnists. 1945. Nr. 96.

²⁰ *Laimas Nēncevas atmiņas par skolu un dzīvi* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://www.gramata21.lv/users/nemceva_laima/p1.html

Latvijas – Karpatos, Kaukāzā, Altajā, Krimā, Vidusāzijā un citviet. Gandrīz 20 gadus (no 1967. gada līdz 1986. gadam) notika tradicionālās turpat mēnesi garās vasaras jauno tūrisma instruktoru nometnes Karpatos. Tās vadīja Eglons Vecvērdiņš, Laimdota Sala un pēdējos gadus Arnolds Brūders. Katru gadu nometnē piedalījās 80–120 jaunieši no visas Latvijas.

Laika gaitā daudzos Latvijas rajonos izveidojās ļoti stabilas aktīvā tūrisma nometņu organizēšanas tradīcijas. Šajā jomā aktīvi darbojās rajonu un pilsētu Pionieru nami, Rīgā – Pionieru pils. Ievērojamākie darbinieki bija Inta Sprinģe un Tamāra Štrausa Liepājas rajonā, Natālija Kelehsašvili Liepājā, Ojārs Ulmanis, Zigurds Zeps, Sergejs Beļkevičs, Māris Elleris Saldus rajonā, Laimdota Sala Bauskas rajonā, Ruta Borisova Jelgavas rajonā, Renāte Vēdiķe, Paulis Apsītis, Aivars Auseklis Limbažu rajonā, Ēriks Doropoļskis Gulbenes rajonā, Ēriks Stāmurs, Taiga Kalvišķe Ogres rajonā, Arvīds Šnepers Balvu rajonā, Jānis Lozds Preiļu rajonā, Zigfrīds Freimanis Tukuma rajonā, Kārlis Brikmanis Aizkraukles rajonā, Rusins Vilks, Māra Vilciņa, Jānis Āboliņš, Edgars Šāblis un Aivars Bojārs Rīgā.

Padomju gados bērnu un jauniešu sporta skolas organizēja dažādu sporta veidu treniņnometnes. Šo sporta skolu darbu koordinēja Republikāniskā jaunatnes sporta olimpisko rezervju skola, un nometnēm tika piešķirts labs finansējums. Īpaša nometņu sistēma tika izveidota arī profesionālajā izglītībā. To koordinēja brīvprātīgā sporta biedrība „Darba rezerves” (*„Трудовые резервы”*) un tā laika profesionālās izglītības komiteja.

Daudzu uzņēmumu arodbiedrības finansēja darbinieku bērnu vasaras darba un atpūtas nometnes, kas darbojās dažādās Latvijas vietās. Jūrmalā un daudzviet citur Latvijā darbojās stacionārās pionieru nometnes, uz kurām brauca pionieri no visas PSRS.

90. gadu sākumā, Latvijai atgūstot neatkarību, sāka attīstīties piedzīvojumu un izglītojošās nometnes, kuru pamatā bija nometnes filozofija un tai pakārtotu mērķu un uzdevumu, kā arī satura izveide.

Pirmās piedzīvojumu nometnes Latvijā 90. gadu sākumā organizēja Latvijas Jaunatnes tūrisma centrs (likvidēts 1996. gadā) sadarbībā ar sabiedriskajām organizācijām „Bērnu vides skola” un „Latvijas jaunatnes tūrisma mītņu asociācija”. Piedzīvojumu nometņu aizsācēji bija Imants Vekmans, Māris Pāvilsons, Arnolds Brūders, Iveta Leitase, kuri kopā ar pārējiem domubiedriem izveidoja pirmo populāro piedzīvojumu nometni „Zaļais Nags”, kas kļuva par savdabīgu pamatu jaunajai nometņu kustībai Latvijā. Vēlāk tapa nometne „Raibās dienas” A. Puriņas vadībā, nometne „GUFŠ” – U. Krutovas, „Saulsvece” – D. Trēziņa, „Tālais Vigvams” – L. Miķelsones vadībā. Šajā laikā aizsākās arī nometņu vadītāju izglītošana, rīkojot semināru ciklus „Mācīties mācot”. Tos organizēja nometņu vadītāji sadarbībā ar Bērnu Vides skolu un

Jaunatnes Tūrisma centru. Vēlāk – no 90. gadu vidus – par piedzīvojumu nometņu galvenajiem organizatoriem kļuva Rīgas Tūrisma skolas organizatoru specialitātes audzēkņu un absolventu grupas, rīkojot nometņu sērijas, piemēram, „Izvēlies, ko vēlies”, „7 dienās apkārt Zemeslodei”, „Strops”. To veidošanā liela loma bija I. Zelmenei, S. Putniņai, A. Kleinam, L. Krūklei, A. Slišānei, G. Kalniņam un citiem. Sākot ar 1995. gadu, piedzīvojumu un atpūtas nometņu veidotājiem pievienojās arī LSPA studenti I. Muriņa, E. Šļaukstiņš un I. Zelča, organizējot tādas nometnes kā „Vanemas baudzuve” un „Lielā meža trakās dienas”.

Šajā laikā tika aizsākta tradīcija katru gadu organizēt Latvijas nometņu vadītāju saietus, kas tiek dēvēti par „pūžņiem”, un regulārus nometņu vadītāju izglītošanas kursus rajonos un pilsētās. Pēc šo kursu beigšanas vairāki nometņu vadītāji sāka veidot interesantas dažādu profilu nometnes visā Latvijā. Tā izveidojās Talsu BJC rīkotā nometne „Strops”, ko vadīja Arnis un Gatis Kalniņi. Jelgavas BJC „Junda” stacionārā nometne „Lediņi”, ko vadīja Aiga Dzendoletto. „Lediņi” bija pirmā stacionārā bērnu un jauniešu nometne neatkarīgajā Latvijā. Tajā notika aizraujošas sižetiskas bērnu un jauniešu vasaras dienas nometnes un dažādi saistoši un radoši rudens, ziemas un pavasara pasākumu cikli visa gada garumā, tai skaitā, piemēram, Ziemassvētku Vecīša birojs, Lieldienu Zaķa svētki.

2000. gadā Rīgas pilsētas Skolu valde veica Rīgas izglītības iestāžu nometņu vadītāju sertifikāciju, tādējādi paaugstinot nometņu darba kvalitāti un vadītāju personīgo atbildību. Līdz ar to 2000. gada vasarā tika pieteiktas 144 visiem Latvijas iedzīvotājiem piedāvātās jeb publiskās nometnes, iesaistot ap 12–15% skolas vecuma Latvijas bērnu un jauniešu. Lai gan aizvien ne visiem interesentiem bija iespēja piedalīties nometnēs. Ap šo laiku nometne kļūst ne tikai par audzināšanas institūciju, bet arī par pakalpojumu tirgū pieprasītu produktu.

Šajos gados nometņu kustību bērniem un jauniešiem koordinēja Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts Jaunatnes iniciatīvu centrs (VJIC). 2001. gadā Ministru kabinetā tika iesniegts apstiprināšanai nometņu organizēšanas noteikumu projekts. Tas paredzēja obligātu nometņu vadītāju sertifikāciju, visiem vadītājiem apgūstot Nometņu mācības programmu, kura tika veidota, pamatojoties uz jau A. Brūdera izstrādāto un Latvijas Sporta Pedagoģijas akadēmijā ieviesto Nometņu mācības studiju programmu, to papildinot un apstiprinot VJIC nometņu ekspertu padomei. Ministru kabineta noteikumi par bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtību tika apstiprināti 2001. gada 23. oktobrī. Šobrīd šie noteikumi vairs nav spēkā, jo kopš 2009. gada 5. septembra spēkā stājušies jaunie Ministru kabineta noteikumi Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība”.

2002. gada decembrī VJIC nometņu lietu ekspertu padomes locekļi nodibināja sabiedrisko organizāciju „Latvijas Nometņu asociācija”, kurā apvienojās personas, kas atbalstīja nometņu attīstību, nometņu organizatoru, vadītāju un pedagogu tālākizglītību un saskatīja šī atpūtas veida popularizēšanas un attīstības nepieciešamību. „Latvijas Nometņu asociācija” sadarbībā ar VJIC vairākus gadus īstenoja nometņu vadītāju apmācību. Šīs apmācības tika organizētas katrā rajonā atsevišķi un pulcēja ļoti lielu interesentu skaitu, kas vēlējās apgūt šo programmu.

Lai informētu sabiedrību par nometnēm, sākot ar 1997. gadu, VJIC izdeva nometņu katalogu „Tava vasara”, kuru vēlāk turpināja izdot Latvijas Nometņu asociācija. Katalogā tika apkopota informācija par atklātā tipa nometnēm.

Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmija, sadarbojoties ar VJIC, no 1998. gada līdz 2000. gadam vasarās organizēja Nometņu informācijas centra darbu. Tajā ikviens interesents varēja iegūt informāciju par nometnēm un konsultēties nometņu jautājumos. Kopš 2001. gada Nometņu informācijas centrs darbojās VJIC. To apmeklēja gan potenciālie nometnes dalībnieki, gan vecāki, konsultējoties par nometnes izvēli, nepieciešamajiem dokumentiem.

2009. gadā starpinstītūciju darba grupā tika izstrādāts Ministru kabineta noteikumu projekts „Bērnu nometņu organizēšanas un darba kārtība” un iesniegts apstiprināšanai Ministru kabinetā. Kopš 2009. gada 5. septembra spēkā ir jaunie Ministru kabineta noteikumi Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība”.

Šobrīd nometņu pārraudzības sistēmas izveidi Latvijā koordinē Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts izglītības satura centrs (VISC), kas ir izglītības un zinātnes ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. VISC tika izveidots 2009. gada 1. jūlijā, apvienojot Izglītības satura un eksaminācijas centru (ISEC), VJIC, Profesionālās izglītības administrāciju (PIA) un Valsts speciālās izglītības centru (VSIC).

Kopš 2009. gada rudens VISC mājaslapā ir izveidotas divas datubāzes: nometņu vadītāju datubāze un Latvijā organizēto nometņu uzskaite.

No 2002. gada, kad VJIC sāka organizēt kursus bērnu nometņu vadītāju sagatavošanai, līdz 2011. gadam nometņu vadītāja apliecību bija ieguvuši vairāk nekā 3500 bērnu nometņu vadītāju, no tiem vairāk nekā 1000 Rīgā. Pamatojoties uz sadarbības līgumu ar Latvijas Sporta Pedagoģijas akadēmiju, kur Nometņu mācība ir iekļauta studiju programmā, vairāk nekā 550 Latvijas Sporta Pedagoģijas akadēmijas studenti ir ieguvuši nometņu vadītāju apliecību.

Nometņu vadītāju apmācība Latvijā joprojām ir aktuāla un pieprasīta. Piemēram, 2008. gadā nometņu vadītāju apliecības saņēma 242 dalībnieki,

2009. gadā – 256 dalībnieki (170 no tiem apliecības saņēma pirmo reizi, 69 – atkārtoti), bet 2010. gadā – 243 dalībnieki (196 – pirmo reizi, 44 – atkārtoti).

Kopš 2009. gada 1. septembra, pamatojoties uz Ministru kabineta noteikumu Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība” 8.10. apakšpunktu, nometņu organizatoriem ir jāinformē VISC par plānotajām nometnēm.

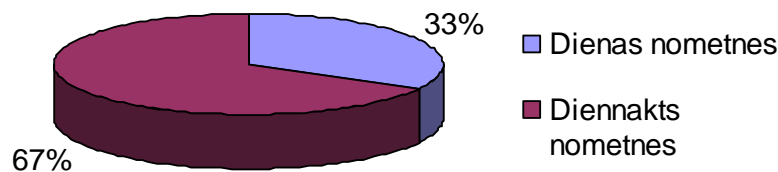
2010. gadā tika uzsākts īstenot ESF projekts „Kvalitatīvas metodiskās vadības sistēmas nodrošināšana bērnu nometņu organizēšanai”, kura ietvaros ir plānots veikt dažādus uzlabojumus nometņu jomā (piemēram, vienotu vadlīniju izstrāde nometņu saskaņošanai un pārraudzībai, vienotas informācijas aprites sistēmas ieviešana, metodiskā materiāla pilnveide). Šī projekta ietvaros viena no nometņu vadītājiem svarīgākajām sadaļām ir vienota nometņu reģistra ieviešana visām saistošajām iestādēm. VISC ir panācis vienošanos ar Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestu, Pārtikas un veterināro dienestu un Veselības inspekciju, ka turpmāk būs viena nometņu reģistra datubāze VISC mājaslapā, kurā reģistrējoties informācija būs pieejama arī pārējiem dienestiem.

Pēc VISC rīcībā esošajiem datiem, 2003. gadā nometnēs piedalījās 27 000 bērnu, 2004. gadā – 29 500, 2005. gadā – vairāk nekā 20 300, 2006. gadā – 25 500, 2007. gadā – 15 000. Savukārt 2008. gadā tika organizētas vairāk nekā 600 nometnes, kurās piedalījās 22 144 bērni. Turklāt katru gadu nometnēs piedalās arī bērni un jaunieši ar speciālām vajadzībām.

Tā kā 2009. gada 1. septembrī stājās spēkā jaunie Ministru kabineta noteikumi Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība”, kas paredz, ka nometņu organizators iesniedz VISC informāciju par nometni iekļaušanai vienotās informācijas sistēmā, tad VISC pieejamie dati par 2009. gadu situāciju atspoguļo tikai daļēji – 172 nometnes ar kopumā 6640 dalībniekiem.

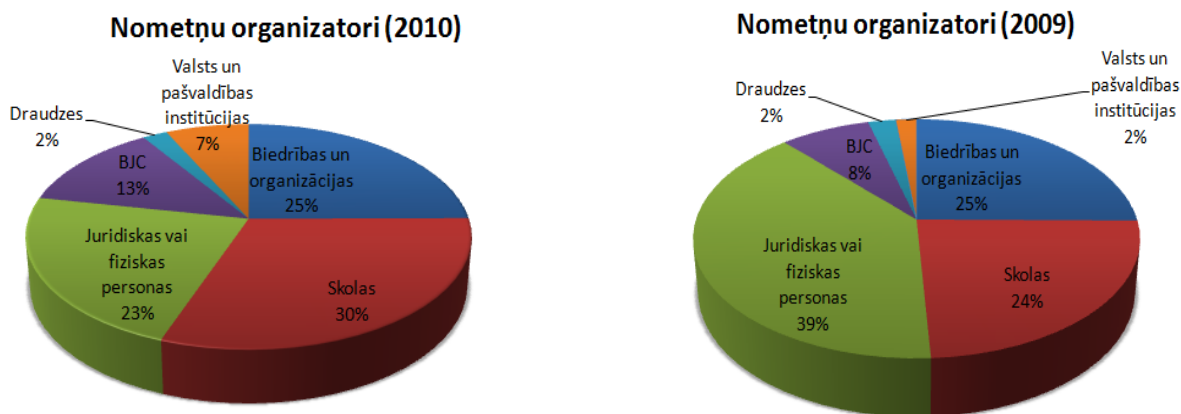
Apkopojot VISC, Veselības inspekcijas un Pārtikas un veterinārā dienesta iesniegto informāciju par nometnēm 2010. gadā, tika izveidota 2010. gada nometņu statistika, kas atklāj esošo situāciju Latvijā. Kopumā 2010. gadā tika organizētas 526 nometnes, kurās piedalījās 15 255 bērni un jaunieši.

2010. gadā 33% (150 nometnes) no kopējā nometņu skaita bija dienas nometnes, bet pārējās (67%, 316 nometnes) – diennakts nometnes (skatīt 1. attēlu). Arī 2009. gadā proporcionālās attiecības starp dienas un diennakts nometnēm bija tieši tādas pašas.



1. attēls. Dienas un diennakts nometnes 2010. gadā

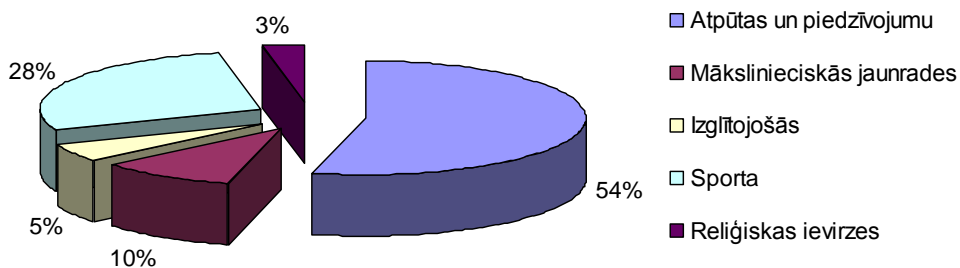
Apkopojot informāciju par nometņu organizatoriem un atsevišķi izdalot skolas (vispārējās izglītības iestādes, sporta skolas, mākslas un mūzikas skolas), dažādas biedrības un organizācijas, juridiskas vai fiziskas personas, bērnu un jauniešu centrus (BJC), valsts un pašvaldības institūcijas, kā arī draudzes (kristiešu, baptistu, pareizticīgo un ebreju), var secināt, ka 2010. gadā lielākie nometņu organizatori bija skolas. Tās organizēja 30% no visām nometnēm jeb 161 nometni (vispārīzglītojošās mācību iestādes – 93 nometnes, sporta skolas – 59 nometnes). Daudz nometņu organizēja arī biedrības un organizācijas (131 nometni) un juridiskas vai privātas personas (119 nometnes). Salīdzinot ar 2009. gadu, proporcionāli lielākie nometņu organizatori bija juridiskas vai fiziskas personas (67 nometnes), biedrības un organizācijas (43 nometnes) un tikai tad skolas (41 nometnes) (skatīt 2. attēlu).



2. attēls. Nometņu organizatori 2009. un 2010. gadā

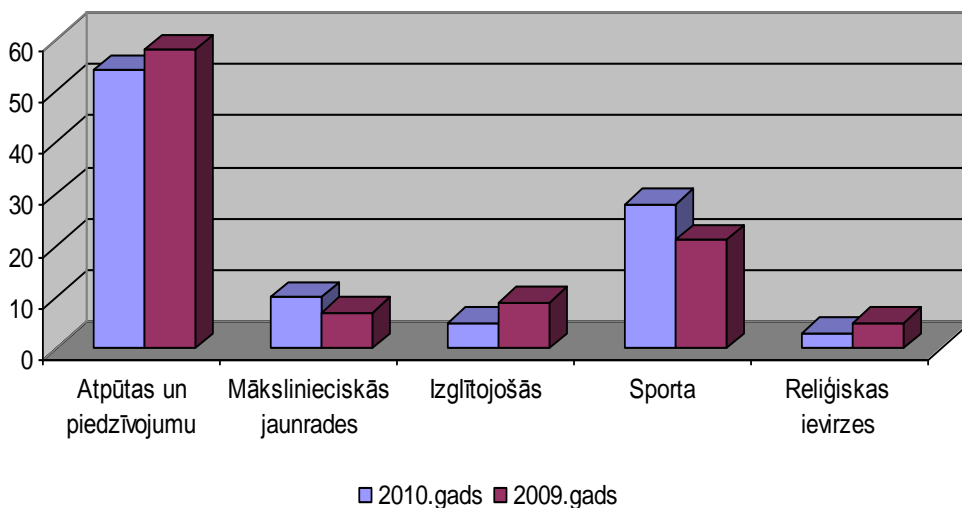
Iepazīstoties ar nometņu veidiem pēc satura, var secināt, ka 2010. gadā populārākās bijušas dažādas atpūtas nometnes (piemēram, atpūtas un piedzīvojumu nometnes, āra dzīves apmācības nometnes) – kopumā 54% no visām organizētajām nometnēm. Populāras bijušas arī sporta nometnes (28%), piemēram, basketbola, futbola, volejbola. Sava interesentu loks bija arī

mākslinieciskās jaunrades nometnēm, kā arī izglītojošās un reliģiskas ievirzes nometnēm (skatīt 3. attēlu).



3. attēls. Nometņu veidi pēc satura 2010. gadā

Arī 2009. gadā līdera pozīcijas ir atpūtas un piedzīvojumu nometnēm (58% no kopējo nometņu īpatsvara). Otrajā vietā ir sporta nometnes (21%), nākamajās izglītojošās, mākslinieciskās jaunrades un reliģiskas ievirzes nometnes (skatīt 4. attēlu).



4. attēls. Nometņu veidi 2009. un 2010. gadā

2010. gadā 43% no visām notikušajām nometnēm ir bijušas slēgta tipa nometnes, bet 57% – atvērta tipa un paredzētas jebkuram dalībniekam.

1.4. NOMETŅU PĀRRAUDZĪBAS SISTĒMA LATVIJĀ

Kopš 2009. gada 5. septembra, stājoties spēkā Ministru kabineta noteikumiem Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība”, nometņu pārraudzības sistēmas izveidi Latvijā koordinē VISC. Viens no VISC darbības uzdevumiem ir koordinēt bērnu nometņu darbību, informācijas apriti un metodisko atbalstu.

Lai sekmētu nometņu pārraudzības sistēmas attīstību Latvijā, ir izveidota arī Nometņu ekspertu padome. To veido konsultējošu un zinošu cilvēku grupa dažādu ar nometņu darbību saistītu jautājumu risināšanai.

VISC organizē nometņu vadītāju mācības kursus bērnu nometņu vadītāju apliecības iegūšanai. Pašlaik, lai iegūtu nometņu vadītāja apliecību, dalībniekiem ir jāapgūst 72 stundu apmācības programma. Apliecība ir derīga piecus gadus. Lai atjaunotu nometņu vadītāju apliecību, kopš 2009. gada ir izstrādāta un apstiprināta kursu programma (36 stundas) nometņu vadītājiem ar pieredzi.

Kopš 2010. gada VISC ir uzsācis jaunu nometņu vadītāju reģistrēšanas kārtību, kas atbilst novadu un republikas nozīmes pilsētu sadalījumam Latvijā. Visi nometņu vadītāji, kas saņēmuši nometņu vadītāju apliecības laikā no 2002. gada līdz 2009. gada 31. decembrim, ir reģistrēti datubāzē „Nometņu vadītāju datubāze līdz 2009. gada 31. decembrim”. Šajā datubāzē ir atrodami arī tie nometņu vadītāji, kuriem ir beidzies nometņu vadītāja apliecības termiņš. Savukārt nometņu vadītāji, kas saņēmuši apliecības, sākot ar 2010. gadu, tiek reģistrēti jaunizveidotajā datubāzē.

Pamatojoties uz Ministru kabineta noteikumu Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība” 8.10. apakšpunktu, nometnes organizētājs iesniedz informāciju par plānoto nometni VISC ievietošanai nometņu reģistra datubāzē.

VISC sadarbojas ar citu valsts institūciju un sabiedrisko organizāciju ekspertiem nometņu vadītāju kursu organizēšanā, apkopo informāciju par organizētajām nometnēm Latvijā, veido un papildina nometņu vadītāju datubāzi, kā arī gatavo un izdod metodiskos materiālus nometņu vadītājiem.

No 2010. gada 1. oktobra līdz 2011. gada 30. septembrim tiek īsenots ESF projekts „Kvalitatīvas metodiskās vadības sistēmas nodrošināšana bērnu nometņu organizēšanai”. Projekta mērķis ir izstrādāt un ieviest vienotus bērnu nometņu organizēšanas, darbības, pārraudzības un publiskās informācijas pieejamības nosacījumus.

Projekta uzdevumi:

- izstrādāt un ieviest vienotas vadlīnijas bērnu nometņu saskaņošanai un pārbaūžu veikšanai saistītās valsts pārvaldes iestādēs;

- izveidot vienotu informācijas sistēmu saistīto iestāžu mājaslapās, lai vienkāršotu nometņu saskaņošanas un pārraudzības procesu un veicinātu vienotu informācijas apriti starp saistītajām iestādēm;
- pilnveidot un papildināt metodisko materiālu bērnu nometņu vadītāju apmācībai;
- izveidot VISC mājaslapas pielikumu (vietni), kas veicinātu saistīto iestāžu, nometņu vadītāju, vecāku sadarbību, kā arī vienkāršotu nometņu organizēšanas, saskaņošanas un uzraudzības procesu;
- organizēt apmācības seminārus par vienotas informācijas apriti nometņu saskaņošanas un uzraudzības procesā ~350 dalībniekiem Latvijā valsts tiešās pārvaldes iestādēs un to struktūrvienībās (Valsts ugunsdrošības un glābšanas dienests, Veselības inspekcija, Pārtikas un veterinārais dienests, valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija, novadu un pilsētu pašvaldības).

Īstenojot projektu un sakārtojot nometņu organizēšanas un saskaņošanas kārtību, kā arī izstrādājot un ieviešot saistīto iestāžu vienotu informācijas apriti, tiks veicināta bērnu nometņu vadītāju nodarbinātība, jaunu komercstruktūru izveide, kas turpmāk sniegs sabiedrībai kvalitatīvāku bērnu nometņu organizēšanas pakalpojumu visā Latvijā.²¹

²¹ Valsts izglītības satura centrs. *Kvalitatīvas metodiskās vadības sistēmas nodrošināšana bērnu nometņu organizēšanai* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://visc.gov.lv/audzinasana/nometnes/esfprojekts.shtml>

2. NOMETŅU TERMINOLOĢIJA

2009. gada 5. septembrī apstiprinātajos Ministru kabineta noteikumos Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība” ir iekļauti šādi ar nometņu organizēšanu saistītie skaidrojumi:

Nometne ir mērķtiecīgi organizēts pasākums, kurā vairāk nekā puse dalībnieku ir bērni un kas paredzēts, lai saskaņā ar nometnes programmu nodrošinātu dalībnieku saturīgu un lietderīgu brīvā laika pavadīšanu un sekmētu vispusīgu attīstību.

Nometņu veidu skaidrojumi:

- dienas nometne – nometne, kurā nometnes dalībnieki uzturas tikai dienas laikā bez nakšņošanas;
- diennakts nometne – nometne, kurā nometnes dalībnieki uzturas pastāvīgi visu norises laiku, ieskaitot nakšņošanu;
- atvērta nometne – nometne, kura paredzēta jebkuram dalībniekam;
- slēgta nometne – nometne, kura paredzēta konkrētai dalībnieku mērķa grupai.

Nometnes organizētājs – valsts un pašvaldību institūcija, juridiska persona vai arī fiziska persona, ja normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā ir reģistrēta komercreģistrā kā individuālais komersants vai saimnieciskās darbības veicējs, kura ir atbildīga par nometnes organizēšanu un darbību saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 981.

Nometnes vadītājs – persona, kura apguvusi Izglītības un zinātnes ministrijas apstiprināto nometņu vadītāju kursu programmu un saņēmusi VISC apliecību par programmas apguvi un kura īsteno nometnes programmu, nodrošinot izglītojošu, saturīgu un lietderīgu brīvā laika organizēšanu, un vada nometnes darbu saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 981.

Nometnes darbinieks – persona, ar kuru nometnes organizētājs ir noslēdzis darba līgumu vai uzņēmuma līgumu, vai līgumu par brīvprātīgo darbu par noteiktu pienākumu veikšanu nometnes darbības nodrošināšanai.

Nometnes dalībnieka likumiskais pārstāvis – persona, ar kuru nometnes organizētājs pirms nometnes slēdz līgumu par dalībnieka uzņemšanu nometnē un kura iesniedz visu nepieciešamo informāciju nometnes organizētājam saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 981.

Nometnes dalībnieks – persona, kurai ir dalībnieka statuss nometnē.

Nometnes programma – nometnes darbības mērķu, uzdevumu, mērķgrupas izklāsts, darbības plāns, kā arī citi jautājumi, kurus nometnes organizētājs uzskata par būtiskiem.

Nometnes iekšējās kārtības noteikumi – nometnes dalībnieku tiesību, pienākumu, atbildības un citu būtisku jautājumu izklāsts, kas jāievēro nometnes dalībniekiem, atrodoties nometnē.

3. NOMETŅU VEIDI

Ministru kabineta 2009. gada 1. septembra noteikumos Nr. 981 „Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība” nometnes tiek klasificētas pēc:

- diennakts laika, kurā dalībnieks uzturas nometnēs;
- dalībnieku izmitināšanas;
- dalībnieku sastāva nometnēs.

Klasificējot nometnes pēc diennakts laika, kurā dalībnieks uzturas nometnēs, tiek izdalītas divu veidu nometnes:

Dienas nometnes – nometnes, kurā nometnes dalībnieki uzturas tikai dienas laikā bez nakšņošanas. Tas nozīmē, ka nometnes dalībniekiem tiek piedāvātas dažādu veidu aktivitātes un nodarbības pa dienu, bet vakarā dalībnieki dodas uz mājām. Pēdējā laikā ļoti daudzas dienas nometnes organizē vispārizglītojošās skolas un bērnu un jauniešu centri, tehniskie jaunrades nami, kuri piedāvā piedalīties ne tikai saviem audzēkņiem, bet gan ikvienam interesentam. Tāpat arī šāda veida nometnes organizē gan estētikas, sporta un valodu skolas, gan dažādas biedrības, fondi un pat pašvaldību sociālie dienesti.

Dienas nometnēs dalībniekiem ir iespēja apgūt un attīstīt kādas konkrētas prasmes un iemaņas, pilnveidot socializēšanas un sadarbības prasmes, kā arī iegūt jaunas zināšanas daudzās un dažādās jomās. Nometnes dalībniekiem ir iespēja piedalīties radošajās darbnīcās, spēlēs un rotaļās, sportot, doties izzinošās ekskursijās un apmeklēt dažādus muzejus. Pēdējā laikā populāras ir kļuvušas dienas nometnes, kur bērni ar dažādu aktivitāšu un metožu palīdzību apgūst angļu valodu. Šobrīd dienas nometnēs var apmeklēt tādas interesantas nodarbības kā foto, dizaina grafika, „pūķu” gatavošana, lēkšana uz batuta, rudens pavāru skola.

Dienas nometnes var ilgt no dažām dienām līdz pat vairākām nedēļām un mēnešiem. Tomēr visvairāk nometņu organizētāji izvēlas dienas nometnes no piecām dienām līdz divām nedēļām. Arī ziemas brīvlaikā bērniem tiek piedāvāts apmeklēt dienas nometnes.

Diennakts nometnes – nometnes, kurā nometnes dalībnieki uzturas pastāvīgi visu norises laiku, ieskaitot nakšņošanu.

Latvijā diennakts nometnes tiek organizētas salīdzinoši vairāk nekā dienas nometnes, tomēr daudzas no diennakts nometnēm ir slēgtas, jo daudzas sporta un mūzikas skolas, bērnu un jauniešu centri, kā arī biedrības organizē nometnes saviem audzēkņiem gan atpūtai, gan konkrētu prasmju un iemaņu pilnveidošanai. Visbiežāk Latvijā pēdējos gados organizētās diennakts nometnes ilgst no piecām līdz 10 dienām.

Klasificējot nometnes pēc dalībnieku izmitināšanas veida, tiek izdalītas trīs veidu nometnes:

- nometne telpās;
- nometne ārpus telpām;
- nometne telpās un ārpus telpām.

Pēc dalībnieku sastāva nometnes tiek iedalītas šādi:

- **atvērta nometne** – nometne, kura paredzēta jebkuram dalībniekam;
- **slēgta nometne** – nometne, kura paredzēta konkrētai dalībnieku mērķa grupai. Šāda veida nometnes visbiežāk organizē sporta, mākslas un mūzikas skolas, bērnu un jauniešu centri, vispārizglītojošās skolas, biedrības un citas organizācijas saviem bērniem un jauniešiem, kā arī fondi, īstenojot programmu konkrētai mērķauditorijai.

Pēc nometņu programmas, satura un izvirzītajiem mērķiem var izdalīt šādus nometņu veidus:

Atpūtas un piedzīvojumu nometnes. Šāda veida nometnes ir vērstas uz saturīgu brīvā laika pavadīšanu, piedāvājot nometnes dalībniekiem piedalīties aizraujošos piedzīvojumos. Bieži vien par pamatu šīm nometnēm tiek izvēlēts kāds aizraujošs sižets, leģenda ar saistošiem notikumiem un interesantiem uzdevumiem. Visas nometnē piedāvātās nodarbības un aktivitātes ir sižetiski vienotas, izveidojot vienotu sižetisko risinājumu, loģiski sakārtotu notikumu virknējumu no nometnes pirmās dienas līdz pat pēdējai. Atpūtas un piedzīvojumu nometnēs katru dienu tiek piedāvāta kāda intriga vai aizraujošs sižetiskais pavediens, veidojot intensīvu un daudzveidīgu nometnes saturu, tai pašā laikā visiem dalībniekiem sniedzot iespēju pilnveidot dažādas prasmes un iemaņas, papildināt zināšanas, mācīties sadarboties un strādāt grupā, pašiem piedalīties piedzīvojumu tapšanā un svētku radīšanā sev un citiem.

Atpūtas un piedzīvojumu nometņu ilgums ir 2–5 nedēļas, kas neļauj nometnes dalībniekiem zaudēt interesi par piedāvāto tēmu un sižetu.

Sporta nometnes. Galvenā uzmanība tiek vērsta uz dažādu prasmju un iemaņu apgūšanu, attīstīšanu vai pilnveidošanu dažādos sporta veidos, vispārējās fiziskās sagatavotības uzlabošanu, kā arī komandas sadarbības attīstīšanu un pilnveidi. Līdz ar to sporta nometnes visbiežāk organizē dažādas sporta skolas un treniņu grupas saviem audzēkņiem. Tomēr ir arī atvērta tipa nometnes, kurās var piedalīties jebkurš interesents. Sporta nometnes tiek piedāvātas gan iesācējiem bez iepriekšējas sagatavotības, gan arī jau ar priekšzināšanām un zināmu prasmju līmeni. Papildus sporta nodarbībām nometnes dalībniekiem tiek organizēti arī kopīgi atpūtas pasākumi un citas aktivitātes, radot kopīgas pozitīvas emocijas, ļaujot dalībniekiem vairāk iepazīties un attīstot socializēšanas prasmes.

Latvijā tiek organizētas dažādu sporta veida nometnes, piemēram, basketbola, volejbola, orientēšanās, dažādu austrumu cīņu veidu, tūrisma, slēpošanas, peldēšanas.

Āra dzīves apmācības nometnes. Šajās nometnēs viens no pamatnoteikumiem ir dzīvošana laukā āra apstākļos. Vienas no populārākajām āra dzīves apmācību nometnēm ir skautu un gaidu nometnes. Skautu un gaidu kustība ir bērnu un jauniešu neformālās izglītības programma, kas radusies vairāk nekā pirms 100 gadiem Anglijā un ir saglabājusi savu aktualitāti un nozīmību ļoti daudzās valstīs arī mūsdienās. Mūsdienās 216 valstīs ir vairāk nekā 28 miljoni skautu, kuri ir apvienojušies Pasaules skautu organizācijā (WOSM), un 10 miljoni gaidu no 144 valstīm, kuras ir apvienojušās Pasaules gaidu organizācijā (WAGGGS).

Šīs neformālās izglītības programmas mērķis ir veicināt bērnu un jauniešu personīgo izaugsmi, attīstot viņos nepieciešamās dzīves prasmes un iemaņas, un sociālo integrāciju, veidot pilsonisko apziņu un orientēt uz demokrātiskas sabiedrības vērtībām. Skautisms un gaidisms attīsta pašpaļāvību, vajadzību izzināt, atklāt un gribu mācīties.²²

Līdz ar to šāda veida nometnēs mācību process atbilst „mācīties darot” („*learning by doing*”) pamatprincipam un dod programmas dalībniekiem iespēju iegūt zināšanas, prasmes un iemaņas, kuras nav iespējams attīstīt tikai formālās izglītības ietvaros. Izglītības programmā tiek akcentēta gan intelektuālā, gan fiziskā, gan morālā, gan arī sabiedriskā audzināšana.

Pēdējos gados skautu nometnēs aktīvi piedalās arī jaunsargi, palīdzot jauniešiem apgūt izdzīvošanas iemaņas dažādos āra apstākļos un citas jauniešu personīgajai izaugsmei noderīgas zināšanas. Starp Jaunsardzi un Latvijas Skautu un gaidu centrālo organizāciju ir izveidojusies sekmīga sadarbība. Aktīvi āra dzīves apmācību nometnes organizē arī āra dzīves apmācību centrs „Pelēkais vilks”.

Mākslinieciskās jaunrades nometnes. Šajās nometnēs var piedalīties bērni un jaunieši, kuriem interesē mākslinieciskā jaunrade un kuriem ir vēlme pilnveidot sevi kādā no daudzajām mākslinieciskās jaunrades jomām. Mākslinieciskās jaunrades nometnes tiek organizētas gan tiem, kuri jau nodarbojas ar kādu mākslinieciskās jaunrades veidu un ir priekšzināšanas, gan arī tiem, kuriem nav speciālās izglītības, bet ir vēlme attīstīt sevi kādā no mākslas jomām. Šādas nometnes visbiežāk organizē skolēnu interešu centri, bērnu un jauniešu centri vai bērnu mākslas vai deju skolas. Tajās dalībniekiem ir iespēja piedalīties dažādās darbnīcās, piemēram, zīmēšanas, skicēšanas,

²² *Latvijas skautu un gaidu centrālā organizācija* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.jaunatneslietas.lv/page/41&action=description&org=79>

gleznošanas, veidošanas, tekstilmākslas, ādas un metāla apstrādes, keramikas, grafikas, dizaina darbnīcās, kuras vada profesionāli mākslinieki. Dalībniekiem tiek piedāvāta iespēja apgūt pamatus animācijā un foto. Tajā pašā laikā papildus tiek organizēti arī plenēri, ekskursijas, pārgājieni un citas aktīvas nodarbes nometnes programmas bagātināšanai un dažādošanai. Pēdējos gados ļoti populāras ir arī deju nometnes – gan atvērta, gan slēgta tipa.

Izglītojošas nometnes. Akcents tiek likts uz jaunu zināšanu, prasmju un iemaņu vai padziļinātu zināšanu izvēlētajā zinātnes nozarē ieguvī, savienojot mācības ar dažādu veidu atpūtas pasākumiem un padarot interesantāku mācību procesu. Šāda veida nometnes tiek organizētas gan bērniem, gan arī jauniešiem (bieži vien vidusskolniekiem) mācību priekšmetu olimpiāžu uzvarētājiem.

Piemēram, Latvijas Zaļais punkts sadarbībā ar VISC organizēja izglītojošu nometni skolēnu komandām „Skolēnu Zaļā nakts”, kurā, darbojoties piecās darbnīcās, jaunieši izglītojas par dažādiem aktuāliem vides jautājumiem. Dalībniekiem tika piedāvāta izglītība, kas pamatojas uz pieredzi un kas ļauj mācīties aizraujoši un interesanti, ikvienam nodrošinot iespēju pašam piedzīvot, pārdzīvot un izmantot iegūtās zināšanas un prasmes.

VISC organizētā nometne „Alfa” ir paredzēta vecāko klašu skolēniem, kuri ir mācību olimpiāžu uzvarētāji un skolēnu zinātnisko konkursu laureāti, piedāvājot katru dienu gan izglītojošu, gan izklaidējošu programmu. Mācību darbs notiek gan lekciju, gan praktisko nodarbību veidā četrās sekcijās – fizikas, matemātikas un informātikas, ķīmijas un bioloģijas un sociālo zinātņu sekcijā. Nometnes mērķis ir padziļināt skolēnu zināšanas izvēlētajā zinātnes nozarē, iepazīstināt skolēnus ar jaunākajiem sasniegumiem zinātnē, kā arī veidot skolēnos ievirzi turpmākās profesijas izvēlē.

Izglītojošās nometnes ir arī valodu apguves nometnes, kuras organizē dažādas firmas, organizācijas un valodu centri, piedāvājot nometnes dalībniekiem interesantā un aizraujošā veidā apgūt svešvalodu.

Latvijā tiek organizētas arī pašizaugsmes nometnes, kuras var uzskatīt par izglītojošām nometnēm. Starptautiskās pašizaugsmes programmas jauniešiem *Award* darbība Latvijā tika uzsākta 2006. gadā, kad VJIC (šobrīd VISC) saņēma neatkarīgā operatora licenci programmas īstenošanai. *Award* programmas mērķa grupa ir jaunieši no 14 līdz 25 gadiem vairāk nekā 100 valstīs visā pasaulē. Tās ietvaros katru gadu tiek organizētas vietēja mēroga un starptautiskās nometnes, kas dod iespēju jauniešiem iegūt pieredzi un attīstīt sevi visos programmas virzienos: apgūt jaunas prasmes, uzlabot savu fizisko sagatavotību, veikt labo darbu, kā arī ekspedīcijas laikā pārbaudīt savu izturību.²³

²³ *Award Latvijā* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://award.lv/attistiba.html>

Par izglītojošām var uzskatīt arī vides novadpētnieciskās nometnes, kuru mērķis ir izglītēt jauniešus vides jautājumos, kas saistīti ar dzīvesveidu un ikdienas izvēlēm, sekmēt nometnes dalībnieku izpratni par cilvēku saimnieciskās darbības un vides mijiedarbību, aktualizēt sociālās un vides problēmas, kā arī motivēt jauniešus nākotnē izvēlēties studēt dabas un eksakto zinātņu jomā. Nometnē tiek iekļautas dažādas aktivitātes – izglītojošas lekcijas, radošās darbnīcas, velobraucieni un pārgājieni, bioloģisko saimniecību apmeklējumi.

Savulaik vairākus gadus Latvijas Jauno Zemnieku klubs ar Zemkopības ministrijas atbalstu vasarās organizēja nometnes „Lauki – manas mājas”. Tajās skolēniem bija iespēja labāk iepazīt un izzināt lauku dzīvi un lauksaimniecības lomu katra cilvēka ikdienā.

Ģimenes nometnes. Šajās nometnēs dalībnieki ir bērni un viņu vecāki, līdz ar to koncepcijas pamatā ir vecāku un bērnu sadarbības veicināšana, kā arī dažādu jaunu iemaņu apguve. Nometnes specifika ir tādas programmas un aktivitāšu izveide un izvēle, kurās varētu aktīvi iesaistīties visu paaudžu dalībnieki.

Latvijā ģimenes nometnes nav īpaši populāras. Viena no senākajām un tradīcijām bagātākā ir pasaules latviešu ģimenes nometne „3x3”. Tā tiek organizēta latviešiem, kuri dzīvo dažādās valstīs. Šajā nometnē nedēļas garumā tiek piedāvātas vairāk nekā 40 ievirzes – gan teorētiskās, gan praktiskās.

Ģimenes nometnes organizē arī dažādas konfesijas, piemēram, Latvijas Kristīgo nometņu centrs, kā arī daži fondi ģimenēm ar bērniem, kuriem ir veselības traucējumi.

Atveseļošanās nometnes. Šāda veida nometnes tiek organizētas bērniem ar dažādiem veselības traucējumiem un ar īpašām vajadzībām. To uzdevums ir palīdzēt bērniem, kuri pieraduši atrasties tikai mājās, iekļauties sabiedrībā un atrast draugus, kā arī brīvā dabā un nepiespiestā atmosfērā uzlabot fizisko un psiholoģisko stāvokli, kas ir novājināts, ilgstoši ārstējoties slimnīcā. Tāpat arī šo nometņu mērķis ir iemācīt jaunas prasmes un veicināt bērnu patstāvīgumu dzīvē.

Viens no nozīmīgākajiem Latvijas Bērnu fonda projektiem, kas tiek īstenots jau kopš 1992. gada, ir nometnes bērniem ar īpašām vajadzībām. Katru gadu arvien lielākam bērnu skaitam ir iespēja 10 līdz 14 dienas bez maksas atpūsties, mācīties dažādos radošajos pulciņos, rūpēties pašiem par sevi un līdzcilvēkiem.

Tāpat arī katru gadu Mārtiņa fonds organizē vasaras psiholoģiskā atbalsta nometnes „Mēs esam kopā”, kurās piedalās bērni kopā ar vecākiem no visiem Latvijas novadiem. Nometnēs bērni uzlabo fizisko un psiholoģisko stāvokli, atpūšas, attīsta savas prasmes dažādos mākslas veidos, iepazīst cits citu. Visiem nometnes dalībniekiem ir iespēja atbrīvot savu radošo enerģiju un bagātināt sevi

un savu dzīvi ar krāsām, mūzikas ritmiem un interesantiem cilvēkiem. Būtiski atzīmēt, ka mākslas un mūzikas terapija veicina bērnu atlabšanu.

Reliģiskas ievirzes nometnes. Šāda veida nometnes organizē dažādas konfesijas un reliģiskās organizācijas. Aktīvi darbojas kristīgais nometņu centrs „Norkalni”, kurš rīko un piedāvā organizēt nometnes kristīgajām draudzēm, skolām un organizācijām un kura mērķis ir popularizēt aktīvu, veselīgu un kristīgu dzīvesveidu. Tāpat arī „Kristiešu atpūtas centrs” katru gadu piedāvā kristīgās nometnes bērniem, jauniešiem un pieaugušajiem. Parasti nometne ilgst sešas dienas. Programmā tiek iekļautas kristīgās ētikas stundas, atpūta dabā, pārgājieni, sporta, mūzikas un radošās aktivitātes.

Ceļojošās nometnes. Tiek organizētas pārgājiena vai ekspedīcijas veidā, dalībniekiem visas nometnes laikā pārvietojoties no vienas vietas uz otru un mainot nakšņošanas vietas. Šajās nometnēs liels akcents var tikt likts uz kultūrvēsturiskā mantojuma izpēti, vides un ekoloģijas aktualitātēm. Tajā pašā laikā tiek attīstītas un pilnveidotas dalībnieku prasmes organizēt sadzīvi, pārvarēt dažādas grūtības un šķēršļus, sadarboties komandā un vienam ar otru.

Darba nometnes. Šo nometņu skaits pēdējo desmitu gadu laikā ir samazinājies līdz minimumam. Mūsdienās Latvijā šāda veida nometņu ir ļoti maz.

Darba nometnes var sadalīt divos veidos:

- nometnes, kurās dalībnieki nopelna un saņem naudu par padarīto darbu;
- brīvprātīgā darba nometnes.

Darba nometnes var tikt organizētas gan garajā vasaras brīvlaikā, gan arī īsākajos rudens un pavasara brīvlaikos. Piemēram, 2008. gada rudens brīvlaikā Rīgā tika organizētas 11 darba nometnes. Tajās piedalījās 200 bērnu, kuri katru dienu strādāja četras stundas. Darba laikā skolēni uzkopa izglītības iestāžu teritorijas. Ja lija lietus, tad veica dažādus telpu uzkopšanas un labiekārtošanas darbus izglītības iestādēs.

Jau vairākus gadus Universitātes centrs „Sauleskalns” vasarā rīko nometni Grašu pilī. Tās laikā uz divām nedēļām satiekas vairāki desmiti jauniešu no visas Eiropas (Latvijas, Lietuvas, Spānijas, Īrijas, Somijas utt.), lai labi pavadītu laiku, iegūtu jaunus draugus, mācītos labāk runāt angļu valodā, bet pats galvenais – lai ar savu darbu palīdzētu bērnumam, veicot dažādus darbus (piemēram, cērtot malku, palīdzot celt pedagogisko fermu un iežogot tās teritoriju, atjaunojot bērnuma teritorijā esošās ēkas).

4. NOMETNES PERSONĀLA KOMPLEKTĒŠANA UN NOMETNES PERSONĀLA KOMANDAS VEIDOŠANA

4.1. NOMETNES PERSONĀLA KOMPLEKTĒŠANAS PAMATPRINCIPI

Komplektējot nometnes personālu, jāņem vērā nometnes specifika – nometnes personāla komanda vairāk atbilst projekta komandai, nevis ilgtermiņa un pastāvīgi strādājoša kolektīva programmai. Tas arī nosaka personāla atlases, nodarbināšanas un arī darba organizācijas specifiku.

Nometnes personāls savu tiešo darbu veic nometnē uz vietas salīdzinoši neilgu laiku, parasti no dažām dienām līdz dažām nedēļām. Līdz ar to šie darbinieki faktiski tiek pieņemti darbā uz nometnes norises laiku. Vienlaikus nometnes pamata sastāvs – vadītājs, satura vadītājs, tehniskais vadītājs, mediķis (ja tāds paredzēts), audzinātāji, treneri un nodarbību vadītāji – ir jāiesaista nometnes sagatavošanas periodā, lai nometne vispār tiktu noorganizēta. Nometnes sagatavošanas periodā, kas ilgst daudz ilgāk nekā pati nometne, lielākoties topošie darbinieki piedalās brīvprātīgi, vienojoties par nometnes norisēm un izstrādājot tās norises plānu, sagādājot finansējumu, veicot nometnes mārketinga pasākumus, piesaistot dalībniekus, sarūpējot nepieciešamos materiālus, inventāru, atribūtus, mācību līdzekļus utt.

Nometnes pedagoģiskajam personālam ir ļoti labi jāpārzina nometnes filozofija, mērķi un uzdevumi. Visam, ko un kā dara nometnes audzinātāji, nodarbību- darbnīcu vadītāji un pārējie pedagogi, ir jāatbilst nometnes koncepcijai, filozofijai, mērķiem, katrai nodarbībai nometnes norises laikā ir jānodrošina virzība uz to sasniegšanu un visām nodarbībām jābūt jēgpilnām, savstarpēji saistītām, papildinošām. Lai tas būtu iespējams, pedagoģiskajam personālam sagatavošanas periodā ir veicams ļoti nozīmīgs un liels darbs.

Arī pēc nometnes pedagogiem ir virkne veicamo uzdevumu, sagatavojot atskaiti par nometnē paveikto, apkopojot rezultātus, sagatavojot nometnes mājas lapai materiālus, fotoreportāžas, informējot medijus par veikumu, sniedzot atgriezenisko saiti dalībnieku vecākiem, uzturot saikni ar dalībniekiem, lai viņiem nezustu vēlme piedalīties nākamajās nometnēs.

Tāpēc arī, komplektējot nometnes personālu, būtu jāapdomā, cik atbilstošs nometnes vajadzībām būs attiecīgais darbinieks, izvērtējot viņa:

- ieinteresētību, motivāciju līdzdarboties, pozitīvo attieksmi un domāšanu;
- pedagoģiskās prasmes un iemaņas;
- emocionālo inteliģenci;
- komunikācijas prasmes;
- radošumu;

- līdera prasmes;
- pieredzi un atbilstošās praktiskās iemaņas;
- sadarbības prasmes un prasmes strādāt komandā.

Izvēloties atbilstošos nometnes darbiniekus un veidojot komandu, jāņem vērā, ka laba nometne izdosies tad, ja visiem tās veidotājiem būs kopīga un vienota vērtību sistēma, izpratne par šīs konkrētās nometnes misiju, vīziju, mērķiem un uzdevumiem.

Nometnes personāls un tā struktūra. Nometnes personālu komplektē nometnes organizators un nometnes vadītājs. Optimālais pedagoģisko darbinieku skaits nometnē ir vismaz divi pedagogi uz 10 nometnes dalībniekiem. Šāds pedagogu skaits nepieciešams, lai nodrošinātu veiksmīgu pedagoģisko procesu norisi un labvēlīgu psiholoģisko klimatu nometnē, kā arī neradītu pedagogu pārslodzi.

Nometnes pedagoģisko personālu²⁴ veido nometnes vadītājs, nometnes satura vadītājs, tehniskais direktors, finansists, vecākais audzinātājs, grupu audzinātāji un nodarbību vadītāji – darbnīcu, pulciņu vadītāji un instruktori. Katram amatam nometnē ir savi pienākumi.

Nometnes vadītājs atbild par nometnes mērķu, uzdevumu un programmas īstenošanu, darba organizāciju, finansēm, drošības un sanitāro noteikumu ievērošanu. Tāpat viņš atbild arī par nometnes dokumentāciju, nodrošina saikni starp nometnes procesu tehnisko norisi, pakalpojumu sniedzējiem un nometnes saturu, risina visus konfliktus un pieņem lēmumus konkrētās situācijās, pārzina visu nometnes norisi un katra pedagoga un dalībnieka problēmas, palīdz tās risināt, reprezentē nometni un organizē nometnes reklāmu. Nometnes vadītājam pieder izšķirošais vārds un atbildība par jebkura lēmuma pieņemšanu, kas saistīta ar nometnes norisi kopumā un katru darbinieku vai dalībnieku atsevišķi.

Nometnes satura vadītājs nodrošina nometnes satura izveidi, nosaka nometnes filozofiju, mērķus un uzdevumus, detalizēti plāno saturu un atbild par plāna īstenošanu un tā izmaiņām, nodrošina saikni starp nometnes tehnisko norisi un saturu, kā arī plāno nodarbības, nodarbību vadītāju un dalībnieku slodzi. Satura vadītājs arī veic visu nepieciešamo, lai katrs nometnes darbinieks izprastu un pieņemtu nometnes filozofiju un vērtību sistēmu, veidotu katru savu nodarbību atbilstoši tai un pilnībā realizētu nometnes satura plānu.

Nometnes tehniskais direktors pārzina tehniskā personāla darbu, vada tehnisko procesu norisi, atbild par materiāliem, inventāru, iegādājas materiālus un tehniskos līdzekļus, atbild par ēdināšanu nometnē, sastāda un nodrošina dažādu dežūru sarakstus, organizē saikni starp nometnes satura un tehniskajām

²⁴ Brūders, A. *Nometņu mācība: metodiskais izdales un darba materiāls LSPA II un III kursa studentiem.* / LSPA. Rīga: [b.i.], 2000. 50 lpp.

norisēm, atbild par kārtību, tīrību un sanitāro normu ievērošanu nometnē. Tehniskā direktora kompetencēs ietilpst arī visu materiālu un tehnisko līdzekļu uzskaitē, uzglabāšana, izsniegšana un saņemšana. Tehniskajam direktoram ir ļoti būtiski izprast nometnes filozofiju, jo visiem materiāliem un inventāram ir jāatbilst un jākalpo nometnes idejas realizēšanai. Bieži pat ēdienkarte un ēdamzāles noformējums ar nometnes saturu ir jāsalāgo, lai kopumā pilnīgi viss atbilstu konkrētās dienas idejai.

Nometnes finansists atbild par nometnes kasi, finanšu dokumentiem, līgumiem, grāmatvedību, norēķiniem, sadarbību ar sponsoriem un citiem naudas devējiem. Viņa pārziņā ir visa finanšu uzskaitē un atskaite par tām.

Vecākais audzinātājs atbild par dalībnieku un pedagogu saskarsmi, audzinātāju un nodarbību vadītāju darba vadību un organizāciju, satura plāna izpildi, risina konfliktus starp dalībniekiem un audzinātājiem, saskaņo satura norises jautājumus ar satura vadītāju, audzinātājiem un darbnīcu vadītājiem, organizē nometnes pasākumu sagatavošanu, kā arī veic audzinošo darbu.

Nometnes audzinātāji (viens audzinātājs uz katriem 10 audzēkņiem) gādā par dalībnieku labsajūtu, organizē, vada, kontrolē savas grupas darbību nometnē, pārziņā katra savas grupas dalībnieka individuālās īpašības un īpatnības, organizē saskarsmi grupā un starp grupām, nodrošina satura izpratni un īstenošanu, risina konfliktus grupā, atbild par kārtību grupas dalībnieku telpās, pārziņā katra grupas dalībnieka veselības stāvokli un atbild par to, rūpējas un atbild par sanitāro un higiēnas normu ievērošanu grupā, atbild par bērnu drošību, kā arī informē vecākus un nometnes vadību par bērnu veselības stāvokli, pārkāpumiem un sasniegumiem.

Nodarbību un darbnīcu vadītāji, instruktori un treneri atbild par nodarbību norisi, to kvalitāti, atbilstību nometnes filozofijai, mērķiem un uzdevumiem, nodarbību drošību, savlaicīgumu, atbilstību bērnu vecuma fizioloģiskajām un psiholoģiskajām īpatnībām un noteiktajām slodžu normām, nodrošina labu atmosfēru nodarbībās, risina konfliktus nodarbību laikā, kā arī piedalās nometnes pasākumu organizēšanā un norisē, satura izveidē īstenošanā.

Nometnes mediķis pieņem lēmumus par dalībnieka veselības stāvokli, gādā un atbild par sanitāro un higiēnas normu ievērošanu nometnē, izsniedz zāles, informē pedagogus un bērnu vecākus par bērnu un pedagogu veselības stāvokļa izmaiņām, seko pārtikas kvalitātei, pārbauda veselības izziņas un nepieciešamo medicīnisko dokumentu atbilstību bērniem un pedagogiem, kārtoti un atbild par visiem ar medicīnisko palīdzību saistītajiem jautājumiem nometnē.

Nemot vērā satura specifiku, nometnē var noteikt arī citus amatus, piemēram, nometnes sabiedrisko attiecību speciālists, mārketinga speciālists. Tāpat ir iespējams arī vairākus amatus savienot un veikt vienam.

Nometnē var būt dažādi **palīgpersonāla** darbinieki – apkopēji, elektriķi, pavāri, šoferi, strādnieki utt. Tāpat kā pedagoģiskajam personālam, arī šiem darbiniekiem ir jābūt informētiem par nometnes būtību, sūtību un norisēm, tāpēc svarīgi ir visus darbiniekus iepazīstināt ar nometnes vērtībām, misiju, filozofiju un iesaistīt viņus nometnes sagatavošanā.

4.2. NOMETNES VĒRTĪBAS²⁵

Vērtības ir lietas, fakti, parādības, paradumi, principi, kam piemīt pozitīvo īpašību kopums, ko cilvēks savā apziņā uztver kā sev vai citai personai būtiski nozīmīgus, vēlamus konkrētos vēsturiskos apstākļos, noteiktā kultūrā un konkrētā sabiedrībā un kas sekmē viņa personības veidošanos.

Vērtības ir personu vai personu grupu akceptēti principi un standarti, kas nosaka viņu uzvedību. Vērtības izpaužas principos, normās, mērķos, ideālos un raksturo attieksmi pret kultūru, darbu, valsti, cilvēkiem un sevi pašu.

Ja nākas darboties ārpus savas vērtību sistēmas, cilvēks kļūst neefektīvs. Katram ir ārkārtīgi svarīgi skaidri apzināties šīs vērtības un uzturēt tās. Būtībā vērtībām un sniegunam, paveiktajam ikdienā ir ļoti cieša kopsakarība, jo tā izpaužam sevi darbā. Visbiežāk vēloties darīt darbu, ko augsti vērtējam. Ikviena iekšējā miera un pārliecības pamats ir izpratne par paša pamatvērtībām – kas dzīvē ir galvenais, svarīgākais. Ja šī izpratne ir, tad tā atspoguļojas ikdienas darbā un norisēs.

Nometnes personāla komandas un arī pašas nometnes veidošanas procesā ir ļoti svarīgi izprast, kāda vērtību sistēma būs veidotās nometnes un tās darbinieku rīcības pamatā. Tas ļaus atrast un īstenot vienotu pieeju visām norisēm nometnē no tikumiskā un estētiskā viedokļa, būt konsekventiem to vai citu pedagoģisko principu un normu iedzīvināšanā, savstarpējo attiecību veidošanā, strīdīgu jautājumu un problēmu risināšanā. Vienošanās par visiem saprotamu un pieņemamu vērtību sistēmu neļaus attīstīties arī smagiem konfliktiem starp nometnes darbiniekiem.

Vienošanās par nometnes un darbinieku vērtībām var notikt šādi²⁶:

- izvēlēties no „Vērtību matricas” saraksta (skatīt 1. tabulu) četras sev personīgi nozīmīgākās vērtības un uzrakstīt tās pa vienai uz līmlapiņām (katru vērtību uz vienas lapiņas);

²⁵ *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca. Termini latviešu, angļu, vācu, krievu valodā.* Sast. I. Beļickis, D. Blūma, T. Koķe, D. Markus, V. Skujiņa (vad.), A. Šalme. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000. 248 lpp.

²⁶ Brūders, A. *Uzņēmuma darba organizācija.* Mācību materiāls. Jūrmala: Sociālās integrācijas centrs, Jūrmalas profesionālā vidusskola, ESF, 2007. 91 lpp.

- no šī saraksta izvēlēties četras vērtības, kas, jūsuprāt, tiks turētas cieņā un godā jūsu nometnē, uzrakstīt katru uz savas līmlapiņas (katru vērtību uz vienas lapiņas);
- uzlīmēt savas lapiņas uz lielajām lapām „Personiskās vērtības” un „Nometnes vērtības” (skatīt 2. tabulu);
- savietot vērtības pa līdzīgajām kategorijām, izveidot vērtību „Top 10” un ierakstīt tās tabulā „Nometnes un personiskās vērtības”;
- kopīgi apspriest katras vērtību grupas nozīmi un izpratni, vienojoties par šo vērtību konsekventu uzturēšanu nometnes komandas darbā un nometnes norisēs.

Pēc tam, kad nometnes darbinieki ir vienojušies par kopīgajām vērtībām, ir jārada nometnes misijas jeb nometnes sūtības koncepcija, atbildot uz šādiem jautājumiem: Kāpēc mēs šo nometni organizējam? Kāda ir šīs nometnes sūtība? Ko mēs sniedzam saviem klientiem – nometnes dalībniekiem – un šo dalībnieku – bērnu un pusaudžu – vecākiem?

Vērtību matrica

X	Vērtības	X	Vērtības	X	Vērtības
	Values / Ценности		Values / Ценности		Values / Ценности
	Komandas darbs Teamwork / Работа в команде		Cieņa un atzišana Respect & Recognition / Уважение и признание		Piepildīt un pārsniegt klientu vēlmes Meet & Exceed Customer expectation / Удовлетворять и перевыполнять желания клиентов
	Drosme Boldness / Отвага		Vara Authority / Власть		Sabiedriskums Sociability / Общественность
	Izturība Endurance / Устойчивость		Konstruktīvisms Constructivism / Конструктивизм		Originalitāte Originality / Оригинальность
	Kontrole Control / Контроль		Godprātīgums Integrity / Добросовестность		Garīgums Spirituality / Духовность
	Sacensība Competition / Соперничество		Jauninājumi Innovation / Нововведения		Iniciatīva Initiative / Инициатива
	Gods Honour / Честь		Miers Peace / Мир		Serviss Service / Сервис
	Ietekme Influence / Влияние		Laime Happiness / Счастье		Jauna pieredze New experience / Новый опыт
	Godīgums Reliability / Честность		Uzticība Trustiness / Доверие		Ģimene Family / Семья
	Atklātība Candor / Гласность		Izglītošanās Acquiring education / Образование		Uzticamība Trustworthiness / Благонадежность
	Vēlme uzvarēt Passion to win / Жажда победить		Sociālā atbildība Social responsibility / Социальная ответственность		Sadarbība Cooperation, сотрудничество
	Drošība Safety / Безопасность		Humors Humor / Юмор		Cieņa Respect / Уважение
	Taupīgums Economy / Расчетливость		Lepnums Pride / Гордость		Mīlestība Love / Любовь
	Kārtīgums Accuracy / Аккуратность		Atzinība Appreciation / Признание		Līdzjūtība Compassion / Сочувствие
	Centīgums Assiduousity / Ретивость		Brīvība Freedom / Свобода		Pašcieņa Self-esteem / Самоуважение
	Taisnīgums Fairness / Справедливость		Draudzība Friendship / Дружба		Izaicinājums Challenge / Вызов
	Paškontrolē Self-control / Самоконтроль		Kvalitāte Quality / Качество		Loģika Logic / Логика
	Izcilība visā, ko darām Excellence in everything we do / Отличие во всем, что делаем		Informāciju tehnoloģijas IT / Информационные технологии		Neatkarība Independence / Независимость
	Inteliģence Intellectuals / Интеллигентность		Atbildība Responsibility / Ответственность		Elastīgums Flexibility / Эластичность
	Korektums Correctness / Корректность		Labklājība Welfare / Благополучие		Nopietnība Seriousness / Серьезность
	Sekss Sex / Секс		Nauda Money / Деньги		Statuss Status / Статус
	Panākumi Success / Достижения		Apdomīgums Prudentials / Рассудительность		Atvērtība Receptiveness / Открытость
	Slava Reponw / Слава		Degsme Ardour / Пыл		Gudrība Wisdom / Мудрость
	Pašizpausme Self-expression / Самоизъявление		Stingrība Steadiness / Строгость, требовательность		Mērķtiecība Tenacity of purpose / Целеустремленность
	Stabilitāte Stability / Стабильность		Uztājība Insistence / Настойчивость		Neatlaidība Persistence/ Упорность

Nometnes un personiskās vērtības

10 BŪTISKĀKĀS PERSONISKĀS VĒRTĪBAS	10 BŪTISKĀKĀS NOMETNES VĒRTĪBAS
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
9.	9.
10.	10.

4.3. NOMETNES MISIJA UN VĪZIJA

Ar *misiju* saprot lielu, nozīmīgu uzdevumu, aicinājumu, sūtību²⁷. Nometnes misija ir nometnes uzdevums, sūtība, kāpēc tā darbojas esošajā tirgū.

Piemērs. Nometnes „Raibās dienas” misija ir veidot radošas un atraktīvas personības, parādot un iemācot radīt patīkamu un lietderīgu dažādību un krāsainību ikdienas dzīves norisēs un pozitīvā savstarpējā saskarsmē.

Ja nometni paredzēts rīkot ilgtspējīgu – vairāku gadu garumā, praktiski visos skolēnu brīvlaikos –, ir jāformulē arī šīs nometnes vīzija.

Vīzija – iedomu vai sapņu tēls.²⁸ Ar nometnes vīziju saprot redzējumu par visbūtiskākajiem mērķiem, kas būs sasniegti nometnes darbības rezultātā noteiktā laikā ilgākā periodā (3–5 gadus). Vīzija raksturo nometnes attīstības redzējumu no to veidotāju viedokļa. Vīzija ir kodolīgi izteikta nometnes vēlamā nākotne.²⁹

Piemērs. Nometne „Raibās dienas” ir populārākā un pieprasītākā sižetiskā piedzīvojumu un atpūtas nometne Latvijā, kuras pedagogi ir plaši pazīstami ar savu radošumu un izcilo pozitīvo audzinošo veikumu. Savukārt dalībnieki izceļas ar nometnē apgūto prasmju un iemaņu lietojumu savās mācību iestādēs, personiskajā un sabiedriskajā dzīvē.

Jautājumi, kas svarīgi nometnes attīstības principu noteikšanā:

1. Kas būtībā ir mūsu nometne? Kas ir nometni vienojošais spēks? Kas ir tie impulsi, kas liek nometnei attīstīties un virzīties uz priekšu? Uz ko mēs vēršam galveno uzmanību savā darbībā? Kas mūsu nometni padara par vienotu veselumu, kas mērķtiecīgi īsteno savus nodomus?
2. Kas veido pamata nosacījumus mūsu nometnes piedāvājumam un pieprasījuma apjomam?
3. Kas veido pamatu mūsu nometnes konkurētspējai?
4. Kādas ir svarīgākās mūsu iespējas, kas obligāti jāizmanto panākumu gūšanā?
5. Kādas ir svarīgākās nometņu attīstības tendences, kas ietekmēs mūsu izvēlētajā virziena attīstību paredzamajā nākotnē?

²⁷ *Misija* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=misija>

²⁸ *Vīzija* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=v%Ezija>

²⁹ Klauss, A. *Zinības vadītājam*. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

6. Kādas sabiedrības attīstības tendences mūsu nometnes attīstībai ir būtiskas?
7. Kādas ir būtiskākās un svarīgākās tendences, kas ietekmēs mūsu nometni, ko varam vērot valdībā, politikā, likumdošanā?
8. Kādas svarīgas un būtiskas tendences tehnoloģiju attīstībā var ietekmēt mūsu nometnes nākotni?
9. Kā paredzamajā nākotnē attīstīsies mūsu svarīgāko klientu – dalībnieku un viņu vecāku – segments?
10. Kādas ir visvairāk iespējamās mūsu piegādātāju un partneru attīstības tendences? Kādi svarīgākie pavērsieni ir gaidāmi konkurences jomā un izmaksu veidošanās jomā mūsu nozarē? Ko varam sagaidīt no tiešajiem un netiešajiem konkurentiem vai pilnīgi jauniem konkurences veidiem (formām)?
11. Kādi ir svarīgākie priekšnoteikumi sasniegumiem mūsu jomā? Kā mūsu nometne atbilst šīm prasībām, salīdzinot ar citām nometnēm? Kas nosaka mūsu unikalitāti un kas mūs padara vājākus?

Nometnes komandas veidošanas procesā ir ļoti būtiski izrunāt šos jautājumus un par tiem vienoties. Skaidrība par tiem vajadzīga katram nometnes darbiniekam, lai spētu veidot gan atbilstošu nometnes saturu, gan būt ieinteresētam un motivēti darboties nometnes veidotāju komandā. Šie ir jautājumi, kas nometnes komandas veidošanas procesā ir izrunājami pašā sākumā – kad sākas nometnes sagatavošanas posms.

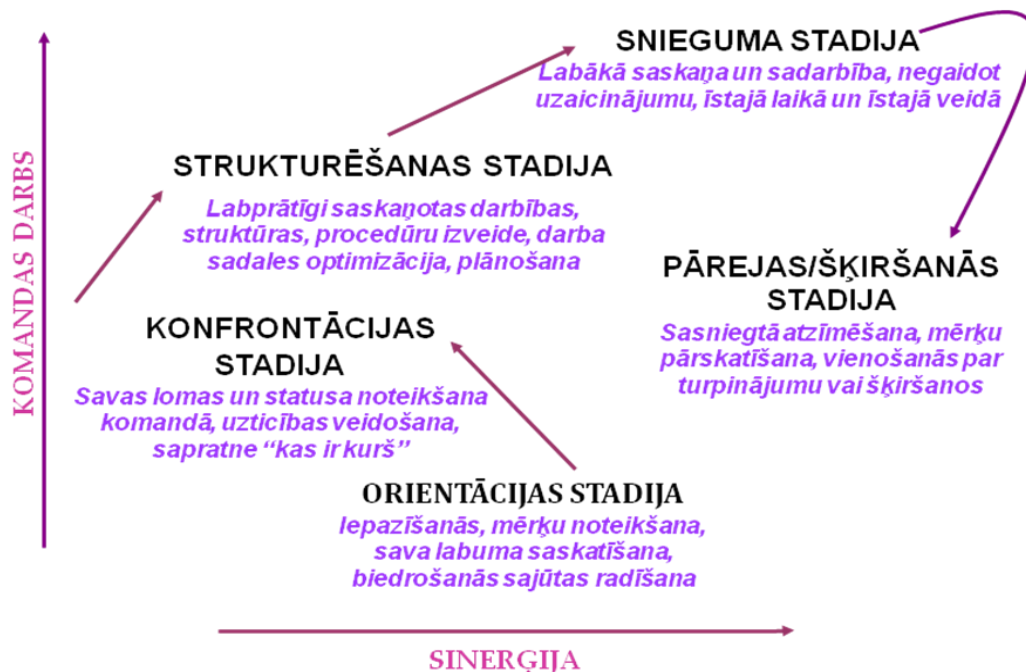
4.4. NOMETNES DARBINIEKU KOMANDAS VEIDOŠANAS PRINCIPI UN UZDEVUMI

4.4.1. Komandas attīstības stadijas

Nometnes personāla komandas veidošanā svarīgi ievērot vispārpieņemtos komandas veidošanas principus. Lielākoties komanda katrai konkrētajai nometnei tiek veidota kā projekta komanda, tādēļ ir iespējams ieplānot un veikt visus komandas veidošanas pasākumus tā, lai uz nometnes norises laiku komanda jau būtu sasniegusi savu augstākās attīstības stadiju.

Komanda – saliedēta cilvēku grupa, kas darbojas, lai sasniegtu noteiktu mērķi.³⁰

Tradicionāli komandas attīstības norises iedala vairākās stadijās (skatīt 5. attēlu) – orientācijas, konfrontācijas, strukturēšanās, snieguma un pārejas jeb šķiršanās posms.



5. attēls. Komandas attīstības posmi³¹

Katra šī posma veiksmīgai norisei jāievēro vairāki priekšnoteikumi.³²

³⁰ Klauss, A. *Zinības vadītājam*. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

³¹ Brūders, A. *Uzņēmuma darba organizācija*: mācību materiāls. Jūrmala: Sociālās integrācijas centrs, Jūrmalas profesionālā vidusskola, ESF, 2007. 91 lpp.

³² Brūders, A. *Uzņēmuma darba organizācija*: mācību materiāls. Jūrmala: Sociālās integrācijas centrs, Jūrmalas profesionālā vidusskola, ESF, 2007. 91 lpp.

Orientācijas posma efektīvai norisei:

- jāpalīdz komandas dalībniekiem iepazīt citam citu;
- komandai jāvienojas, katram komandas dalībniekam jāiegūst skaidrs priekšstats par darbības virzienu un mērķiem;
- jāiesaista komandas dalībniekus plānu izstrādē, lomu sadalē, sadarbības paņēmieni noteikšanā un izvēlē;
- jāsniedz komandai visa vajadzīgā informācija, kas nepieciešama darba uzsākšanai.

Konfrontācijas posma efektīvai pārvarēšanai:

- jāatceras, ka šis posms jebkurā komandā ir neizbēgams, taču tā norisi var paātrināt un atvieglot;
- komandā ir jāvienojas un jāizlemj, kādas pilnvaras, cik liela vara ir dota katram komandas dalībniekam. Šajos jautājumos skaidrībai jābūt katram un visiem. Nedrīkst pieļaut situācijas, kad viena cilvēka vara spēj iznīcināt cita cilvēka darba rezultātus;
- jāizstrādā, jāpieņem un jāievēro vienošanās par lēmumu pieņemšanas kārtību un lēmumu pieņēmējiem;
- jāpielāgo vadītāja lomu tā, lai komanda varētu darboties patstāvīgāk, neatkarīgāk;
- jāveicina un jāatbalsta komandas dalībnieku vēlme pieņemt vairāk pilnvaru un uzņemties vairāk atbildības un jaunus pienākumus pieņemto lēmumu ietvaros.

Strukturēšanās posma efektīvai norisei:

- maksimāli jāizmanto komandas dalībnieku zināšanas, prasmes un pieredze, jāveicina šo zināšanu un pieredzes apmaiņa komandā;
- ar dažādām metodēm un paņēmieniem jāstimulē un jāatbalsta labu attiecību veidošanās un uzturēšana komandā, cieņas un izpratnes atmosfēras un sadarbīga, patīkama mikroklimata attīstīšana komandā;
- jāveicina iniciatīva, aktīva un intensīva darbība un sadarbība komandā.

Sinēģijas jeb augstākā snieguma stadijas sasniegšanai un noturēšanai:

- laiku pa laikam jāpārskata un jāatjaunina procedūras un darba metodes, kas veicina sadarbību;
- jāveido komandas dalībniekiem pārmaiņu vadības principu un metožu izpratne un spēja tos lietot praksē;
- jāpārstāv komanda un tā jāaizstāv attiecībās ar citām grupām un ārējiem ietekmētājiem;
- jāpārrauga darbu norise, jānovērtē un jānosvin panākumi.

Pārejas (šķiršanās) posmā:

- svarīgi ir kopīgi nosvinēt sasniegto, izlemt, kāpēc un ko turpināt;
- ir jāizvirza un jāapspriež, kādus jaunus izaicinājumus akceptēt;
- jāievieš pārmaiņas;
- jāizlemj par komandas sastāva izmaiņām un jāsāk komandas attīstības cikls no sākuma.

4.4.2. Kas raksturo labu komandu?

Nometnes darbinieku komandai ir ļoti svarīgi vienoties par kopīgām vērtībām, nometnes misiju, vīziju, mērķiem un uzdevumiem. Labu komandu raksturo piecas būtiskas iezīmes:³³

Ir kopīga mērķu izpratne:

1. Visiem ir skaidrs, ko katrs un visi kopā vēlas sasniegt:
 - mērķis ir skaidri definēts un saprotams, tas ir reāls, mērāms, sasniedzams;
 - ir kopīgi izstrādāts un apspriests ideālais gala produkts (sasniegums, risinājums);
 - ir skaidrs priekšstats, kādi būs ieguvumi no sekmīgas mērķa sasniegšanas katram komandas dalībniekam un komandai kopumā;
 - mērķi netiek pretstatīti darbinieku interesēm, tos izvirza un pieņem kopīgā diskusijā, detalizēti izvērtējot katru uzdevumu atsevišķi un panākot visu dalībnieku sapratni un piekrišanu.
2. Darbinieku iesaistīšanai mērķu izstrādē ir nepārvērtējama nozīme un tieša saistība ar personisko ieguldījumu mērķu sasniegšanā.

Ir kopīgas vērtības un pārlicība:

1. Komandas dalībnieki ir vienojušies par:
 - kopīgajiem darbības principiem;
 - sadarbības nosacījumiem;
 - pieņemamo un nepieņemamo komandā;
 - atzīto vērtību prioritāro secību;
 - kvalitātes standartiem, atbildību, savstarpējo saistību, pieejām neordināru situāciju risināšanā.
2. Kopīga vērtību izpratne piešķir darbam jēgu. Darbinieks, kurš apzinās sava darba jēgu, izdarīs visu, kas ir no viņa atkarīgs, lai sasniegtu labāko rezultātu.

³³ Tracy, B. *High Performance Leadership*. Der Schlüssel zu erfolgreicher Führung und Motivation. /Herausgegeben von Frank Scheelen/ Verlag Moderne Industrie, Landsberg/Lech 2002, 400 p.

Ir kopīgi plāni, struktūras un sistēmas:

1. Komandas dalībnieki rūpīgi un detalizēti analizē un apspriež plānus, nonākot līdz to vienprātīgai apstiprināšanai. Labākā plāna izstrādei ir nepieciešams dialogs, debates un konstruktīvs konflikts.
2. Plāna izstrāde un pieņemšana ietver:
 - pūliņu virzienu un jomu noteikšanu rezultāta sasniegšanai;
 - veicamo darbu noteikšanu (kas jādara?) un metožu izvēli (kā jādara?);
 - sasniegumu mērījumu metodikas noteikšanu;
 - rīcības pareizības pārbaudes metožu noteikšanu;
 - galīgo un starpposmu termiņu, personiskās atbildības un kontroles metožu noteikšanu;
 - lomu un pienākumu sadali;
 - savstarpējās mijiedarbības un atkarības noteikšanu;
 - motivācijas uzturēšanas metožu, atgriezeniskās saites veidu izvēli;
 - uzdevumu izskaidrošanas metožu un paņēmieni izvēli.

Līderis ir paraugs:

- komandas kapteini visi un vienmēr redz;
- līderi ir noteicošās komandas atmosfēras radītāji;
- līderi ir vienlīdz prasīgi pret sevi un saviem darbiniekiem;
- līderi uzņemas atbildību par savu komandu un tās dalībniekiem;
- līderi nenoveļ vainu uz darbiniekiem, neizgāž dusmas, spēj aizstāvēt savu komandu;
- komanda paļaujas uz savu vadītāju;
- vadītājs vienlaikus ir gan aizstāvis, gan novators;
- vadītājs rada pozitīvu atmosfēru, neitralizē negatīvo ietekmi, atvieglo savas komandas darbu, rada un rūpējas par komandas darbam nepieciešamajiem apstākļiem;
- vadītājs strādā komandā un ar komandu, nevis pieņem lēmumus vienpersoniski.

Tiek novērtēti rezultāti:

- atgriezeniskajai saitei un situācijas izpratnes radīšanai netiek taupīts laiks;
- atgriezeniskās saites mērķis ir radīt visus priekšnoteikumus vislabākajam rezultātam, darba uzlabojumiem;
- atklāts, godīgs, taisnīgs, tiešs un savlaicīgs novērtējums ir pamats harmoniskai darba videi bez intrigām un tenkām;
- novērtējums ļauj gūt atziņas par labākajām metodēm un dod iespēju vienoties par efektīvāku tālāko rīcību;
- novērtējums ir motivējošs un rada uzticību.

4.4.3. Kā uzturēt efektivitāti komandā?³⁴

Komandas efektivitāte nometnē ir ļoti būtiska, ja nometni vēlas veidot ilgtspējīgu un rezultatīvu. Nometnes darbinieku komandas efektivitāti var analizēt pēc šiem parametriem:

1. Ir skaidra, noteikta un precīza vadība. Ir līderis, kurš:
 - nosaka „spēles noteikumus” – mērķus, plānus, uzdevumus;
 - „uzdod toni” – tempu, kvalitāti;
 - pieprasa rezultātu;
 - uztur pārlicību par augstu rezultātu sasniegšanas iespēju;
 - velta neatslābstošu uzmanību komandas attiecībām, tās dalībnieku vērtību izpratnei un vēlmēm, kā rezultātā katrs jūtas kā personība, nezaudējot kopības sajūtu.
2. Dalībnieki lepojas ar savu komandu:
 - katram dalībniekam ir izteikta savas vērtības apziņa;
 - katrs sajūt savu piederību „lielajam veselumam”, jo uzņēmums ir tas, kurš dod katram indivīdam iespēju piepildīt viņa nozīmīgākās vēlmes un piešķir dzīvei jēgu;
 - katram un visiem ir skaidras, saprotamas un pieņemamas kopējās vērtības un mērķi, ar kuru palīdzību tiek īstenota uzņēmuma misija, saprotot, ka ir vērts strādāt šajā uzņēmumā;
 - labā komandā strādā veiksminieki un visrezultatīvākie darbinieki.
3. Akcentē un izmanto katra komandas dalībnieka stiprās puses:
 - dažādība ir ieguvums;
 - atšķirības ir izprotamas un pieņemamas;
 - atšķirības papildina;
 - līderis koordinē.
4. Prioritāra nozīme ir plānošanai un stratēģijas izstrādei:
 - tiek pētīta izcilāko konkurentu darbība un pieņemts izaicinājums tos pārspēt;
 - tiek veltīts pietiekami daudz laika, lai izstrādātu stratēģiju, taktiku un plānus katrā komandā:
 - Kā apsteigt labākos tirgū?
 - Kas šajā nolūkā jādara?
 - Ko vajag mums, kā mums pietrūkst?
 - Kā pareizi sadalīt savus resursus un spēkus?

³⁴ Brūders, A. *Uzņēmuma darba organizācija*: mācību materiāls. Jūrmala: Sociālās integrācijas centrs, Jūrmalas profesionālā vidusskola, ESF, 2007. 91 lpp.

○ Jo labāks plāns, jo izcilāks rezultāts.

5. Nav otršķirīgu darbinieku:

- efektīvi un maksimāli pilnīgi tiek izmantotas katra individuālās spējas;
- loma, vieta un uzdevums komandā ir tas, kuru darbinieks vēlas visvairāk;
- rezultāti ir vislabākie, ja darbs sagādā gandarījumu;
- vājums bieži ir spēks, kas vērsts nepareizā virzienā;
- komandas līderis (vadītājs) zina, kas katram komandas dalībniekam padodas vislabāk, kādās jomās viņš uzkrājis lielāko pieredzi, kādā lomā (amatā) ir viņa ieguldījums kopējā mērķa sasniegšanā.

6. Valda atklātums, atgriezeniskās saites daudzveidība un diskusijas:

- katrs ir iesaistīts risinājumu izstrādē un apspriešanā;
- katrs ir ieinteresēts uzlabojumu, alternatīvu un jauninājumu ieviešanā un izstrādē;
- vadītāji un darbinieki komunicē brīvprātīgi, atklāti un skaidri kā par patīkamiem, tā par nepatīkamiem darba jautājumiem.

7. Domstarpības un viedokļu atšķirības tiek atklāti risinātas:

- jebkuram ir tiesības un pienākums iebilst, izteikt savu viedokli;
- visi ir ieinteresēti veidot konstruktīvu konfliktu labākā risinājuma vārdā.

8. Sasniegumi uzliek pienākumus:

- valda savstarpēja cieņa, novērtējot katra ieguldījumu;
- ir iekšēja nepieciešamība pilnveidoties un sasniegt vairāk, ar ko lepojas visi;
- katrs vēlas darboties nometnes sasniegumu labā;
- visi strādā ar maksimālu pašatdevi;
- viduvējība netiek pieļauta.

9. Vadītāji ir arī darbaudzinātāji:

- rada un prot parādīt komandai attīstības virzienus;
- izvirza prasības un panāk to izpildi tā, lai panākumi būtu garantēti;
- veido vidi, kas labvēlīga sasniegumiem un darbinieku spēju izpaušanai pilnā apjomā;
- sniedz atbalstu, nodrošina nepieciešamos resursus, informāciju, zināšanas, iedvesmo un veido komandas darbam labvēlīgu atmosfēru un vidi.

4.4.4. Līdera loma komandas veidošanā un komandas attīstībā³⁵

Spēcīgas komandas veidojas ap spēcīgiem līderiem. Tāpēc līderim jeb nometnes vadītājam noteikti ir jārēķinās ar savu lomu nometnes darbinieku komandas izveidē un attīstībā.³⁶

1. Komandas līderis ir komandas veidotājs.

- Tā kā komanda uzņemas veikt daļu līdera funkciju, līderim ir iespēja veltīt vairāk uzmanības būtiskākajiem komandas darba jautājumiem un stratēģijai, tādējādi vienmēr saglabājot līdera pozīciju.
- Līderis ir komandas darbības standartu izvirzītājs un uzturētājs.
- Līderim ir jānoskaidro un jāpārzina komandas dalībniekus motivējošie faktori, vēlmes un vajadzības, komandas dalībnieku priekšstati par komandas perspektīvu un jāprot iedvesmot savu komandu, ņemot vērā komandas attīstības vīzijas.
- Līderis pieņem galīgo lēmumu arī darbinieku pieņemšanas un atlaišanas jautājumos.

2. Līdera paustais viedoklis un pārlicība spēcīgā komandā neliek apklust citiem.

3. Līderis un komandas dalībnieki atrodas savstarpējā mijiedarbībā un cits citu ietekmē.

- Mijiedarbība notiek gan virzienā „uz augšu”, gan „pa horizontāli”, gan „uz leju”. Mūsdienu apstākļos būtiskākie ir virzieni „uz augšu” un „pa horizontāli”.
- Komanda, uzņemoties daļu līdera funkciju, ļauj līderim vairāk pievērsties komandas pārstāvēšanai ārpus komandas „pa horizontāli” un „uz augšu”.

4. Līderim regulāri jāveic savas darbības pašanalīze, jāmacās no savas pieredzes.

- Tas ļaus līderim tikt galā ar daudziem uzdevumiem, kas saistīti ar līdera sūtību – attīstīt prasmes un iemaņas veidot komandu, formulēt vīziju un mērķus, veidot atklātu un uzticamu gaisotni komandā, efektīvi attīstīt savu komandu un tās dalībniekus.

5. Līderim spēcīgā komandā jārēķinās ar to, ka:

- viņam būs daļēji jāatsakās no kontroles funkciju veikšanas;

³⁵ Cohen, A. R. *The portable MBA in Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc. 2002. 432 p.

³⁶ Binney, G., Wilke, G., Williams, C. *Living Leadership: A Practical Guide For Ordinary Heroes*/ Pearson Education Limited, Edinburg, UK, 2005.

- viņam būs jāsatopas ar lielāku daudzumu konfliktsituāciju, viedokļu dažādību, ko būs jāprot vadīt un izmantot labāko risinājumu atrašanai;
- viņš kļūs pieejamāks un vieglāk „ievainojams”, jo būs atklājis gan savas stiprās, gan vājās puses (vienlaikus tās būs atklājuši arī komandas pārējie dalībnieki);
- pieaugs komandas dalībnieku spiediens un vēlme ietekmēt līderi, jo visi komandas dalībnieki sāks brīvāk paust savu viedokli. Līderis ir atbildīgs par savu komandu, tāpat kā komanda par līderi;
- komandai kļūstot stiprākai, nāksies risināt arvien sarežģītākas problēmas un uzdevumus, pieņemt jaunus izaicinājumus, kas veicinās komandas izaugsmi un tālāko attīstību (līdzīgi kā Baltajam Trusim no populārā darba „Alise Brīnumzemē”, arī līderim ātri jāskrien, lai paliktu uz vietas);
- līderim ir jābūt drosmīgam – jāspēj prasīt no komandas dalībniekiem vairāk, ņemot vērā, ka viņi ir partneri, nevis padotie. Viņam jāprot atzīt savas kļūdas un mācīties no tām. Tāpat arī līderim ir svarīgi prast vadīt sarežģītas pārrunas un konfliktogēnas situācijas, konfrontēt atšķirīgus viedokļus, atrodot veiksmīgāko risinājumu, kas apmierina visas puses, un būt atklātam un godīgam saskarsmē.

4.4.5. Kas komandu ietekmē negatīvi? ³⁷

Nometnē katrs darbinieks ir gan komandas dalībnieks, gan kādas darba jomas vai grupas vadītājs. Katrs ir līderis savā jomā. Tādēļ svarīgi ir pieņemt efektīvākos lēmumus komandas kopējo mērķu sasniegšanas gaitā un komandas attīstības procesā. Komandas procesos būtiski ir saprast un efektīvi rīkoties situācijās, kas apgrūtina vai palēnina komandas attīstību.

Nometņu darbinieku sastāvi parasti mainās, katrā nākamajā nometnē tiek iesaistīts kāds cits darbinieks, kurš, iespējams, vēl nav strādājis nometnē vai arī, tieši otrādi, jau ir ar pieredzi šajā vai citā nometnē. Tādēļ nometnes vadītājam kā līderim ir jāsaprot procesi, kas viņa komandā notiek.

Ja atjaunojas komandas sastāvs

Kad komandā tiek uzņemti jauni dalībnieki vai to atstāj kādi „vecie”, galvenais ir atklātība, atvērtība un pārlicinoša argumentācija. Katram jānodrošina iespēja izteikt savu viedokli par komandas sastāva maiņu. Ir jāsaprot, kādu reakciju var sagaidīt no katra komandas dalībnieka. Komandas sastāva atjaunošanās var notikt vairāku **iemeslu** dēļ:

³⁷ Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д., Фролов, Д. Ф., Грабенко, Т. М. *Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд.* / СПб. 2004. 304 с.

- Viens vai vairāki komandas dalībnieki pieņem patstāvīgu lēmumu atstāt komandu. Šajā gadījumā komandas pieņemtie „goda kodeksa” noteikumi prasa savlaicīgi komandu informēt par šādu lēmumu un sagatavot komandai pieņemamu aizstājēju. No labas komandas jāaiziet ar cieņu, neatstājot komandu „zem sitiena”. Vislabāk aiziešanai izmantot „pauzi darbā”.
- Komandā notikusi šķelšanās, tāpēc ir izveidojusies opozicionāru grupa. Šajā gadījumā „atjaunošanās” notiek konflikta stāvoklī. Līderim un komandas kodolam jāparāda maksimāli daudz diplomātijas spēju un jāsēžas pie sarunu galda. Galvenais komandas uzdevums – parādīt, ka tā stāv pāri konfliktam un ar labu piemin to laiku, kad visa komanda strādāja kā viens vesels. Turklāt ir vērts uzsvērt „opozicionāru” iepriekšējos nopelnus, pateikt paldies viņiem par paveikto un sniegto ieguldījumu. Tas ir ļoti svarīgi, jo konflikta rezultātā komandā nedrīkstētu uzkrāties „negatīvas nogulsnes”, jo tas bojā komandas garu un bloķē radošos un komandas garu uzturošos personiskos resursus palikušajos komandas dalībniekos.
- Komandas vadība pēc uzdevuma izpildes iniciē komandas sastāva atjaunošanu. Ja tas notiek, neņemot vērā komandas viedokli un komanda nepiekrīt šim procesam, komandas kodolam jāveic pārrunas ar augstāko vadību un jāpārlicina to par pārmaiņu nevēlamību. Ja komanda pieņem vadības ierosinātās izmaiņas, tā organizē pasākumu, kurā tiek uzņemti jaunie komandas darbinieki un notiek atvadas no aizejošajiem. Darbība pēc principa „no acīm prom – no sirds ārā” atstās negatīvu psiholoģisko iespaidu uz visu komandu, īpaši jaunpieņacējiem. Viņiem ir jāsajūt tradīciju spēks un savstarpējās izpalīdzības gars komandā.
- Kāds no komandas dalībniekiem vai komandas līderis nolēmis iesaistīt „savu cilvēku”. Neapšaubāmi, ka šāds lēmums jāapspriež komandā. Nevienam, pat komandas līderim, nav tiesību vienpersoniski izlemt par „sava cilvēka” iekļaušanu komandā.

Komandas **atjaunošanai** jābalstās uz diviem **pamatprincipiem**:

- vienota pieeja visiem komandas dalībniekiem, kas pamatota ar pašu komandas izstrādātu un pieņemtu „biedrošanās hartu” un „komandas iekšējās partnerības noteikumiem”;
- komandas kodols vienmēr rūpīgi sagatavo procedūru „sastāva atjaunošanai”.

Pārmaiņas komandas sastāvā var būt nepieciešamas dažādu iemeslu dēļ, taču svarīgi, lai aiziešana no komandas būtu visnotaļ demokrātiska un tā nekādā gadījumā nedrīkst būt aizvainojoša vai tāda, kas aizskar aizejošā cilvēka cieņu vai sociālo statusu. Ja tā notiks, tad parādīsies „bumeranga efekts” attiecībā uz

šīs komandas tēlu, un pēc neilga laika uz šo komandu labu speciālistu pat ar mānīšanu būs grūti iesaistīt darbā.

Kāda komandas dalībnieka nomaiņas nepieciešamības indikators var būt viņa atkāpšanās no komandas vērtībām (komandas hartas), nepietiekama profesionalitāte vai pašdisciplīna.

Komandas harta: komandas vērtības, kā katru no šīm vērtībām komanda izprot, kā tiek izprasta kvalitāte, noteikumi, prasības, kā tie ietekmē komandas ikdienas darba procesus. Harta pastāvīgi jāpilnveido un jāuzlabo. Harta atspoguļo komandas ētisko un profesionālo attiecību aktuālo stāvokli un pieredzi.

Ja samazinās komandas līdera autoritāte, līdera personiskā izaugsme neapsteidz pārējo dalībnieku izaugsmi

Trīs komandu veidi:

1. **„Viena aktiera teātris”.** Tas raksturīgs komandām, kurām ir vispārātzīts talantīgs „unikālas proves” līderis – profesionālis, kam komanda pilnībā uzticas, uzskatot, ka neviens nepiedāvās racionālākus un pārdomātākus risinājumus kā viņš. Visu pārlicība ir, ka viņa rīkojumi nav apšaubāmi un kritizējami. Viņš ir gan vadītājs, gan neformālais komandas līderis. Viņš piekropj vienvaldību komandas vadīšanā un darbībā, laiku pa laikam konsultējoties ar dažādiem komandas dalībniekiem pēc saviem ieskatiem. Šāda komanda ir ļoti efektīva savā darbībā tik ilgi, kamēr līdera autoritāte ir nevainojama un to atzīst visi komandas dalībnieki gandrīz vai zemapziņas līmenī.
2. **„Saskaņas komanda”.** Šī forma vairāk izteikta nelielām „izcilu profesionāļu” komandām, kurās katrs komandas dalībnieks veic noteiktu, autonomi veicamu darba pienākumu kopumu un katra viedoklis ir ārkārtīgi svarīgs un nozīmīgs komandai kopumā. Tādās komandās visi atbildīgākie lēmumi tiek pieņemti koleģiāli, komandas vadītājs tos īsteno, vienlaikus būdams viens no svarīgākajiem speciālistiem komandā. Šīs komandas tips visvairāk raksturīgs radošajām komandām, avārijas komandām un tādām komandām, kas veic šauras specializācijas darbu.
3. **„Padome”.** Parasti raksturīgs lielākās komandās, kuru kodolu veido darbinieki ar lielāko autoritāti, pieredzi un kvalifikāciju. Nozīmīgākos lēmumus šādās komandās pieņem pēc apspriešanās ar vadošajiem speciālistiem komandas padomē.

Līderim jebkurā komandā jāprot tikt galā ar vairākiem faktoriem un uzdevumiem, kas viņam tiek izvirzīti kā vadītājam un līderim, tāpēc

- līderim jāizprot, kādas prasības viņam izvirza komandas dalībnieki organizatoriskajā, sociālajā un morālajā jomā;
- līderim jāprot saredzēt dalībnieku attīstības iespējas, tās veicināt, vienlaikus pašam visu laiku attīstoties un esot „soli priekšā”;
- līderim jāprot arvien no jauna pavērt komandai jaunas perspektīvas, mērķus, uzdevumus, iedvesmot komandu jauniem sasniegumiem;
- līderim jāatceras, ka viņam jāspēj sniegt pozitīvu personisko piemēru ar sava darba kvalitāti, spriedumu loģiskumu, ar rīcību kritiskās situācijās un pārvarot grūtības, ar saskarsmes prasmēm un savstarpējo mijiedarbību ar komandas dalībniekiem, partneriem, klientiem, tuviniekiem;
- ar stāju, manierēm, apģērbu.

Līdera autoritātes krituma indikatori ir:

- komandā izveidojas noslēgti grupējumi, kas „izstumj” līderi vai kurus līderis nespēj ietekmēt;
- krītas iniciatīvas un atbildības līmenis komandā;
- parādās personiska rakstura domstarpības starp līderi un kādiem no komandas dalībniekiem. Parasti to izsauc:
 - „atraušāns no tautas” – līderis, „guļot uz lauriem”, sāk dzīvot visatļautības režīmā, pārvēršoties no vadītāja par sava veida „atamanu”, kas izsauc pakāpenisku komandas dalībnieku neapmierinātības pieaugumu;
 - „neuzmanība pret personību” – līderis var nepamanīt kāda dalībnieka personiskās izaugsmes gaitā izveidojušās īpatnības (profesionalitātes pieaugumu) vai, tieši otrādi, negatīvās iezīmes, piemēram, dzīvošana uz citu rēķina vadītāja pārliedzīgās ierīcības dēļ. Tāpēc līderim jāpievērš liela uzmanība individualitātei – vienam – pīrādziņu, citam – sadarbību, bet vēl kādam – stingru roku.

Ko darīt līderim, ja viņa autoritāte samazinās

- Atrast cēloni. Iespējams, ka komanda jāatjauno, taču nav jāpieņem sasteigti lēmumi, tie jāapspriež ar komandas kodolu.
- Izvirzīt komandai neparastu, nebijušu mērķi, kas ir pievilcīgs vairumam dalībnieku, pacensties iedvesmot un aizraut komandu ar šī mērķa sasniegšanu, izmantojot emocionālos ietekmēšanas un pārliecināšanas līdzekļus.
- Ieņemt „tēvišķīgu” nostāju pret opozicionāriem, izrādot savu atbalstu kritiskās situācijās, kad, līderim iejaucoties, var uzlabot situāciju. Augstsirdība palīdzēs. Nedrīkst „likt sprunguļus riteņos”, jo tas nenāks par labu. Komanda var pat izjukt.

- Nopietni sevi pilnveidot, rūpējoties pašam par savu profesionālo un personisko izaugsmi.

Ja komandas dalībnieks „iziet no aprites”

Komandas hartā ir nepieciešams iekļaut zināmu „smalkjūtības normu” kopumu, kas nodrošina pietiekamu personisko informāciju par katru komandas dalībnieku un viņa personiskajām problēmām, kas var ietekmēt komandas darba rezultātus.

Tāpat arī jāparedz „drošības pasākumi”, ko komanda var darīt dažādu komandas dalībnieku skārušo nepatīkšanu novēršanas jomā, un komandas dalībnieka „dublēšanas” jeb aizvietošanas iespējas nepārvaramas varas situācijās. Dubliera jeb aizstājēja postenis vienlaikus var radīt arī problēmas, ja parādās kaut mazākā konkurences ēna starp „galveno spēlētāju” un „dublieri”. Ja tā notiek, tad vai nu komandā pret dublieri ir izturējušies kā pret rangā zemāku cilvēku, vai arī viņš nav sajutis sevi piederīgu šai komandai.

Neadekvāts motivācijas pieprasījuma pieaugums, izmaiņas personisko un garīgo vērtību jomās atsevišķiem komandas dalībniekiem

1. Komandas dalībnieks ir „izaudzis” līdz vēlmei vadīt savu komandu. Tādā gadījumā ir jāpārrunā radusies situācija, līdz ar to, iespējams, jāizdara izmaiņas komandas sastāvā.
2. „Zvaigžņu slimība” – arvien pieaugošs pašvērtējums, kas rada neadekvātas motivāciju prasības. Turklāt parasti komandā tas ir „lipīgi” – būtībā izmainās komandas noteikto un akceptēto vērtību skala. Šajā gadījumā komandai, parādoties pirmajiem „zvaigžņu slimības” simptomiem, jāizrunājas ar šo darbinieku. Runājot par negatīvo, vienlaikus arī jāuzsver pozitīvais veikums. Ja sarunai negatīvas sekas, tad diemžēl jāšķiras no šāda komandas dalībnieka.

Alternatīvā līdera parādīšanās komandā

Ja līderis kādu iemeslu dēļ ir „atsalis” vai atrodas „radošajā strupceļā”, tāpat arī, ja komandai jāpārdzīvo kāds pārmaiņu un meklējumu periods, komandā neapšaubāmi var uzrasties kāds cits cilvēks, kurš gatavs uzņemties līdera lomu. Jebkurā gadījumā alternatīvā līdera parādīšanās ir neefektīvas komandas līdera rīcības rezultāts, uz ko norāda:

- komandas līdera sekmes, aizstāvot komandas intereses, ir samazinājušās līdz slēptas neapmierinātības izpausmēm komandā;
- perspektīvie attīstības virzieni un mērķi nav skaidri formulēti un argumentēti, nepietiekami reāli un to īstenošanai netiek piešķirti (pieprasīti) līdzekļi un resursi;

- līdera attieksme pret komandu vai atsevišķiem tās dalībniekiem ir mainījusies vai arī tā ir kļuvusi pārlietu personiska (favorīti un nežēlastībā kritušie);
- personiskais un profesionālais komandas dalībnieku attīstības līmenis sācis ievērojami pārsniegt līdera līmeni (pēc objektīviem vai subjektīviem kritērijiem);
- līderis nejūt radušos tendenci mainīt vai papildināt pastāvošās komandas normas vai vērtības, kas tika izvirzītas komandas formēšanās sākuma periodā.

Šādā situācijā līderim ir jāspēj saprast, kas noticis – kādi ir atklātie un slēptie iemesli, kas likuši viņam kļūt par neefektīvu līderi (piemēram, „zvaigžņu slimība”, nogurums). Jebkurš līderis, izanalizējis situāciju, izvēlēsies kādu no trīs alternatīvajiem **rīcības veidiem**:

1. Aktīvi papildinot un attīstot savas profesionālās un personiskās prasmes, spējas un kvalitātes, pratīs saglabāt savas līdera pozīcijas;
2. Padarīs alternatīvo līderi par savu pēcteci, ja viņš atbilst laba līdera pazīmēm, saglabājot „vadītāja krēslu” ārpus komandas un sākot jaunu savas darbības virzienu;
3. Ierosinās izdarīt izmaiņas komandā.

5. NOMETNES VADĪTĀJS

5.1. NOMETNES VADĪTĀJA BŪTĪBA UN VADĪBAS STILI

Nometnes vadītājs – persona, kura atbild par nometnes, tā daļu vai noteiktu vadības jomu nometnes pārvaldes sistēmā, kuram ir padotie darbinieki. Vadītājam ir noteiktas pilnvaras un tiesības pieņemt un izpildīt vadības lēmumus, kas saistīti ar viņa pārziņā esošās nometnes vai tās daļas un darbinieku darbību.³⁸

Nometnes vadītājs ir tiesīgs bez īpašām pilnvarām pārstāvēt nometni.³⁹

Vadītājs ir konkrēts darbinieks, kas ietekmē darbinieku darbību, lai īstenotu organizācijas mērķus. Vadītājs vada, tas ir, iedarbojas uz darbiniekiem ar dažādām noteiktām metodēm un paņēmieniem, lai izvirzītie mērķi tiktu sasniegti.⁴⁰ Vadītājam nepieciešamās prasmes nosaka vadības process, tāpēc var sacīt, ka vadītāja būtiskāko prasmju kopumu veido 11 prasmes⁴¹:

1. Prognozēšana, projektu sagatavošana, plānošana (stratēģiskā, taktiskā, operatīvā).
2. Personāla komplektēšana un novērtēšana.
3. Mācīšana un adaptēšana.
4. Informēšana.
5. Darbinieku motivēšana un stimulēšana.
6. Organizēšana un administrēšana.
7. Uzdevumu deleģēšana, uzdevumu sadale.
8. Kontrole.
9. Risinājumu meklēšana un lēmumu pieņemšana.
10. Koriģēšana un ietekmēšana.
11. Komunikācija.

Vadītājiem savas zināšanas un prasmes ir pastāvīgi jāattīsta, izmantojot dažādas mācību formas un metodes, mācoties gan dažādās izglītības iestādēs, gan no savas un citu kolēģu pieredzes. Veiksmīgs nometnes vadītājs izvēlēsies arī katrai situācijai atbalstošāko vadības stilu (skatīt 6. attēlu).

³⁸ *Большой экономический словарь.*/ Под ред. А. Н. Азрилияна. 5-е изд. доп. и перераб. М.: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.

³⁹ Klauss, A. *Zinības vadītājam.* Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

⁴⁰ Beļčikovs, J., Praude, V. *Menedžments.* Rīga: Vaidelote, 1997. 416 lpp.

⁴¹ Binney, G., Wilke, G., Williams C. *Living Leadership: A Practical Guide For Ordinary Heroes/* Pearson Education Limited, Edinburg, UK, 2005.

Vadības stils

Autoritārais vadības stils

Sadarbīgais vadības stils

Vadītāja izlemšanas un rīcības brīvība

Darbinieku izlemšanas un rīcības brīvība



6. attēls. Vadības stili⁴²

⁴² Klauss, A. *Zinības vadītājam*. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

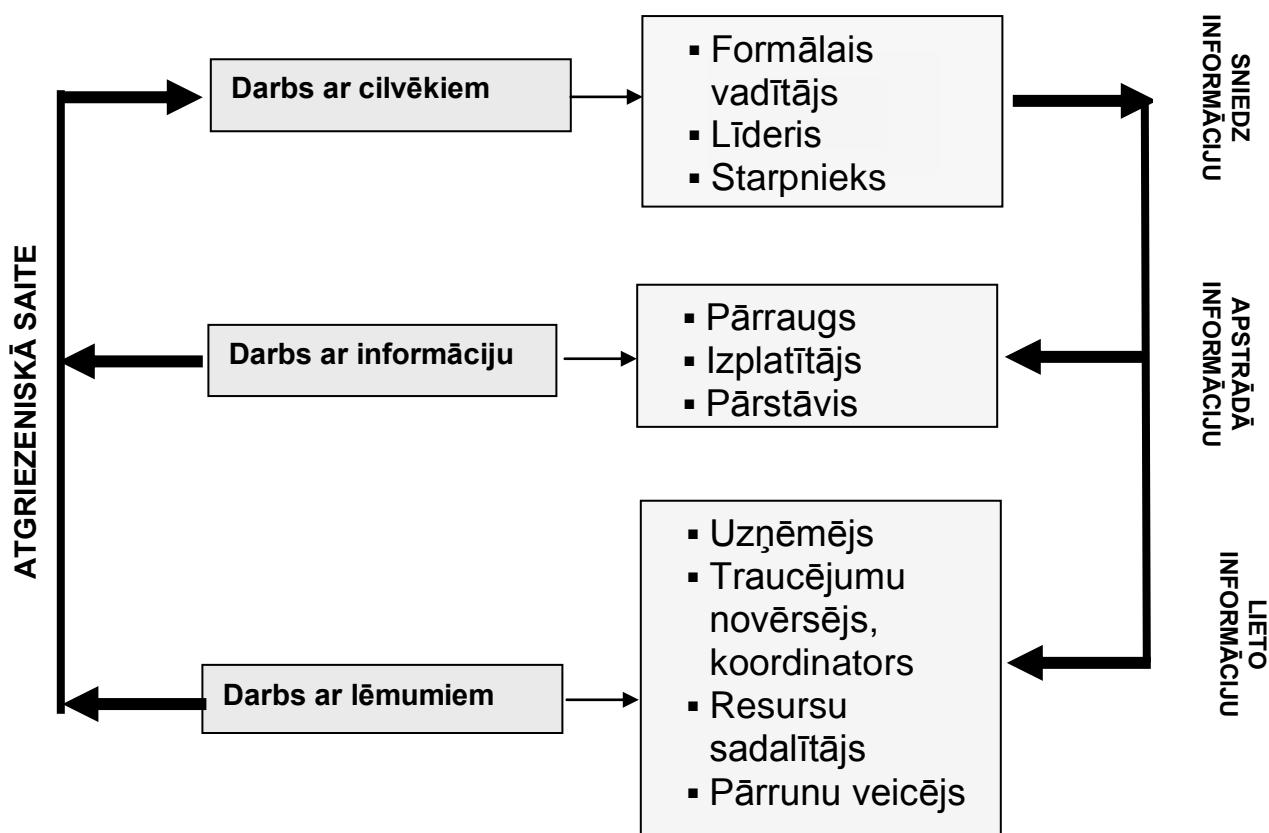
5.2. NOMETNES VADĪTĀJA LOMAS DARBĀ AR PERSONĀLU⁴³

Vadītāja loma ir noteikts uzvedības noteikumu komplekss katrai konkrētai organizācijai vai konkrētam amatam.⁴⁴

Katram vadītājam ir noteikti darba pienākumi un darba saturs. Katrs vadītājs savu darbu var veikt citādi, taču kopumā viņam ir jāpilda viss vadītāja lomu kopums, izvēloties sev un darbiniekiem atbilstošāko lomas interpretācijas veidu.

Kopumā vadītājam izdalāmas vismaz 10 svarīgākās lomas, kas ir savstarpēji saistītas un nav atdalāmas viena no otras, bet gan tieši ietekmē cita citu. Šīs 10 lomas ir iedalāmas trīs svarīgākajās darbības jomās (skatīt 7. attēlu):

- darbs ar cilvēkiem;
- darbs ar informāciju;
- darbs ar lēmumiem.



7. attēls. Vadītāja lomas⁴⁵

⁴³ Mintzberg, H. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper&Row, 1973. 120 p.

⁴⁴ Klauss, A. *Zinības vadītājam*. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

⁴⁵ Mintzberg, H. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper&Row, 1973. 120 p.

Nometnes vadītāja darbs ar cilvēkiem

- Formālā vadītāja uzdevums ir ikdienas pienākumu izpilde tiesiskā ceļā, sociālā un tiesiskā nometnes interešu pārstāvēšana:
 - ceremoniāli;
 - lūgumi;
 - rīkošanās atbilstoši esošajai situācijai.
- Līdera uzdevums ir aktivizēt, motivēt padotos, komplektēt, sagatavot, attīstīt savu personālu:
 - attiecību veidošana ar un starp padotajiem;
 - personāla praktiskā vadīšana;
 - turēt doto vārdu, jo godprātīgums ir visu sasniegumu pamats. Ja līderis netur citiem dotos solījumus, viņš vairs nav līderis. Ja līderis netur sev dotos solījumus, produktivitāte un efektivitāte ceļā uz sasniegumiem būs zema, sekotāji viens pēc otra pametīs līderi.
- Starpnieka uzdevumos ietilpst sadarbība ar atbilstošā ranga ārējiem partneriem un informācijas avotiem, tāpat arī sadarbība ar nometnes iekšējiem partneriem un informācijas avotiem:
 - sarakste;
 - apspriedes;
 - iepazīšanās un izpētes braucieni;
 - informācijas sniegšana un saņemšana no masu mediju darbiniekiem.

Nometnes vadītāja darbs ar informāciju

- Kā informācijas pārraugam ir īpaša nozīme nometnē, jo saņem, pārrauga un nodod tālāk ikdienas, kārtējo, speciālo informāciju no darbiniekiem un dažādu līmeņu vadītājiem, tai skaitā arī augstāka līmeņa un pārraudzības institūciju vadītājiem:
 - informācijas saņemšana un apstrāde;
 - informācijas izmantošana nometnes darba nodrošināšanai.
- Kā informācijas izplatītājs nodod gan nometnes iekšienē, gan no ārienes saņemto informāciju:
 - sarakste ar citiem uzņēmumiem, organizācijām;
 - korespondence ar dažādiem respondentiem, piemēram, vecākiem, valsts un pašvaldību institūcijām, plašsaziņas līdzekļiem;
 - informācijas sniegšana darbiniekiem, veicot daļēju faktu interpretāciju.
- Kā pārstāvis ir eksperts savas darbības jomā, lai sniegtu informāciju par attīstības plāniem, stratēģiju, taktiku, darbību, rezultātiem ārējās sadarbības partneriem:
 - piedalīšanās sapulcēs, sēdēs;
 - prezentācijas, uzstāšanās.

Nometnes vadītāja darbs ar lēmumiem

- Kā uzņēmējs ir pārmaiņu iniciators:
 - meklē iespējas paaugstināt efektivitāti;
 - piedalās stratēģijas izstrādē;
 - novērtē situāciju;
 - izstrādā un uzsāk jaunus projektus;
 - kontrolē projektu īstenošanu.
- Kā traucējumu novērsējs atrisina ārējos un iekšējos traucējumus un draudus:
 - koordinē darbību;
 - apspriež un novērš stratēģisko un kārtējo jautājumu kritiskos punktus un krīzes vai problēmas.
- Kā resursu sadalītājs atbild par efektīvu piešķirto vai esošo resursu sadali un plānošanu:
 - darba izpildes grafiku sastādīšana;
 - darba efektivitātes nodrošināšana;
 - budžeta sastādīšana un izpilde;
 - padoto darba plānošana;
 - deleģēšana;
 - pilnvaru saņemšana.
- Kā pārrunu vadītājs pārstāv savu nometni visās svarīgākajās pārrunās:
 - nometnes interešu pārstāvēšana;
 - pārrunu vadīšana ar iekšējiem un ārējiem sadarbības partneriem un augstākā līmeņa vadību un pārraudzību;
 - pārrunas ar darbiniekiem.

5.3. NOMETNES VADĪTĀJS – LĪDERIS

Viena no būtiskākajām vadītāja lomām ir līdera loma. Līdera atšķirību no tradicionālā vadītāja – pārvaldnieka – raksturo 3. tabula⁴⁶. Jāatzīmē, ka labam vadītājam jāprot iejusties gan pārvaldnieka, gan līdera lomā.

Amerikāņu vadības zinību speciālists Vorens Blanks (*Warren Blank*) ir noteicis deviņus **dabiskās līderības likumus**⁴⁷:

1. Līderim ir sabiedrotie, kas gatavi sekot viņam.
2. Līderība – tā ir mijiedarbības joma.
3. Līderība norisinās kā notikums.

⁴⁶ Boyett, J. H., Boyett, J. T. *The Guru Guide*. The Best Ideas of the Top Management Thinkers. New York: John Wiley&Sons, INC, 2002, 416 p.

⁴⁷ Blank, W. *The 9 Natural Laws of Leadership*. New York: American Management Association, 1995. 240 p.

4. Līderiem piemīt ietekme, kas pārsniedz formālās varas robežas.
5. Līderi darbojas ārpus formālo procedūru robežām.
6. Līderība ir saistīta ar risku un nenoteiktību.
7. Iniciatīvas, kuras izvirza līderi, neuztver visi.
8. Līderība – apziņas produkts, spējas apstrādāt informāciju.
9. Līderība rodas spontāni. Līderi un sekotāji apstrādā informāciju savu subjektīvo personīgo iekšējo vērtējumu un attieksmju ietvaros.

3. tabula

Atšķirība starp vadītāju pārvaldnieku un vadītāju līderi⁴⁸

Vadītāji – pārvaldnieki	Vadītāji – līderi
Ievirza darbus pareizā gultnē	Veic pareizos darbus
Ieinteresēti ražīgumā	Ieinteresēti efektivitātē
Administrē	Ievieš jauninājumus
Uztur parasto kārtību	Attīsta organizāciju
Koncentrē uzmanību uz sistēmu un struktūru	Koncentrē uzmanību uz cilvēkiem
Pamatojas uz kontroli	Pamatojas uz uzticību
Organizē un veic personāla atlasu	Saliedē cilvēkus, kuri veic kopīgu uzdevumu
Akcentē taktikas, struktūras un sistēmu nozīmi	Akcentē filozofijas, fundamentālo vērtību un kopīgo mērķu nozīmi
Pārredz īstermiņa perspektīvu	Saskata ilgtermiņa perspektīvu
Uzdod jautājumus „kā?” un „kad?”	Uzdod jautājumus „kas?” un „kā?”
Saglabā „status quo” (esošo situāciju)	Met izaicinājumu „status-quo” (esošajai situācijai)
Koncentrējas tagadnei	Koncentrējas nākotnei
Izdara secinājumus, veido kopsavilkumus	Skatās uz priekšu, aiz horizonta

⁴⁸ Boyett, J. H., Boyett, J. T. *The Guru Guide*. The Best Ideas of the Top Management Thinkers. New York: John Wiley&Sons, INC, 2002, 416 p.

Vadītāji – pārvaldnieki	Vadītāji – līderi
Detalizēti izstrādā norises kārtību, rīcības pakāpeniskos posmus, to izpildes laikus	Izstrādā koncepcijas un stratēģijas
Tiecas pēc prognozējamības un kārtības	Tiecas pēc pārmaiņām
Izvairās no riska	Riskē
Rosina personālu ievērot pieņemtos standartus un normas	Iedvesmo cilvēkus veikt izmaiņas
Izmanto formālo ietekmi, ko dod dienesta stāvoklis (augstāk un zemāk stāvošā attiecības)	Lieto personīgo ietekmi
Prasa pakļaušanos no citiem	Stimulē citus sekot sev
Darbojas organizācijā pieņemto noteikumu, reglamentu, stratēģiju un procedūru ietvaros	Darbojas ārpus organizācijā pieņemto noteikumu, reglamentu, stratēģiju, procedūru ietvariem
Izpilda noteiktus amata pienākumus	Uzņemas vadību

Lai gan, iespējams, eksistē vairākas kopīgas līderības pazīmes un līderu īpašības (piemēram, tieksme vadīt, gatavība riskam, nepieciešamība sasniegt rezultātus), šīs pazīmes nav obligātas visiem līderiem.

- Līderim sekot gatavo cilvēku esamība – vienīgā pazīme, kas atšķir līderi no nelīdera.
- Līderība attiecas galvenokārt uz attiecībām starp līderi un sekotājiem, tātad visu līderu galvenais uzdevums izpaužas kā noturīgu un ciešu attiecību izveidošana un uzturēšana ar citiem cilvēkiem.
- Līderība izpaužas kā atsevišķu notikumu virkne. Tātad cilvēks, kurš gūst izcilas sekmes kā līderis, var zaudēt savu stāvokli jau rīt vai viņu var neatzīt cita sekotāju grupa.
- Jaunam līderim drīzāk jābūt gaišreģim, nevis stratēģim, stāstītājam, nevis komandierim, pārmaiņu ceļa rādītājam un kalpotājam, nevis arhitektam vai sistēmu inženierim.
- Līderības apguve – ilgstošs process, kas sākas jau no bērnības. Speciālā vai profesionālā sagatavošana, kursi un speciālistu konsultācijas var tikai noslīpēt tās līdera īpašības, kuras cilvēkam jau piemīt.

Trīs līderus raksturojošas frāzes:

- Vadīšana prasa mīlestību.
- Labākie vadītāji ir kalpi.
- Jūs vadāt, atdodot sevi citiem.

6. NOMETNES SATURA IZVEIDE⁴⁹

Nometnes satura izveidei jānotiek pilnīgā saskaņā ar izstrādāto nometnes vērtību sistēmu, misiju un vīziju. To veic savlaicīgi, turklāt iesaistot visu pedagoģisko personālu. Pieredze liecina, ka labu nometnes saturu iespējams izveidot divu vai trīs mēnešu laikā, visam pedagoģiskajam personālam strādājot vismaz no četrām līdz sešām stundām nedēļā.

Neatkarīgi no nometnes veida, izstrādājot nometņu saturu, būtiskākais ir ievērot caurviju darbības principu visas nometnes garumā. Tas nozīmē, ka nometnes laikā pakāpeniski pieaug darbības intensitāte, noslēgumā panākot izvirzītās problēmas pilnīgu vai daļēju atrisinājumu. Katra nometnes diena un ikviens plānotais pasākums jāveido tā, lai nākamā pasākuma vai notikuma nepieciešamību izraisa iepriekšējās nodarbības rezultāts. Tādējādi tiks panākta loģiska, saistīta caurviju darbība un notikumu secība, kas palīdzēs veiksmīgi īstenot pedagoģu personāla izvirzītos mērķus un uzdevumus.

Nometne prasa no pedagoģiskā personāla netradicionālo pedagoģijas metožu izmantošanu (akcentējot interaktīvās, projektu grupu un sadarbības pedagoģijas metodes), maksimālu atvērtību un demokrātiju savstarpējās attiecībās, atraktivitāti un plašas zināšanas pedagoģijā, psiholoģijā un daudzās humanitārajās un eksaktajās zinībās. Nometne ir ideāla vieta dažādu zinību, prasmju un iemaņu apgūšanai.

Nometnes satura izveide sākas ar:

1. Ideju rīkot nometni – kādu, kam, kad, kur, kāpēc?

Citiem vārdiem – nometnes misijas un vīzijas formulējums ir nometnes satura pamatā. Darba grupai – nometnes organizatoriem –, izvirzot ideju par nometnes rīkošanu, vissvarīgākais ir noskaidrot, kādēļ nometne ir jāorganizē, kādai mērķauditorijai tā domāta, kurā laikā paredzēta, kurā vietā, kāda veida nometne tā varētu būt. Ļoti svarīgi ir pieņemt kopīgu, vienotu lēmumu ne tikai par nometnes ideju, bet arī par pašu darbinieku – pedagoģu – piedalīšanās motīviem nometnes izveidē. Noskaidrojot šos jautājumus, var sākt izstrādāt nometnes filozofiju.

2. Nometnes filozofija – kādas ētiskās, estētiskās vērtības dalībniekiem un pedagoģiem ļaus uzturēt, parādīt, ieaudzināt šīs idejas īstenošana?

Citiem vārdiem – vienošanās par vērtībām būs nometnes filozofijas galvenais stūrakmens. Jebkuras nometnes saturs var paust noteiktas filozofiskās, tas ir, ētiskās un estētiskās izpratnes viedokli un idejas. Darba

⁴⁹ Brūders, A. *Nometņu satura izveide*. // Zinātniski metodiskie raksti / LSPA. 1999, 31.–35. lpp.

grupai jāpieņem kopīgs, motivēts lēmums par savas nometnes izvirzītajām filozofiskajām idejām un to īstenošanas nepieciešamību, panākot vienotu izpratni par nometnei izvirzītās filozofiskās idejas būtību un nozīmi. Ir skaidri jāapzinās un jāvienojas, kādu morālo un estētisko vērtību kopumu nometnē mēģinās stimulēt audzēkņos un darbiniekos. Nometnes filozofiju formulēt palīdz dažādi „domu graudi”, citāti, parunas vai sakāmvārdi. Tos paskaidrojot, var izkristalizēt nometnes filozofisko vērtību kopumu, par kuru nometnes laikā pedagogi vēlētos sniegt priekšstatu, likt izjust un dziļāk izprast nometnes dalībniekiem.

Nometnes misijas un vīzijas īstenošanai, pamatojoties uz konkrētu vērtību sistēmu un līdz ar to veidojot nometnes filozofiju, būs jāizvirza konkrēti mērķi un uzdevumi.

3. Nometnes mērķi un uzdevumi

Mērķis:

1. *Tas (parasti vieta, priekšmets u.tml.), pa ko cenšas trāpīt šaujot, metot. (Tēmēt mērķi. Mērķi šaušana. Kustošs mērķis.)*
2. *Noteikta vieta (sacensību galapunkts u.tml.), kur jācenšas nonākt, nokļūt. (Ceļa mērķis. Līdz mērķim vēl piecdesmit metru.)*
3. *Tas, ko cenšas sasniegt, panākt. pārn. (Cīnīties par cildeniem mērķiem.)⁵⁰ Uzņēmējdarbībā ar mērķi saprot iepriekš paredzētu (iedomātu, gribētu, projektētu) cilvēku darbības rezultātu, kura sasniegšanai viņi ir pievērsušies.⁵¹*

Uzņēmējdarbībā (tai skaitā arī nometņu izveides procesā, jo nometne faktiski ir arī sava veida uzņēmums) mērķus parasti izvirza gadam, diviem, trim vai pieciem. Mērķi var būt kvantitatīvi, piemēram, pakalpojumu apjoms (cik šādas nometnes notiks, cik dalībniekiem), tirgus daļas palielināšana (cik lielu daļu visu nometņu dalībnieku aptvers šīs nometnes), rentabilitāte (kādas būs nometnes izmaksas, kāda būs peļņa). Kvalitatīvie mērķi ir arī, piemēram, nometnes tēls, nometnes pozicionējums tirgū, pamatojoties uz nometnes dalībnieku vērtējumu.⁵²

Mērķus iedala ilgtermiņa vai stratēģiskajos mērķos, kas izvirzīti ilgākam periodam (3–10 gadiem), taktiskajos mērķos, kas būtībā ir precizēti ilgtermiņa mērķu sasniegšanas posmi (1 gads–3 gadi), un operatīvajos mērķos jeb īstermiņa mērķos (līdz vienam gadam).

⁵⁰ *Mērķis* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:

<http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=m%E7r%EDis>

⁵¹ Klaus, A. *Zinības vadītājam*. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

⁵² Трейси, Б. *Цель – абсолютное лидерство: пер. с нем.* М.: АО Интерэксперт, 2003. 400 с.

Izvirzot mērķus, ieteicams izmantot tā saucamo „GUDRĀK” jeb „SMARTER” mērķu formulu.⁵³

„SMARTER” (*gudrāki*) mērķi ir:

- specifiski, konkrēti (**S**pecific);
- noteikti, taustāmi, mērāmi (**M**easurable);
- sasniedzami (**A**chievable);
- reāli (**R**ealistic);
- ar noteiktu laika termiņu (**T**imed);
- izvērtējami (**E**valuatable);
- pārskatāmi, revidējami (**R**evisable).

Mērķu piramīda ataino nometnes mērķu saistību ar nometnes vērtībām gan kvalitatīvo, gan kvantitatīvo mērķu grupās (skatīt 8. attēlu).



8. attēls. Nometnes kā uzņēmuma mērķu piramīda⁵⁴

Nometnei kā uzņēmumam mērķu izvirzīšana ir ļoti būtiska tās veiksmēi. Ir jāizvirza kā ilgtermiņa, tā arī taktiskie un operatīvie mērķi. Īsākā termiņa mērķiem ir jābūt kā soļiem ceļā uz ilgtermiņa mērķa sasniegšanu.

Vienlaikus ļoti būtiski ir saprast, ka nometnē būtiskākais ir misijas īstenošana jeb nometnes virsmērķis – īstenojot saturu, sniegt nometnes dalībniekiem pilnīgu sapratni par izvirzīto filozofisko vērtību kopumu un veidot jauniešos pozitīvu attieksmi pret šo ideju īstenošanu. Praktiski to diez vai varēs sasniegt vienas un pat vairāku nometņu laikā, bet tas būs solis šī mērķa virzienā.

Virsmērķim pakārtoti būs:

- pedagoģiskie mērķi:
 - vispārīgie pedagoģiskie;
 - audzināšanas;
 - didaktiskie;

⁵³ Трэйси, Б. *Цель – абсолютное лидерство: пер. с нем.* М.: АО Интерэксперт, 2003. 400 с.

⁵⁴ Klauss, A. *Zinības vadītājam.* Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

- ekonomiskie mērķi – kāda būs nometnes ekonomiskā efektivitāte un atdeve no idejas īstenošanas dalībniekiem, personālam, sabiedrībai;
- politiskie jeb ideoloģiskie mērķi – kāds būs nometnes ideoloģiskais pamats.

Jāatceras, ka dalībnieku, pedagogu un sabiedrības mērķi var būt pat krasi atšķirīgi, tāpēc, plānojot nometnes saturu, svarīgi ir sabalansēt visu ieinteresēto grupu mērķus. Definējot nometnes mērķus, jāatceras, ka mērķiem ir jābūt savstarpēji saistītiem un izmērāmiem. Tāpat arī jānosaka mērķu sasniegšanas indikatori, kas ļaus prognozēt, cik veiksmīgi nometnes laikā izdevies sasniegt iecerētos mērķus.

Tālāk katram mērķim tā sasniegšanai veicamos darbus noteiks izvirzītie uzdevumi – kas jādara, lai sasniegtu mērķus.

Uzdevumu izpildei būs jāizvēlas metodes un paņēmieni, ar kuru palīdzību varēs īstenot uzdevumus un sasniegt mērķus.

4. Mērķu īstenošanai nometnē būtisks ir uzdevumu kopums, kas nometnēs tiek formulēts kā intriga, leģenda, sižets

Atbilstoši idejai, filozofijai, mērķiem, uzdevumiem un metodēm var izveidot, sacerēt stāstu, pasaku vai fabulu par notikumu, kura dēļ dalībnieki uzaicināti uz nometni, lai atrisinātu izvirzīto problēmu. Tikpat veiksmīga intriga var būt gatavošanās noteiktam pasākumam, sporta veida turnīram.

Intriga – notikumu attīstības gaitu veicinoša interese par to, kas būs, kā būs, ko rosina spriedze par gaidāmo, bet nezināmo.

Leģenda – notikums, pastāsts par šo notikumu pirms nometnes, kura dēļ esam ieradušies vai uzaicināti uz nometni. Leģenda ir nometnes saturiskā ievirze, kura satur intrigu – nepabeigto notikumu, kurš tālāk attīstīsies atkarībā no dalībnieku un nometnes tēlu (nodarbību) kopējās sadarbības vai konflikta risināšanas spējām. Veidojot nometnes leģendu, ir jāņem vērā mērķauditorijas vecuma psiholoģiskās īpatnības. Būtiski ievērot arī reklāmas veidošanas principus – leģendā ietvertajai informācijai ir patiesi jāizsaka nometnes filozofiskā būtība, satura būtiskākie aspekti, tai jābūt atraktīvai, jāizraisa vēlēšanos piedalīties.

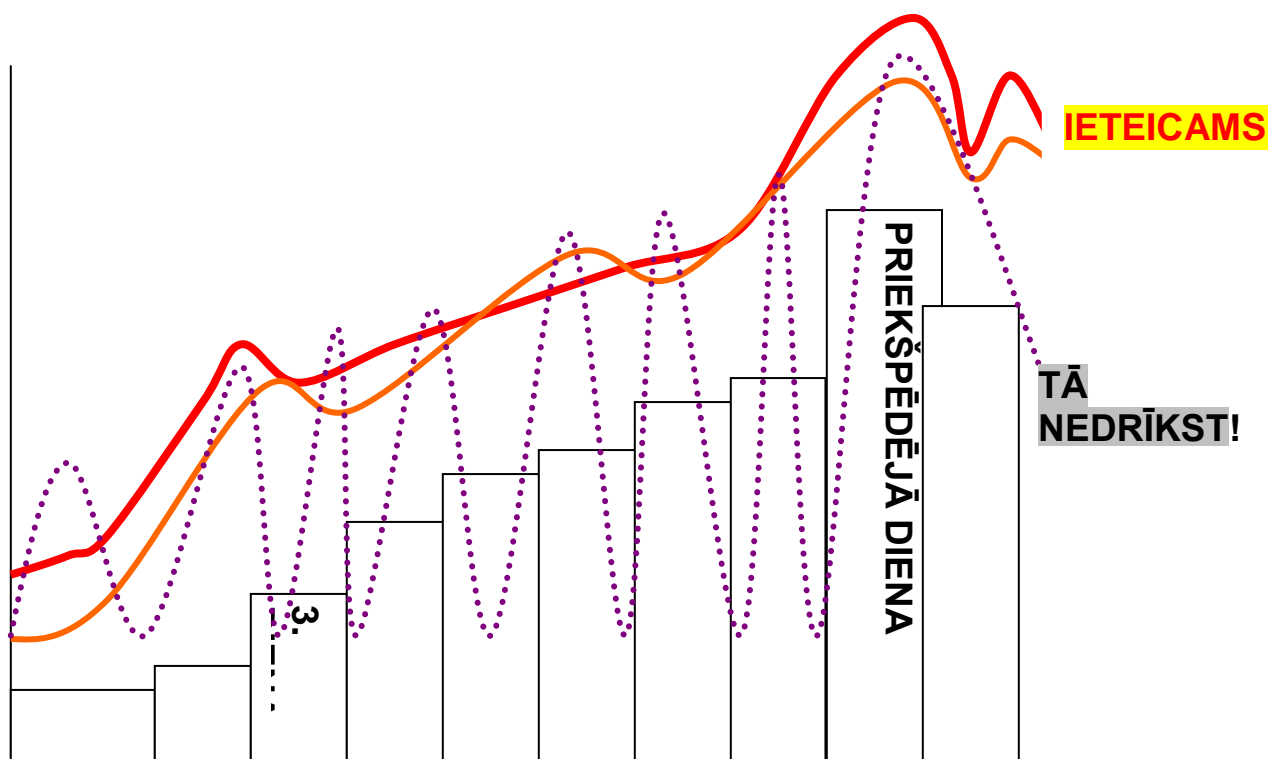
5. Scenārijs

Atbilstoši leģendai izveidot notikumu attīstības plānu pa dienām un stundām, kā arī izstrādāt norises organizatorisko un tehniskās īstenošanas plānu.

Plānojot nometnes scenāriju, jāņem vērā nometnes mērķu un uzdevumu izvirzītās prasības, jāveido caurviju darbība visas nometnes garumā, maksimāli iesaistot dalībniekus ideju īstenošanā, ļaujot pašiem dalībniekiem pieņemt lēmumus, dodot izvēles un interaktīvas darbības iespējas nometnes sižeta

īstenošanā. Ļoti būtiska ir darba organizatoriskā un tehniskās īstenošanas plāna sastādīšana, kas nodrošinās sekmīgu, nepārtrauktu un nepārslogotu pedagoģiskā personāla darbu.

Nometnes satura plānošanā būtiski ir ievērot arī darbības pieaugošās intensitātes principu, ko labi raksturo nometnes norišu temporitma līknes (skatīt 9. un 10. attēlu).



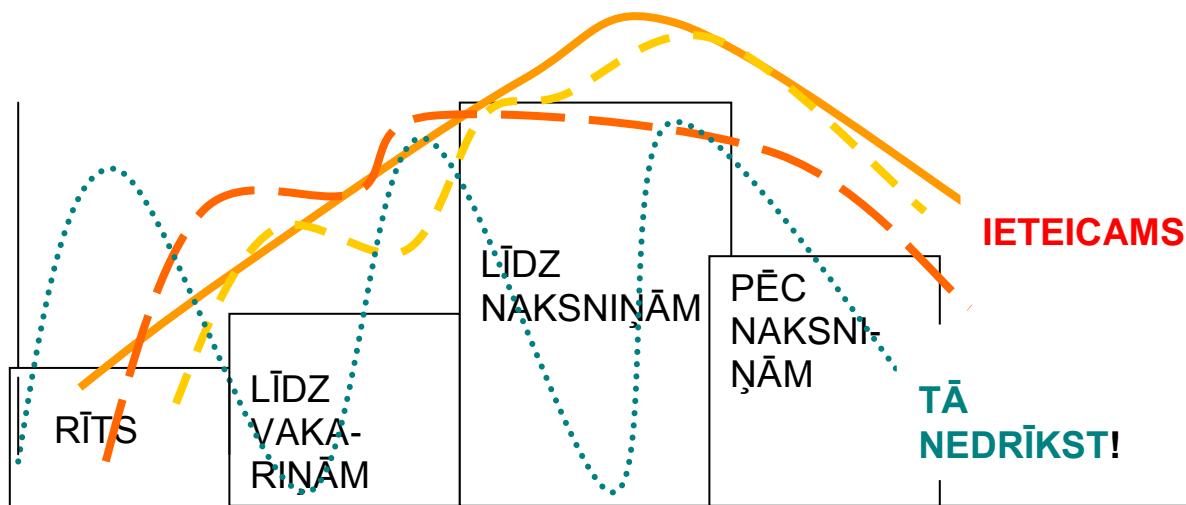
9. attēls. Nometnes satura norišu temporitma līknes⁵⁵

Nometnes laikā vēlamas vismaz divas kulminācijas sižeta attīstībā. Pirmo lielāko notikumu vēlams plānot konfliktu fāzes sākumā – 3. un 4. dienā. Otrā kulminācija – nometnes noslēgums. Trešo kulmināciju var plānot starp abām iepriekšējām – nometnes otrās trešdaļas sākumā kā sižeta vai kādas tā nozīmīgas fāzes atrisinājumu.

Nometnes laikā ļoti nepieciešams saglabāt un palielināt dalībnieku emocionālo spriedzi, kāpinātu interesi par notikumu norisi. Tāpēc nav vēlams pieļaut straujus emocionālos kritumus un notikumu gaitas pārrāvumus, kas parasti nometnēs izpaužas kā bez noteiktas nodarbošanās pavadīts laiks. Šādi emocionālie kritumi izsauc nepatiku, nevēlēšanos piedalīties turpmākajos notikumos un garlaicību. Lai panāktu atkārtotu emocionālo pacēlumu,

⁵⁵ Brūders, A. *Nometņu satura izveide*. // Zinātniski metodiskie raksti / LSPA. 1999, 31.–35. lpp.

pedagogiem nākas ar katru reizi veltīt arvien lielākas pūles, tāpēc izdevīgāk un loģiskāk ir saglabāt augšupejošu temporitma līknes tendenci nometnes norisē.



10. attēls. Vienas dienas nometnes norišu temporitma līkne⁵⁶

Dienas satura plānojumā ir būtiski paredzēt arī dienas kulminācijas momentu, kurš atbilstoši nepieciešamībai, bērnu vecuma psiholoģijai un fizioloģijai var būt plānots dažādās dienas daļās (skatīt 10. attēlu). Dienas satura plānojumā sporta nometnēs jāņem vērā treniņu organizēšanas teorija, uzsākot katru nākamo treniņu fizioloģiski atbilstošajā fāzē, bet starplaikos un ārpus tiešā treniņu darba ļoti nepieciešamas ir labi pārdomātas un sagatavotas nodarbības saistībā ar galveno nometnes mērķi un uzdevumiem, kas var būt gan komandu veidošanas darbs, gan psiholoģiskā sagatavošana, gan teorētiskās nodarbes attiecīgajā jomā, gan sportista redzesloka paplašināšana. Šīm ārpus treniņu vai relaksācijas periodu nodarbēm jābūt tikpat loģiski pamatotām un sagatavotām kā treniņos izmantotajām treniņu metodēm un slodzēm. Dienas laikā svarīgi izvēlēties psiholoģiski pamatotāko kulminācijas brīdi (notikumu), pēc tam saglabāt emocionālo spriedzi dienas gaitā. Pēc naksniņām jāplāno emocionālais atslābums, sagatavojot dalībniekus naktsmieram.

Nometnes sižeta izveidē var sekmīgi izmantot Aigas Dzendoletto ieteikto improvizēto stāstu veidošanas modeli.⁵⁷

- Iedomājieties to, ko jūs ļoti gribētu (negribētu) piedzīvot. Aizmirstiet to, nepieciešams bija tikai impulss.
- Stāstam jā sākas ar platformu – darbības laiku, vietu, vidi, noskaņojumu. Mierīgs ikdienas ritms, kas ļauj stāstam attīstīties.
- Šajā vidē dzīvo stāsta VARONIS. Vismaz viens.

⁵⁶ Brūders, A. *Nometņu satura izveide*. // Zinātniski metodiskie raksti / LSPA. 1999, 31.–35. lpp.

⁵⁷ Brūders, A. *Nometņu satura izveide*. // Zinātniski metodiskie raksti / LSPA. 1999, 31.–35. lpp.

- Varonim noteikti piemīt kāda fobija. Viņš kaut ko ļoti vēlas (nevēlas), tāpēc CIEŠ. Labi, ja tēlā ir pretrunīgums – viņš ir varonis, bet cieš.
- Stāstā noteikti darbojas kāds sliktais, ļaunais spēks, kas traucē varonim.
- Stāstā ļoti noderīgs ir solījums, bet tas noteikti jāizpilda.
- Perfekts stāsts veidojas, ja viss notiek vairākkārt.
- Varonim noteikti jācieš, viņš mokās vai viņu moka, turklāt tās nav tikai fiziskas ciešanas un mokas.
- Stāstā labi iederas noslēpumainība, bet tā ir kā bumba ar laika degli, kura kaut kad noteikti sprāgst.
- Izmantojiet rutīnas laušanu jeb negaidītības principu (grāmatā pasvītrots vārds, citāts, ielikta naudas zīme). Rutīnas laušanai jāatbilst ainas iekšējai loģikai. Necentieties būt pārlietu oriģināli. Oriģinalitāte ir uzbrukums ainas iekšējam saturam, bet rutīnas laušana rada noslēpumus, kurus gribas un var attaisnot.
- Stāstam risinoties, LAUNUMU stāstītājs optimists pārvērš vai uzvar, bet pesimisti liek tam iet bojā vai pat bojā jāiet varonim.
- Ja stāsts ieķeras, palīdz brīnumvārdu „pēkšņi”.
- Nav vajadzīga ideja, lai sāktu stāstu. Jāveido platforma, un ar nejaūsi izvēlētiem soļiem jāattīsta darbība, kas pēc tam tiek attaisnota ar uzkrātā materiāla atkārtotāšanu.

Pēc šīs shēmas var veidot dažādus nometņu sižeta variantus, nometņu leģendas, pat nometņu filozofijas pamatu, jo katram šādi izveidotam stāstam būs sava morāle, filozofija, savs piedzīvojumu kopums, kas var būt par pamatu arī nometnes norisei.

Plānojot nometnes saturu, svarīgi ir paredzēt arī šī satura organizatoriskos aspektus. Tas nozīmē, ka katrai dienai nepieciešams detalizēts satura plānojums, ņemot vērā, ka laika apstākļi, citādi neparedzēti notikumi var izjaukt iecerētos plānus. Tātad katrai nometnes dienai, ikvienam pasākumam un nodarbībai jābūt rezerves variantiem, paredzot gan atbilstošo laiku, gan vietu, gan personālu, gan inventāru un aprīkojumu, gan pārējos vidi veidojošos apstākļus, elementus un aksesuārus. Jāatceras, ka katra pasākuma sagatavošanai un pabeigšanai arī vajadzīgs gan laiks, gan telpa, gan darbinieki. Vislabākais risinājums nometnē ir pašu nometnes dalībnieku iesaistīšana jebkuru norišu sagatavošanā, kas dos papildu motivāciju piedalīties pašu rīkotā aktivitātē.

Nometnes dienu detalizētam plānojumam ieteicams izmantot satura plānošanas tabulu, kas palīdz izprast organizatoriskā darba kopsakarības saistībā ar nometnes pedagoģiskajiem mērķiem un uzdevumiem (skatīt 4. tabulu). Veidojot satura detalizēto plānojumu, nometnes sagatavošanas periodā ir svarīgi izmēģināt vismaz galveno norišu un pasākumu īstenošanu. Tikpat svarīga ir optimālā inventāra, aprīkojuma izvēle, tā pielāgošana konkrētajai nometnes vietai.

DIENAS MĒRĶIS – saistībā ar nometnes virsmērķi un mērķiem (konkrētā posma, „starpfiniša” sasniegšanas virzienā).

Iepazīt katram sevi – savas stiprās un vājās puses un savas prasmes darboties kopā ar citiem

DIENAS GALVENIE UZDEVUMI – saistībā ar nometnes uzdevumiem mērķu sasniegšanai.

Sevis iepazīšanas testi, sevis iepazīšanas spēles, talantu atklāšanas, kreatīvie vingrinājumi, nakts trase

4. tabula

Dienas satura plāns

Plkst.	Pasākums, tā mērķis un uzdevumi, kā tie veicina dienas un nometnes uzdevumu izpildi un mērķu sasniegšanu, norise, īstenošanas metodes	Pasākuma vadītājs, iesaistītie tēli (pedagogi, dalībnieki)	Katra tēla (pedagogu un dalībnieku) uzdevumi	Vajadzīgais aprīkojums aksesuāri, mūzika, gaismas, tērpi, smaržas, garšas, noformējums	Kad pasākumu sagatavo, izmēģina	Kurš, kad aprīko pasākumu – uzstāda, novāc tehnisko un citu aprīkojumu	Ko dara neiesaistītie pedagogi, viņu paralēlie darbi	Kā, kad, kur tiks veikta pasākuma analīze vai atgriezeniskā saite, refleksija

Nometnes laikā jāveic nometnes satura analīze, lai pēc nometnes varētu izveidot nometnes satura atskaiti, kas būtu gan nometnē veiktā pedagoģiskā darba izvērtējuma pamats, gan arī kā dokuments, kas palīdzētu uzlabot un pilnveidot nākamo nometņu organizēšanu. Nometnes satura pārskatu būtu vēlams veikt, ņemot vērā noteiktu shēmu (skatīt 5. tabulu).

5. tabula

Satura atskaite

Detalizētā satura analīze				
Diena..... „.....”				
Laiks	Plānotais pasākums (ar īsu aprakstu)	Īstenotais pasākums (ar īsu aprakstu)	Izmaiņu pamatojums, ja tādas ir	Pasākuma rezultāts
Brokastis				
Pusdienas				
Vakariņas				
Nakšniņas				

Satura analīzei jāpievieno arī nometnes dalībnieku un personāla novērtējuma anketas, foto un video, kā arī citi materiāli, kas tapuši nometnē:

Dalībnieku (bērnu) anketu apkopojums

Jāpievieno:

- anketas veidlapa;
- anketu analīze;
- iegūtās atziņas un interpretācija.

Personāla anketu apkopojums

Jāpievieno:

- anketas veidlapa;
- anketas analīze;
- iegūtās atziņas un interpretācija;
- **rezultāti un secinājumi;**
- **pielikumi** (piemēram, foto, video, audio materiāli).

7.NOMETŅU PLĀNOŠANAS PAMATPRINCIPI

Viss sākas ar ideju, arī nometnes plānošana. Bet pirms domājat par nometni ir virkne jautājumu, kas jānoskaidro, kā es varu organizēt nometnes gan Latvijā, gan ārzemēs.

Nometņu plānošanas pamatprincipus, neatkarīgi no tā vai nometni organizēsiet Latvijā vai ārzemēs nosacīti var iedalīt divās grupās:

- Nometņu plānošanas tiesiskie pamatprincipi. (Šeit ietverti visi gan Latvijas Republikas gan Eiropas Savienības un konkrēto ārvalstu normatīvie akti, kur plānots organizēt nometnes.)
- Nometņu plānošanas organizatoriskie pamatprincipi. Šeit ietverti visi jautājumi, kas saistās ar nometnes dokumentāciju, saturu, dalībniekiem un tehnisko nodrošinājumu).

Gan Latvijā, gan ārzemēs nometnes plānošanas pamatprincipus nosaka virkne LR regulējošie normatīvie akti, kas attiecas uz nometņu organizēšanu.

Būtiskākie no tiem ir 2009. gada 1. septembrī izdotie LR (MK) noteikumi **Nr. 981 "Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība"**. (sk. nodaļu par nometņu regulējošiem dokumentiem). Savukārt, ja Jūs plānojat nometni ārvalstīs, katrā konkrētā valstī, kurā Jūs organizējat nometni ir smalki jāizpēta tās valsts normatīvie akti, kas regulē nometņu darbību un, protams, jāievēro arī LR normatīvie akti par skolēnu un jauniešu braucienu organizēšanu uz ārvalstīm.

Šeit nodaļā vairāk tiks pievērsta uzmanība nometņu plānošanas organizatoriskajiem pamatprincipiem.

- Nometnes ēdināšanas nodrošināšana
- Nometnes norises vietas nodrošinājums un izvēle
- Nometnes iekšējās kārtības noteikumi
- Nometnes dalībnieku apdrošināšana

7.1. NOMETNES ĒDINĀŠANAS NODROŠINĀŠANA

Nometnē ļoti būtiska ir kvalitatīva ēdināšana. Ēdināšanas atbilstību visām LR prasībām nosaka, gan MK noteikumi Nr.981., gan virkne citu LR normatīvo aktu.

Būtībā šajos noteikumos noteikts tas, ka nometnes organizētājs piesaista ēdināšanas uzņēmumu, kas atbilst visiem LR normatīvajiem aktiem, kas regulē sabiedriskās ēdināšanas pakalpojumus. Ieteikums nometņu vadītājiem ar ēdināšanas uzņēmumu slēgt līgumu, atrunājot sekojošo:

- Ēdienreizu un kopējās pakalpojuma izmaksas;
- Ēdienreizu skaitu un laiku;
- Ēdienkarti (saskaņojot katru ēdienu);
- Ēdiena daudzumu ēdienreizēs.

Ja pirms nometnes norises Jums būs jau gatava ēdienkarte, tas atvieglos nometnes darbības plānošanu un veicinās arī dalībnieku vecāku uzticību nometnei. Ieteikums uz līguma pamata vienoties ar ēdināšanas uzņēmumu, ka apmaksu par nometnes dalībnieku un darbinieku ēdināšanu veic daļēji ar priekšapmaksu un daļēji ar pēcapmaksu, jo tas pakalpojuma sniedzēju vienmēr motivē strādāt kvalitatīvāk un sniegt labāku pakalpojumu, servisu.

7.2. NOMETNES NORISES VIETAS NODROŠINĀJUMS UN IZVĒLE

Plānojot nometni, nometnes organizatoram ir jāsaprot, kāda veida nometne tiks organizēta, un vai nometnei ir vispār nepieciešamas telpas. Telšu nometnēm tāda vajadzība nav, un tas nedaudz atvieglo nometnes reģistrēšanas procesu, taču, ja izvēlaties dienas vai diennakts nometnes organizēt telpās, tad šo telpu atbilstību nometnes organizēšanai nosaka MK noteikumi Nr. 981., kur ir atrunāti vairāki punkti, kas attiecas uz telpu izvēli, kā arī citi saistošie normatīvie akti.

Būtiskās lietas, kas, mums jānoskaidro pirms izvēlaties nometnes vietu:

Nometnes vietas izvēle, ja nometne notiek telpās

Jebkuras nometnes sagatavošanās posmā svarīgs jautājums ir, kur rīkot nometni? Lai atrastu piemērotāko nometnes vietu, vispirms svarīgi ir izvērtēt, kādas ir nometnes organizētājiem prasības:

- vai tā būs dienas vai diennakts nometne (dienas nometnei atšķirībā no diennakts nometnes nav vajadzīgas telpas nakšņošanai), bet tikai nodarbībām?
- Kādu nomeni organizēsīm nometni telpās, nometni ārpus telpām, vai arī nometni gan telpās, gan ārpus telpām?
- Kāda būs nometne pēc programmas (radošā, sporta utt.)?
- Cik daudz dalībnieku piedalīsies nometnē?
- Kāda vecuma dalībniekiem nometni organizēsīm?
- Kā plānojam nodrošināt ēdināšanu?
- u.c.

Tikai tad, kad nometnes organizētājs ir izdomājis, kādas prasības ir nepieciešamas konkrētai nometnei, viņš var sākt meklēt nometnes vietu.

Kur var iegūt informāciju par nometnes vietām?:

- Pašvaldību tūrisma informācijas centros;
- Pilsētu un novadu pašvaldībās, kuru teritorijās nometnes plānots organizēt, vai arī šo pašvaldību izglītības pārvaldēs;
- Skolās un bērnudārzos, jo skolas bieži izīrē telpas nometņu organizēšanai;
- Atpūtas bāzēs, viesu namos, lauku sētās;
- Izziņu dienestos pat telefonu, internetā;
- u.c.

Lietas, kuras jāatceras izpētot un izvēloties nometnes vietu:

- Noskaidrojiet, vai plānotai nometnes norises vietai ir jau atzinums no VUGD un VI?;
- Izpētiet tuvējo apkārtni un pārlicinieties, ka tā atbilst visām drošības prasībām (nemētājas elektrības vadi, lieli malkas krāvumi, utt.);
- Izpētiet telpu iekārtojumu – gan to, kurās bērni nakšņos, gan arī telpas, kas paredzētas nometnes radošajām darbnīcām, atpūtai, sportam un ēdināšanai;
- Nakšņošanas iespējas šajās telpās – vai ir gultiņas, vai ir matračī, vai izīrētājs nodrošina ar gultas veļu, cik bērni guļ vienā telpā (ieteicams ne vairāk kā 8 - 10 bērni);
- Noskaidrojiet vai telpu nomas izmaksas ietilpst arī saimniecības preces (tualetes papīrs, virtuves dvieļi, ziepes), lai nav lieki satraukumi nometnes laikā?;
- Noskaidrojiet vai telpu nomas maksā ietilpst elektrības patēriņa izmaksas?;
- Vai nometnes norises laikā jūs būsit vienīgie īrnieki? Ja vēl kāds ir šīs telpas, noskaidrojiet, kas, un vai tas jums ir pieņemami?
- Kādi ir sanitārie mezgli – tualetes, dušas?
- Kādas ir ēdināšanas iespējas – virtuves atbilstība normatīvo aktu prasībām, vai ir trauki?;
- Vai ir ēdināšanas uzņēmums, kas nodrošinātu ēdināšanu?;
- Saskaņojiet ēdienkarti un izmaksas ar ēdināšanas firmu. Pievērsiet uzmanību porciju lielumam. Vai tas būs pietiekoši jūsu nometnes dalībniekiem. Atcerieties, ka maza meitenīte ēdīs mazāk nekā tikko sportojis pusaudzis.;
- Kādas ir iespējas bērniem vasarā peldēties un nodarboties ar aktīvajiem sportiem pie nometnes vietas?;
- Vai ir iespēja izīrēt sporta inventāru no nometnes vietas iznomātāja (ja tas ir nepieciešams)?;
- Kādas ir sakaru iespējas - vai ir pieejami telefoni, vai ir mobilo telefonu sakaru pārklājums, utt.?

- Cik tālu atrodas slimnīca, policija, ugunsdzēsēji?;
- Vai ir vietējais mediķis, vai medicīnas iestāde, ar kuru var noslēgt līgumu par medicīnas pakalpojumu nodrošināšanu nometnes dalībniekiem un personālam?;
- Vai ir vietējais autobuss, kuru var izmantot nometnes vajadzībām?;
- Vai ir laba sabiedriskā transporta satiksme?;
- Vai tuvāka apkārtnē ir dažādi kultūrvēsturiski apskates objekti (pilis, muižas, pilsētas, muzeji, rezervāti u.c.)?.
- u.c.

Šo sarakstu varētu papildināt, taču šie būtu būtiskākie nosacījumi nometnes vietas izvēlei. Atcerieties, ka atbildību par to, kur notiek nometne, uzņemas nometnes organizētājs. Vieta ir jāizvēlas atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas regulē nometņu darbību.

Telšu nometnes vietas izvēle

Telšu nometnes ir pats vecākais un arī pašreiz viens no izplatītākajiem nometņu veidiem pasaulē. Tās piesaista ar savu zināmu romantiku un salīdzinoši lētajām izmaksām.

Telšu nometnes nosacīti varam dalīt divos veidos:

1. Stacionārās nometnes – tās parasti tiek rīkotas speciāli šim nolūkam paredzētās nometnes vietās, kuras ir aprīkotas ar visu nometnei nepieciešamo. Šādās vietās, lai varētu sākt nometni atliek vienīgi uzcelt teltis tām paredzētajās vietās.

2. Vienreizējās nometnes – tiek rīkotas jebkurā nometnes rīkošanai piemērotā vietā un, pašiem nometnes organizētājiem jā rūpējas, lai šeit tiktu izveidots viss nometnei nepieciešamais.

Par cik stacionāras telšu nometnes vietas jau ir vairāk vai mazāk nokomplektētas nometņu rīkošanai un nometnes sagatavošanas posmā prasa no nometnes rīkotājiem mazāk darba, apskatīsim, kas tad būtu nepieciešams rīkojot pagaidu telšu nometni. Daži ieteikumi no skautu nometņu rīkošanas pieredzes.

Pirms sākam plānot nometni ir jābūt skaidrībai par nometnes lielumu – cik dalībnieku būs nometnē un cik ilgi tā norisināsies. No tā ir atkarīga gan nometnes programma, gan nometnes vietas izvēle.

Nometnes vietas izvēle:

Veicot nometnes vietas apskati un izvērtējot vietas piemērotību nometnes rīkošanai svarīgi ir pievērst uzmanību sekojošām lietām:

Vietas piemērotību sliktiem laika apstākļiem.

Vai nometnes vieta neatrodas ielejā, kur spēcīga lietus laikā var uzkrāties ūdens, kā rezultātā mantas jūsu teltī var sākt peldēt. Tāpat jāpievērš uzmanība tam, lai telšu vietu tuvumā nebūtu lielu vai sausu koku. Spēcīga vēja laikā tas var draudēt ar zaru vai pat koku uzkrišanu uz telts.

Augsne.

Jācenšas izvairīties no mālainas augsnes, kas slikti uzsūc ūdeni un lietus laikā pārvērtīs nometnes vietu dubļu jūrā.

Ūdens.

Noskaidrot, vai apkārtnē ir iespējas iegūt dzeramo ūdeni. Tas var būt gan kāds tuvumā esošs avots, vai lauku mājas aka. Protams jāpievērš uzmanība ūdens kvalitātei un, vai dzeramā ūdens daudzums atbilst jūsu plānotajam patēriņam. Ja šādu ūdens iegūšanas iespēju tuvumā nav, tad jāpadomā par ūdens piegādes iespējām no tālākas vietas izmantojot ūdens cisternas, kannas vai kādu citu dzeramā ūdens piegādes veidu vadoties no nometnes lieluma un iespējām. Vai apkārtnē ir iespējams iegūt ūdeni saimnieciskām vajadzībām un vai tā kvalitāte ir piemērota šim pielietojumam. Ja nometnes programmā ir paredzētas ūdens aktivitātes, tad viens no noteicošajiem faktoriem vietas izvēlē būs piemērota ūdens krātuve nometnes tuvumā. Jāatceras, ka pirms ūdenskrātuves izmantošanas obligāti jāveic tās pārbaude, lai iegūtu nepieciešamās ziņas par ūdenskrātuves stāvokli, vai tā nav piegrūžota ar dažādiem priekšmetiem, kas peldēšanas laikā varētu radīt traumas, vai tā nav aizaugusi ar ūdenszālēm, kas varētu apgrūtināt peldēšanu un vai peldēšanās vietā grunts ir stingra. **Peldēties nepārbaudītā vietā ir bīstami!**

Transports un pievedceļi.

Vai šajā vietā ir iespējams piekļūt transportam, kas atvedīs gan mūs pašus, gan nometnes inventāru. Rīkojot laika ziņā garāku nometni pievedceļš kļūst vitāli svarīgs pārtikas piegādei un ekstremālās situācijās arī dažādu glābšanas dienestu izsaukšanai.

Malka.

Vai tuvumā ir pietiekami daudz kurināmā, ko varētu izmantot nometnes vajadzībām. Lai gan šodien, kad ēdiena gatavošanai nometnē plašā izvēlē ir pieejami visdažādākie prīmusi un gāzes plītis, kurināmā trūkums vairs nav tik noteicošs faktors.

Šie 5 punkti varētu būt kā pamats uz kura balstīt nometnes vietas izvēli. Protams, ka katrai nometnei, atkarībā no nometnes programmas var būt arī citas papildus prasības nometnes vietas izvēlei.

Nepieciešams atcerēties, ka nometnes vietas izmantošanu jāaskaņo ar zemes īpašnieku un vietējo pašvaldību, kuras teritorijā nometne tiek organizēta.

Telšu nometnes iekārtojums

Rīkojot vienreizēju telšu nometni, būt nepieciešams padomāt par sekojošām lietām:

- Telšu vieta.

Telšu celšanai jāizvēlas pēc iespējas sausāka un līdzenāka vieta. Apkārt katrai teltij jāaprok neliels grāvītis lietus ūdeņu novadīšanai, kas lietus laikā palīdzēs jums saglabāt sausu telts grīdu.

- **Tualete.**

Tualeti iekārtot ne tuvāk par 50 m. no teltīm un lietojamā ūdens krātuves. Izvēloties tualetes vietu nepieciešams ņemt vērā arī valdošo vēju virzienu.

- **Virtuve.**

Neatkarīgi no tā kāda veida virtuvi jūs iekārtojat, virtuves iekārtojumam noderīgas būs sekojošas ierīces:

- Darba galds un ūdens bļoda roku mazgāšanai;
- Sausās malkas novietne, vislabāk zem kādas nojumes un ne pārāk tuvu virtuves ugunskuram.
- Virtuves trauku novietne. Tā var būt visdažādākā veida, sākot ar vienkāršu kasti un beidzot ar speciālu statīvu trauku novietošanai un žāvēšanai.
- Atkritumu bedre sausajiem, nedegošajiem atkritumiem.
- Slapjo atkritumu bedre. To pārklāj ar lapainu zaru režģi. Lejot caur režģi visus virtuves šķidrumus zaru režģis uztver taukus un citus biezumus, bedrē nonāk tikai ūdens. Šo filtrācijas režģi vismaz divas reizes dienā maina, veco režģi sadedzinot.
- Trauku mazgātava. Skautu nometnēs parasti izmanto trauku mazgātuvī, kas darbojas sekojošā veidā :

1. Spainis ēdiena atlikumiem;

2. Bļoda ar karstu ūdeni un mazgāšanas šķidrumu trauku mazgāšanai;

3. Bļoda ar karstu ūdeni un dažiem pilieniem traukus dezinficējoša šķidruma trauku noskalošanai;

4. Galds trauku noslaucīšanai un žāvēšanai. Izlietoto trauku mazgāšanas ūdeni izlej slapjajā atkritumu bedrē.

- Mazgāšanās vieta. Mazgāšanās vietu var izveidot visdažādākajos variantos, atkarībā no finansiālajam un tehniskajām iespējām. Taču neatkarīgi no mazgāšanās vietas un veida, nepieciešams padomāt par izlietotā ūdens novadīšanu, vislabāk šim nolūkam izveidojot speciālu bedri.

Nometnei beidzoties nometnes vieta ir jāsakārto un jāatstāj labā kārtībā. Vislabāk, ja šajā nometnes vietas sakārtošanas darbā tiek iesaistīti paši nometnes dalībnieki!

7.3.NOMETNES IEKŠĒJĀS KĀRTĪBAS NOTEIKUMI

Nometnes iekšējās kārtības noteikumu izstrādes nepieciešamību nosaka MK noteikumi Nr. 981.

Nometnes iekšējās kārtības noteikumus atbilstoši nometnei, izstrādā nometnes organizators, sadarbībā ar nometnes vadītāju. Nometnes iekšējās kārtības noteikumus visieteicamāk izstrādāt pēc nometnes vietas apmeklējuma un nometnes programmas izstrādes, piemērojot šos noteikumus konkrētai nometnei. Nometnes iekšējās kārtības noteikumus būtiski ievietot vairākas lielās sadaļas:

- Ceļu satiksmes noteikumu ievērošana;
- Ugunsdrošības noteikumu ievērošana;
- Peldēšanās un ūdens aktivitāšu noteikumu ievērošana;
- Drošības prasības nometnē;
- Higiēnas prasību ievērošana;
- Nometnes iekšējās kārtības noteikumu ievērošana.

IEKŠĒJĀS KĀRTĪBAS UN DROŠĪBAS NOTEIKUMI

Ceļu satiksmes noteikumu ievērošana:

- iepazīstieties ar vispārējiem ceļu satiksmes noteikumiem un, pārvietojoties pa koplietošanas ceļiem, ievērojiet tos;
- pārvietošanās pa ceļu notiek pa tā kreiso malu vienā rindā vienam aiz otra;
- uz ceļa vai ceļa malā aizliegts spēlēt spēles vai nodarboties ar citām aktivitātēm;
- šķērsojot ceļu, vienmēr pārliecinies, vai netuvojas kāds transporta līdzeklis;
- ievērojiet pareizu iekāpšanu un izkāpšanu no autobusa, pieklājīgu un satiksmes noteikumiem atbilstošu uzvedību autobusā un pieturās;
- tumšā diennakts laikā lietojiet atstarotājus.

Ugunsdrošības noteikumu ievērošana:

- ja pamanāt dūmus vai degšanu, nemēģiniet noskaidrot, kurā vietā deg, bet nekavējoties pametat telpas;
- nemēģiniet iekštelpās satikt draugus vai audzinātājus;
- izsauciet ugunsdzēsēju komandu pa tālruni 112;
- ja durvis ir karstas, aizbāziet spraugu ar segu vai tml., (vislabāk mitru), un atveriet mazliet logu. Atverot logu pilnīgi, jūs radīsiet caurvēju, kas veicinās dūmu pieplūdumu telpā;
- ja nevarat izkļūt no telpas, mēģiniet radīt troksni, sitot kopā dažādus priekšmetus, nevis kliegzot, jo ir svarīgi taupīt elpu;

- ja istabas durvis nav karstas, durvis paveriet mazliet un palūkojieties vai ārpusē nav dūmu un uguns un tikai tad pametiet telpu;
- ja iespējams, aizsedziet degunu un muti ar kādu mitru materiālu, tā būs vieglāk elpot; ja telpā ir dūmi, mēģiniet atrasties tuvāk grīdai (rāpot, u.tml.), jo tur ilgāk saglabāsies svaigs gaiss;
- rēķinieties, ka visapkārt būs panika, tādēļ turieties pie kāpņu margām. Tas palīdzēs noturēties, ja kāpņu telpā būs burzma;
- teltīs un telšu teritorijā sveces, sērkokociņus, šķiltavas un citus ugunsnedrošus priekšmetus lietot nedrīkst;
- pasākumu laikā dalībnieki sveces, sērkokociņus un šķiltavas izmantojiet tikai pieaugušo klātbūtnē;
- ugunsкура vietu uzrauga ugunsкура uzraugs;
- ugunsgrēka gadījumā reaģējiet uz trauksmes signālu, pamodiniet citus, sapulcējieties noteiktā vietā

Drošība peldēšanās laikā:

- peldēšanās notiek stingrā vadītāju uzraudzībā, tam paredzētajos laikos;
- vienlaikus ūdenī nedrīkst atrasties vairāk par ____ nometnes dalībniekiem;
- stingri ievēro vadītāju dotos norādījumus;
- aizliegts peldēt tālāk par atļauto teritoriju - bojām;
- apzināti fiziski neaizskar, nekaitināt un nenodarīt fiziskus kaitējumus citiem nometnes dalībniekiem peldēšanās laikā;
- apzināti nemaldini vadītājus ar viltus trauksmi.

Drošības prasību ievērošana:

- pirms nodarbībām nodarbību vadītājs pirmais ieiet telpā un pēdējais iziet no telpas, pārbauda telpas vai viss kārtībā;
- bez nometnes vadītāja vai sava mazpulka vadītāja atļaujas nedrīkst atstāt nometnes teritoriju;
- ārpus nometnes teritorijas drīkst doties ne mazāk kā 2 cilvēki, lai nelaiemes gadījumā ir kāds, kas var doties pēc palīdzības;
- rūpējieties par savu un citu drošību visu nometnes laiku;
- nedrīkst aizskart citus nometnes dalībniekus ne morāli, ne fiziski;
- neaizskariet citu dalībnieku personīgās mantas;
- izturieties ar cieņu pret vietējiem iedzīvotājiem, cenšaties ieturēt distanci no vietējiem, neieļaušties diskusijās;
- rīkojaties prātīgi ar dažādiem asiem priekšmetiem;
- brīdiniet nometnes organizatorus vai apsargus, ja nometnē ir svešas personas, notikumi, lietas;

Higiēnas prasību ievērošana:

- pirms ēdienreizēm un pēc tualetes apmeklēšanas obligāti nomazgājies rokas;
- rūpējieties par savu personīgo higiēnu;
- rūpējieties par sava apģērba un veļas savlaicīgu maiņu;

- slāpās drēbes nekavējoties lieciet žāvēties tam paredzētā vietā;
- rūpējieties par tīrību un kārtību savā teltī, ēdnīcā, darbnīcu telpās un visā nometnes teritorijā.

Nometnes iekšējās kārtības noteikumu ievērošana:

- precīzi ievērojiet nometnes programmu, piedalieties visos nometnes pasākumos un visur ierodieties laikā;
- sekojiet līdzi mutiskai informācijai un rakstītajam uz ziņojuma dēļa;
- nometnes naktsmiers tiek noteikts no 23:00 līdz 8:00;
- nometnes teritorijā un arī ārpus tās neko nelauziet un neplēšat un apejaties saudzīgi ar nometnes inventāru;
- nometnes vietu un apkārtni uzturiet kārtībā; sašķirotus atkritumus izmetiet tiem paredzētajos konteineros;
- nometnes laikā ir aizliegta alkoholisko dzērienu un alus, cigarešu, narkotiku, kā arī jebkāda cita veida apreibinošu vielu lietošana;
- vecākie bērni pieskata mazākos bērnus, rūpējaties viens par otru.

7.4.NOMETNES DALĪBNIEKA APDROŠINĀŠANA

Nepieciešamība veikt nometnes dalībnieku un darbinieku apdrošināšanu, nav obligāta prasība, organizējot nometni. Taču tā ir vēlama, jo jebkurš pasākums sev līdzī nes zināmus riskus un atbildību.

Nometnei var paredzēt divu veida apdrošināšanu:

- vispārējo civiltiesisko apdrošināšanu, ko nosaka MK noteikumi Nr. 298 „Noteikumi par publiska pasākuma organizatora civiltiesiskās atbildības obligāto apdrošināšanu”. Tā kā nometnes pēc būtības arī ir publisks pasākums, šos noteikumus var attiecināt arī uz nometņu organizēšanu;
- Nometnes dalībnieku un darbinieku nelaimes gadījumu apdrošināšanu.

Nometnes apdrošināšanas polišu cenas ir atkarīgas no nometnes norises ilguma un nometnē esošo cilvēku skaita.

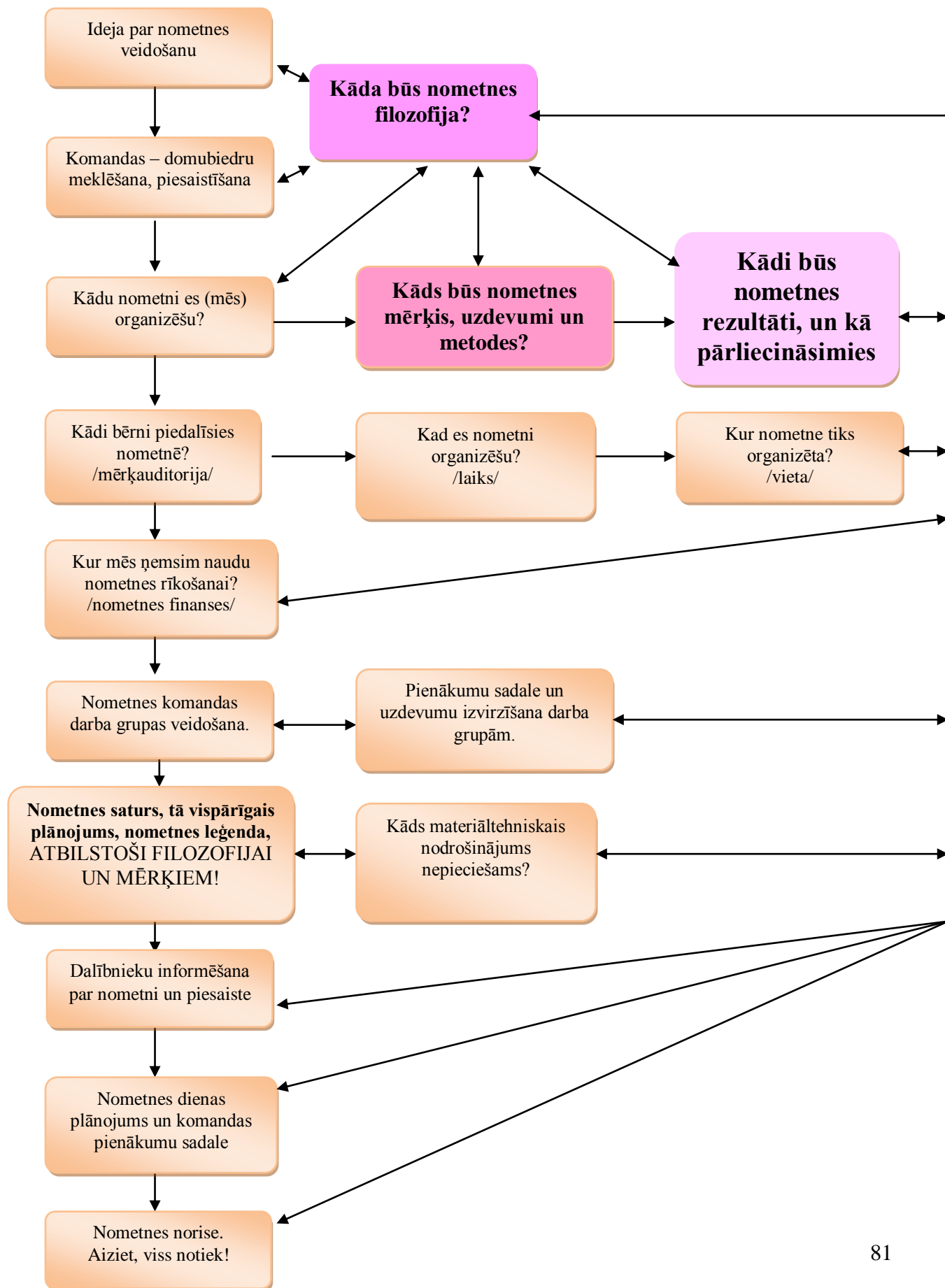
8. NOMETNES ORGANIZĒŠANAS POSMI

Plānojot un organizējot nometni viss nometnes plānošanas un organizēšanas darbs iedalās *3 lielos nometnes organizēšanas posmos*:

- **Nometnes sagatavošanas posms;**
- **Nometnes realizācijas posms;**
- **Nometnes pēc realizācijas, jeb noslēguma posms.**

Katrā no posmiem atkarībā no nometnes struktūras nometnes organizēšanā iesaistītajām personām ir savi veicamie uzdevumi un pienākumi. Jebkurš no posmiem ir darbietilpīgs un atbildīgs.

Nometnes plānošanas process



8.1. NOMETNES SAGATAVOŠANAS POSMS

Šajā posmā ir šādi organizatoriskie jautājumi:

1. *Nometnes idejas darba grupas – komandas izveide*

Ir iespējami divi varianti vai nu nometnes pamatideju izstrādā viens cilvēks, vai arī darba grupa. Ieteikums ir tāds – sākotnēji sanāc domubiedru grupa, kas vēlas veidot nometni un tad izstrādāt nometnes ideju jau pa punktiem. Par komandas izveides principiem. (*Sk. nod. Nometnes personāla komplektēšana un nometnes komandas veidošana.*)

2. *Nometnes idejas izvēle*

Kad darba grupa ir sanākusi, nākamais solis izvēlēties nometnes ideju. Šajā gadījumā ļoti varētu palīdzēt dažādu radošo un kreatīvo metožu izmantošana. Lai ģenerētu nometnes idejas. Šajā procesā galvenais uzdevums – **atraisīt kreativitāti un radošumu!**

3. *Nometnes filozofijas, mērķu, uzdevumu izvēle (nometnes “skelets”)*

Sanākot kopā darba grupai, kas plāno nometni, viens no būtiskākajiem jautājumiem ir vienoties un atrast kopējums mērķus, nometnes filozofiju, vērtības, kā arī noteikt uzdevumus un metodes mērķu sasniegšanai. Nepieciešams lai ikkatram grupas-komandas dalībniekam būtu skaidrs uz ko jātiecas. Sīkāk par nometnes mērķiem, filozofiju, vērtībām, uzdevumiem un metodēm varat lasīt nodaļā par nometnes satura izveidi un nometnes projekta izveidi.

Līdz ar nometnes filozofijas izstrādi būs defināta arī nometnes **mērķauditorija**- dalībnieki, kam šī nometne domāta.

Tāpat ir rūpīgi jāpārdomā, vai šai dalībnieku- konkrētā vecuma, ievirzes, pārliecības utt. jauniešu grupai rīkotā nometne atbildīs arī nometnes dalībnieku vecāku un aizbildņu vajadzībām un vēlmēm. Tieši viņi ir lēmuma pieņēmēji par bērnu un jauniešu līdzdalību tajā vai citā nometnē.

4. *Nometnes prognozējamais rezultāts*

Atbilstoši izstrādātajai koncepcijai un filozofijai, jāizlemj, kādus konkrētus – izmērāmus nometnes rezultātus nometnes darbības laikā tās dalībnieki sasniegs, kādi būs to sasniegšanas indikatori jeb rādītāji, kas liecinās, ka mērķi ir sasniegti. Piemēram:

- nometni būs apmeklējuši 30 bērni vecumā no 6 – 12 gadiem
- nometnes dalībnieki būs iemācījušies klinšu kāpšanas tehnikas pamatus un noskaidrojuši 3 labākos individuālo un komandu klinšu kāpēju sacensību uzvarētājus

Par labu nometni varam uzskatīt tādu, kas sasniedz plānotos nometnes mērķus un gūst iecerētos rezultātus.

5. Nometnes darbinieku pienākumu sadale

Šī punkta darbības aprakstītas nodaļā - Nometnes personāla komplektēšana un nometnes personāla komandas veidošana.

6. Nometnes norises vieta

Plānojot nometni, būtiski ir izvēlēties atbilstošu nometnes vietu, nometnes mērķauditorijai, nometnes mērķiem, filozofijai, vērtībām. Svarīgi izvēloties nometnes vietu ir arī vietas pieejamībai – transporta kustība, ceļi, ēdināšanas nodrošināšana, aktīvās atpūtas iespējas, u.c. faktori. *Sīkāk par nometnes vietas izvēli skatīt nodaļā – Nometnes vietas izvēle.*

7. Nometnes satura izveide

Pirms nometnes satura izveides tātad tiek izstrādāta nometnes ideja, formulēti nometnes mērķi, filozofija, vērtības, noteikta mērķauditorija, norises vieta un laiks. Ieteicams nometnes saturu plānot uz vietas plānotajā nometnes norises vietā. Ieteicams nometnes sagatavošanas posmā izveidot 3 dienu nometnes vadītāju un pedagogu komandas nometni jau plānotajā nometnes norises vietā. Tās parasti ir papildus izmaksas, bet tas atmaksājas nometnes realizēšanas posmā. *Sīkāk par satura izveidi skatīt nodaļā – Nometnes satura izveide.*

8. Nometnes detalizēta satura plānošana

Kad ir veikts vispārējs satura plānojums, nepieciešams veikt detalizētu satura plānošanu, *to vislabāk veiks pēc parauga, kas dots nodaļā par satura plānošanu*

9. Nometnes norises laika izvēle

Plānojot nometni ne mazāk svarīgs faktors ir nometnes norises laiks vai laiki. Kādēļ? Piemērs, ja jūnijā nometne tiks ieplānota jauniešiem, kam tas ir eksāmenu un ieskaišu laiks, tad visticamāk šo nometni būs ļoti grūti nokomplektēt. Jārēķinās arī ar citiem plašiem valsts mēroga jauniešu un skolēnu pasākumiem, kuros var būt iesaistīta liela daļa jūsu plānotās nometnes dalībnieku, piemēram, skolēnu dziesmu un deju svētki. Ja plānojat bērnus no ārvalstīm ir jāatceras, ka daudzās valstīs mācību gads beidzas tikai jūlija sākumā. Secinājums vienkāršs- norises laiks jāizvēlas atbilstošs situācijai un apstākļiem. Ieteikums- pirms plānot nometni, noskaidrot visu par atbilstošajiem skolēnu brīvlaikiem un citiem pasākumiem!

10. Nometnes tehnisko resursu plānošana

Viena no svarīgajām nometnes sastāvdaļām ir nometnes tehniskie resursi. Tie ir:

- Transports, degviela
- Nomātais inventārs (sporta, sadzīves u.c.)
- Pirktais inventārs
- Tehnika
- Materiāli nodarbībām
- Kancelejas preces
- Citas preces (tai sk. pārtika, balvas, diplomi)
- Dokumentācijas mape
- Telpas (gultas, segas, u.c.)

Lai vieglāk būtu plānot nometnei nepieciešamo inventāru vispirms ir vērts izplānot nometnes konceptuālo saturu, noskaidrot nometnes vietu, dalībnieku skaitu. Kad visi svarīgie jautājumi noskaidroti varam plānot nometnes tehnisko resursu bāzi un to vislabāk darīt izveidojot blakus nometnes satura dienas plānojumam nepieciešamo tehnisko nodrošinājumu. Papildus ikdienas nepieciešamajām lietām, būs jāizveido arī nometnes kopējais materiāltehniskais nodrošinājuma saraksts.

*Ieteikums šādu sarakstu veidot laikus, jo tad ir iespēja piesaistīt nometnei materiālos atbalstītājus, kas var nodrošināt nometnei nepieciešamo inventāru, tādējādi ietupot finansu resursus. **Pēdējā brīdī sagādāts inventārs izmaksā dārgāk!***

Lai izvairītos no situācijas, ka, aizbraucot uz nometni, kaut kas pietrūkst, iesakām veikt materiāltehniskā saraksta pārbaudi, izrunājot to ar visiem iesaistītajiem darbiniekiem nometnē.

11. Nometnes finanšu aplēses un detalizēta budžeta izstrāde

Ļoti būtisks aspekts plānojot nometni ir nometnes finanses – budžets. Šajā nometnes plānošanas posmā, svarīgi saprast, cik daudz naudas būs nepieciešams, lai noorganizētu nometni, un otrs galvenais jautājums – kur ņemt naudu nometnes organizēšanai) Ir vairāku varianti finanšu piesaistei:

- Projektu konkursi
- Dalībnieku dalības maksas
- Sponsori
- Valsts dotācijas (budžeta līdzekļi)
- Privātie finansētāji
- u.c.

Sīkāk par budžetu plānošanu ir aprakstīts nodaļā Nometnes projekts.

12. Nometnes mārketinga un informatīvās kampaņas plāna izveide

Kas tad ir nometnes mārketinga un informatīvā kampaņa?

Tāpat, kā jebkura lieta vai notikums nometnē arī mārketinga un publicitātes kampaņa ir rūpīgi jāizplāno. Bet pirms tam ir svarīgi apzināt mērķa auditoriju, kam par nometni gribam sniegt informāciju (vecākiem vai bērniem). Jebkurā gadījumā atcerieties – lēmumu par bērna dalību nometnē lielākoties pieņem vecāki vai aizbildņi.

Mūsdienās ir pieejams plašs klāsts ar dažādām reklāmas ar dažādiem mārketinga paņēmieniem:

- a. TV
- b. Radio
- c. Internets
- d. Vide
- e. Flaieri
- f. Reklāmas kampaņas un akcijas
- g. Loterijas
- h. u.c.

Katram no šiem mārketinga veidiem ir savi plusi un mīnusi, bet pirms izvēlamies ko mēs gribām, ir jāpaskatās un jāsaplāno reklāmas un informatīvās kampaņas budžets.

Tā kā parasti nometnēm nav lieli reklāmas budžeti, tad viena no iespējamībā ir lūgt informatīvi atbalstīt reklāmas izvietojumu medijos un kļūt par nometnes informatīvo atbalstītāju. Otrs nedaudz mazāk izdevīgs variants ir piedāvāt tā saucamo “bartera principu” - mums kaut kas tiek dots un mēs kaut ko dodam pretī. Šāda veida apmaiņas princips ir izdevīgs tad, ja ir ko dot, bet šeit jāatceras tas, ka pretī lielākoties grib saņemt vairāk nekā dot.

Kad ir skaidrs kāda veida sadarbību plānojam izmantot – var izmantot arī vairākus variantus reizē, tiek izveidots kalendārais reklāmas un informatīvās kampaņas plāns (mēdiju plāns) – grafika veidā, kur ir attēlota reklāmas un informācijas parādīšanās par nometni attiecīgā laika posmā:

Reklāmas veids un vieta	Apjoms	Intensitāte	Tehniskie parametri	Laika grafiks				
				01.06.	02.06	...	01.07.	02.07.
www.draugiem.lv	24	3 x ned	Baneri (x	x			x
Radio Skonto	20	2 x dienā	30 sek.		xx		xx	
LNT	30	1 x dienā	30 sek.	x	x		x	x
u.c.								

Šāda veida mēdiju plāns ir ļoti nozīmīgs, ja plānots nometnei piesaistīt papildus privāto finansējumu, jo bieži vien finansētājam interesē, kur un cik daudz tiks pieminēts uzņēmuma vārds un kā nometne tiek reklamēta.

Ieteikums mārketinga un informatīvās kampaņas plānu sastādīt pirms dodaties pie projekta finansiālā atbalstītāja, jo tas var izrādīties svarīgs “pluss” jūsu projektam.

Populārākie nometnes reklamēšanas veidi ir:

- reklāmas bukleti skolās
- mutiskā inflācija skolās klašu stundu laikā
- reklāmas plakāti, vides reklāma
- reklāma internetā
- dažādas reklāmas akcijas
- reklāmas vēstules (uzaicinājumi uz nometni bijušajiem dalībniekiem)

Lai vieglāk būtu plānot mārketinga un informatīvās aktivitātes iesaku vadīties pēc sekojoša modeļa:

- pašreizējais stāvoklis – tas kurā Jūs atrodaties patlaban;
- mērķi, kas jā dara/ko Jūs gribat sasniegt;
- rīcība, kas Jums ir vajadzīga, lai to sasniegtu;
- atbildīgā persona, cilvēks, kas to paveiks;
- sākuma datums;
- beigu datums;
- budžetā iekļautās izmaksas.

8.2. NOMETNES REALIZĒŠANAS POSMS

Šajā posmā svarīgākie organizatoriskie jautājumi:

1. Nometnes mērķu un uzdevumu realizēšana, īstenojot nometnes plānoto saturu.

Nometnes realizēšanas posmā pats svarīgākais ir realizēt iecerēto- īstenot izstrādāto nometnes saturu, tādejādi sasniedzot izvirzītos mērķus un izpildot atbilstošos uzdevumus. Ja tiks realizēts nometnes saturs, visticamāk tiks arī sasniegti nometnes mērķi un būs labs gala rezultāts. Nometnes satura plāna realizāciju var ietekmēt vairāki blakus faktori, ar kuriem ir jā rēķinās un nometnes saturs jāplāno tā, lai būtu alternatīvas plānotajam scenārijam. Šādi faktori var būt:

- Nepiemēroti laika apstākļi nometnes satura realizēšanai (ilgstošs lietus, pārāk karsts, spēcīgs vējš, plūdi u.c.)
- Elektrības, ūdens, gāzes padeves traucējumi nometnes vietai vai citas tehniskas dabas problēmas.
- Pedagogu un/ vai dalībnieku saslimšana.
- Transporta remonts un jauna transporta problēma
- u.c.

Plānojot nometni, ir svarīgi jau laicīgi paredzēt dažādus alternatīvos risinājumus, ja rodas šāda nepieciešamība. *Satura realizācijas metodes varat skatīt nodaļā ar tādu pašu nosaukumu.*

2. Nometnes tehnisko resursu plānošana un sadale

Lielākais darbs tehnisko resursu plānošanai jāveic pirms nometnes, bet arī nometnes laikā ir nepieciešams plānot tehniskos resursus un papildināt tos, ja rodas šāda nepieciešamība. Vislabāk, ja nometnes laikā, kā arī pirms nometnes ir viens atbildīgais cilvēks par nometnes tehniskajiem resursiem – *tehniskais direktors vai atbildīgais par tehniskajiem jautājumiem.*

Atbildīgajam par tehnisko nodrošinājumu ieteicams veikt nometnes tehniskā nodrošinājuma saraksta izveidi, kā arī sekot līdzi tam, kas, kam tiek iedots un kas, kad atdod atpakaļ. Tas nepieciešams tamdēļ, lai inventārs nepazustu, kā arī lai atbildību par inventāru uzņemtos tie, kas nepieciešamo tehnisko nodrošinājumu lieto. Lai to būtu vieglāk kontrolēt, var izveidot pieņemšanas-nodošanas aktu, ko apliecina ar parakstiem.

3. Nometnes satura analīze un korekcijas

Nometnes satura analīze nometnes norises laikā ir nepieciešama un šeit ieteicama tā saucamā – **operatīvā analīze**, jeb ik vakara nometnes personāla sapulce – 10 līdz 30 min. garumā. Sapulces laikā tiek izanalizēts dienā paveiktais, kļūdas, ieteikumi un nākamās dienas darbības plāns. Tiek izvērtēts vai saturs tika realizēts pēc plānotā plāna, vai kaut kas tika mainīts, kāpēc? Šāda veida operatīvā analīze palīdz plānot veiksmīgu tālāku nometnes norisi.

4. Komandas motivēšana un psiholoģiskais atbalsts

Nometnes realizēšanas posmā svarīga loma ir nometnes vadītājam, kurš ir līderis pārējiem nometnes darbiniekiem. Tā kā nometnē savā ziņā ir specifiski darba apstākļi, tad nometnes vadītājam ir jāprot nometnes darbiniekus motivēt, atbalstīt un saliedēt. Bieži vien gadās dažādas situācijas ne tikai nometnes dalībnieku starpā, bet arī nometnes darbinieku starpā, un šajā gadījumā nometnes vadītājs ir tas, kas risina situāciju un sniedz psiholoģisko atbalstu.

Svarīgs aspekts ir arī plānošanas darbs, jo detalizētāk viss ir izplānots, jo nometnē mazāk ir tādu situāciju, kas rada spriedzi un nesaprašanos. Nometnes darbiniekiem ir svarīgi zināt kas, cik, kad un kur ir jādara. Labs nometnes satura un tehniskais plānojums atvieglo nometnes vadītāja darbu. *Sīkāk par komandas saliedēšanu skatīt nodaļā par nometnes personālu un nometnes komandas saliedēšanu.*

5. Nometnes dalībnieku psiholoģiskais atbalsts un adaptācija nometnē

Tāpat kā pedagogiem arī nometnes dalībniekiem ir svarīgi labi justies nometnē. Ja nepieciešams vajag sniegt psiholoģisko atbalstu un palīdzēt adaptēties nometnes apstākļos. Šeit būtu ieteicams pirms nometnes organizēšanas nometnes personālam iepazīties ar visu dalībnieku aptaujas anketām. Ieteicams arī pirms nometnes noorganizēt nometnes sapulci, nometnes dalībnieku vecākiem, lai izveidotu labs kontakts ar nometnes dalībnieku vecākiem. Biežākās problēmas nometnē ir atkarīgas no nometnes dalībnieku vecuma un rakstura īpatnībām. Piemēram, jaunākiem bērniem – dažam šī var būt pirmā nometne, līdz ar to pirmā reize, kad būs prom no mājām viens pats, bērns var justies pamests un vientuļš. Ir labi, ja šie visi aspekti ir zināmi nometnes pedagogiem un jo īpaši nometnes tiešajiem pedagogiem, kas būs atbildīgi par noteiktu vecuma grupu, istabiņu, mājiņu.

Nometnes dalībniekiem tiešākais atbalsts jāsaņem no sava nometnes pedagoga. Ja problēmu nevar atrisināt, tad to risina nometnes vadītājs sadarbībā ar tiešo pedagogu un nepieciešamības gadījumā piesaistot bērna vecākus.

6. Nometnes iekšējās kārtības un drošības noteikumu ievērošana

Viens no būtiskākajiem jautājumiem nometnes norises laikā ir nometnes dalībnieku un nometnes darbinieku drošība, nometnes iekšējās kārtības un drošības noteikumu ievērošana. Kā to panākt?

Pirmkārt to var panākt, nometnes organizētājam, izstrādājot visus nepieciešamos iekšējās kārtības un drošības noteikumus un tos pārrunāt ar nometnes personālu.

Pirms nometnes norises ar šiem noteikumiem iepazīstas nometnes dalībnieku vecāki vai aizbildņi, kas to apliecina ar parakstu.

Sākoties nometnei, pirmajā dienā, ar šiem noteikumiem tiek iepazīstināti nometnes dalībnieki, kas ar savu parakstu to apliecina nometnes žurnālā.

Lai nometnes noteikumi tiktu ievēroti – vispirms tie jāievēro pašiem nometnes darbiniekiem, jo nometnes darbinieki rāda priekšzīmi nometnes dalībniekiem.

7. Budžeta izpildes uzraudzība un koriģēšana

Budžets ir saplānots jau pirms nometnes. Arī lielākā daļa maksājumi un pirkumi veikti pirms nometnes sagatavošanās posmā. Nometnes norises laikā ir vērts atcerēties nometnes budžeta pozīcijas un nometnes vadītājam jāseko līdzī budžeta izpildei un novērst lieku tēriņu novēršanai.

8. Darbs ar sponsoriem un atbalstītājiem

Viens no svarīgākajiem ir darbs ar nometnes atbalstītājiem un sponsoriem. Šeit jāatceras viena lieta – ka darbs ar sponsoriem nebeidzas līdzko tiek saņemts atbalsts. Ir svarīgi sponsorus un atbalstītājus uzaicināt uz nometni, vislabāk tajā dienā, kad ir paredzēti priekšnesumi nometnes dalībnieku vecākiem.

Sponsoriem ir svarīgi, ka viņus atceras un par viņiem domā – tas ir lielāks garants, ka nākamajā reizē arī ir iespēja no sponsoriem dabūt atbalstu.

9. Darbs ar mēdijiem- sabiedriskās attiecības (PR)

Ne mazāk svarīgs darbs tāpat kā ar sponsoriem ir darbs ar mēdijiem. Vēl jo vairāk tāpēc, ka tas ļoti interesēs arī sponsorus. Ir vērts ar mēdijiem uzturēt labus kontaktus, uzaicināt viņus uz nometni, sūtīt preses relīzes un informāciju par nometni. Jo vairāk tas tiks darīts, jo lielāka atdeve būs publicitātes darbam.

Sabiedriskās attiecības (SA) ir sistemātiska un ilgstoša nometnes komunikācijas veidošana ar tā iekšējām un ārējām mērķgrupām, kuras mērķis ir iepazīstināt ar nometni un izveidot spēcīgu un oriģinālu priekšstatu (imidžu) par nometni. Tā rezultātā mērķgrupas, iespējams dos priekšroku tieši šai nometnei.

Sabiedrisko attiecību instrumenti

- *Personiskā komunikācija (sarunas, pasākumi)*

- *Ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību veidotā komunikācija*

8.3. NOMETNES PĒC REALIZĀCIJAS POSMS

1. Nometnes satura izvērtēšana un rezultātu analīze

Atkarībā no tā vai nometne ir atbalstīta no kāda finansētāja vai nav, pēc nometnes ieteicams veikt kopēju nometnes satura izvērtēšanu. Kas no tā, kas bija saturā paredzēts tika realizēts un kas netika, kādi bija iemesli. Vislabāk ir skatīt piemēru no tabulas *Detalizēta satura analīze*.

Veiksmīgai nometnei ir jāasniedz nometnes mērķi, līdz ar to arī jāasniedz paredzamie rezultāti. Veidojot kopējo nometnes rezultātu analīzi, svarīgi būtu atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Kā realizējās nometnes mērķi un uzdevumi kopumā?
- Kā realizējās katras dienas satura mērķi un uzdevumi, saistībā ar nometnes kopējo mērķi (virsmērķi) un uzdevumiem?
- Kā satura grupa vērtē savu darbu nometnes sagatavošanās, norises un pēcnorises periodos? Kādas bija galvenās grūtības, to cēloņi. Kā jūs tās pārvarējāt?
- Kā tehniskā grupa vērtē savu darbu nometnes sagatavošanās, norises un pēcnorises periodos? Kādas bija galvenās grūtības, to cēloņi. Kā jūs tās pārvarējāt?
- Kā satura grupa realizēja katras dienas pasākumus, kādas pozitīvas nianse var atzīmēt? Kas sagādāja lielākās grūtības, kāpēc? Kādas būtiskākās kļūdas jūs pieļāvat? Kādi bija kļūdu cēloņi un sekas? Kā tās labojāt?
- Kā tehniskā grupa no tehniskā viedokļa nodrošināja katras dienas pasākumus, kādas pozitīvas nianse var atzīmēt? Kas sagādāja lielākās grūtības, kāpēc?

Kādas būtiskākās kļūdas jūs pieļāvat? Kādi bija kļūdu cēloņi un sekas? Kā tās labojāt?

- Kā nometnei izdevās sasniegt nometnes izvirzītos mērķus un uzdevumus kopumā katrā dienā, kā realizējās to saikne ar kopējo mērķi un uzdevumiem un iepriekšējās dienas saturu.
- Kā jūs novērtējat nometnes vadītāja darbu, sagatavošanās, norises un pēcnorises periodos?
- Kā jūs novērtējat nometnes tehniskā vadītāja darbu, sagatavošanās, norises un pēcnorises periodos?
- Kā jūs novērtējat nometnes satura vadītāja darbu, sagatavošanās, norises un pēcnorises periodos?

Ļoti noderīgi ir izmantot nometnes atskaitēs dažāda veida anketas, gan dalībnieku, gan pedagogu, gan vecāku aizpildītās un tad šos rezultātu analītiski izvērtēt (skatīt anketas).

2. Ieteikumu un uzlabojumu turpmākām nometnēm apkopošana

Pēc nometnes, ieteicams kopā ar nometne saturisko un tehnisko analīzi veikt arī ietekumu apkopošanu turpmākai nometnes organizēšanai. To ieteicams apkopot salīdzinoši īsā laikā pēc nometnes organizēšanas, tā, lai emocijas un atmiņas vēl ir spilgtas. Ieteikumi un uzlabojumi ir tiek, kas palīdz novērst turpmāko nometņu organizēšanā dažādas kļūmes un organizatoriskos brāķus. Ieteikumus var veidot vienlaicīgi ar nometnes satura atskaiti.

3. Finanšu analīze un atskaites

Finanšu atskaites veido atbilstoši pastāvošai likumdošanai un projektu finansētāju prasībām. Ieteikums salīdzināt nometnes plānoto budžetu ar realizēto un izvērtēt. Ja budžeti nesakrīt ir veidojies pārtēriņš vai pārpalikums, aprakstīt kāpēc un kādi iemesli to veicināja. Kopuma var atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Vai nometnes finanses bija pietiekoši reālajiem izdevumiem?;
- Vai plānotā tāme atbilst patiesajiem izdevumiem?;
- Cik daudz radās neparedzētie tēriņi, kādi tiem bija iemesli?;
- Vai dalībnieku skaits bija pietiekošs lai nometne atmaksātos?;
- Vai norēķini tika veikti laikā?;
- Vai piegādātāji darbus veica laikā?;
- u.c. jautājumi.

4. Norēķini un darbs ar nometnes personālu pēc nometnes

Pēc nometnes izvērtēt arī pedagogu darbu un attiecīgi veikt norēķinus ar iesaistīto personālu. Norēķinus veikt atbilstoši darba līguma nosacījumiem. Pēc nometnes ir ieticama nometnes darbinieku pašnovērtēšana, kā arī darbinieku

vērtējumu var iegūt no nometnes dalībnieku anketām, uzdodot jautājumus par nometnes personālu. Pēc nometnes būtu lietderīgi nometnes komandai tikties un savstarpēji dalīties ar iespaidiem par nometni.

5. Darbs ar sponsoriem un atbalstītājiem, finansētājiem (pateicības, atskaites)

Darbs ar sponsoriem turpinās arī pēc nometnes. Pirmkārt ja nometnei ir dots finansējums, nepieciešams sniegt sponsoriem finansu un satura atskaiti. Otrkārt sponsoriem un atbalstītājiem ieteicams pasniegt pateicības rakstu par nometnes finansiālu atbalstu. Ja ir iespējams sponsorus un atbalstītājus arī atcerēties dažādos valsts un privātajos svētkos, tos godinot, un kaut vai nosūtot nelielu apsveikumu vai mutiski piezvanot.

6. Darbs ar medijiem (preses relīzes u.c.)

Pēc nometnes ir nepieciešamība nosūtīt preses relīzes medijiem, par veiksmīgi realizēto projektu. Labi vārdi vairo pozitīvo attieksmi un uzticību nometnei. Un otrkārt labas attiecības ar medijiem dos iespēju arī nākamreiz izveidot plašāku publicitātes kampaņu nometnei.

7. Tehnisko resursu savākšana un inventarizācija

Jāatceras, ka tehniskais nodrošinājums pēc nometnes norises jāpārbauda atbilstoši nometnes tehniskā nodrošinājuma sarakstam. Ieteicams to salīdzināt ar sākotnējo inventāra sarakstu un aprēķināt zaudējumus, ja tādi ir radušies. Inventārs ir jātīra, ja ir tāda nepieciešamība un jāsakārto un jānoliek glabāšanā, līdz nākamajam projektam.

8. Darbs ar nometnes dalībniekiem un vecākiem (anketas u.c.)

Pēc nometnes darbs ir ne mazāk svarīgs, kā pirms nometnes vai nometnes laikā. Svarīgi ir dabūt tā saucamo atgriezenisko saiti gan no nometnes dalībniekiem, gan arī no nometnes dalībnieku vecākiem vai aizbildņiem. To var darīt vairākos veidos:

- Mutiskās atsauksmes;
- Rakstiskās atsauksmes;
- Anketas, kas tiek apkopotas;
- Foto, video materiālu apmaiņa;
- Nometnē izgatavoto radošo darbu nodošana bērniem vai vecākiem;

Piedāvājam nometnes aptaujas anketas paraugu:

Dalībnieku aptaujas anketas PARAUGS

PADALIES AR SAVIEM IESPAIDIEM PAR NOMETNI!

1. Vārds, uzvārds _____

2. Vecums _____

3. Vai Tev patika nometnē? jā nē nezinu

4. Kas Tev visvairāk patika un kas nepatika nometnes vadītājos? _____

5. Kura diena nometnē Tev patika visvairāk, un kura diena Tev nepatika? Kāpēc? _____

6. Vai Tev patika pārējie bērni nometnē? Vai bija nometnē tāds bērns, ar kuru Tu nevarēji saprasties? Kāpēc? _____

7. Kuras darbības Tev patika un kuras nepatika? Kāpēc? _____

8. Vai Tev bija skumji brīži nometnē, vai Tev kaut kā nepietrūka nometnē? _____

9. Vai Tev garšoja visi ēdieni nometnē? _____

10. Ko jaunu Tu iemācījies nometnē? _____

11. Kurš no nometnes tēliem Tev patika visvairāk? Kāpēc? _____

12. Vai nometne bija tāda, kādu Tu biji iedomājies. Vai tā attaisnoja tavas cerības? _____

13. Vai Tu brauksi vēl uz kādu tādu pašu līdzīgu nometni? _____

***Paldies par informāciju!
Ceru, ka biji godīgs!
Mēs – Tavi nometnes pedagogi.***

Vecāku aptaujas anketas paraugs

LABDIEN, CIENĪJAMIE NOMETŅU DALĪBNIEKU VECĀKI!

Šī anketa palīdzēs Jums un mums labāk saprast Jūsu vēlmes un mūsu iespējas nometņošanā kopumā, izvērtēt paveikto un nometņu projektu izveidē nākošajai sezonai. Lūdzu atzīmēt Jums pieņemamo variantu ar "X" vai ierakstīt savu versiju.

1 Jūsu bērna vecums

.

2 Cik bieži Jūsu bērns piedalās nometnēs

.

a) 1 reizi gadā

b) 2 reizes gadā

c) 3 reizes gadā

d) biežāk

3 Kāds Jūsaprāt ir vēlamais nometnes ilgums vasaras brīvlaikā?

.

a) 5 – 7 dienas

b) 10 dienas

c) 14 dienas

d) 20 dienas

e) 30 dienas

4 Kāda veida nometnes Jūsaprāt bērnam patīk un dod visvairāk?

.

a) sporta nometnes ar stingru, dzelžainu disciplīnu un treniņu režīmu

b) speciālās ievirzes nometnes viena konkrēta talanta vai prasmju attīstīšanai /māksla, mūzika, deja, tehnika, utt./

c) atpūtas nometnes bez noteiktas programmas, kurās ir brīvs režīms, brīva izvēle kā pavadīt savu laiku, nodarbes netiek īpaši piedāvātas

d) piedzīvojumu un atpūtas nometnes ar noteiktu nometnes filozofiju un tai pakārtotu nometnes sižetu un nodarbību saturu, stingru programmu

e) nometnes bērniem kopā ar vecākiem /3x3 stila nometnes/

f) cita veida /kādas?/

5 Ko dod Jūsu bērnam piedalīšanās nometnēs:

.

a) neko, vienīgi to laiciņu kamēr viņš ir nometnē, ir miers mājās

b) kļūst patstāvīgāks

c) iemācās kaut ko jaunu darīt

d) iegūst jaunus draugus

e) kļūst atraisītāks, labāk spēj saprasties ar citiem

f) gūst jaunas zināšanas

g) gūst plašāku priekšstatu par pasauli

h) kļūst labestīgāks

i) kļūst nevaldāmāks

j) apgūst spēju brīvāk izteikties un izteikt sevi

k) kļūst sliktāks

l) kļūst rupjāks

m) kļūst mīlāks

n) kaut ko citu /ko?/

6 Kam Jūsaprāt vajadzētu pievērst vairāk uzmanības nometnes laikā?

.

a) kārtībai istabās

b) bērnu personīgajām mantām un tīrībai

c) talantu attīstīšanai

d) bērnu savstarpējām attiecībām

e) tikumisko īpašību izkopšanai

f) spējām būt patstāvīgam

- g) zināšanu papildināšanai
- h) spējai sadarboties ar citiem nometnes dalībniekiem
- i) līderapmācībai
- j) disciplīnai
- k) ēdināšanas jautājumiem
- l) komforta nodrošināšanai
- m) fiziskajiem vingrinājumiem, sportam
- n) citam /kam?/

7 Nosauciet trīs labākās “lietas”, ko esat pamanījuši savā bērņā pēc mūsu nometnes

--

8 Nosauciet trīs sliktās “lietas”, ko bērņs guvis mūsu nometņē?

--

9 Kādas īpašības Jūs vai Jūsu bērņi pamanījuši mūsu pedagogos?

Labās īpašības

Sliktās īpašības

--	--

Jums ir ieteikumi nākošo nometņu vietai, tēmai, laikam:

--

**1 Vai Jūs piekristu sadarboties ar mums nākošās sezonas nometņu
1 veidošanā:**

.

- a) izplatot informāciju par nometnēm
- b) palīdzot piesaistīt papildus finansējumu
- c) piedāvājot interesantas nodarbības vai to vadītājus /nometnes darbnīcas/
- d) veidojot un nodrošinot reklāmu
- e) ieinteresējot savu vai citu firmu veidot pasūtījumu savu darbinieku bērnu nometnei
- f) piedāvājot labu nometnes vietu
- g) palīdzot ar materiāliem, ekipējumu, inventāru, balvām utt.
- h) palīdzot panākt valsts vai fondu finansējumu
- i) citādi /kā?/

Jūsu vārds, uzvārds /ja ir vēlēšanās rakstīt/.

--

9.NOMETNES PROJEKTS

Nometnes projekts – dokuments, ar kuru pamato finansējuma nepieciešamību konkrētai nometnei.

Nometņu organizēšanu un darbību atbalsta gan valstiskas, gan nevalstiskas organizācijas, gan privātu uzņēmumi. Liela daļa uzņēmumu ir sabiedrībai paziņojuši savas prioritātes, kurās jomās šī organizācija sniegs finansiālu atbalstu. Tādēļ, pirms projekta adresēšanas kādam uzņēmumam, no sākuma ir jānoskaidro, kurām organizācijām jūsu projekta joma ir prioritāšu sarakstā. Nometņu projektu struktūra neatšķiras no citu projektu struktūras. Kā jebkuram projektam, tam ir savas sadaļas, kurās tiek atspoguļota projekta būtība, mērķi, uzdevumi, nepieciešamība, mērķa grupas u.t.t.

Projekta sadaļas un to kārtība

Projekta pieteikumu formas var būt dažādas, taču visos projektos nāksies saskarties ar konkrētām projekta sadaļām. Projekta pieteikums var sastāvēt no šādām sadaļām:

1. Pavadvēstules;
2. Titullapas;
3. Satura rādītāja;
4. Kopsavilkuma;
5. Ievada;
6. Nepieciešamības pamatojuma;
7. Projekta mērķiem, uzdevumiem un metodēm;
8. Projekta realizācijas gaitas plānojuma /kalendārā grafika/
9. Izvērtējuma;
10. Projekta budžeta;
11. Pielikuma.

Projekta sadaļu saturs

Pavadvēstule – paskaidrojošais raksts.

Tas ir pirmais dokuments, no iesniegtā projekta, ko lasīs finansētājs. Pavadvēstule dažkārt ir pamats visam finansu piešķirumam, tādēļ ir nepieciešams to rakstīt skaidri, saprotami un informatīvi precīzi.

Pavadvēstule:

- Jāadresē konkrētai personai (uzņēmuma vadītājam vai sabiedrisko attiecību vadītājam);
- Jānorāda iemesls, kādēļ jūs vēršaties ar lūgumu tieši pie šī finansētāja;
- Jāuzrāda summa, kuru lūdzat finansētājam (EUR vai Ls, atkarībā no finansētāja kompānijas izcelsmes valsts)
- Īsumā jāapraksta projekta nepieciešamība un mērķis;
- Jāizskaidro projekta nozīme iesniedzēja organizācijai;
- Noslēgumā jāmin konkrēti iesniedzēja organizācijas kontaktpersonu vārdi un telefonu numuri;
- Jāparaksta iesniedzēja organizācijas augstākajai amatpersonai.

Pavadvēstuli rakstot, ieteicams to sadalīt 7 rindkopās:

- 1 rindkopā jāietver informācija par iesniedzēja organizāciju, tās juridisko statusu, vienreizīgumu, misiju; projekta nepieciešamību, mērķi, kopējām izmaksām.

- 2 rindkopā jāietver informācija par finansētāja izvēli, kādēļ tieši šis, jāatzīmē, kā projekta mērķi sasaucas ar finansētāja prioritātēm; kādas sociālās grupas, organizācijas un ģeogrāfiskās zona skar projekts.
- 3 rindkopā jāietver informācija par problēmu, kura tiks risināta ar projekta palīdzību skatoties no finansētāja viedokļa un pamatot to ar statistikas datiem, pētījumiem un publikācijām.
- 4 rindkopā jāietver informācija par iesniedzēja organizācijas pieeju problēmas risinājumam, apkopojot projekta mērķus un uzdevumus, uzsverot plānotās metodes, kalendārā grafika detalizēto plānojumu, izsakot pārliecību, ka tieši iesniedzēja organizācija var veiksmīgi īstenot šo projektu.
- 5 rindkopā jāietver informācija par projekta realizācijā iesaistīto personu kvalifikāciju un pieredzi līdzīgu projektu realizācijā, atspoguļojot citu organizāciju iepriekšēju atbalstu un uzticēšanos.
- 6 rindkopā jāietver konkrēta informācija par projekta kopējām izmaksām, minot arī potenciālā finansētāja ieguldījuma apjomu izsakot lūgumu atbalstīt iesniegto projektu finansiāli, lietojot finansētājam saprotamas mērvienības.
- 7 rindkopā jāietver noslēguma informācija par iesniedzēja organizācijas kontaktpersonu, kura ir kompetenta visos ar projektu saistītajos jautājumos un kura vajadzības gadījumā atbildēs uz visiem finansētāju interesējošajiem jautājumiem; par iespējā sazināties, norādot kontaktus – telefona numurus, e-pasta adreses un vēstule noslēgumā jāparaksta iesniedzēja organizācijas augstākajai amatpersonai.

Titullapa

Titullapa satur sekojošu informāciju:

- iesniedzēja organizācija (nosaukums, Reģ.Nr., juridiskā adrese, kontakttālruni, e-pasta adrese);
- organizācija, kam tiek lūgts atbalsts (nosaukums);
- projekta nosaukums (interesants, saistošs un projekta jēgu izsakošs).

Satura rādītājs

Sadaļu un apakšsadaļu nosaukumi ar pareiziem lappušu numuriem.

Kopsavilkums

Projekta kopsavilkumu raksta noslēgumā, kad pārējās projekta daļas ir uzrakstītas un tajā īsi un konkrēti atspoguļo pašu svarīgāko no katras projekta daļas. Kopsavilkums sniedz priekšstatu par projektu kopumā un tajā jāiekļauj:

- iesniedzēja organizācijas juridiskā statusa apraksts, nosaukums, Reģ.Nr., juridiskā adrese;
- iesniedzēja organizācijas mērķi;

- projekta mērķis un iesniedzējas organizācijas piedāvātais problēmas risinājums, izklāstot informāciju par mērķa auditoriju un projektā iesaistītajām ģeogrāfiskajām zonām;
- projekta realizācijas vieta;
- projekta kopējās izmaksas;

Ja nav citu ierobežojumu, kopsavilkumam jābūt 250- 500 vārdu garam.

Ievads

Projekta ievadā jāapraksta - iesniedzēja organizācija, tās juridiskais statuss, reģistrācijas numurs, juridiskā adrese, misija un mērķi, dibināšanas laiks, saņemtās atzinības, apbalvojumi. Jāapraksta iepriekš veiksmīgi organizētie un vadītie projekti, to finansējuma avoti, kā arī, organizācijas darbības mērķa grupas, organizācijas esošo budžetu pašreizējā finansu gadā un visu īpašo par organizāciju.

Ievadam jāpārlicina finansētājs par iesniedzēja organizācijas darbinieku spējām realizēt projektu un pārzināt finanses. Ja organizācija ir jauna un nav pietiekošas pieredzes, ievadā jāmin sadarbības iespējas ar kādu lielāku organizāciju, kurai ir zināma prakse un pieredze līdzīgu projektu realizācijā.

Nepieciešamības pamatojums

Šajā projekta sadaļā jāatklāj kāda problēma sabiedrībā, kas pamudināja rakstīt projektu. Dokumentāli jāpierāda problēmas nozīmība, kā pierādījumi var kalpot statistiski dati, pētījumi, vērtējumi.

Jāapraksta, kā šo problēmu atklāja, jāraksturo, kādas metodes un paņēmieni tika izmantoti problēmas atklāšanā un kāds ir piedāvātais šīs problēmas risinājums. Jāsniiedz mērķa grupas raksturojums un jāmin citas organizācijas, kuras nodarbojas ar šīs problēmas vai līdzīgu problēmu risināšanu. Būtiski koncentrēties uz šīs problēmas risināšanas nepieciešamību un neatliekamību un minēt pieņēmumus, kas varētu notikt, ja problēma netiks risināta. Jānorāda savu problēmas risināšanas stratēģiju (nometnes organizēšana) un jāuzsver sava īpašā rezultātīvā pieeja projekta realizācijā. Ar nepieciešamības pamatojumu, finansētājs jāieinteresē projekta realizācijā.

Jāizvairās no tukšvārdības, vispārīgām frāzēm un neskaidriem formulējumiem.

Mērķi, uzdevumi un metodes

Mērķi ir vispārēji priekšstati par vēlamo galarezultātu. Tie satur vispārējus apgalvojumus par problēmas atrisinājumu. Piemēram: Attīstīt nometnes dalībnieku sociālās prasmes. Mērķi nav izmērāmi, to sasniegšanu var tikai salīdzinoši novērtēt.

Uzdevumi ir konkrēti, izmērāmi un precīzi novērtējami apgalvojumi, kas ir gan atbilstoši problēmai un mērķim, gan realizējami noteiktā termiņā.

Uzdevumi parāda, atklāj aktivitātes, ar kuru palīdzību plānots sasniegt projektā izvirzīto mērķi/-us.

Uzdevumiem ir jāizriet no mērķa!!! Rakstot projektu jāiegaumē, ka katram mērķim ir nepieciešams formulēt vismaz vienu uzdevumu.

Realizācijas gaitas plānojums

Nometnes realizācijas gaitas plānojums, jeb kalendārais grafiks ir projekta darbības detalizēts izklāsts, tabula, kurā atspoguļotas visas aktivitātes saistībā ar nometnes organizēšanu, pa mēnešiem, lai labāk varētu plānot nepieciešamo aktivitāšu apjoma realizāciju un laicīgi novērst kādas nepilnības un izvairīties no darbu realizācijas „pēdējā brīdī”.

Nometnes organizēšanas posms	Nr.	Aktivitāte	01.	02.	03.	04.	05.	06.	07.
			20....	20....	20....	20....	20....	20....	20....
Sagatavošanas posms	1.	vietas izvēle	10.- 25.						
	2.	līgumu slēgšana:							
	2.1.	<i>ēdinātāji</i>			10.- 15.				
	2.2.	<i>telpu īre</i>			10.- 25.				
	2.3.	<i>inventāra īre</i>					28.- 31.		
	2.4.	<i>medicīniskā palīdzība</i>			10.- 15.				
	3.	saskaņojums ar pašvaldību		20.- 25.					
		<i>u.t.t.</i>							
Realizācijas posms		nometnes norise						17.- 26.	
		<i>u.t.t.</i>							
Pēcrealizācijas posms	1.	finansu atskaite							01- 15.
	2.	satura atskaite							01- 15.
	3.	īrētā inventāra nodošana						27- 30.	
	4.	anketu apkopojums						27- 30.	
		<i>u.t.t.</i>							

Tabulā plānojot aktivitāšu realizāciju nepieciešams atzīmēt plānotos darbu veikšanas termiņus apmēram 5-10 dienu intervālā. Nepieciešams būtu izvairīties no plānošanas vienas vai divu dienu intervālā. Nometnes projekts tiek rakstīts un

nometne plānota vismaz pusgadu pirms nometnes un šajā laikā ieplānot darbus sešus mēnešus iepriekš ar precizitāti līdz pāris dienām, praktiski nav iespējams.

Izvērtējums.

Izvērtējumā atspoguļo, kā pēc projekta realizācijas noskaidros, vai projekta uzdevumi tika izpildīti un nospraustie mērķi sasniegti, kā projekta realizāciju varēs izvērtēt kopumā. Šajā sadaļā jāapraksta:

- vērtēšanas metodes, kuras tiks izmantotas (testi, anketas, intervijas, novērojumi u.t.t.), kādēļ izmantos tieši šīs metodes;
- kas veiks izvērtējumu, kādēļ tieši šis cilvēks;
- ko vērtēs un kurā laika posmā tas tiks darīts (nometnes sākumā, laikā vai noslēgumā);
- kad un kur būs pieejamas atskaites.

Nometnes projekta budžets

Posms	Nr.	Izdevumi	aprēķini	Ls	pašu ieguldījums	finansētājs Nr.1.	finansētājs Nr.....
	p.k.						
Pirmsrealizācijas posms	1.	Algas darbiniekiem					
	2.	Soc.nod. 24,09%					
	3.	Brīvprātīgo darbs					
	4.	Sakari					
	5.	Transports ekspedīcijas braucieniem (km)					
	6.	Saskaņojumu izmaksas					
	7.	Reklāmas izdevumi					
	8.	Inventāra īre					
	9.	Inventāra iegāde					
	10.	Materiāli nodarbībām					
	11.	Medikamenti					
	12.	Dalībnieku apdrošināšana					
			<i>u.t.t.</i>				
Realizācijas posms	1.	Personāla algas					
		Soc.nod. 24,09%					
	2.	Telpu īre dalībniekiem					
	3.	Telpu īre pedagogi					
	4.	Ēdināšana dalībnieki					
	5.	Ēdināšana pedagogi					
	6.	Kancelejas izdevumi					
	7.	Transporta izmaksas (km)					
		<i>u.t.t.</i>					
Pēcrealizācijas posms	1.	Transports izmaksas (km)					
	2.	Administrācijas izdevumi (kanceleja + sakari)					
		<i>u.t.t.</i>					
Kopā:							
		Neparedzētie izdevumi līdz 5%					
		Organizācijas peļņa 5%					
Kopā:							
Projekta kopējās izmaksas:							
Procentuālais ieguldījums:					%	%	%

Katrai budžetā ietvertajai izdevumu un ieņēmumu pozīcijai jābūt pilnīgi reālai un patiesai. Izdevumiem jābūt pamatotiem, atbilstošiem projektā izvirzītajiem mērķiem un uzdevumiem. Īpaša uzmanība ir jāveltī projekta pašu finansējumam. Tam būtu jā sastāda aptuveni 10- 15% no projekta kopējām izmaksām. Pašu ieguldījums var būt brīvprātīgais darbs bez atalgojuma, telpu izmantošana, vai pašu inventārs. Jānorāda, kā tiek rēķināta brīvprātīgā palīdzība. Netiešie izdevumi (neparedzēti izdevumi, kas netieši ietekmē projektu,

piemēram, jaunas datorprogrammas iegādes nepieciešamība, tehnika pakalpojumi, kas jāapmaksā, konkrēti nevarot norādīt precīzas izmaksas) jāierobežo starp 10 un 30%, bet - jo mazāk, jo labāk;

Budžeta sastādīšanā jāizvairās no neskaidriem izdevumu pozīciju formulējumiem. Visas summas vairākkārt ir jāpārbauda, lai izvairītos no kļūdām. Ja budžets ir kļūdainš, tas finansētājā radīs aizdomas par projekta objektivitāti. Tabulas noslēgumā nepieciešams aprēķināt katra finansētāja ieguldījumu procentos.

Papildus projekta budžetam, daži finansētāji pieprasa arī *budžeta izklāstu, jeb budžeta paskaidrojumu*.

Izklāstā var pamatot atsevišķu pozīciju izdevumu aprēķina metodiku, paskaidrot tās vai citas pozīcijas vajadzību, lietderību vai sīkāku saturu.

Nometnes projekta budžeta pozīcijas

Veidojot nometnes budžetu ir svarīgi zināt kādas pozīcijas iekļaut budžeta tāmē. Tas arī nepieciešams tādēļ, lai nometnes norises laikā nerodas pēkšņi, neparedzēti izdevumi, kurus varēja paredzēt, bet budžeta tāmē netika iekļauti. Budžeta dalījums šajā gadījumā Jums ir dots sadalot atbilstoši nometnes projekta 3 posmiem, taču budžetu var dalīt arī savādāk. Būtībā budžeta tāmē parasti ir vairākas tā saucamās „lielās” pozīcijas, kuras iedalās mazākās.

- *Nometnes projektā iesaistīto darbinieku algas* (parasti nometnē iedalās sekojošas darbinieku pozīcijas):
 - Nometnes vadītājs;
 - Tehniskais vadītājs (var apvienot ar pedagoga darbu);
 - Satura vadītājs (var apvienot ar pedagoga darbu);
 - Nometnes pedagogi;
 - Nometnes mediķis;

Aprēķinot projektā iesaistīto darbinieku algas, atcerieties aprēķināt nodokļus, atbilstoši LR pastāvošai likumdošanai.

- *Nometnes ēdināšanas izmaksas*
 - Ēdināšanas izmaksas nometnes dalībniekiem;
 - Ēdināšanas izmaksas nometnes personālam;
 - Ēdināšanas izmaksas piesaistītiem lektoriem, instruktoriem.
- *Naktsmītņu un telpu izmaksas*
 - Naktsmītņu izmaksas nometnes dalībniekiem
 - Naktsmītņu izmaksas nometnes personālam
 - Citas telpu izmaksas (zāles, nodarbību telpas u.c.)
- *Transporta izmaksas*
 - Dalībnieku transportēšana (no un uz nometnes vietu)

- Ekskursiju transporta izmaksas
- Tehniskā transporta izmaksas (ekspedīcijas brauciens u.c.)
- Degvielas izmaksas
- *Administrācijas izmaksas*
 - Kancelejas izdevumi
 - Sakaru izdevumi
 - Biroja izmantošanas izdevumi (elektrība, kom. pak., īres izmaksas)
 - Nometnes saskaņojumu izmaksas
- *Nometnes inventāra un citas izmaksas*
 - Inventāra noma
 - Inventāra iegāde
 - Darbnīcu materiāli
 - Medikamenti
 - Sīkais inventārs (balvas u.c.)
 - Dalībnieku apdrošināšanas izmaksas

Plānojot nometnes budžetu komercnometnēm, ir svarīgi aprēķināt detalizēti plānoto ieņēmuma daļu un izdevuma daļu. Svarīgs ir tā saucamais nulles punkts, pie kura nometne var notikt, bet nometne nenes organizatoram zaudējumus. Svarīgi ir nometnes organizētājam apzināties, cik dalībniekus un dalības maksas kā minimums ir jāsavāc, lai nometne atmaksātos un neciestu zaudējumus. Ja nometnes organizators ir apzinājies budžeta nulles punktu, tad arī ir vieglāk kontrolēt finanses un saprast nometnes rentabilitāti.

Nometnes izmaksas var iedalīt vēl arī, kā mainīgajās tā nemainīgajās izmaksās. Mainīgās izmaksas pārsvarā nometnei ir atkarīgas no dalībnieku skaita, savukārt nemainīgās izmaksas ir tās, kas nav atkarīgas no dalībnieku skaita.

Pielikumi

Pielikumos ievieto informāciju, kura varētu interesēt finansētāju, bet nav ietverta projekta izklāstā. Projekta tekstā ir nepieciešamas atsauces uz katru pielikumu. Pielikumos ir jāiekļauj tikai tā informācija, kura tieši attiecas uz konkrēto projektu. Pielikumos var ietvert:

- iesniedzēja organizācijas juridiskā statusa apliecinošs dokuments (reģistrācijas apliecība);
- iesniedzēja organizācijas statūtu kopija;
- iesniedzēja organizācijas struktūras atspoguļojums, valdes sastāva saraksts;
- atbalsta vēstules no ietekmīgām organizācijām un sadarbības partneriem, iepriekš realizēto projektu atbalstītājiem;

- Nometnē paredzēto aktivitāšu apraksts (dienas satura plāns, pasākumu scenāriji);
- Norises vietas karte;
- Nometnes saskaņojumi, līgumi, nodomu protokoli;
- u.t.t.

Pievienojot dokumentus pielikumos ir jāizvērtē, kāda informācija potenciālajam finansētājam patiešām ir nepieciešama un jāvienojas ar šo finansētāju par pielikumu saturu.

Atgādinājums: Pirms sākt rakstīt projektu, noskaidrot, kādas prasības ir potenciālajam finansētājam, vai ir kādas projektu sadaļu veidlapas (konkrētā finansētāja noteiktas), kuras ir nepieciešams aizpildīt.

PROJEKTA PARAUGS (aizpildīts pēc RDIKSD veidotas formas 2011.g.)

Informācija par nometni
(maksimāli 3 A4 formāta lapas)

1. Nometnes rīkotājs:

Biedrība _____

2. Nometnes nosaukums:

SPORTS UN DEJA – TĀ NAV DZEJA

3. Nometnes apraksts

3.1. pamatojums, mērķa grupa un tiešie ieguvēji

Skolēnu pavasara brīvdienas ir laiks, kad nedaudz mainīt dzīves ritmu un ierastos apstākļus. Mūsdienu bērniem, sevišķi pilsētās, pietrūkst fizisko aktivitāšu, vienkārša sporta, kas nav vērst uz noteiktu vietu iegūšanu, bet relaksē un attīsta ķermeņa fiziskās spējas. Skolēniem, kuri lielāko gada daļu pavada lielpilsētas saspringtajā ritmā, tiek sniegta iespēja pavadīt 5 dienas klusākā lauku ciema vidē, tajā pašā laikā nodrošinot viņus ar pietiekami ērtiem sadzīves apstākļiem, labiekārtotu sporta zāli un aprīkojumu, veselīgu un sātīgu ēdnīcas azaidu.

Nometnes dalībnieki ir 20 Rīgas skolu audzēkņi, kuri vienojušies ar saviem vecākiem par šāda veida laika pavadīšanu no pirmdienas 21.martā līdz piektdienai 25.martā.

Šī pasākuma tiešie ieguvēji ir vecāki, kuri, pateicoties savas pašvaldības finansiālajam atbalstam var uzticēt savus bērnus pieredzējušam nometņu organizatoram - Biedrībai „_____”. Labs apliecinājums biedrības profesionalitātei ir tās sadarbība ar _____.

Skolēnu vecākiem svarīgi aspekti ir arī bērna fiziskās attīstības atbalsta programma nometnē un simboliskā dalības maksa.

3.2. nometnes mērķi un uzdevumi

Nometnes SPORTS UN DEJA – TĀ NAV DZEJA galvenie mērķi ir :

- lietderīgi un radoši izmantot mācību pārtraukumu skolā
- uzturēt un attīstīt bērna fizisko formu
- sniegt iespēju neformālā vidē veicināt savstarpējo saprašanos un komandas garu.

Nometnes organizatori vēlas pievērst lielu nozīmi nometnes dalībnieku sociālo spēju attīstībai. Programmā paredzētas nodarbības labas komandas veidošanai.

Viens no uzdevumiem ir savstarpēji iepazīstināt draudzības mačā nometnes sporta spēļu komandas ar vietējā novada vienaudžu komandām un pēc spēles tikties diskusijā par šobrīd aktuālām jauniešu tēmām.

3.3. nometnē izmantojamās metodes un plānotās aktivitātes

Nometnes 5 dienās tiek plānots organizēt:

fiziskās iesildīšanās un sagatavotības vingrinājumus
spēlēt ar atvieglotiem noteikumiem basketbolu, volejbolu, florbolu, tautas bumbu

radošo mākslu pēcpusdienu

deju soļi un kustības mūsdienu ritmos – sadarbībā ar dažādu mūsdienu deju pedagogiem

izbraukums uz ledus halli OZO Ozolniekos

No izmantojamajām nometnes darba metodēm minamas – grupu un komandu darbība, individuālā radošā potenciāla atbalsts, ekskursija ar iespēju slidot, nometnes tuvākās apkārtnes iepazīšana orientēšanās pārgājienā, uzstāšanās un prezentācijas metodes izmantošana.

3.4. paredzamais rezultāts

Kā svarīgs sekmīgas nometnes norises rādītājs būs Rīgas skolēna fiziskās attīstības uzturēšana, vecāku pārliecība par nodrošinātiem sadzīves apstākļiem un kvalitatīva ēdiena saņemšanu.

Nometnes organizatori pēc daudzu gadu pieredzes var paust pārliecību par nometnes dalībnieku sociālo prasmju paaugstināšanu, skolēniem dzīvojot dažas dienas bez vecāku aprūpes.

Tiekoties radošas sacensības gaisotnē ar vienaudžiem no citas mūsu valsts daļas, nometnes dalībnieki veido jaunas draudzības pamatus un attīsta šos kontaktus savā turpmākajā dzīvē.

Nometnes „SPORTS UN DEJA – TĀ NAV DZEJA ” programma

Pirmdiena,21.03.	Otrdiena,22.03.	Trešdiena,23.03.	Ceturtdiena,24.03.	Piektdiena,25.03.
	8:00 Rīta gongs Celšanās 8:10 Rīta kustības Guļvietu un dzīvojamo telpu sakārtošana	8:00 Rīta gongs Celšanās 8:10 Rīta kustības Guļvietu un dzīvojamo telpu sakārtošana	8:00 Rīta gongs Celšanās 8:10 Rīta kustības Guļvietu un dzīvojamo telpu sakārtošana	9:00 Rīta gongs Celšanās 9:10 Rīta kustības Guļvietu un dzīvojamo telpu sakārtošana
10:30 Izbraukšana no Rīgas	9:00 Brokastis	9:00 Brokastis	9:00 Brokastis	10:00 Brokastis
12:00 Ierašanās nometnē, iekārtošanās	9:30 Rīta aplis 10:00 Sporta spēļu dienas atklāšana Draudzības mači	9:30 Rīta aplis 10:00 Radošās darbnīcas. Koks, kartons, metāls dekoratīvajos noformējumos	9:30 Rīta aplis 10:00 Florbola čempionāts	10:30 Rīta aplis 11:00 Priekšnesums Viesi - novada jaunieši. Komunikācijas skola
13:00 Pusdienas	13:00 Pusdienas	13:00 Pusdienas	13:00 Pusdienas	12:00 Nometnes izvērtējums. Pašvaldības viesi

14:00 Orientēšanās teritorijā. Komandu spēle brīvā dabā 15:30 Iepazīšanās, sadalīšanās komandās, istabiņu noformēšana	14:00 Radošo darbnīcu aktivitātes. Sporta krekliņu apgleznošana. 16.30 Pēcpusdienas tējas pauze 17.30 Komandu noformēšana	14.00 Nometnes izbraukums uz OZO Ledus halli 16.30 Veselības kokteilis kafējnīcā	14.00 Nometnes komandu un Ozolnieku novada jauniešu pasākums – Jautrās stafetes 16.30 Pēcpusdienas tējas pauze. Dalībnieku prezentēšanas darbnīca	13:00 Pusdienas 14:00 Izbraukšana uz Rīgu
19:00 Vakariņas	19:00 Vakariņas	19:00 Vakariņas	19:00 Vakariņas	
20:00 Nometnes atklāšanas vakars	20.00 DEJU STUDIJA APMEKLĒJUMS Latino aerobika	20.00 Ēnu teātris Skaņa un gaisma	20.00 Nakts piedzīvojums – Kūstošā sniega taka	
Naktsniņas	Naktsniņas	Naktsniņas	Nometnes salūts	
Naktsmiers	Naktsmiers	Naktsmiers		

Informācijas par nometnes vadītāja un iesaistīto pedagogu pieredzi nometņu darbībā.

Nometnes vadītājs, satura vadītājs: _____

Nometnes pedagogs, tehniskais vadītājs: _____

Nometnes pedagogs: _____

Nometnes pedagogs: _____

Visiem nometnes pedagogiem un nometnes vadītāju apliecības un līdz ar to nepieciešamās zināšanas nometņu organizēšanā. Visiem iesaistītajiem ir pietiekama pieredzes dažādu nometņu organizēšanā un vadīšanā.

Nometnes budžets

Izdevumu veidi, kods	RD IKSD (Ls)	Paš-finansējums (Ls)	Dalības maksa (Ls)	Citi (sponsori) (Ls)
Atalgojums nometnes darbiniekiem	440			440
Sociālais nodoklis	105,996			105,996
Sakaru pakalpojumu apmaksa		10		10
Telpu noma (telpas, sporta)	129			129

zāle)				
Transporta noma	200	30		230
Pārējā noma (stadions, baseins, inventārs)		200		200
Klasifikatorā neuzskaitītie pakalpojumi (kultūras izdevumi, biļetes, pārtikas preču iegāde)		40		40
Kancelejas preces			40	40
Mazvērtīgais inventārs		25	20	45
Degvielas iegāde		50		50
Medikamenti			40	40
Saimniecības preces		30	100	130
Mīkstais inventārs		58		58
Ēdināšanas izdevumi	625			625
KOPĀ	1500	443	200	2143,00
Izmaksas kopā (%)	70,00	20,67	9,33	100,00

10. NOMETNE KĀ VEIKSMĪGA ZINĀŠANU APGUVES IESPĒJA

10.1. MĀCĪBU VIDES ĪPATNĪBAS NOMETNĒ

Teorētisko zināšanu apguvi mūsdienās raksturo augsta mācību grūtību pakāpe, ātrs mācību temps, mācīšanās procesa apzināta mērķtiecība un sistemātiskums, kā arī visu audzēkņu attīstības sekmēšana. Tieši nometne ir vispiemērotākā vieta, kur var izpildīt visus šos nosacījumus, jo nometnē starp pedagogiem un audzēkņiem ir ciešāka saskarsme.

Nometnē mācības vai pat studijas ir orientētas galvenokārt uz psiholoģiski pozitīva saskarsmes klimata radīšanu mācību procesā, tātad uz regulējošo domāšanas komponentu (emociju un mācību darbības motīvu) pilnveidi. Audzēkņa un pedagoga attiecības, kas pamatojas uz līdztiesību un savstarpēju cieņu, labvēlību, emocionālu siltumu un uzticību, radoša sadarbība mācību laikā sekmē efektivitātes paaugstināšanos mācīšanās un praktisko iemaņu apguves procesā.

Nometnēs ir visas iespējas veicināt domāšanas procesa attīstību, ko nodrošina dažādu netradicionālu, nebijušu, pašu dalībnieku sadarbības procesos radītu un veidotu notikumu un sajūtu uztvere. Ikdienā, koncentrējot uzmanību uz kaut ko konkrētu, bieži cilvēks neuztver visu kopējo informāciju, bet tikai to, uz ko ir fokusēta uzmanība.

Nometnes mācību procesā pedagogi palīdz audzēkņiem izprast, kā lieto tādas metodes, kas ļauj atsevišķus jēdzienus apskatīt no dažādiem viedokļiem, tos pārskatīt, pārdomāt, lietojot atbilstošus un būtiskus piemērus, vienu un to pašu pateikt dažādiem vārdiem.

Lai zināšanas būtu noturīgas, svarīgi, lai no īstermiņa atmiņas iegūtā informācija nonāktu ilgtermiņa atmiņā. Īstermiņa atmiņa ir ierobežota, apgūto sāk aizmirst pēc pieciem nākamajiem notikumiem vai jaunajiem jēdzieniem. Literatūrā un publicistikas materiālos tiek minēts, ka cilvēks uztver un viņa atmiņā paliek 10% no tā, ko lasa, 20% no tā, ko dzird, 30% – ko redz, 50% – ko dzird + redz, 70% – ko pats saka un 90% – ko pats dara, turklāt atkārtošana vārds vārdā nenožīmē, ka esi iemācījies.⁵⁸

Lai iemācītos, nepieciešams izmantot:

1. Emocijas (gan labas, gan sliktas), jo nekas netiek iemācīts, ja nav emociju. Apgūtais ilgtermiņa atmiņā nonāk no īstermiņa atmiņas, ja tas saistās ar emocijām.

⁵⁸ Lagzdiņa, M. *Skolēna patstāvīgās mācīšanās pilnveides process.* // Skolotājs. Nr. 2 (1998), 87.–92. lpp.

2. Atkārtošana – visgarlaicīgākais process.
3. Pašam ir jāzina, jāredz, jāizprot, kāds būs labums, kāda nozīme apgūtajām zināšanām būs praktiskajā pieredzē. Daudzu mācību programmu uzsvars likts uz zināšanu sasaisti ar praktisko dzīvi. Arī nometne dod lielisku iespēju teorētiskās zināšanas izmēģināt praksē.
4. Asociācijās (līdzības) – jo vairāk asociāciju, jo vieglāk iemācīties.

Mācību procesā jāvirza audzēkņa vispusīgā izaugsme, uzsverot, ka intelektuālā attīstība ir saistīta ar viņa sociālo, fizisko un kultūras līmeņa attīstību. Tas liktu apzināties nepieciešamību apgūt zināšanas, prasmes mācīties, sasniegt mācību rezultātu – augstu zināšanu līmeni atbilstoši katram indivīdam.

Tātad pedagogu uzdevums ir nometnēs lietot dažādas mācību metodes – gan tradicionālas, gan netradicionālas –, lai nometnes dalībnieki ar prieku piedalītos nodarbībās un apgūtu jaunās zināšanas, prasmes un iemaņas.

10.2. MĀCĪŠANĀS UN MĀCĪŠANAS METOŽU DAŽĀDOŠANAS IESPĒJAS NOMETNĒ

***Metode** (no grieķu valodas *methodos* – pētījums) ir mērķa sasniegšanas, konkrēta uzdevuma risināšanas veids;*

- *paņēmiens, principu sistēma teorētiskai vai praktiskai darbībai;*
- *plānotais rīcības veids.*

Metodika – kāda darba veikšanas paņēmienu kopums.⁵⁹

Nometnē pedagogi veiksmīgi var izmantot visdažādākās pedagoģiskās metodes, tāpēc nometnes studiju procesā liela nozīme ir izmantotajiem nometnes saturu veidojošajiem nodarbību veidiem.

Spēles un rotaļas. Nometnē ir iespējams izmantot dažādas interaktīvās, psiholoģiskās, iepazīšanās, darboties stimulējošās, nomierinošās, biznesa, sporta, tautas spēles un rotaļas. Tās ir lietojamas katru dienu, atbilstoši situācijai iekļaujot sižetā. Spēles un rotaļas īpaši nepieciešamas nometnes sākumā, dalībniekiem iepazīstoties savā starpā un pedagogiem iepazīstot audzēkņus. Spēles un rotaļas plānojamas arī kā atsevišķi pasākumi nometnes laikā, piemēram, biznesa spēles vai komandu veidojošās spēles, tāpat arī tās ir lietderīgas dažādu starplaiku aizpildei, interesantākai vakarēšanai. Izvēloties kādu spēli, jāpārdomā tās atbilstība sižetam, pasākuma mērķim un uzdevumiem.

Rotaļām un spēlēm ir ļoti liela loma audzināšanas procesā. Rotaļas un spēles ir pasaules izzināšanas ceļš, informācijas ieguves avots, tās paplašina redzesloku, palīdz attīstīt uzmanību, novērošanas spējas.

⁵⁹ Klauss, A. *Zinības vadītājam*. Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.

Rotaļa ir priekpilna saskarsme, dvēseles atvērtība, azartiska gribas, domas un fizisko spēku piepūle, gaiša un rosinoša izklaide. Rotaļa rada pozitīvas emocijas, veido estētisku pasaules uztveri, stimulē uzmanību, iztēli un citas psihiskās funkcijas.⁶⁰

Visbūtiskākā rotaļu īpatnība ir tā, ka tās ietver sevī raksturīgākos un svarīgākos cilvēku savstarpējo attiecību veidus: sacensību un sadarbību.⁶¹ Neatkarīgi no tā, vai tās ir individuālas vai komandu spēles un rotaļas, sacensību elementi piemīt ikvienai no tām. Arī sadarbības elementi ir vērojami lielākajā daļā no kustību rotaļām. Sadarbību nosaka sacensību raksturs (kustību rotaļa ir komandu rotaļa). Katram dalībniekam jādarbojas gan individuāli, gan kontaktā un savstarpējā sadarbībā ar citiem komandas biedriem.⁶²

Spēles un rotaļas risina veselību veicinošos, izglītojošos un audzinošos uzdevumus. Rotaļu metodi var izmantot dažādu fizisko vingrinājumu un sporta veidu mācīšanā, intereses veicināšanai, emocionālā fona radīšanai, uz kura spilgtāk noris prasmju un iemaņu, kā arī fizisko īpašību nostiprināšana un pilnveidošana.

Spēles un rotaļas izmanto arī dažādu fizisko un psihisko spēju pārbaudei, kā arī apgūtas tehnikas un taktikas elementu atkārtošana un pilnveidošanai.⁶³

Sacensības – dažādu veidu sporta sacensības, konkursi, viktorīnas, turnīri un stafetes. Tās nometnē vēlams izmantot, neveicinot sacensību starp nometnes konstantajām dalībnieku grupām. Nekādā gadījumā nedrīkst nosaukt kādu grupu par labāko, kas radīs ne tikai nelabvēlīgu psiholoģisko gaisotni, bet arī virkni nevajadzīgu konfliktu gan starp nometnes dalībniekiem, gan pedagogiem. Sacensības jāiekļauj sižetā, piemēram, kā loģiska nepieciešamība, kā sagatavošanās kaut kam, kāda tēla ierosināta spēku pārbaude.

Pārgājieni un dažādas trases – gājieni dabā, īstenojot konkrētu sižetisko vai mācību, izziņas uzdevumu. Jebkuru no minētajiem uzdevumiem var saistīt ar dažādiem izpētes darbiem, ekoloģiskiem, novadpētnieciskiem, praktiskiem darbiem un pasākumiem, taču tiem jābūt atbilstošiem satura norisei un nometnes temporitmam. Interesantākus šos gājienu padara tēlu klātbūtne un dažādu komandu veidojošo uzdevumu iekļaušana maršrutā, kas tiek īstenoti kā „neparedzēti” piedzīvojumi gājienu laikā. Īpašs pārgājiena veids ir nakts trase, kurā psiholoģisko efektu papildus dod darbība tumsā. Pārgājienos parasti labi pārbaudāma dalībnieku fiziskā un psiholoģiskā sagatavotība, dažādu veidu praktiskās iemaņas. Tie dod vislielāko piedzīvojuma efektu.

⁶⁰ Liepa, A. *Rotaļas*./ A. Liepa, M. Liepa. Rīga: Zvaigzne, 1992. 184 lpp.

⁶¹ Avotiņa, I. *Kustību rotaļas fiziskās audzināšanas skolotājam profesionālajā sagatavošanā augstskolā: promocijas darbs*./ LSPA. Rīga: [b.i.], 1995. 158. lpp.

⁶² Avotiņa, I. *Rotaļas un stafetes skriešanas iemaņu mācīšanai fiziskajā audzināšanā: metodiskais materiāls*./ LSPA. Rīga: [b.i.], 1993. 44. lpp.

⁶³ *Fiziskās kultūras teorija*./ I. Liepiņa red. Rīga: Zvaigzne, 1993. 312. lpp.

Darbnīcas – nodarbības, kurās praktiski var apgūt konkrētas zināšanas, prasmes un iemaņas, strādājot nelielās grupās. Darbnīcu veidi var būt visdažādākie, piemēram, zīmēšanas, oregami, krāsošanas, gleznošanas, tekstilmākslas, keramikas, dabas, floristikas, mūzikas, tūrisma, orientēšanas, deju, aerobikas, teātra, frizieru, grima, šūšanas, pīšanas, aušanas, metālkalšanas, sporta, valodu.

Darbnīcu izvēle un iekļaušana nometnes saturā ir rūpīgi jāaskaņo ar nometnes filozofiju, mērķiem, uzdevumiem un sižetu, lai tās nebūtu savstarpēji nesaistītas nodarbības, bet gan kā loģiska nepieciešamība.⁶⁴

J. Komenskis uzskata, ka metodei iespējams atraisīt spējas, ja tā ir pārdomāta, interesanta un patīkama, tas ir, lai visu, cik nopietns tas būtu, pasniegtu draudzīgā un tīkamā veidā, sarunu, sacensību, mīklu, vai citā interesantā formā.⁶⁵ Tāpat arī Komenskis ir veidojis pamatu tam, ka pasniegšanas metodēm jābūt daudzveidīgām un interesantām. Pedagoģa uzdevums ir iedvesmot audzēkņus un radīt tādus apstākļus, lai mācību process būtu pēc iespējas veiksmīgāks.

Nevajadzētu izvēlēties tikai vienu metodi un sludināt to kā izglītības reliģiju, kura spēj atrisināt visas problēmas. Skaidrs ir tas, ka noteikta metode spēj ietekmēt satura apguvi, piemēram, sociālo zinību mācīšanās interaktīvās metodes veicina audzēkņu domāšanas elastību sociālo norišu vērtējumā, viņu sociālo aktivitāti, taču nevar uzskatīt, kā pietiek tikai ar formu, lai piešķirtu lietām jēgpilnu saturu. Tieši saturs reizēm spēj izraisīt dinamiskas formas izmaiņas. Pedagoģam jābūt gatavam improvizēt, izmantojot dažādas mācību metodes, tādējādi padarot mācību procesu saistošu un daudzveidīgu.

Lietojot **interaktīvās metodes**⁶⁶, nometnes dalībnieki kļūst atraisītāki, brīvāki. Taču cerēto rezultātu varēs sasniegt tikai tad, ja katru metodi, izmantos īstajā vietā un laikā.

Lai dalībnieki cits citu iepazītu, kopīgi darbotos, brīvi iesaistītos grupas darbā, dalītos pieredzē, lieto **grupu darba metodes**:

- „ledus laušana”;
- darbs mazās grupās;
- diskusijas.

Lai dalībnieki uzzinātu jaunus faktus, iegūtu vispārēju priekšstatu par kādu problēmu, iegūtu loģisku viedokli, lieto **prezentējošas metodes**:

⁶⁴ Brūders, A. *Nometņu mācība*: metod. izdales un darba materiāls LSPA II un III kursa studentiem. Rīga: [b.i.], 2000. 50 lpp.

⁶⁵ Komenskis, J. *Lielā didaktika*. Rīga: Zvaigzne, 1990. 169. lpp.

⁶⁶ Lapiņa, L. *Interaktīvās mācīšanās metodes*: eksperimentāls metod. līdz./ L. Lapiņa, V. Rudiņa. Rīga: Zvaigzne ABC, 1997. 136 lpp.

- filmas;
- lekcijas;
- diskusijas ar ekspertu piedalīšanos.

Lai dalībnieki attīstītu prasmes, izmantotu to, ko iemācījušies, iegūtu jaunu pieredzi, lieto **darbības metodes**:

- vingrinājumus;
- lomu spēles;
- pasākumus.

Lai dalībnieki radītu jaunas idejas, pilnveidotu savu pieredzi, mācītos diskutēt, lieto **metodes, kur dalībniekiem jānodod savs ieguldījums**:

- grupu diskusijas;
- lomu spēles;
- pārrunas;
- darbs mazās grupās;
- projekti.⁶⁷

Nometnē plaši izmanto **kooperatīvās mācīšanās metodes**, kas ir viens no mācīšanās veidiem grupās, kad darbs ir plānots un organizēts tā, lai apgūtu gan akadēmiskās, gan sociālās prasmes.⁶⁸ Kooperatīvā mācīšanās ir process, kura laikā notiek katra grupas dalībnieka un visas grupas orientācija uz sasniegumiem.

Kooperatīvā mācīšanās sekmīgi tiek īstenota, ja:

- mācīšanās vide paredz grupas dalībnieku tiešu saskarsmi (*face to face interaction*);
- ir pieejami nepieciešamie materiāli, tos var brīvi izvēlēties;
- grupas lielums ir 2–8 cilvēki;
- grupas sastāvs pārsvarā ir neviendabīgs (heterogēns);
- grupa strādā kopā pāris stundas, nedēļas, mēnešus.⁶⁹

Kooperatīvās mācīšanās sekmīgu īstenošanu nodrošina piecu pamatprincipu ievērošana⁷⁰ (skatīt 6. tabulu).

⁶⁷ Lapiņa, L. *Interaktīvās mācīšanās metodes*: eksperimentāls metod. līdz. / L. Lapiņa, V. Rudiņa. Rīga: Zvaigzne ABC, 1997. 136 lpp.

⁶⁸ *Mācīsimies sadarboties*. / Lit. red. L. Grigule, I. Silova. Rīga: Mācību grāmata, 1998. 129. lpp.

⁶⁹ Kathlen, S. *The developing person through the life*. [S.l.]: Stass Bergen Publishers, Inc., 1987. 42.–52. p.

⁷⁰ Johnson, D. *Circles of learning cooperation in the classroom*. / D. Johnson, R. Johnson, E. Johnson. [S.l.]: Interation Book Company, 1993. 81 p.

Kooperatīvās mācīšanās pamatprincipi⁷¹

1. Pozitīva savstarpējā atkarība	Visi grupas dalībnieki jūtas vienoti kopējā mērķa sasniegšanai.
2. Individuālā atbildība	Katrs grupas dalībnieks ir atbildīgs par mērķa sasniegšanu.
3. Tieša saskarsme	Grupā dalībnieki atrodas tik tuvu, ka var redzēt, dzirdēt un sarunāties viens ar otru.
4. Sociālo prasmju apguve	Sadarbības prasmes, piemēram, iedrošināšana, paskaidrošana, izpratnes pārbaudīšana, sekmē efektīvu darbu grupu. Attīstīt audzēknī sociālās prasmes nozīmē palīdzēt viņam saprast: Kāpēc šī prasme ir nepieciešama; Kāda ir šī prasme; Cik veiksmīgi viņš šo prasmi izmanto un kā viņš varētu sekmēt tās pilnveidošanu.
5. Vērtēšana	Grupā dalībnieki vērtē sadarbībā gūtos sasniegumus un grupas darba procesu.

Darbojoties grupā, katram ir iespēja piedalīties uzdevuma veikšanā, sadarboties ar pārējiem, mācīt citus un mācīties pašam, izmantojot grupas biedru zināšanas un pieredzi. Nav svarīgi, vai konkrētais dalībnieks konkrētajā situācijā vairāk ir devējs vai ņēmējs – rezultātā ieguvēji ir visi.⁷²

M. Buca, analizējot darbu grupās, argumentē atšķirības nodarbībā ar darbu grupās no tradicionālas lekcijas:⁷³

1. Studenti aktīvi līdzdarbojas.
2. Studenti ir iesaistīti kopīgā darbā ar saviem grupas biedriem.
3. Vairums studentu gūst labas sekmes ar šo metodi:
 - apdāvinātiem ir iespēja izpaust zināšanas, neuztraucoties par grupas uzmanību;
 - grupās ar darbu labāk tiek galā arī lēnākie studenti, kurus grupā parasti nepamana, nebaidoties no kritikas;
 - nedrošajiem studentiem darbs grupās rada drošības sajūtu.

Pētījumi pierāda, ka grupu darba metodē ir liela iespēja izvairīties no naidīguma rašanās studentu vidū. Šī metode ļauj jauniem cilvēkiem saprast sevi kā grupas daļu pat ja pārējie no viņiem atšķiras. Tieši tāpēc nometnēs ir ļoti ieteicams izmantot tieši dažādas kooperatīvās mācīšanās metodes, kas vienlaikus palīdz gan apgūt tās vai citas nepieciešamās zināšanas, gan veicina labvēlīga psiholoģiskā klimata veidošanos nometnes dalībnieku vidū (skatīt 7. tabulu).

⁷¹ *Mācīsimies sadarboties.* / Lit. red. L. Grigule, I. Silova. Rīga: Mācību grāmata, 1998. 129. lpp.

⁷² Burceva, R. *Kooperatīvās mācīšanas izmantošanas iespējas Latvijas apstākļos.* // Profesionālā pedagoga sagatavošanas problēmas: raksti. Nr. IV (1998), 53.–55. lpp.

⁷³ Buca, M. *Darbs grupās un demokrātijas process.* Rīga: Zvaigzne, 1995. 40. lpp.

Tradicionālās un kooperatīvās klases likumu salīdzinājums

Tradicionālās klases likumi	Kooperatīvās klases likumi
<p>„Dari pats savu darbu!”</p> <p>„Nepievērs uzmanību tam, ko dara pārējie!” Tas nozīmē, ka indivīdi ir atbildīgi tikai par sevi, nevis par grupas biedriem.</p> <p>„Pievērs uzmanību tam, ko saka un dara skolotājs, un nekam citam!”</p> <p>„Skaties uz telpas priekšdaļu un esi kluss!”</p>	<p>Audzēkņi ir viens no otra atkarīgi.</p> <p>Audzēkņi ir atbildīgi ne tikai par saviem, bet visas grupas sasniegumiem un uzvedību.</p> <p>Audzēkņi klausās gan skolotāju, gan grupas dalībniekus.</p> <p>Grupās dalībnieki uzklausa citu viedokli, jautā, izsaka savu viedokli. Vienojas par stratēģiju un plānu, kā sasniegt grupas kopējo mērķi. Pedagoģis ir padomdevējs grupu diskusijās.</p>

Jāatzīst, ka nav un nekad nebūs universālas mācību un audzināšanas metodikas vai pedagoģijas teorijas, jo ir pārāk liels un neatkārtojams to dzīves apstākļu kopums, kas nosaka mācību, audzināšanas un personības attīstības rezultātus.

Tātad pirms pieņemt vai noraidīt kādu teoriju vai paņēmieni, ir rūpīgi jāieskatās savos audzēkņos, jāapsver, kādas metodes, paņēmieni konkrētajā pedagoģiskajā situācijā ir piemērotāki, ņemot vērā vecuma un individuālās īpatnības.⁷⁴

10.3. DAŽĀDU ZINĀŠANU, PRASMJU UN IEMAŅU APGUVĒ UN SPĒJU IZKOPŠANA NOMETNĒ

Katra nometne kaut ko dod personības izaugsmei un attīstībai. Nometne ir lieliska saskarsmes un sadarbības skola, kopīgiem piedzīvojumiem bagāts laiks, kas ļauj atraisīties, atklāt sevī jaunus talantus, kļūt patstāvīgākam, apgūt sociālās prasmes saskarsmē ar saviem vienaudžiem un nometnes organizatoriem.

Spējas:

1. Psihiska vai fiziska īpašība, šādu īpašību kopums (cilvēkam), kas (tam) rada iespēju ko sekmīgi darīt, veikt, arī uztvert ko, reaģēt uz ko. Sabiedrības nodrošināts stāvoklis (cilvēkam), kas (tam) rada iespēju ko darīt, veikt.

Īpašība, īpašību kopums (dzīvniekiem, augiem), kas (tiem) nodrošina iespēju eksistēt, darboties, reaģēt uz ko (kādā situācijā, apstākļos u.tml.).

Īpašība, īpašību kopums (organismam, tā daļām, procesiem tajā), kas nodrošina (organisma, tā daļu) bioloģiskās norises.

⁷⁴ Lagzdiņa, M. *Skolēna patstāvīgās mācīšanās pilnveides process.* // Skolotājs. Nr.2 (1998), 87.–92. lpp.

2. *Īpašība, īpašību kopums (priekšmetam, vielai, parādībai u.tml.), kas nodrošina kādas norises, procesa, funkcijas īstenošanu.*⁷⁵

Nometne var būt lielisks līdzeklis dažādu katra indivīda spēju saskatīšanai un izkopšanai. Svarīgi apzināties, ka uztvere un spējas katram nometnes dalībniekam ir dažādas, bet tās iespējams stimulēt, lietojot visdažādākās darbības organizatoriskās formas. Spējas var definēt kā cilvēka personības īpašību sintēzi, kas atbilst darbības prasībām un nodrošina tajā augstus sasniegumus. Spējas mēs saprotam arī kā vienu no personības īpašībām, kas raksturo personību no cilvēces pieredzes un zināšanu apguves ātruma viedokļa. Savukārt arī zināšanas un prasmes ir saistītas ar viņa spējām. Spējas raksturo cilvēka zināšanu un prasmju apgūšanas un lietošanas procesu, jo ir cilvēka daudzveidīgo spēku rezerves. Tās cilvēks nepārmanto gatavas, bet saņem aizmetņu jeb dotumu veidā. Tās ir individuāli psiholoģiskās īpatnības, kas atšķir vienu cilvēku no otra. Par spējām sauc ne jau katru individuālo īpatnību, bet tikai tās, kas nodrošina kādas darbības sekmīgu veikšanu, no kā atkarīgas kādas darbības vai vairāku darbību īstenošanas iespējas un panākumu līmenis.

Tomēr jāpiebilst, ka neviena „atsevišķa” spēja nevar nodrošināt sekmīgu darbības izpildīšanu. Jebkuras darbības izpildīšanas sekmīgums atkarīgs no veselas virknes spēju. Spējas raksturo: vērīgums (uzmanība, uztvere, atmiņa), atjautība (iztēle, domāšana, griba) un darbaspējas, iejūtība (jūtas).

Noteikt cilvēka spējas nav tik viegli. Tās nereti jauc ar sagatavotības pakāpi, t. i., prasmēm.

Nometne ir arī lielisks līdzeklis dažādu katra indivīda spēju saskatīšanai un izkopšanai. Var izdalīt vismaz septiņus nozīmīgākos spēju veidus

- lingvistiskās spējas – saistītas ar verbālo aspektu – vārda spējas;
- loģiski matemātiskās spējas – saistītas ar spriešanu un skaitļiem;
- telpiskās spējas – saistītas ar vizualitāti un attēliem;
- ķermeņa kinētiskās spējas – ķermeņa spējas dažādi kustēties un izprast kustības, saprast procesus ar kustību palīdzību;
- muzikālās spējas – spējas uztvert un izprast mūziku, domāt muzikāli;
- interpersonālās spējas – spēja izjust un izprast cilvēkus saskarsmes procesā;
- intrapersonālās spējas – sevis pārzināšanas spējas.

Svarīgi apzināties, ka uztvere un spējas katram nometnes dalībniekam ir dažādas, bet tās ir iespējams stimulēt, izmantojot visdažādākās darbības organizatoriskās formas un metodes.

Spēju veidi un mācīšanas veidi:⁷⁶

⁷⁵ <http://www.tezaurs.lv/sv/>

- lingvistiskā pieeja – runā, lasi vai raksti par doto tēmu, uzdevumu, procesu;
- loģiski matemātiskā pieeja – izsaki apgūstamo vielu vai procesu jēdzienos, kvantitatē vai kritiski to izvērtē;
- telpiskā pieeja – zīmē, uzskicē vai iztēlojies šo procesu;
- ķermeņa kinētiskā pieeja – izdejo procesu, izveido tā kustību modeli vai atrod kādu citu praktisku kustību nodarbību, kas būtu saistīta ar to;
- muzikālā pieeja – izdziedi procesu, ritmiski atkārtoti, piemeklē mūziku, kas to ilustrē vai ieslēdz fonā mūziku, kamēr tu to mācies;
- interpersonālā pieeja – apgūsti macību saturu kopā ar kādu citu vai grupā;
- intrapersonālā pieeja – sasaisti apgūstamo vielu ar savām izjūtām un pārdzīvojumiem.

Attīstītās prasmes un iemaņas var samērā ātri zaudēt, bet izveidojušās un attīstītās spējas cilvēks nezaudēs nekad. Lai spējas saglabātos un attīstītos, nepieciešama pastāvīga to izmantošana darbībā.

***Prasmes** – noteiktā sistēmā apvienotu cilvēka īpašību un procesu kopums (kādas darbības, uzdevumu veikšanai).⁷⁷*

Prasmes – zināšanu un darbības paņēmienu apguves pakāpe, kas ļauj zināšanas izmantot mērķtiecīgu darbību veikšanai. Attīstības gaitā tās automatizējās un kļūst par iemaņām.⁷⁸

Prasmes un iemaņas raksturo cilvēka darbību, bet **spējas** – pašu personību. Cilvēku sadarbībai grupā noteikti ir nepieciešamas **sociālās prasmes**, bez kurām nav iespējams sekmīgi darboties grupā un apgūt dažādus uzdevumus.

Sociālās prasmes dod iespēju katram izmantot savu pieredzi un mācīties vienam no otra, kā arī palīdz katrā grupas dalībniekā attīstīt:

- apziņu, ka viņš var izteikt savu viedokli, būt atzīts;
- pašapziņu, savas vērtības un citu cilvēku kā unikālas vērtības apzināšanos;
- interesi un rūpes vienam par otru, par grupas darba kopējo rezultātu;
- humānas un emocionālas savstarpējās attiecības ar citiem;
- prasmi sadarbības situācijā uzņemties atbildību par sevi un citiem.

Sociālās prasmes nosacīti var iedalīt piecās grupās:

1. Prasmes, kas veicina efektīvu mijiedarbību starp grupas dalībniekiem:

- vienas darba vietas kopīga lietošana;

⁷⁶ Dryden, G. *Learning revolution* / G. Dryden, I. Vos. – Axlesburg : Accelerated Learning System Ltd.5, 1994. – 506 p.

⁷⁷ <http://www.tezaurs.lv/sv/>

⁷⁸ Zelmenis, V. *Īss pedagoģijas kurss*. Rīga: Zvaigzne, 1991. 150.–213. lpp.

- palīdzības, atbalsta lūgšana un nodrošināšana.
2. Prasmis, kas veicina augstāka domāšanas līmeņa attīstību:
 - savas izpratnes pārbaudīšana, sarunājoties ar citiem;
 - grupas dalībnieku izteikto viedokļu rezumēšana, pārfrāzēšana.
 3. Prasmis, kas veicina grupas dalībnieku savstarpējo uzticēšanos:
 - uzmundrināšana, iedrošināšana;
 - prasme pastāstīt par savām izjūtām.
 4. Prasmis, kas veicina komunikāciju, tai skaitā:
 - sarunāšanās par tēmu;
 - prasme otru uzklausīt, nepārtraukt.
 5. Prasmis, kas palīdz atrisināt konfliktus:
 - laipnības izrādīšana;
 - ideju, nevis cilvēku kritizēšana.

Personības īpašības, spējas, prasmes un iemaņas, kas attīstās nometnē:

1. **Patstāvīgums.** Cilvēks, sastopoties ar grūtībām, prot strādāt patstāvīgi, tiek ar tām galā, neatkarīgi veic uzdevumus un atrisina problēmas. Rezultātus novērtē kritiski. Prot atrast nepieciešamo informāciju.

2. **Koncentrēšanās spēja.** Prot iesaistīties darbā vai problēmu risināšanā, var koncentrēties, līdz darbs ir padarīts.

3. **Ieinteresētība savos panākumos.** Uzdevumus veic tik labi, cik vien iespējams. Ir svarīga kvalitāte gan darba procesā, gan gala rezultātā. Reāli spēj novērtēt savus panākumus. Aktīvi darbojas, lai paplašinātu savas zināšanas un attīstītu prasmes un iemaņas.

4. **Sadarbības prasmes.** Attieksme pret sadarbību ir atbildīga un uzmundrinoša. Var aktīvi piedalīties mazas grupas kopīgo uzdevumu risināšanā, veicina grupas darbu ar konkrētu rīcību, ierosinājumiem vai konstruktīvu kritiku. Raksturīga izpalīdzība, pacietība un vēlēšanās palīdzēt ikvienam iegūt vislabāko rezultātu.

5. **Spēja izrādīta iniciatīvu.** Aktīvi piedalās nodarbībās. Tiklīdz beidzis vienu uzdevumu, pēc savas iniciatīvas sāk jaunu. Ar prieku uzņem pienākumus, lai palīdzētu saviem biedriem.

6. Precizitāte un prasme uzņemties atbildību:

- būt precīzam nodarbībās, pasākumos utt.;
- nenokavēt;

- ievērot visus plānus, pasākumu laikus, vietas utt.;
- savlaicīgi izplānot visus veicamos darbus, lai nenonāktu laika trūkumā.

7. **Pozitīva attieksme pret citiem.** Pret pārējiem ir pieklājīgs. Saskarsmē ar citiem saprotošs, atbildīgs un visās situācijās vēlas sadarboties vislabākajā iespējamajā veidā. Kad tas ir iespējams, cenšas ietekmēt pārējo cilvēku sadarbību, uzslavējot ikvienu. Risinot konfliktu, rīkojas ļoti saprātīgi.

8. **Darba kultūra.** Savu darba vietu iekārto racionāli, vienmēr uztur to tīru.

9. **Atjautība.** Prasme paust jaunas oriģinālas idejas par to, kā varētu veikt uzdoto. Jūtās kā eksperimentētājs un, lai sasniegtu labu rezultātu, ir ar mieru atteikties no tradicionāliem paradumiem un domām.

10. **Objektīvs pašvērtējums.** Nebaidās no atbildības un pienākumiem. Reāli izvērtē savas spējas, nekaunas gūt panākumus, tiecas sevi pilnveidot. Ir patstāvīgs savos spriedumos, jo nometnes gaitā attīstās. Šādu personību raksturo:

- pašapziņa, pašpaļāvība;
- emocionālā stabilitāte;
- realitātes izjūta un loģiskā domāšana;
- patstāvība un mērķtiecība;
- spēja izprast savu vietu sabiedrībā;
- situācijas izjūta;
- saskarsmes prasme;
- situācijas izpratne;
- spēja sadarboties;
- ētikas izpratne.

11. **Profesionālās kvalifikācijas:**

- specifiskās profesionālās prasmes;
- specifiskās zināšanas;
- valodu prasmes.⁷⁹

⁷⁹ Lagzdiņa, M. *Skolēna patstāvīgās mācīšanās pilnveides process.* // Skolotājs. Nr. 2 (1998), 87.–92. lpp.

11. GRUPU DARBA PROCESA ORGANIZĒŠANA NOMETNĒ

11.1. GRUPU DARBA NOZĪME NOMETNĒ

Skolā nereti autoritārās attiecības starp pedagogu un skolēnu ieaudzina audzēknī nepilnvērtības izjūtu, liekot uztvert pedagogu kā pārāku.⁸⁰ Mācību procesam vienmēr būtu jābūt vērstam uz to, lai audzēkņus sagatavotu dzīvei. Amerikāņu politologs un izglītības teorētiķis B. Barbers ir teicis: „Izglītība ir sabiedriska institūts ne jau tāpēc, ka tā notiek sabiedrībā, bet tāpēc, ka veido mūs par sabiedrību.”⁸¹ Nometnes izveidē un norisē tās veidotājiem jādomā par nometnes dalībniekiem kā sociālām būtnēm, priekšplānā izvirzot cilvēka un sabiedrības mijiedarbību un rūpes par katra indivīda psiholoģisko komfortu.

Nometņu dalībniekiem, kuri mācījušies sadarboties viens ar otru, paaugstinās pašcieņa, nostiprinās pozitīvas savstarpējās attiecības, tiek sekmēta mācību motivācijas veidošanās, paplašinās draugu loks, un pati draudzība saglabājās vēl ilgi pēc nometnes beigām.⁸²

Nometnēs sadarboties var visdažādākie cilvēki. Viņi var būt dažādu vecumu, tautību, dzimumu un rasu pārstāvji. Tas sekmē viņu sociālo spēju attīstību un interesantu sadarbību.

Grupu darba procesu var organizēt trīs veidos – kā sacensību, sadarbību vai individuālo darbu.⁸³ Tā kā nometnes tiek organizētas, lai attīstītu un veicinātu sadarbību starp grupas dalībniekiem, priekšroka tiek dota demokrātiskām attiecībām starp grupas dalībniekiem un pedagogiem, kas rada iespējas mācīšanās un mācīšanās procesu un norisi izveidot tā, lai informācijas plūsma kļūtu divpusēja: no pedagoga uz grupas dalībnieku un no grupas dalībniekiem uz pedagogu. Monologa vietā veidojas dialogs. Šādu nometņu norises virzītājspēks nepārprotami ir ne tikai pedagoga, bet arī grupas dalībnieku radošā aktivitāte, intuīcija un prāta darbība. Tādējādi dalītā atbildība un savstarpējā akceptēšana rada pozitīvus nosacījumus sadarbībai.⁸⁴

Nometnē darba organizēšanas pamatmetodes ir darbs mazās grupās, tāpēc ir ļoti svarīgi izprast procesus, kādi nometnes laikā notiek grupās, un nometnes norisi plānot saistībā ar grupas attīstības likumsakarībām un dalībnieku sadarbības prasmēm.

⁸⁰ Belousa, I. *Mācību process*. // Mācīsimies sadarbojoties / [Sorosa fonds Latvijā; lit. red. L. Grigule, I. Silova]. [Rīga: Mācību grāmata, 1998]. 13.–18. lpp.

⁸¹ Catlaks, G. *Mācīsimies sadarboties*. Rīga: Mācību grāmata, 1998. – 6. lpp.

⁸² Burceva, R. *Kooperatīvas mācīšanās izmantošanas iespējas Latvijas apstākļos*. // Profesionālā pedagoga sagatavošanas problēmas: raksti. Nr. IV (1998), 53.–55. lpp.

⁸³ Mēvalte, A. *Praktiskā rokasgrāmata jaunatnes vadītājiem*. / A. Mēvalte, Ž. Gaiļus. Viļņa: [LiJOT], 1997. 117. lpp.

⁸⁴ *Mācīsimies sadarboties*. / Lit. red. L. Grigule, I. Silova. Rīga: Mācību grāmata, 1998. 129. lpp.

Jebkura grupa nometnē attīstās pēc piecu fāžu modeļa: orientācija, cīņa par varu, uzticēšanās, diferenciācija un šķiršanās. Noteikti jāievēro, ka vienas grupas attīstība atšķiras no otras, jo tajās saskaras dažādu personu izcelsme, dzimums, kultūra un subkultūra, reliģija, vecums, izglītība, profesija un intereses. Tāpēc grupas attīstības fāzes dažkārt var mainīties ātrāk, dažreiz lēnāk, kāda fāze grupai vispār var izpalikt vai tā var atkal atgriezties pie kādas no iepriekšējām fāzēm; daži grupas locekļi var aizkavēties vienā grupas attīstības procesa fāzē, bet tajā pašā laikā cita grupas daļa jau var tuvoties nākamajai fāzei.⁸⁵

11.2. GRUPU ATTĪSTĪBAS DINAMIKA NOMETNĒ

Bērni un jaunieši bieži pulcējas grupās, kurās tiek ar vienaudžiem, apspriež viņus interesējošus jautājumus un problēmas, lietojot specifisku „savu valodu” un saziņas formas. Tas ļauj jauniešiem justies droši. Viedokļu atšķirību dēļ izraisījušies konflikti tiek risināti bez pieaugušo palīdzības.⁸⁶

Darbā ar jaunatni tiek izmantots vienaudžu grupas fenomens, jo grupās bērni un jaunieši pavada savu brīvo laiku un mācās viens no otra. Tas ir identitātes un apziņas attīstības pamats.

Grupās, kurās pavadīt savu brīvo laiku, bērni un jaunieši izvēlas gan paši, gan to izvēlē var palīdzēt arī vecāki. Vecāki saviem bērniem izvēlas nometnes, kurās viņiem tiek dota iespēja iegūt jaunus draugus, iemācīties praktiskas lietas, kļūt atraisītākiem, spēju iejusties un piedalīties dažādos grupu darbos, apgūt sociālās prasmes. To visu var iegūt nometnēs, kuras tiek veidotas kā piedzīvojumu un atpūtas nometnes. Taču nevajadzētu domāt, ka cita veida nometnēs nebūtu iespējams vai nebūtu vajadzība plānot attīstīt dalībniekos minētās spējas, prasmes, iemaņas paralēli vai tiešā sakarā ar specifiskajiem nometnes mērķiem.

Nometnēs nevajadzētu veicināt pedagoga darbā lektora vai eksperta stilu, t.i., stāstīt dalībniekiem to, kas viņiem jāzina, tāpat arī sēdēšanu rindās vai pie galdiem. Nometnē jādod iespēja dalībniekiem un pedagogiem izvietoties apļos tā, lai katrs var redzēt visus pārējos un priekšā nav nekādu šķēršļu. Dalīšanās mazākās grupās, kurās ir pieci, seši vai astoņi dalībnieki, katram rada iespēju dot savu ieguldījumu, nodrošina viedokļu un ideju dažādību. Šos paņēmienus var un vajag lietot maksimāli bieži visa veida nometnēs. Jebkurā nometnē iespējams variēt tradicionālās un mazāk tradicionālās mācību un audzināšanas darba metodes, liekot uzsvaru tieši uz pēdējām un rūpējoties par interaktīvo darbību

⁸⁵ Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д., Фролов, Д. Ф., Грабенко, Т. М. *Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд*, СПб.: Речь, 2004. 304 с.

⁸⁶ Mēvalte, A. *Praktiskā rokasgrāmata jaunatnes vadītājiem.* / A. Mēvalte, Ž. Gaiļus. Viļņa: [LiJOT], 1997. 117. lpp.

veicināšanu, t.i., pašu ieinteresētu iesaistīšanos, vistiešāko klātbūtni procesā, to attīstot ar savu aktīvo līdzdarbošanos.

Izglītības teorija, kas ir šāda darba pamatā, saistās ar Deila pieredzes piramīdu. Cilvēks atceras tikai 10–20% no tā, ko lasa vai dzird. Ja redz un dzird, var atcerēties ap 50% no teiktā, redzētā. Lai atcerētos vairāk, cilvēkam ir jādzird, jāredz, jāklausās un **jādara**. Ja aktīvi redz, saskata, klausās, dzird un dara, var sasniegt 90% efektivitāti. Metodēm, kuras izmanto nometnē, ir jāveicina aktīvu piedalīšanos un iejušanos, lai nodrošinātu pēc iespējas efektīvāku mācīšanos.

Svarīgi ir arī tas, ka nometnēs tiek akcentēta nepieciešamība pieņemt cilvēkus, kādi viņi ir, pieņemt tos, kas grib piedalīties visā, un pieņemt arī tos, kas dažreiz grib palikt malā, saprast, ka cilvēki ir individuālas personības. Tas nozīmē, ka jā māca izprast un cienīt ikvienu personību, spējot atrast sadarbības un partnerības iespējas ar jebkuru dalībnieku un pedagogu nometnē. Šādas pieejas pamats ir dalīšanās un vienlīdzība – pārlicība, ka visi (ja viņi ir gatavi gan ņemt, gan dot) var mācīties viens no otra.

Bērns un jauniešs nometnē var mācīties ļoti daudz, sākot ar patstāvību, sava viedokļa izteikšanu un pamatošanu, beidzot ar novadu vēsturi un sarežģītām ūdens analīzēm. Var likt uzsvaru arī uz izdzīvošanas māku, ķermeņa kultūru, sportista spēju, mākslu vai grupas veidošanu. Kopīgs visām nometnēm būs tas, ka bērni mācīsies interesantā, nepiespiestā gaisotnē, mācības būs netradicionālas, un bērni tās apgūs ar prieku un azartu. Var plānot dažādu garumu nodarbības, kombinējot tās ar dažādiem atpūtas pasākumiem un sacensībām, taču vienmēr saistot tās ar nometnes mērķiem un uzdevumiem, izprotot katras nodarbības jēgu.⁸⁷

Personība savu identitāti izveido jauniešu vecumā – laikā, kas pārveido cilvēku visvairāk. Vēlāk cilvēks atkārti, pilnveido to, kas izveidojies psihē iepriekšējos attīstības periodos. Ar mācību un darba palīdzību jauniešs iejūtas sabiedrībā, kļūstot par tās pilnvērtīgu locekli. Jauniešs izmēģina dažādas lomas, kas radītu vislabāko kompromisu starp viņa dzīves situācijas spriedzēm (piemēram, psihiskie resursi un vajadzības, nākotnes sapņi un realitāte). Jauniešs meklē savas robežas daudzveidīgo ietekmju pasaulē. Pasauls uzskats ir daļa no indivīda identitātes. Ar tā palīdzību viņš kontrolē mijiedarbību ar vidi. Jauniešim nākas papildināt iekšējos modeļus ar savu daudzpusīgo pieredzi, kas rodas gan līdz ar kognitīvo attīstību, gan dzīves loka dabisko paplašināšanos. Pasauls uzskata izveidošanās palīdz jauniešim šķirties no mājām un sasniegt psihisko autonomiju. Pieaug arī t.s. normatīvo attīstības uzdevumu daudzums. Šie uzdevumi ir vides uzstādītās prasības, kas virza attīstību uz priekšu. Jaunības normatīvu uzdevumi ir, piemēram, skolas beigšana, profesionālo mācību sākšana, iespējamā iekļaušanās darba dzīvē. Šie uzdevumi paplašina jaunieša

⁸⁷ Brūders, A. *Nometņu satura izveide*. // Zinātniski metodiskie raksti / LSPA. 1999, 31.–35. lpp.

dzīves loku, dodot viņam izaicinājumus un sociālo atgriezenisko saiti. Lielākajai daļai jauniešu līdz 25 gadu vecumam izdodas radīt iekšēji un ārēji viengabalainu patību, kas dod iespēju darboties kā aktīviem sabiedrības locekļiem un veidot mijiedarbību ar plašāku cilvēku loku.

Tieši nometne ir ļoti pateicīga vieta, kurā jaunieši var veiksmīgi pilnveidot un paplašināt savu skatījumu uz dažādām norisēm, labāk iepazīt pats sevi, saprast apkārtējos, saprasties un sadarboties ar vienaudžiem un dažāda vecuma nometnes dalībniekiem, tādējādi, darbojoties grupā, aktīvi veidojot pats savu personību.

Grupa:⁸⁸

1. *Vairāki, piemēram, cilvēki, dzīvnieki, priekšmeti, kas atrodas tuvu cits pie cita.*

2. *Vairāki cilvēki, kurus apvieno kas kopīgs (piemēram, darbs, intereses, mērķi).*

3. *Samērā patstāvīgs kopums (kādas sistēmas daļa).*

4. *Skaitliski ierobežots, pēc kādām noteiktām pazīmēm (izpildāmās darbības raksturs, speciālā vai šķiriskā piederība, struktūra, kompozīcija, attīstības līmenis u.c.) no sociālā veselā izdalīts cilvēku kopums.*⁸⁹

Līdzīgu definīciju sniedz sociologi – sociālā grupa ir viens no socioloģijas vispārīgākajiem jēdzieniem, kas apzīmē jebkuru pēc formālām vai būtiskām pazīmēm apvienotu cilvēku kopumu. Tomēr konkrēta definīcija, kas aptvertu visas grupas, kuras pētī sociālā psiholoģija, var būt visai abstrakta, jo sabiedrībā eksistē liela grupu daudzveidība.⁹⁰

Grupas vadītāja uzdevumi:

- piedalīties grupas dzīvē, bet grupā tuvināties grupas locekļiem;
- novērot, ieklausīties, izprast stāvokli;
- strādāt emocionālajā līmenī;
- uzmundrināt, stiprināt grupas locekļus;
- atbalstīt, pavadīt un dot padomu;
- neaizmirst humoru, jokus un jautrību;
- radīt un uzturēt labu darba atmosfēru;
- nodrošināt aizsardzību, piedāvāt orientāciju un vadīt;
- būt autentiskam, atklāt personisko pieredzi un iemaņas;
- nodrošināt un sagatavot telpas;
- strukturalizēt, uzmanīt un sadalīt laiku;

⁸⁸ <http://www.tezaurs.lv/sv/>

⁸⁹ Omārova, S. *Cilvēks runā ar cilvēku*. Rīga: Kamene, 2002. 136. lpp

⁹⁰ Omārova, S. *Cilvēks dzīvo grupā: (sociālā psiholoģija)*. Rīga: Kamene, 2002. 234 lpp.

- piedāvāt metodes, idejas un sekmēt jaunradi;
- vadīt refleksiju (apspriešanu), veidot atgriezenisko saiti;
- ieņemt nostāju, rezumēt, norādīt uz sekām;
- parādīt darbības risku un iespējas;
- veikt izglītojošo darbu, diskutēt, argumentēt, vienoties;
- būt kritiskam, nepiekrīst, provocēt, konfrontēt;
- uzņemties „zibensnovēdēja” lomu;
- saglabāt un vadīt cieņu pret varu, risināt grupas un komandas konfliktus;
- meklēt distanci no grupas, būt pretstatā grupai;
- palīdzēt grupas locekļiem uzņemties atbildību un būt neatkarīgiem no grupas;
- paskatīties uz grupu no malas, reflektēt;
- šķirties, atvadīties.

Grupās darba noteikumi

1. Piedalīšanās grupas darbā ir brīvprātīga.

- Tev ir tiesības atteikties no piedalīšanās grupas darbā. Jebkurš no grupas dalībniekiem to drīkst darīt paša izvēlētā brīdī.
- Dalībniekiem, kuri atteikušies no piedalīšanās intensīvajā grupas darbā, jārada citas mācību iespējas.
- Piedalīšanās grupas darbā kā novērotājam pieļaujama tikai ar pilnīgi visu grupas dalībnieku piekrišanu.
- Tev ir tiesības jebkurā laikā ierosināt pārtraukt grupas darbu (teikt „Stop!”), ja grupā notiekošais šķiet ētiski nepieņemams. Jebkurš grupas dalībnieks drīkst teikt „Stop!” jebkurā laikā.

2. Esiet aktīvi.

- Tu iegūsi grupas darbā tikai tik, cik tu dosi un cik dos pārējie grupas dalībnieki visi kopā. Atcerēsimes: „Gūt var dodot, gūt var ņemot, dodot gūtais neatņemams!”
- Tev ir iespējas pārdomāt un risināt savas problēmas laikā, kad kāds cits grupas dalībnieks skaļi strādā ar sevi. Izmanto ierosmi, ko viņš dod.

3. Esiet patiesi, īsti.

- Runā tikai to, ko domā vai jūti.
- Tev ir tiesības klusēt, ja nevari teikt to, ko domā.
- Runā par to, kas ar tevi notiek šeit un tagad.

4. Atbalstiet pārējos grupas dalībniekus.

- Attīsti viņu paustās idejas.
- Piedāvā citus risinājumu variantus.!
- Nekritizē.

5. Likvidējiet vai samaziniet barjeras, kas traucē komunikāciju.

- Tev ir tiesības uzrunāt jebkuru no grupas dalībniekiem uz „Tu”.
- Tev ir tiesības saukt jebkuru grupas dalībnieku vārdā, nevis uzvārdā.
- Par šīm tiesībām jāvienojas pirmajā tikšanās reizē. Tās jāizmanto tikai tad, ja šīs tiesības atvieglo komunikāciju. Tās ir spēkā tikai grupas nodarbību laikā un vietā.

6. Tam, kas noticis, dzirdēts, redzēts grupā un attiecas uz kādu konkrētu personību, ir jāpaliek tikai grupā.

- Neapspried notikumus grupā ārpus grupas.
- Maini sarunas tematu, ja kāds no kolēģiem grib apspriest grupā dzirdēto vai redzēto ārpus tās.⁹¹

Grupās attīstības līmeņi⁹²

Dinamisko procesu norise grupā vedina uz domu, ka savā attīstībā grupām jāiziet noteikti etapi un līmeņi. Grupas tapšanas un attīstības procesā A. Petrovskis izdala četrus līmeņus: **difūzo, asociatīvo, korporatīvo un kolektīvo**. Kopumā katras grupas attīstības līmeņi raksturo starppersonu attiecību izveidošanās pakāpe – saliedētība, sociometriskie un referentometriskie procesi.

Grupu attīstības līmeņus un starppersonu attiecību izveidošanās pakāpi tajā shematiski var attēlot tabulas veidā (skatīt 8. tabulu).

8. tabula

Grupās attīstības līmenis	Saliedētība	Sociometriskās (emocionālās) attiecības	Referentometriskās (lietišķās) attiecības
Difūzais	Nav	Ir	Nav
Asociatīvais	Zems izveidošanās līmenis	Ir	Zems izveidošanās līmenis
Korporatīvais	Vidējs izveidošanās līmenis (asociāla ievirze)	Ir	Vidējs izveidošanās līmenis
Kolektīvais	Augsts izveidošanās līmenis	Ir	Augsts izveidošanās līmenis

⁹¹ Brūders, A. *Nometņu mācība*: metodiskais izdales un darba materiāls LSPA II un III kursa studentiem./ LSPA. Rīga: [b.i.], 2000. 50 lpp.

⁹² Pēc Omārova S. *Cilvēks dzīvo grupā*: (sociālā psiholoģija)/ S. Omārova. Rīga: Kamene, 2002. 234 lpp.

Analizējot šo tabulu, var izdarīt vairākus secinājumus: **pirmkārt**, redzams, ka emocionālās attiecības nav grupas attīstības līmeņa kritērijs. **Otrkārt**, grupas attīstības līmeņa svarīgākais raksturlielums ir tāds integratīvs raksturojums kā saliedētība: jo tā ir augstāka, jo augstāks ir grupas attīstības līmenis. Turklāt svarīgs grupas attīstības līmeņa rādītājs ir arī grupas saliedētības ievirze. **Treškārt**, svarīgākais grupas attīstības līmeņa rādītājs ir referento (lietišķo) attiecību izveidošanās grupā.

Difūzais attīstības līmenis raksturīgs grupu pastāvēšanas sākuma stadijām. Pamatprocess, kas norit šādās grupās, ir emocionāli tiešo (personīgo) attiecību diferenciācija, kuru struktūra gandrīz neizmainās pat kolektīvos.

Kolektīvs kā grupas attīstības augstākais līmenis

Kolektīva jēdziens krievu psiholoģijas zinātnē tiek lietots vārda šaurākajā nozīmē. Ar šo jēdzienu apzīmē ļoti augsta attīstības līmeņa grupu. A. Petrovskis izstrādājis stratometriskās koncepcijas (*stratum* – slānis, lat.) pamatnostādnes. Pamatojoties uz šo koncepciju, kolektīvs ir trīs slāņu starppersonisko attiecību veidojums:

1. slānis – emocionāli tiešās attiecības kolektīvā;
2. slānis – lietišķās attiecības;
3. slānis – kopīgā grupas darbība ar tās mērķiem, paņēmieniem, pienākumu sadali.

Tikai pastāvot visiem trim slāņiem, grupu var uzskatīt par kolektīvu. Kolektīva kodols ir kopīgā grupas darbība, t.i., darbība, kur katrs grupas loceklis dod savu ieguldījumu kopīgajā lietā un visi savstarpēji novērtē šo ieguldījumu.

Minētais modelis ļauj noformulēt grupas kā kolektīva veidošanās pamatprincipu: kopīgas darbības veikšanas nepieciešamība. Šis pamatprincips darbojas jebkurā grupā (ģimenē, klasē utt.). Tikai šajā gadījumā tās locekļi intensīvi kontaktēsies savā starpā un grupā sāks veidoties starppersonu attiecību otrais slānis.

Nometne ir ideāla vieta, kurā iespējams izveidot ne tikai sadarbīgu grupu, bet uzsākt arī komandas veidošanas darbu, saliedēt un izveidot kolektīvu, grupu par sadarbīgu, labi saskaņotu komandu kopīgu uzdevumu veikšanai

11.3. GRUPAS ATTĪSTĪBAS FĀZES UN VADĪTĀJA DARBA METODES⁹³

Grupa attīstās pēc piecfāžu modeļa:

- orientācija;
- cīņa par varu;
- uzticēšanās;
- diferenciacija;
- šķiršanās.

Noteikti jāievēro, ka vienas grupas attīstība atšķiras no otras grupas attīstības, jo tajās saskaras dažādu personu izcelsme, dzimums, kultūra un subkultūra, vecums, izglītība un intereses. Tāpēc grupas attiecības fāzes dažkārt var parādīties agrāk, dažreiz vēlāk, kāda fāze grupai vispār var izpalikt vai tā var atkal atgriezties pie kādas no iepriekšējām fāzēm; daži grupas locekļi var aizkavēties vienā grupas procesa fāzē, bet tajā pašā laikā cita grupas daļa jau tuvojas nākamajai fāzei.

Grupas procesa izpratne katrā attīstības fāzē izpaužas trīs pakāpēs, t.i., ar trim konkrētiem palīgpunktiem grupas vadītājam:

1. „**Situācija**” – raksturo viegli pamanāmas grupas locekļu izturēšanās pazīmes;
2. „**Kas notiek grupā?**” – raksturo grupas locekļu uzvedības psihosociālo kontekstu;
3. „**Grupā vadītājam izvirzītās prasības**” – raksturo grupas vadītāja intervences iespējas un sniedz metodiskos norādījumus.⁹⁴

11.3.1. Orientācijas fāze: „Kur es atrodos, kas ir citi?”

Situācija

Pirmo reizi satiekoties grupā, daudz kas šķiet jauns un neparasts: varbūt vide, grupas locekļi, grupas sanāksšanas iemesls, noteikumi, sadzīves apstākļi utt. Tas ir laiks vispusīgai orientācijai grupā.

Kas notiek grupā?

Grupā locekļu savstarpējās attiecības ir nedrošas: sākumā grupā locekļi ietur distanci, lai justos droši, parāda tikai savas labās īpašības, cerot iegūt citu atbalstu. Grupā locekļi noskaidro savstarpējās vēlmēs un meklē kopējas

⁹³ Pēc Mēvalte A. *Praktiskā rokasgrāmata jaunatnes vadītājiem.* / A. Mēvalte, Ž. Gaiļus. Viļņa: [LiJOT], 1997. 117. lpp.

⁹⁴ Pēc Brūders A. *Nometņu mācība: metodiskais izdales un darba materiāls LSPA II un III kursa studentiem.* / LSPA. Rīga: [b.i.], 2000. 50 lpp.

uzturēšanās formas un likumus (grupas normas), tomēr ciešas attiecības vēl neveidojas. Grupas locekļi orientējas uz vadītājiem. Viņi gandrīz nemaz neuzņemas atbildību un gaida skaidrus grupas vadītāja norādījumus un vadību.

Grupās vadītājam izvirzītās prasības

Orientācijas fāzē grupas vadītājiem noteikti jāvada, jo tas ir vēlams. Labi plānota programma un skaidru struktūru piedāvājums, piemēram, sarunu vadīšana un vienošanās ar grupu, vadītājiem palīdzēs radīt grupas locekļu zināmu drošības sajūtu, kamēr viņi pieprasīs.

Pamatojoties uz relatīvu drošību, grupas vadītājam jāstimulē grupas dalībnieku iepazīšanās, jācenšas likvidēt viņu bailes un jāpiedāvā pozitīva pieredze jaunajā grupā un kopā ar grupu. Ir būtiski ievērot ikviena grupas dalībnieka personiskās iniciatīvas impulsu. Vienlaikus ir jāizstrādā un jāpieņem grupas turpmākās sadarbības un sadzīves noteikumi, jādara zināmi grupas mērķi un uzdevumi, jāpanāk, ka grupas dalībnieki tos izprot, pieņem un ir gatavi izpildīt.

Metodes:

- iepazīšanās spēles – vārdu iemācīšanās, apkārtnes iepazīšana, personību iepazīšana;
- sadarbības spēles – uzdevumi, kas jāveic grupā;
- spēles – „ledlauži”.

Tā kā grupas vadītāja uzdevumi ir radīt nepiespiestu atmosfēru, drošības un piederības sajūtu, mazināt distanci dalībnieku starpā, iepazīties un iepazīt apkārtni, palīdzēs spēles „ledlauži”, iepazīšanās spēles.

Spēļu piemēri⁹⁵

„*Kapteinis nāk! Mierā!*”. Spēles dalībnieki brīvi pārvietojas pa telpu. Spēles vadītājs – „kapteinis” – stāv uz paaugstinājuma ar muguru pret kuģa priekšgalu un dod komandas, kuras uzreiz dalībniekiem jācenšas izpildīt. Tās var būt: „Visi uz kuģa priekšgalu! (pakaļgalu, pie labā borta, pie kreisā borta); „astonkājis!” – visi sadodas rokās pa astoniem cilvēkiem aplī un katrs paceļ vienu kāju; „jūras zvaigzne!” – katri pieci dalībnieki izveido apli, vienu roku sadodot vidū, bet otru paceļot uz apļa ārpusi; „visi glābšanas laivās!” – katri divi dalībnieki nostājas ar seju viens pret otru un sadodas rokās, starp viņiem nostājas trešais dalībnieks, kurš imitē airēšanas kustības; „visi glābšanas plostos!” – katri četri dalībnieki, sadodoties rokās, izveido apli, kura vidū nostājas citi dalībnieki (skaitu var ierobežot); „cilvēks aiz borta!” – katri četri dalībnieki sadodas rokās, veidojot apli; „jūras zirdziņš!” – katrs dalībnieks paceļ vienu roku ar uz priekšu saliektu plaukstu virs galvas, bet ar otru roku aiz muguras imitē spuras kustības;

⁹⁵ Pēc Brūders A. *Nometņu mācība*: metodiskais izdales un darba materiāls LSPA II un III kursa studentiem./ LSPA. Rīga: [b.i.], 2000. 50 lpp.

„balle uz kuģa!” – jebkuri divi dalībnieki izveido pāri un imitē deju; „kapteinis nāk, mierā!” – dalībnieki nostājas miera stājā, salutējot ar roku pie galvas.

„*Gurķi*”. Sākumā visi dalībnieki tupus pārvietojas pa telpu, imitējot „olas”, kuras izdod skaņu „vabl, vabl”. Divas olas satiekas, izspēlē spēli „akmens, šķēres, papīrīt’s, viens, divi, trīs!”. Uzvarētājs pārtop par „vistu”, kura pārvietojas, izdodot skaņu „Kā, kā, kā!”. Sastopot otru „vistu”, izspēlē to pašu spēli, uzvarētājs top par „lāci”, kurš pārvietojas, izdodot rēcošas skaņas un sitot ar dūrēm pie krūtīm. Lāči, sastopoties viens ar otru, izspēlē to pašu, uzvarētājs kļūst par „dinozauru”, kurš pārvietojas, izdodot taurējošas skaņas. Dinozauri satiekas un izspēlē atkal to pašu, uzvarētājs top par „gurķi” – ir beidzis spēli un var „iet gurķoties”. Zaudētāji spēlē „akmens, šķēres, papīrīt’s” jebkurā stadijā pārtop par olu un sāk savu „evolūciju” no sākuma.

Apkārtnes iepazīšanas trasītes apraksta piemērs. Starta no ēdnīcas. Austrumu virzienā 35 soļu attālumā atrodas bērzs, pieiet pie tā. Iet uz priekšu pa celiņu, kas izlikts ar betona plāksnēm. Pēc 11 betona plāksnēm pa četriem pakāpieniem uzkāpt augšā un doties uz priekšu, tad, nokāpjot vienu pakāpienu lejup, nokļūt līdz mājas stūrim. Tur pagriezties nedaudz pa kreisi un iet pa betona plātnēm izlikto taciņu līdz baltu ķieģeļu mūrim. Aiz šī mūra stūra varēs redzēt lentīti sarkanā krāsā. Pie lentītes pagriezties rietumu virzienā un, izejot starp divām no baltiem ķieģeļiem celtām garāžām, nonākt līdz dīķim. Uz ziemeļrietumiem no dīķa varēs ieraudzīt koku ar lielu dobumu. Tajā būs tālākā ceļa karte. Sekojot kartē iezīmētajam maršrutam, jānonāk pie savas cilts Lielā Virsaiša.

„*Cilvēku bingo*”. Spēles uzdevums ir atrast un ierakstīt tabulā to grupas dalībnieku vārdus un viņu parakstus, kuriem raksturīgas noteiktas pazīmes (skatīt 9. tabulu).

9. tabula

Spēle „Cilvēku bingo”

Pazīme	Vārds	Paraksts
Patīk basketbols.		
Ir bijis Āfrikā.		
Prot runāt spāniski.		
Ir organizējis dažādus pasākumus.		
Vajadzības gadījumā būtu spējīgs sniegt pirmo medicīnisko palīdzību.		
Mīl dzīvniekus.		

Pažīme	Vārds	Paraksts
Prot peldēt.		
Patīk jautri cilvēki.		
Uz skolu brauc ar autobusu.		
Nebaidās no tumsas.		
Patīk labi paēst.		
Māk siet tūristu mezglus.		
Vēlētos doties ekspedīcijā uz Marsu.		
Var paskaidrot citiem, kas ir paleozojs.		

11.3.2. Cīņa par varu: „Kur ir mana vieta? Vai es šeit varu iekarot atzišanu?”

Situācija

Vadītājam organizējot aktivitātes, grupa ir iepazinusies un jau sākusi kopā strādāt. Ir pagājušas dažas dienas, un cerētā līdzsvara vietā rodas spriedze. Grupas dalībnieki nav apmierināti ar darbu grupā, viņi peļ citu grupas dalībnieku izturēšanos. Tiek meklēts vainīgais, un dažkārt daži grupas dalībnieki atstāj grupu vai vismaz draud aiziet. Bieži it kā nenozīmīgu iemeslu dēļ izceļas konflikti.

Kas notiek grupā?

Katrs grupas dalībnieks cenšas ietekmēt grupas attīstību un atrast savu vietu un lomu grupā. Katrs vēlas būt kaut kādā ziņā vadošais, noteicošais. Tas rada savdabīgu „līderu grupiņu” veidošanos vai atsevišķu spēcīgu līderu izvirzīšanos, kuri mēģina uzkundzēt citiem. Grupas dalībnieki, kas sevišķi izceļas cīņā par varu, spējot pieņemt lēmumus un ietekmēt pārējos, grupā tiek atzīti par neformālajiem līderiem. Spēja sadarboties un savstarpējā izpalīdzība strauji krītas. Nereti vērojamas destruktīvas darbības, kas apdraud grupas mērķu sasniegšanu un uzdevumu izpildi.

Grupas vadītājam izvirzītās prasības

Ir svarīgi, lai notiekošā atklātā vai slepenā cīņā par varu un stāvokli komandā tiktu vadīta. No šīs stadijas nevar izvairīties, tāpēc vadītājam ir ļoti svarīgi šajā stadijā spēt saskatīt un palīdzēt dalībniekiem atrast katram savu izcilo vietu un lomu, prast parādīt šo talantu vai izcilo īpašību pārējiem grupas dalībniekiem. Vienlaikus grupai un grupas vadītājam jāpanāk vienprātība attiecībā uz grupas normām – kā turpmāk tiks pieņemti kopēji lēmumi, vai, tos pieņemot, būs iespējams un kā būs iespējams izteikt savas spējas. Jāapspiež, kas

ir noticis līdz šim un kas notiek tagad. Grupai ir jāvienojas par skaidriem un nepārprotamiem noteikumiem turpmākajā kopīgajā darbībā, atzīstot katra īpašo lomu un pilnvaras. Pēc tam tiek apspriesta grupas vadītāja loma un pilnvaras.

Kārtīgi jāapsver, vai grupai ir vajadzīgs vadītājs un kādam tam vajadzētu būt. Runājot ar grupu, vadītājam skaidri jāraksturo sava nostāja – piekrist vai pamatoti nepiekrist vēlmēm. Var diskutēt par personisko un pedagoģisko pašcienu.

Metodes:

- psiholoģiskās spēles;
- sadarbības spēles un uzdevumi;
- dažādas kolektīvi veicamas trasītes.

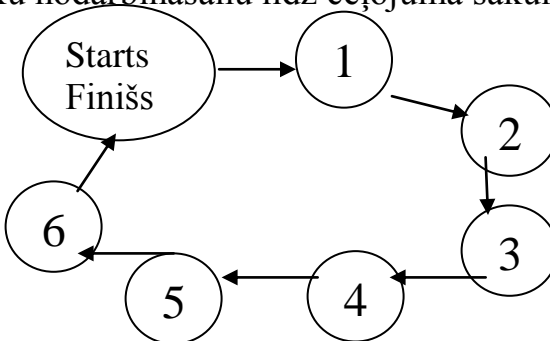
Spēļu piemēri

„Skavendžers”. Atrast tuvākajā apkārtnē un atnest, no atnestā izveidot savas – labākās aktieru komandas – pārvietojamu simbolu, vienlaicīgi no dotajiem un atnestajiem materiāliem izveidojot arī savas komandas karogu.

Tam visam jābūt gatavam līdz plkst. 13.00

1. Kaut ko zaļu;	36. Kaut ko galvā liekamu;
2. Kaut ko smirdīgu	37. Kaut ko stiebrainu;
3. Kaut ko garu;	38. Trīs bērza lapas;
4. Kaut ko īsu;	39. Divas kļavas lapas;
5. Kaut ko apaļu;	40. Trīs skujas;
6. Kaut ko cietu;	41. Kaut ko nenosakāmu;
7. Kaut ko mīkstu;	42. Kaut ko gaisīgu;
8. Kaut ko melnu;	43. Trīs ziedlapiņas;
9. Kaut ko no zālēm;	44. Kaut ko, ar ko var sasiet;
10. Kaut ko no koka;	45. Kaut ko kaitīgu;
11. Kaut ko mazu;	46. Kaut ko smieklīgu;
12. Kaut ko brūnu;	47. Kaut ko no papīra;
13. Kaut ko kantainu;	48. Kaut ko studentisku;
14. Kaut ko plānu;	49. Kaut ko, kas smērē;
15. Kaut ko no ūdens;	50. Kaut ko, kur kaut ko var ielikt;
16. Kaut ko garšīgu;	51. Kaut ko, kam ir trīs gali;
17. Kaut ko trulu;	52. Kaut ko, kas ir cik garš, tik plats;
18. Kaut ko no stikla;	53. Kaut ko spiežamu;
19. Trīs laimes simbolus;	54. Vienu odu;
20. Kaut ko no saules;	55. Kaut ko, ko nevar redzēt;
21. Kaut ko lielu;	56. Kaut ko mīļu;
22. Kaut ko sarkanu;	57. Kaut ko attaisāmu;
23. Kaut ko tikai mārketingam raksturīgu	58. Kaut ko, kas atgādina zvaigzni;

Mīnusi – grupās, kur ir liels bērnu skaits, jārēķinās ar to, ka pēdējām dalībnieku grupām būs diezgan ilgi jāgaida līdz trasītes sākumam, tāpēc laicīgi jāpadomā par šo dalībnieku nodarbināšanu līdz ceļojuma sākumam.

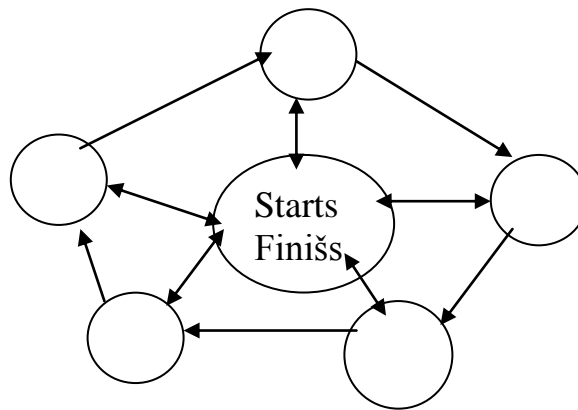


11. attēls. Trasiņa ar pakārtotiem, secīgiem uzdevumiem

Apla trasiņa (skatīt 12. attēlu) – trasiņas organizēšanas veids, kas ir mazāk lietots, tomēr pēc savas uzbūves un organizēšanas principa ir viens no efektīvākajiem organizējamiem trasiņas veidiem, kas prasa lielāku organizēšanas procesu. Organizējot apla trasiņu, visas dalībnieku grupas vienlaicīgi dodas ceļā pa speciāli marķētu vai citādi iezīmētu ceļu – katra grupa uz savu kontrolpunktu, kurā tā veic uzdevumu. Pēc uzdevuma izpildes visas grupas pa apli virzās vienā virzienā uz priekšu, nonākot nākamajā kontrolpunktā. Kad dalībnieki izgājuši visas stacijas (kontrolpunktus), sanāk kopā starta vietā.

Plusi – visas dalībnieku grupas dodas trasiņā vienlaicīgi un, organizējot darbu kontrolpunktos aptuveni vienādā apjomā, finišē gandrīz vienlaicīgi, kas dod iespēju veikt kopējas aktivitātes gan pirms, gan pēc trasiņas.

Mīnusi – trasiņas sagatavošana prasa diezgan daudz laika, ir svarīga vienāda kontrolpunktu uzdevumu izpildes grūtības pakāpes izvēle, lai kādā no kontrolpunktiem neveidotos sastrēgums. Tā kā trasiņā vienlaicīgi dodas visas grupas, tad kontrolpunktu skaitam vēlams būt vienādam ar grupu skaitu, lai gan to var būt arī divreiz vai trīsreiz vairāk, nekā ir grupas.

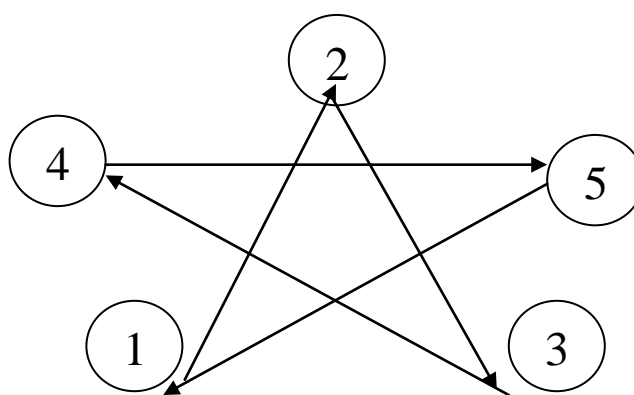


12. attēls. Apla trasiņa

„Zvaigznīte” (skatīt 13. attēlu) – viens no visretāk lietotajiem trasītes veidiem, kurā pārvietošanās nenotiek, ejot secīgi no viena kontrolpunkta uz nākamo tuvāko, bet gan grupu ceļi krustojas, pārejot no viena punkta uz otru. Galvenā atšķirība ir tā, ka pārvietošanās ceļu ir grūti iezīmēt, lai trasītes dalībnieki nesajauktu savus maršrutus, tāpēc šajā gadījumā jāizmanto vai nu dažādu krāsu ceļa marķējums vai arī šīs trasītes organizē jauniešiem, kas orientējas kartē, kur atzīmēti kontrolpunkti.

Plusi – interesanta pārvietošanās no viena kontrolpunkta uz otru, ir iespēja grupām doties trasē pakāpeniski vai arī vienlaicīgi uz dažādiem kontrolpunktiem.

Mīnusi – jāpiedomā pie ceļa marķējuma, ja bērni nemāk darboties ar karti.



13. attēls. Trasiņa „Zvaigznīte”

11.3.3. Uzticēšanās fāze: „Jā, mēs esam draugi!”

Situācija

Katram grupas dalībniekam ir skaidra viņa loma un nozīme grupā, tāpat visiem ir pieņemams viņam uzticēto pilnvaru apjoms un statuss – gan formālais, gan neformālais. Visiem ir draugi, pārsvarā valda pozitīva psiholoģiskā gaisotne. Grupas dalībnieki priecājas par katru tikšanos. Kopības sajūta („mēs” sajūta) arvien pieaug, savstarpējās attiecības kļūst intensīvākas – vairāk atklātu sarunu un tiešas komunikācijas. „Mēs” esam labi noskaņoti, mums ir milzums ideju.

Kas notiek grupā?

Grupās uzticēšanās palielinās. Aizsardzības distance un izturēšanās veidi, kas raksturīgi konfrontācijas fāzei, pamazām izzūd. Grupas dalībnieki iemācās pozitīvi novērtēt atšķirības un būt toleranti cits pret citu. Šādā grupas gaisotnē atklāti tiek izteiktas vajadzības, notiek dažādu viedokļu apmaiņa un tiek noskaidrotas attiecības. Grupas dalībnieki apspriež dažādas idejas un paši var izdarīt izvēli, ņemot vērā un aizstāvēt savas intereses. Taču idejas dažkārt ātri apdzīst, jo savstarpējās attiecības, jauniegūtie draugi grupā tagad ir galvenā

vērtība, tāpēc būt ar viņiem kopā ir būtiskākā vajadzība, kā rezultātā grupas kopīgi veicamie uzdevumi var palikt novārtā.

Grupas vadītājam izvirzītās prasības

Uzticēšanās stiprina pašapziņu un apmierinātību. Grupas vadītājiem ir jāpiedāvā tas, kas grupā radīs un saglabās uzticēšanos. Tajā pat laikā atsevišķu grupas dalībnieku robežas noteikti jāakceptē un jāaizsargā.

Vajadzētu kļūt intensīvākam grupas locekļu savstarpējās iepazīšanās procesam. Ļoti lietderīgi ir iepazīt katram savu un visas grupas dalībnieku dažādos uzvedības stilus un izprast to savstarpējo mijiedarbību, sadarbības iespējas. Dzīves stāsts un plāni, pašizziņas iemaņas, kā arī attiecību noskaidrošana, sniedzot un saņemot atgriezenisko saiti personiski.

Tas ir laiks, kad grupas dalībniekiem tiek uzticēta arvien lielāka atbildība par to, kas notiek grupā. Kopīgi jāizdiskutē un jāļauj uzņemties dažādu konkrētu pienākumu un uzdevumu izpildes plānošana un organizēšana, izpildes metožu izvēle un praktiskā īstenošana, savstarpējais atbalsts un procesu pārraudzība grupā.

Uzticēšanās fāzes laikā grupa nespēj pieņemt jaunus grupas dalībniekus. Šādā gadījumā būtu jāatkārto divas pirmās grupas procesa attīstības fāzes.

Metodes:

- sevis un citu iepazīšanas testi un praktiskās nodarbības;
- spēļu metodes;
- komandu veidojošās sadarbības spēles ar pieaugošu sarežģītības pakāpi (nakts trases, sarežģītāki uzdevumu kompleksi dienu trasēs, pasākumi).

Spēļu piemēri

*DiSC personiskā uzvedības stila modeļa*⁹⁸ (Marstona modeļa) apguve un praktiskās nodarbības tā izmantošanai. Iespējams izmantot *Inscape Publishing* īpašo programmu jauniešiem „Tev un sev” (I-side).⁹⁹

Lomu spēle. Mērķis – labāk saprast situāciju, to izdzīvot; dot nosaukumu savai pieredzei.

Iespējas:

1. Skaidri noteikta situācija. Noteiktas darbojošās personas, un ir skaidrs, kuri cilvēki kādas lomas izpildīs.
2. Tiek sniegta tikai situācija. Ir skaidrs, kuri cilvēki spēlēs kādas lomas, taču pašas lomas detalizēti nav izskaidrotas.

⁹⁸ <http://www.inscapublishing.com/>

⁹⁹ <http://www.jardi.lv/forma/DiSC.php>

Piezīme. Abos gadījumos situācija var būt pietiekami atklāta. Tādā gadījumā neviens nezina, ar ko tas beigsies. Taču tāpat arī abos gadījumos situācijas beigas var būt skaidras un iepriekš noteiktas.

Vispirms kāds no grupas pastāsta tai par savu problēmu vai neskaidru, neatrisinātu situāciju. Vēlāk viņš izvēlas cilvēkus, kas izpildīs viņa situācijas dalībnieku lomas. Lai raksturotu lomas, viņam ir „jādubultojas”, t.i., jānostājas aiz cilvēka, kuru viņš izvēlas šai lomai, jānoliek rokas viņam uz pleciem un jāstāda priekšā atbilstošā persona, kas darbojas tēlojumā. Noteikti jāstāsta pirmajā personā („Es esmu...”). Kad rodas situācija, kad katrs dalībnieks un darbība ir raksturota, sākas darbība.

Spēlē tikai daži grupas dalībnieki, bet pārējie skatās tēlojumu. Cilvēks, kura situāciju izspēlē, arī skatās, bet pats nespēlē.

Vērotāju uzdevums. Sekot situācijas gaitai, fiksēt svarīgākos momentus, pamanīt, kāpēc situācija novirzās uz vienu vai uz otru pusi.

Darbība notiek tik ilgi, kamēr pietiek iejaukšanās spējas. Ja rezultāta nav, darbība tiek pārtraukta.

Refleksija. Atgriezenisko saiti sniedz personas, kas izpildījuši lomas.

- Kā es jutos savā lomā?
- Ko es sasniedzu?
- Ko es nevarēju sasniegt, kāpēc?
- Dalīšanās pieredzē: Vai es esmu piedzīvojis līdzīgu situāciju savā dzīvē? Ja jā, tad – kā man veicās ar radušos grūtību pārvarēšanu?

11.3.4. Diferenciācijas fāze: „Mēs esam atšķirīgi, un mums ir vajadzīgs ikviens no mums”

Situācija

Grupās vēlēšanās darboties ir nelokāma. Tā izpaužas mazās un lielās iecerēs. Ja ir grūtības, grupa kopīgi meklē risinājumu. Visbiežāk grupai veicas, bet arī neveiksme to nesatricina. Grupa var paveikt šķietami nepaveicamo, tikt galā ar ļoti sarežģītiem uzdevumiem. Grupā valda izcili labs psiholoģiskais mikroklimats. Ir izprastas un pieņemtas personīgo īpašību atšķirības. Grupā šīs atšķirības tiek efektīvi izmantotas, uzņemoties un izpildot tos pienākumus un lomas, kas katram vislabāk padodas. Var sacīt, ka grupā ir augsta sinerģija. Grupa vēlas paplašināt sakarus: tā izveido kontaktus ar citām grupām un dažkārt vēlas politiski pārstāvēt savas intereses.

Kas notiek grupā?

Ikviens grupas dalībnieks atrod savu vietu grupā. Grupas dalībnieki atzīst cits citu kā atšķirīgas personības ar individuālām spējām, kas ir svarīgas. Ikviens var dot savu ieguldījumu grupas darbā. Ieguldījums tiek pozitīvi novērtēts. Ikviens savlaicīgi veic savus pienākumus un īstajā laikā un vietā izpilda vajadzīgo, lai pārējie dalībnieki vislabākajā veidā varētu veikt savus uzdevumus. Dominē augsts izpalīdzīgums un savstarpējā sapratne. Grupā notiek laba komunikācija, personiskās un grupas intereses kļūst vienlīdz svarīgas, grupa darbojas. Grupas dalībnieki paši uzņemas atbildību par turpmāko grupas darbu (pašorganizācija).

Grupas vadītājam izvirzītās prasības

Vienojoties ar grupu, tās vadītājs nosaka organizatoriskus uzdevumus un tādējādi rada būtiskus grupas darbības apstākļus (telpas, kontakti, materiāli).

Grupai jādara tas, ko tā pati spēj, tāpēc parasti pietiek tikai pavērt ceļu kontaktiem, pat nesākot sarunas.

Tagad grupas vadītājam ir grupas padomdevēja loma, kurš:

- rada telpu grupas refleksijai;
- nodrošina grupai atgriezenisko saiti atkarībā no tā, kā viņš redz un jūt grupas procesu;
- atbalsta grupu konfliktsituācijās;
- dod grupai metodiskus padomus.

Diferenciācijas fāzes laikā sevišķi tiek ieteikts projekta darbs.

Metodes:

- darbs projektu grupās;
- biznesa spēles;
- pasākumu izveides uzdevumi;
- lielāku kompozīciju vai apjomīgu darbu veikšana grupā;
- sadarbības spēles starp grupām;
- atgriezeniskās saites un refleksijas veidošanas sesijas.

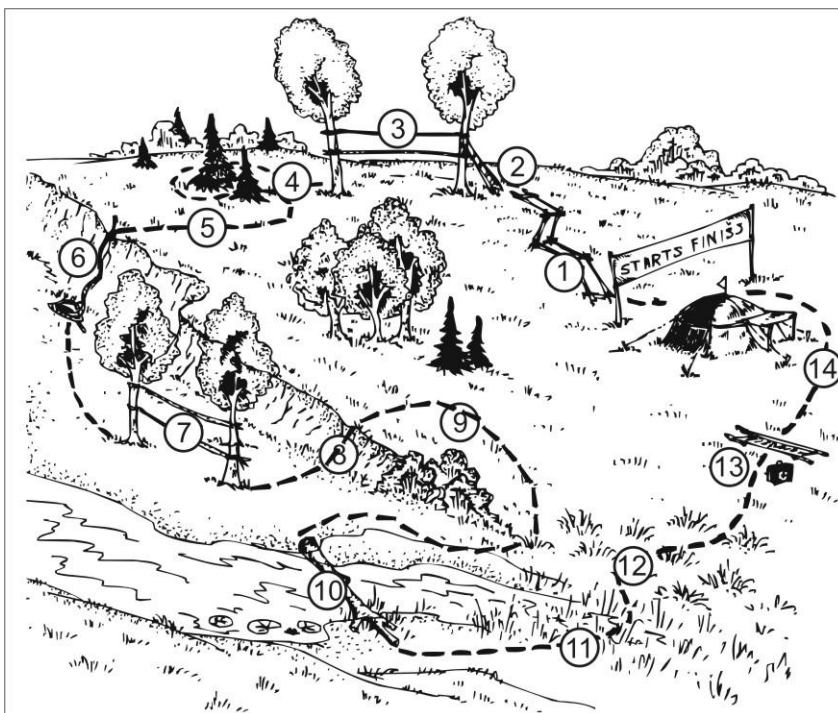
Piemēri

Šajā fāzē kā vieni no populārākajiem ir dažādi aktīvā tūrisma pasākumi un elementi, sākot ar vienkāršām tūrisma tehnikas sacensībām un beidzot ar piedzīvojumiem un pārbaudījumiem vienas dienas vai vairāku dienu pārgājienos, ko var papildināt ar dažādiem netradicionāliem uzdevumiem.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Brūders, A. *Tūrisms: māc. līdz.* / A. Brūders, D. Krauksta; LSPA. Rīga: [b.i.], 1998. 78. lpp.

Tūrisma tehnikas – šķēršļu joslas sacensības. Sacensības tūrisma šķēršļu joslā ir pats interesantākais, dinamiskākais un vizuāli vissaiostošākais tūrisma sacensību veids. Sacensības tūrisma šķēršļu joslā var organizēt kā:

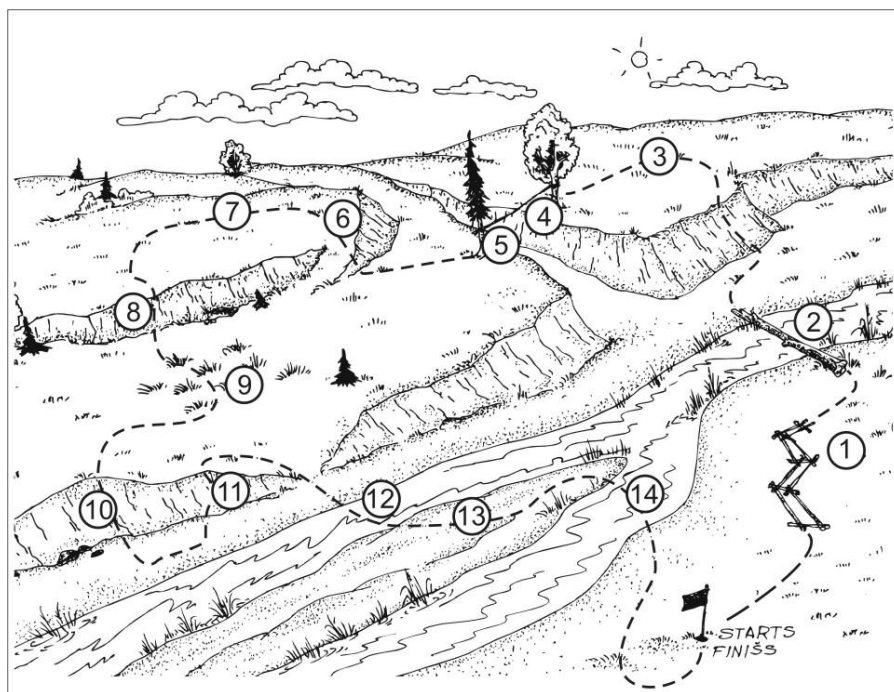
- šķēršļu joslu visai komandai (skatīt 14. un 15. attēlu);
- stafeti (skatīt 16. attēlu);
- sacensības atsevišķos tūrisma un orientēšanās tehnikas veidos.



14. attēls. Šķēršļu joslas shēma līdzenumā¹⁰¹

Apzīmējumi: 1 – pārvietošanās pa kārtīm; 2 – pārvietošanās pa kāpnēm; 3 – gaisa pārceltuve; 4 – nogāze uz leju; 5 – orientēšanās; 6 – nogāze uz leju; 7 – paralēlās horizontālās virves; 8 – nogāze uz augšu; 9 – meža biezokņa iziešana; 10 – pāreja pār balķi; 11 – purva pārvarēšana; 12 – ciņi; 13 – cietušā transportēšana; 14 – telts uzcelšana.

¹⁰¹ Pēc Kalniņš G. *Pieredzes izglītības metodes audzināšanas darbā – „Klase ir komanda”* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332> [1]



15. attēls. Šķēršļu joslas shēma ar daudzveidīgu vietas reljefu¹⁰²

Apzīmējumi: 1 – pārvietošanās pa kārtīm; 2 – pārceltuve ar balķa uzstādīšanu; 3 – nestuves sagatavošana; 4–5 – gaisa pārceltuve ar cietušā transportēšanu; 6 – nogāze uz augšu; 7 – nogāzes traverss; 8 – nogāze uz leju; 9 – ciņi; 10 – klinšains posms uz leju; 11 – klinšains posms uz augšu; 12 – strauta pārvarēšana ar margu palīdzību; 13 – cietušā transportēšana; 14 – strauta pārvarēšana.

Šķēršļu joslas stafetes sacensības ir vispiemērotākās jaunāko klašu skolēniem.¹⁰³ Stafesu priekšrocība ir tā, ka tajās var iesaistīt visas klases skolēnus. Tūrisma stafetē kā stafetes kociņu var izmantot tūrisma mugursomu. Stafetēs katrs dalībnieks veic sava etapa uzdevumu, piemēram, pirmais dalībnieks izskrien no telts, apauj kājas, aizpogā telti, otrs – sakārto mugursomu un pēc neliela skrējiena nodod mugursomu trešajam, kurš, uzskrējis kalnā, nosaka azimutu utt.

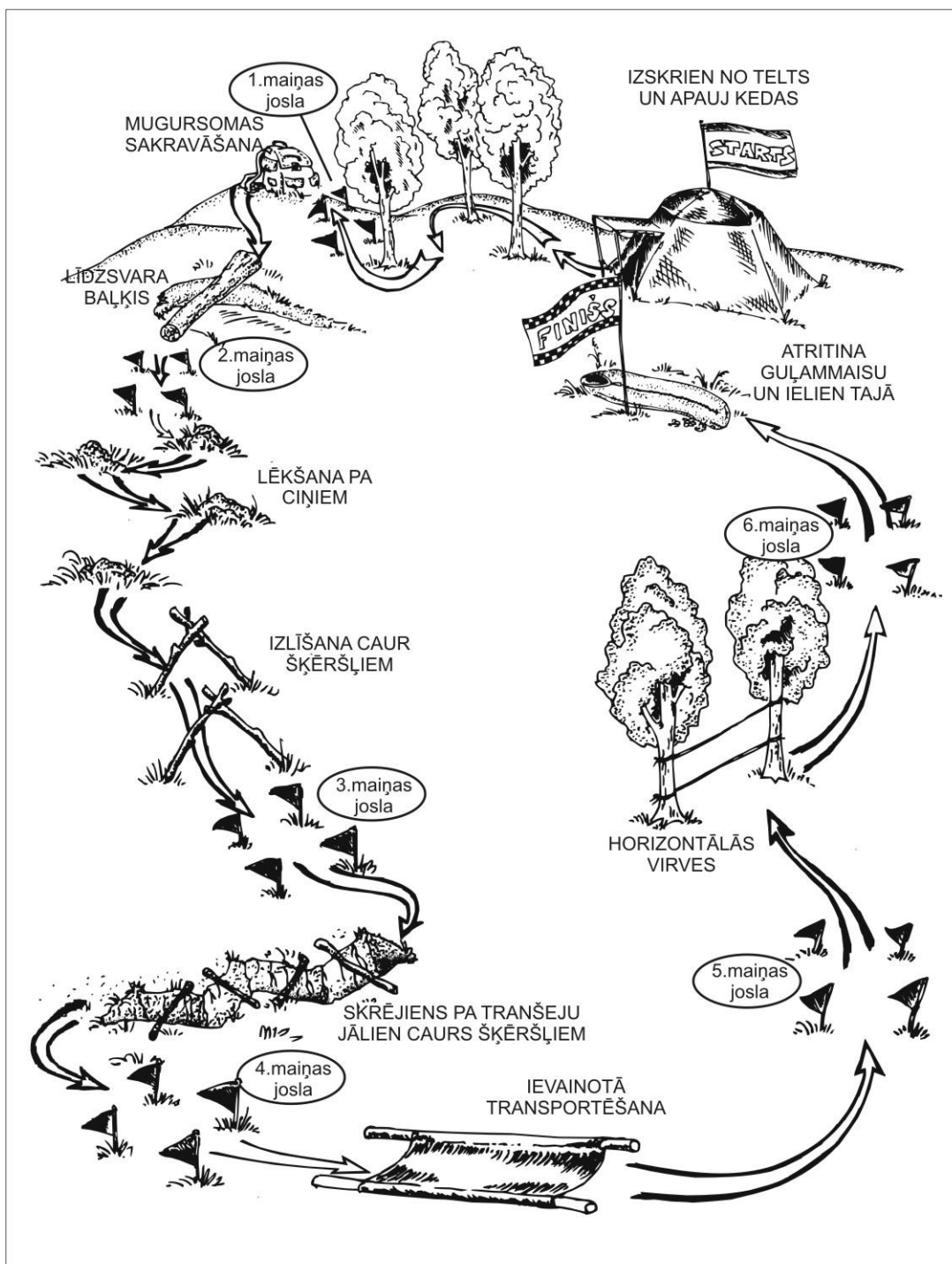
Tūrisma šķēršļu joslas distances jāiekārto atbilstošas un piemērotas skolēnu tehniskajai un fiziskajai sagatavotībai. Distances garums šķēršļu joslā:

- jaunākajās klasēs var būt 300–500 m;
- vidējo klašu grupā – 500–800 m;
- vecāko klašu skolēniem – līdz 1 km.

Tūrisma tehnikas sacensību komandā iekļauj noteiktu skaitu zēnu un meiteņu. Tūrisma tehnikas sacensībās vēlams iekārtot divas paralēlas distances. Tas vēl vairāk rada sacensību spraigumu un skatītāju interesi.

¹⁰² Kalniņš, G. *Pieredzes izglītības metodes audzināšanas darbā* – „Klase ir komanda” [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332> [1]

¹⁰³ Žīgurs, I. *Tūrisms pionieru nometnē: metod. norād./ I. Žīgurs*; LPSR Izglītības ministrija. Centrālā bērnu ekskursiju un tūrisma stacija. Rīga: [b.i.], 1975. 1.–8. lpp.



16. attēls. Šķēršļu joslas stafetes shēma¹⁰⁴

¹⁰⁴ Kalniņš, G. *Piedzēzes izglīības metodes audzināšanas darbā – „Klase ir komanda”* [skafīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332> [1]

Kombinēto kontroles pārgājienu un tūrisma tehnikas šķēršļu joslas distances papildsacensību un etapu raksturojums. Šādi uzdevumi klasificējas pēc to sarežģītības. Izdala:

- tehniski sarežģītus etapus, kuros ir gaisa pārceltuves, pārvietošanās pa klinšainu posmu, pārceltuves iekārtošana pār upi vai gravu, to pārvarēšana un pārceltuves nojaukšana;
- tehniski vienkārši etapu uzdevumi – nogāzes uz leju un uz augšu, nogāzes traverss, tiesnešu iekārtotas paralēlās virves, „ievainotā” transportēšana, grāvja, strauta vai purva pārvarēšana, izmantojot kārti, svārstu, pāreja pār nekustīgu vai kustīgu balķi, dažādi veidotu barjeru, tuneļu pārvarēšana, kāpšana pa kāpnēm;
- tehniski uzdevumi bez fiziskas slodzes – mezglu siešana, pirmās medicīniskās palīdzības sniegšana, topogrāfiskās zīmes;
- visvienkāršākās tūrisma prasmes un iemaņas – telts celšana, nojaukšana un salocīšana, ugunsкура iekuršana, mugursomas sakārtošana, azimuta noteikšana.

KKP un tūrisma tehnikas šķēršļu joslas papildsacensību un etapu skaits un to sarežģītības pakāpe atkarīga no dalībnieku vecuma, fiziskās sagatavotības, apgūto prasmju un iemaņu līmeņa tūrisma un orientēšanās tehnikas veidos.

Jaunāko grupu dalībniekiem daži tehniski sarežģītāki etapi ir jau tiesnešu ierīkoti, bet, piemēram, vecāko grupu dalībniekiem tie varētu būt tikai daļēji tiesnešu vai arī pilnībā pašu komandas dalībnieku sagatavoti.

KKP un tūrisma tehnikas šķēršļu joslas papildsacensību un etapu uzdevumi var būt šādi:

- gaisa pārceltuve (tiesnešu iekārtota);
- gaisa pārceltuve – jāierīko un jānoņem otrā krastā komandas dalībniekiem;
- pārvietošanās pa paralēlām horizontālām virvēm;
- pārvietošanās pa paralēlām horizontālām virvēm – aprīkojumu ierīko un noņem komandas dalībnieki;
- pārvietošanās pa klinšainu distances posmu;
- nogāze uz leju;
- nogāze uz augšu;
- nogāze – aprīkojumu ierīko un noņem komandas dalībnieki;
- nogāze uz leju, izmantojot sporta paņēmienu;
- pārceltuve, brienot pāri upei;
- pārceltuve, brienot pāri upei – komandas dalībniekiem ierīkojot un noņemot aprīkojumu;
- nogāzes traverss;
- nogāzes traverss, izmantojot alpīnista spieķi;

- airēšana (piemēram, ar laivu vai plostu);
- peldēšana;
- pārvietošanās pa ciņiem;
- pārvietošanās pa kārtīm;
- dažādi veidotu barjeru, tuneļu pārvarēšana;
- grāvja vai gravas pārvarēšana ar kārti vai svārstu;
- kāpšana pa dažādi veidotām kāpnēm;
- mezglu siešana;
- pirmās medicīniskās palīdzības sniegšana;
- cietušā transportēšana;
- topogrāfiskās un sporta kartes zīmes;
- novadpētniecības uzdevumi;
- orientēšanās;
- azimuta noteikšana;
- ugunsкура iekuršana, auklas pārdedzināšana;
- telts uzcelšana, nojaukšana, salocīšana;
- mugursomas sakārtošana.

Tūrisma šķēršļu joslas distances un KKP etapu iekārtošanā jācenšas ievērot šādus nosacījumus:

- etapus pēc iespējas vēlams iekārtot dabiskos šķēršļos: pāri grāvim pārlikts baļķis, purvā – ciņi, pāri upei – gaisa pārceltuve;
- tehniski sarežģītākus etapus iekārto tuvāk startam, jo tā vieglāk regulēt starta intervālus;
- distances, īpaši tūrisma tehnikas šķēršļu joslā, vēlams iekārtot divas paralēli, kas dod iespēju startēt divām komandām vienlaicīgi, tādējādi sacensību atmosfēra būs spraigāka, bet skatītājiem interesantāka un skatāmāka;
- ja sacensībām atvēlētais laiks ir ierobežots, var noteikt dažu etapu uzdevumu izpildi tikai daļai no komandas dalībniekiem;
- vēlams, lai distances būtu pārredzamas tiesnešiem un skatītājiem, starts un finišs būtu vienā vietā;
- etapu veikšanas vietas jānorobežo, bet skatītājiem jāierāda viņu atrašanās vietas;
- purva, upes vai strauta pārbrišanu ieteicams iekārtot distances beigās, lai dalībniekiem maršruts nebūtu jāveic slapjos apavos un drēbēs.

Interesantas distances iekārtošanai jāizvēlas vieta ar daudzveidīgu reljefu – upe ar stāviem krastiem, izejas pie klintīm, kokiem noaugušus paugurus, grāvjus, gravas, purvus. Ja tādas iespējas nav, tad arī salīdzinoši līdzenā reljefā ir iespējams iekārtot gaisa pārceltuvi starp diviem atsevišķi augošiem kokiem, bet klinšu vietā izmantot karjeras, vecas, bet drošas būves un pat kokus.

Skolēniem tūrisma tehnikas veidus izvēlas atbilstoši inventāra iespējām un skolēnu tehniskajai un fiziskajai sagatavotībai. Visvienkāršākie tūrisma tehnikas uzdevumi varētu būt:

Telts celšana un nojaukšana. Sacensībām vajadzīga standarta telts (divvietīga vai četrvietīga). Telts celšanu un nojaukšanu var iekļaut kā divus uzdevumus, piemēram, nojaukšanu sacensību sākumā, uzcelšanu – beigās.

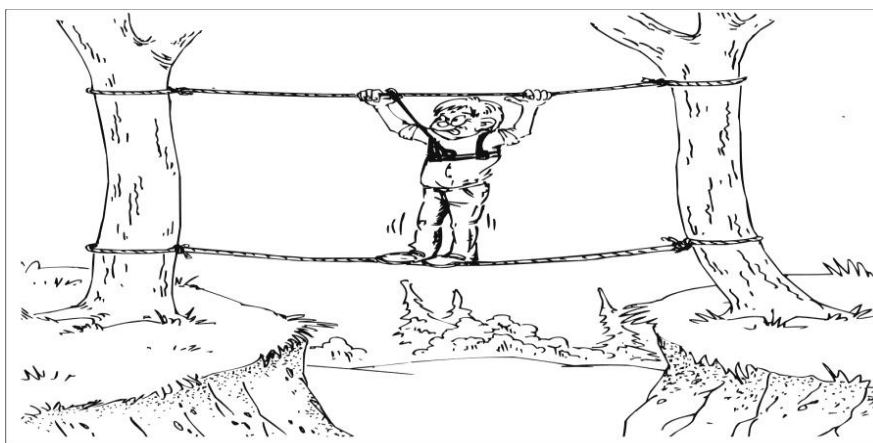
Mugursomas sakārtošana. Komandām nepieciešamas vienādas vai pēc formas līdzīgas mugursomas. Mugursomās parasti ievieto segu vai guļammaisu, bļodiņu, sporta kurpes, rakstāmpiederumus, tualetes piederumus.

„Ievainotā” transportēšana. „Ievainotā” transportēšanas paņēmieni ir vairāki. Var būt noteikts transportēšanas paņēmiens, izveidojot krēsliņu, vai arī, izmantojot divas kārtis un segu, sagatavojot nestuves.

Azimuta noteikšana. Azimuta noteikšana virzienā uz tiesnešu norādītu objektu var būt uzdevums visai komandai vai katram komandas dalībniekam atsevišķi.

Ugunsкура iekuršana un aukliņas pārdedzināšana. Šis tūrisma tehnikas uzdevums ir interesants ar to, ka iekurus ugunskuram komanda sagatavo jau iepriekš un visu sacensību laiku atsevišķā mugursomā nes sev līdzi. Mugursoma ar iekuriem ir jāuzmana, lai tie nesamirktu, pārbrienot upi vai ejot pa purvu. Sacensībām nepieciešami divi mieti, kuriem 50 cm augstumā piesien auklu, bet 30 cm augstumā no zemes ir metāla stieple – tā ir robeža, līdz kurai var novietot iekuru.

Pārvietošanās pa paralēlām horizontālām virvēm. Virves nostiepj pāri upei vai gravai. Dalībnieki pārvar šķērsli ar roku un kāju palīdzību. Šī uzdevuma veikšanai nepieciešams drošinājums (skatīt 17. attēlu).

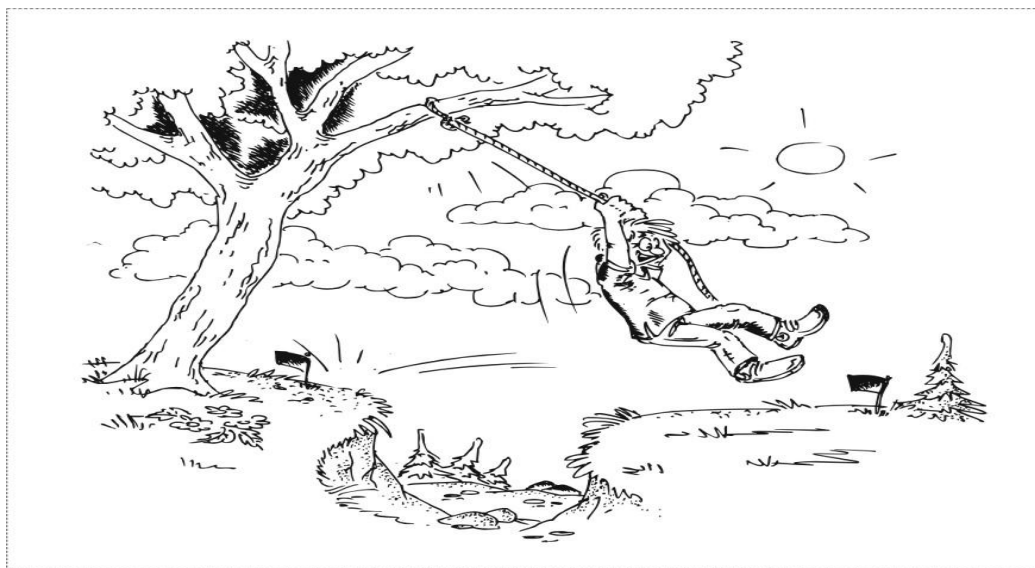


17. attēls. Pārvietošanās pa paralēlām virvēm¹⁰⁵

¹⁰⁵ Kalniņš, G. *Pieredzes izglītības metodes audzināšanas darbā* – „Klase ir komanda” [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332> [1]

Kāpšana pa kāpnēm. Kāpnes var izgatavot tikai no virvēm vai arī no virvēm, kurās iesieti 80 cm gari koka šķēršļi. Kāpnes var novietot vertikāli vai arī noteiktā slīpumā. Kāpņu lejas galus atstāj brīvi karājoties, nostiprina vai arī atļauj komandas dalībniekiem tos pieturēt.

Svārsts (Tarzāna lēciens) (skatīt 18. attēlu). Iekārtojot svārstu, jāizvēlas piemērots koks. Koka zarā iekar vingrošanas virvi (tikai neatstājot galā cilpu). Pēc lēciena virves gals jāpadod nākamajam dalībniekam. Svārsta vietā var izmantot arī kārti.



18. attēls. Svārsts (Tarzāna lēciens)¹⁰⁶

Ūdens šķēršļu pārvarēšana. Airēšanas (ar laivu vai plostu) un peldēšanas iekļaušana tūrisma sacensībās padara tās interesantākas, taču jāievēro drošības noteikumi, piemēram, nedrīkst braukt laivās bez drošības vestēm, aizliegts lēkt no laivas ūdenī.

Lēkšana pa ciņiem. To var iekārtot, izmantojot dabiskos šķēršļus vai izveidojot tos līdzenā vietā, ap „ciņiem” aprokot nelielu grāvīti vai novietojot priekšmetus (tikai ne ķieģeļus vai akmeņus), uz kuriem dalībniekam jāuzlec.

Šajā stadijā ir iespējams attīstīt arī sadarbību starp vairākām grupām, veidot spēles un projektus, iesaistot tajās vairākas vai visas nometnes dalībnieku grupas, kā tas tiek darīts, piemēram, spēlē „Tilts”.

Spēle starp grupām „Tilts”. Uzdevums – uzbūvēt tiltu. Dalībniekus sadala piecās darba grupās. Katrai no šīm grupām būs jāuzbūvē viena tilta daļa.

¹⁰⁶ Kalniņš, G. *Pieredzes izglītības metodes audzināšanas darbā – „Klase ir komanda”* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332> [1]

Tilts ir jāuzbūvē un jāsavieno paredzētajā laikā. Tiltam ir jāiztur kvalitātes pārbaude visos piecos rādītājos.

- Tiltam ir jābūt stabilam un patstāvīgi (nekur un ne ar ko neatbalstot) jāstāv.
- Tiltam ir astoņi balsti, divi augstākie no tiem ir 1 m augsti. Tiltam ir margas un ietve abās tilta pusēs. Tilta platums ir 1 m. Pāri tiltam ir tramvaja sliedes. Pretējās braukšanas joslas atdala aizsargbarjera. Katrai darba grupai ir jāuzbūvē 1,5 m gara tilta daļa tā lai kopējais tilta garums būtu 7,5 m.
- Tiltam jāiztur smaguma pārbaude – 5 kg smaguma tiks novietoti jebkuros brīvi izvēlētos piecos tilta punktos (kontroliera izvēlētos punktos).
- Spraugas un nobīdes jebkurā salaiduma vietā nedrīkst pārsniegt 0,5 cm.
- Tilta augstuma, garuma (kopējā) un platuma pieļaujamās kļūdas:
 - garumam – $\pm 0,5\%$ no noteiktā lieluma;
 - augstumam un platumam – $\pm 1\%$ no noteiktā lieluma.

Pirms darba ir dotas 30 minūtes – projekta plānošanai, papildus materiālu, inventāra un citu līdzekļu iegādei mazajās grupās. Uzdevumam paredzēta 1 stunda un 10 minūtes laika. Tilta savietošanai – 10 minūtes. Kad tas tiks izdarīts, notiks kvalitātes pārbaude.

11.3.5. Šķiršanās fāze: „Šķiršanās tuvojas. Mēs šķirsimies”

Situācija

Nometnes vai projekta laiks beidzas. Šķiet, ka grupas dalībniekiem vairs nav ko teikt. Aizvien grūtāk meklēt risinājumu, tāpēc netiek sasniegti rezultāti. Palielinās neapmierinātība, visus pārņem garlaicība, vaina tiek uzvelta pārējiem. Citi atceras tās grupas dienas, kas sen pagājušas un vairs neatgriezīsies. Bet tā taču nevar turpināties!

Kas notiek grupā?

Ir divi grupas šķiršanās iemesli:

- grupa jūk ārā, jo tuvojas kopā pavadāmā laika beigas, kas bija zināms jau pašā sākumā (mācību grupas, grupas vasaras nometnēs);
- grupa jūk ārā, jo tās locekļi sāk interesēties par citām lietām. Jaunajos dzīves apstākļos grupa vairs nevar palikt iepriekšējā telpā vai arī grupa jau zaudējusi iepriekšējo nozīmi un svarīgumu (pārmaiņas mācību vai studiju dēļ, dzīvesvietas maiņa, citu brīvā laika pavadīšanas iespēju meklējumi).

Grupās šķiršanās emocionāli nav viegla, jo šķiršanās izraisa skumjas. Sākumā neviens neatgādina acīmredzamu faktu, ka „mūsu grupa irst”. Visi jūt

drīzas grupas beigas, un tuvojas grupas pēdējā tikšanās. Taču neviens par to nerunā, cenšas nedomāt, jo visi nojauš šķiršanos. Tāpēc grupā rodas konflikti, notiek atgriešanās pie agrākajām grupas fāzēm raksturīgiem uzvedības veidiem (regresija).

Grupās vadītājam izvirzītās prasības

Grupās vadītāja uzdevums ir radīt apstākļus konstruktīvam šķiršanās procesam. Viņam jāpadara šis posms tematisks. Sākumā tā ir grupas atgriezeniskā saite, tāpēc grupas dalībnieki un vadītājs tuvojas tēmai „šķiršanās”, parādās individuāli emocionālie stāvokļi.

Grupās nosaka šķiršanās brīdi un pēdējās tikšanās laiku – noslēguma pasākuma laiku. Turklāt jāapsver arī šādi jautājumi: „Ko mēs esam pieredzējuši un sasnieguši kopā?”, „Kā mēs vēlamies atvadīties?”. Līdz ar to tiek izveidots pēdējā nometnes pasākuma uzmetums. Tas liek sasparoties visiem dalībniekiem un ar pilnu jaudu paveikt pēdējo patīkamo uzdevumu – sagatavot „šķiršanās vakara” projektu. Ar šo šķiršanās procesa noslēgumu beidzas grupas darba saturs, rodas pozitīvas emocijas, tiek piedāvāts pēdējo reizi noskaidrot attiecības. Tas pozitīvi ietekmē grupas dalībnieku atvadīšanos, atstāj labas atmiņas, rada nosacījumus jauniem kontaktiem un attiecībām.

Metodes

Kompleksie darba rezumējumu pasākumi, kas iekļauj gan dažādas prezentācijas, izstādes, apgūto prasmju demonstrējumus, kolektīvus uzvedumus, performances, saturiskus atpūtas un izklaides vakarus ar pašu veidotiem priekšnesumiem utt.

12. SPĒĻU METODES NOMETNĒS¹⁰⁷

Spēle – noteiktu darbību kopums, kam ir sacensības pazīmes un ar ko cenšas sasniegt vēlamo (ar sabiedriskiem vai ekonomiskiem mērķiem nesaistītu vai netieši saistītu) rezultātu, izmantojot prasmes, iemaņas, arī apstākļu nejaušu sakritību.

Darbība, darbību kopums, ko veic, lai sagādātu prieku, izklaidēšanos, un kam parasti raksturīga iztēlē radīta situācija un darbības objekti, kādu norišu, cilvēku, dzīvnieku u. tml. atdarināšana; rotaļa.¹⁰⁸

Spēle – tā ir brīvprātīga, neuzspiesta darbība, kas notiek atbilstoši brīvi izvēlētiem, bet obligāti nepieciešamiem noteikumiem. Spēle ir:

- garīgās enerģijas pārpilnības īstenošanas veids;
- cilvēka garīgās pasaules atraisītāja un attīstītāja;
- cilvēku instinktu atraisītāja, vingrinātāja noteiktai darbībai;
- cilvēces attīstības spogulis;
- iespēja īstenot neparastas ieceres;
- atpūtas elements;
- iespēja mijiedarboties;
- darbs;
- kultūras dzīves nesēja un attīstītāja.

Spēles iedala:

- spēles ar „stingriem noteikumiem”;
- spēles ar brīviem noteikumiem, kas tiek izvirzīti spēles laikā;
- spēlēs, kurām ir gan „stingri noteikumi”, gan tie tiek veidoti spēles laikā.

Pēc cilvēka darbības veida

- Fiziskās un psiholoģiskās spēles¹⁰⁹
 - sporta spēles;
 - kustību rotaļas;
 - moto un autokrosi;
 - ārstnieciskās spēles.
- Intelektuāli radošās spēles
 - didaktiskās spēles;
 - konstruktori;

¹⁰⁷ Pēc Birziņa R. Projekts „Tālākizglītības programmas „Bioloģijas skolotāja profesionālā pilnveide” izstrāde un aprobācija” (Nr. 2006/0226/VPD1/ESF/PIAA/05/APK/3.2.5.2./0021/0063)

¹⁰⁸ <http://www.tezaurs.lv/sv/>

¹⁰⁹ Avotiņa, I. *Kustību rotaļas fiziskās audzināšanas skolotājam profesionālajā sagatavošanā augstskolā: promocijas darbs*. LSPA. Rīga: [b.i.], 1995. 158. lpp.

o datorspēles.

Piemēram:

„*Kuģu lādēšana*”¹¹⁰. Virve atrodas kādu gabaliņu no dalībnieku rindas. Sakot vārdus „Es lādēju kuģi ar...”, dalībniekam jāsauc vārds uz doto burtu, ja nosauc – soli uz priekšu. Un tā līdz sasniegta virve.

„*Milzis*” un „*pundurītis*”¹¹¹. Rotaļas dalībnieki sastājas aplī. No sava vidus viņi izraugās rotaļas vadītāju. Rotaļas vadītājs iznāk apla vidū un izpilda dažādas kustības, teikdams „milzis” vai „pundurītis”. Ja vadītājs, teikdams „milzis”, rāda kaut ko lielu, platu, augstu un, sacīdams „pundurītis”, rāda kaut ko mazu, sīku, zemu, pārējiem rotaļas dalībniekiem kustības jāatkārto. Ja vadītājs, izrunādams vārdu „milzis”, rāda kaut ko mazu, zemu, sīku vai, teikdams „pundurītis”, rāda lielu, platu, augstu, tad kustības nav jāatkārto. Rotaļas dalībnieks, kurš ir neuzmanīgs un kļūdās, nāk vidū vadītāja vietā.

„*Detektīvs*”. Katrs rotaļas dalībnieks paņem rokā vienu priekšmetu (piemēram, karoti, zīmuli, pildspalvu, grāmatu). No spēlētāju vidus izvēlas vienu „detektīvu”. Tas uzmanīgi aplūko visus dalībniekus un iegaumē, kāds priekšmets katram rokā. Pēc tam „detektīvs” iziet ārā no istabas. Pa to laiku divi vai vairāki dalībnieki apmainās ar priekšmetiem. „Detektīvam” jāpasaka, kuri bērni apmainījušies ar priekšmetiem.

„*Neparastais basketbols*”. Lai pārbaudītu metiena precizitāti, var sarīkot šādas sacensības. 2 metru attālumā katrai komandai pretī noliek „grozu” (kādu kasti vai spaini). Katrs komandas dalībnieks paņem vienu tenisa bumbiņu un met „soda metienus”. Ja bumbiņa neiekrīt „grozā”, dalībnieks skrien tai pakaļ un met vēlreiz. Uzvar tā komanda, kas visātrāk izpildījusi visus „soda metienus”. Var vērtēt arī citādi: katrs dalībnieks met tikai vienu reizi. Ja netrāpa, tad otrreiz mest vairs nedrīkst. Uzvar tā komanda, kurai visvairāk veiksmīgu „soda metienu”.

„*Visi augļi vienā grozā!*”. Rotaļas dalībnieki sasēžas aplī. Ikviens, arī vadītājs, izvēlas vienu no četriem augļu nosaukumiem – ābols, plūme, bumbieris vai ķirsis. Vadītājs nostājas apla vidū un sauc: „Āboli!” („Bumbieri!”, „Plūmes!”, „Ķirši!”). Nosauktajiem „augļiem” jāmainās vietām. Kad vadītājs sauc „Augļi vienā grozā!”, vietām mainās visi rotaļas dalībnieki. Kamēr „augļi” mainās vietām, vadītājs cenšas apsēsties kādā brīvā krēslā. Visvieglāk to, protams, izdarīt pēc komandas: „Visi augļi vienā grozā!”

„*Kurš veiklāks*”. Rotaļai nepieciešams mūzikas pavadījums. Ja nav, kas spēlē klavieres, akordeonu vai kādu citu mūzikas instrumentu, var izlīdzēties ar atskaņotāju vai magnetafonu – tad ar to rīkojas spēles vadītājs. Istabas vidū

¹¹⁰ <http://atputa.calis.lv/speles/berniem/dazadas-speles-par-jurnieku-temu/>

¹¹¹ http://megastils.ucoz.lv/blog/speles_un_rotalas/2010-12-12-194

izkārtu aplī krēslus (jāņem par vienu krēsli mazāk nekā rotaļā dalībnieku). Visi sastājas apkārt krēsliem, kad atskan mūzika, sāk virzīties pa apli. Kad mūzika apklust, jāapsēžas krēslā. Tas, kurš nepaspēj apsēsties, izstājas no spēles. Rotaļas vadītājs noņem vienu krēslu, un spēle turpinās, līdz noskaidro uzvarētāju. Ja telpā nav tik daudz vietas, lai izkārtotu krēslus, to var ņemt ķeģļus.

- Sociālās spēles:
 - lomu spēles;
 - lietišķās spēles;
 - imitācijas spēles.

Vienkāršākie piemēri ir dažas latviešu tautas tradicionālās rotaļu spēles.¹¹²

„*Ārstēšana*”. Viens no pulka ir dakteris, otrs aptiekārs, pārējiem dalībniekiem dakteris dod kādu vārdu, piemēram, sīpols, ķiploks. Kad katrs savu vārdu dabūjis, tad viens no dalībniekiem nāk pie daktera un sūdzas, ka sāpot, piemēram, galva vai vēders. Dakteris stāsta aptiekāram, kādas zāles pret šo slimību vajadzīgas, piemēram: zilumzāles, cērmju zāles, vāveriņi. Aptiekārs no savas puses vēl dod padomu, ka neskādētu, ja pieliktu arī vēl klāt sīpolu vai ķiploku. Kad dakteris tā sarunājas ar aptiekāru par zālēm, katram, kura zāļu vārdu tie piemin, tūlīt jāpieceļas kājās un jāapgriežas riņķī apkārt. Kurš to acumirkļi un bez kavēšanās nedara, dod ķīlu.

„*Amatnieki*”. Visi rotaļnieki nosēžas ap galdu un katrs sev izvēlās īpašu amatu: skrīvera, kalēja, galdnieka un citus amatus. Viens turpretim ir kungs par visiem. Kungs un visi amatnieki lēnām klabina ar nagiem pa galda virsu, te piepeši kungs paceļ roku un sit ar dūri pa galvu. Kalējam tūlīt jādara tāpat pakaļ. Tad atkal visi paklabina, piepeši kungs grūž ar roku pār galdu. Galdniekam tūlīt jāzina tāpat darīt, tā kā viņš ēvelētu. Kungs paskrāpē ar pirkstu, skrīveris arī. Pēc kura amata darbošanās kungs to dara, tam amatniekam tas tūlīt jāzina darīt tāpat. Kurš to acumirkļi neizpilda, dod ķīlu.

- Kompleksās spēles:
 - kolektīvās spēles;
 - rituāli.
- Pēc spēļu norises veida:
 - laika:
 - vasaras spēles,
 - rudens spēles,
 - ziemas spēles,
 - pavasara spēles;
 - vietas:
 - galda spēles;

¹¹² <http://www.liis.lv/folkloragadsk/LD/rotalas.htm>

- telpu spēles;
- spēles dabā.
- Lomu spēles. Tās virzītas uz apkārtējās pasaules izzināšanu, noteiktu un radošu darbību apgūšanu. Lomu spēļu pamatā ir personiskā pieeja, attiecību psiholoģija. Situācijas uzmanības objekts ir konfliktu risināšana un vērtējoša attieksme pret sevi un citiem:
 - klausītāji iejūtas situācijās, kurās jāattēlo dažādi sižeti;
 - veido integrētu pieeju dažādām problēmām;
 - dod iespēju vispusīgi apskatīt problēmu, „raugoties citu acīm”, tādējādi veidojot grupas dialogu un noārdot psiholoģiskās barjeras;
 - uzmanīgi jāveic lomu sadale, lai „aktieri” neapvainotos un lomas spēlētu bez pārspilējuma un apmulsma.

Kā piemērs var noderēt spēle „*Aklais, kurlais, mēmais*”¹¹³. Grupas dalībnieki tiek sadalīti komandās pa trīs. Visas komandas izvietojas aplī. Viens no trijnieka sēž uz krēsla – viņš ir mēms, tāpēc rokās ir zīmīte ar veicamā uzdevuma aprakstu. Otrs stāv viņam tieši aiz muguras ar seju pretējā virzienā, kur skatās mēmais – viņš ir akls (ar aizsietām acīm), bet viņš labi dzird. Trešais stāv sēdošajam priekšā ar seju pret mēmo – viņš ir kurls, bet ļoti labi runā. Mēmais izlasa uzdevumu un ar ķermeņa valodas palīdzību cenšas pateikt kurlajam, kas tur rakstīts. Savukārt kurlais runājot cenšas nodot šo ziņojumu aklajam, kuram šis uzdevums ir jāizpilda, klausot kurlā norādījumus. Uzdevumu pilda un pārvietojas tikai aklais, pārējie atrodas uz vietas, mēmais nedrīkst vērot, kā aklais rīkojas. Uzdevuma saturs var būt visdažādākais, piemēram, „aiziet līdz grozam un iemest tajā trīs zilas bumbiņas un izņemt divas sarkanas un divas dzeltenas”, „novilkt savas kurpes un izvilkat auklas”, „aiziet līdz telpas kreisajam stūrim, uz tāfeles uzzīmēt suni un atnākt atpakaļ”. Katrai trijotnei tiek dots atšķirīgs uzdevums. Kurlajiem, dodot komandas, ir jāuzmana, lai aklie nesaskrietos un izpildītu savu uzdevumu. Tātad spēles uzdevums ir ar ierobežotām iespējām panākt efektīvu komunikāciju un kopīgiem spēkiem izpildīt uzdevumu, kas rakstīts uz lapiņas. Pēc uzdevuma veikšanas noderīga ir atgriezeniskā saite, kurā komandu dalībnieki analizē rezultātus. Pēc aktivitātes komandas dalībnieki mainās ar lomām.

„*Klausītājs, optimists un pesimists*”. Dalībnieki sasēžas aplī uz krēsliem. Trīs no tiem ir īpašie krēsli. Viens ir „Klausītāja”, tam pa labi – „Pesimista”, pa kreisi – „Optimista” krēsls. Uzdevums – tam, kurš sēž „Pesimista” krēslā, ātri izdomāt kādu ļoti bēdīgu vai traģisku notikumu, savukārt „Optimistam” – izdomāt stāstu par sava mūža lielāko veiksmi vai priecīgāko notikumu. „Klausītāja” krēslā sēdošā uzdevums ir mēģināt sakoncentrēties un vienlaikus

¹¹³ Kalniņš, G. *Pieredzes izglītības metodes audzināšanas darbā – „Klase ir komanda”* [skafīts 2011. gada 28. februārī]. *Pieejams: [http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332\[1\]](http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332[1])*

uzklausīt abus stāstītājus. Stāstītāji runā vienu minūti, izmantojot gan vārdisko, gan ķermenisko valodu. Uzdevumam turpinoties, visi pārsēžas pa vienu krēslu pa kreisi, tādējādi, kustībai virzoties, visi grupas dalībnieki pabūs gan „Klausītāja”, gan „Pesimista”, gan „Optimista” lomā. Kad visi ir izgājuši šīs trīs lomas, grupā var pārrunāt, kurā lomā bija vieglāk, kā notika komunikācija, kā ir vienlaikus uzklausīt divus stāstus.

- Imitācijas spēles. Tajās dalībnieki parasti imitē norādīto darbību. Viņi izvērza sev radošu uzdevumu, kuru nevar izpildīt pēc šablona, jo tad nevarēs sasniegt labāko rezultātu. Šo spēļu pamatā ir problēmsituāciju modelēšana, kas atspoguļo problēmas kopainu un ar to saistītos dinamiskos procesus, turklāt īsā laika periodā. Spēles dalībniekiem tiek piedāvāts atrisināt problēmu nosacītos spēles apstākļos, kuros tiek ielikta virkne negaidītu profesionālu un sociāli psiholoģisku problēmu. Līdz ar to spēles dalībnieki neizbēgami saduras ar tādām problēmu īpatnībām un aspektiem, kurus nav iespējams paredzēt teorētiskā kursā un kuri parasti tiek izlemti tikai praktisko nodarbību laikā. Neiepazīstinot ar piedāvāto problēmu loku, mācību procesa dalībnieki veic patstāvīgu problēmas izpēti visās detaļās, gūstot zināšanas un praktiskās lēmuma pieņemšanas iemaņas caur savu personisko pieredzi. Piedalīšanās spēlē nevienu nevar atstāt vienaldzīgu, sacenšanās gars padara efektīvāku intelektuālo darbību, kā arī veido atbildības sajūtu par savu lēmumu pieņemšanas un īstenošanas sekām.

Piemēram, spēle „*Bez tabu*”. Spēles vadītājs ir sagatavojis kādas aktuālas, problemātiskas situācijas aprakstu – kādas skolas 10. klasē ir neliela grupa skolēnu, kuri dažādā veidā terorizē savus vienaudžus un mazāko klašu skolēnus ne tikai skolā, bet arī ārpus tās – mazpilsētas ielās. Pedagogi vai nu ir bezspēcīgi, vai nevēlas neko pasākt, jo tiešu pierādījumu vardarbībai vai kriminālām darbībām nav. Situācija ir izgājusi „no rāmjiem”, un pēc kārtējā izlēciena klasesbiedri ir uzaicinājuši raidījumu „Bez tabu”. Šīs situācijas risināšanai tiek sasaukta preses konference, kurā pārstāvēti visi konfliktā iesaistītie (vietējie iedzīvotāji, vecāki, bērni, skolotāji, žurnālisti un skolas vadība). Vadītājs sadala dalībniekus grupās, kuras izlozē savas lomas. Visām grupām tiek dots laiks sagatavoties, sadalīt personīgās lomas un apdomāt uzdodamos jautājumus un argumentus par notikušo. Sākoties spēles aktīvajai daļai, viss notiek kā dzīvē – telpā tiek izveidots paneļa diskusijas galds, pie kura sēž tie personāži, kas ir šīs situācijas „vaininieki” (katrai personai ir lapiņa ar vārdu, uzvārdu, ieņemamo amatu). Tiem pretī vienā flangā sēž žurnālisti, skolotāji, otrā flangā – bērni un vecāki. Preses konferenci vada viens cilvēks, kurš izskaidro situāciju, dod vārdu, kontrolē, lai viens no dalībniekiem nepārņemtu vadību runāšanā, lai iesaistītu mazāk aktīvos, uzdodot tiem jautājumus. Veiksmīgi vadot preses konferenci, vajadzētu nonākt līdz kādam kopsaucējam vai arī visiem kopā saprast, ka

situācijai risinājuma nav. Pēc preses konferences ir jāgūst atgriezeniskā saite, pārrunājot tur notikušo.

Ieteikums vadītājiem – parasti cilvēki ļoti aizraujas un iekarst, tāpēc ir jāpārdomā kārtības reglaments: kurš un cik ilgi runā, runāšanas secība, runā tikai tas, kuram ir mikrofons.

- Spēles struktūra
 - Spēles sagatavošanas posms:
 - mērķa izvirzīšana;
 - spēles motivācijas veidošana.
 - Spēles norise:
 - izvirzīto mērķu izpilde;
 - spēles noslēgums jeb refleksija;
 - darbības un rezultātu analīze;
 - secinājumu izdarīšana.

Spēles izmantošanā, jāņem vērā, ka

- spēlei jāatbilst nodarbību un nometnes saturam, jāsakrīt ar dienas norises mērķiem;
- spēlei jāatbilst dalībnieku vecumam un viņu intelektuālajam līmenim;
- spēlē vēlams iesaistīt visus dalībniekus, dodot viņiem iespēju piedalīties, bet ne piespiest;
- lielākajai daļai spēļu vēlams veltīt daļu no nodarbības, pēc spēles sniegt un saņemt atgriezenisko saiti;
- ieteicams izstrādāt spēles darbības plānu, lai skaidri zinātu, nepieciešamo laiku katras spēles daļai;
- pirms spēles norises daļas jāpārliedz, vai visi spēles dalībnieki ir izpratuši spēles noteikumus;
- jāatceras, ka spēles nobeigums, refleksīvā daļa ir tikpat svarīga kā spēles norises daļa, lai nostiprinātu iegūto informāciju.

Spēles nozīme mācību un audzināšanas procesā:

- pieaug dalībnieku aktivitāte;
- dalībniekiem par nodarbību, kurā ir spēles elementi, ir lielāka interese;
- palielinās interese par atbilstošo tematiku;
- pedagogiem, izmantojot spēli, ir vieglāk nostiprināt, vispārināt un integrēt apgūstamās zināšanas un prasmes;
- pilnveidojas dalībnieku saskarsmes prasmes;
- mainās pedagoga un nometnes dalībnieka savstarpējās attiecības, kas pamatojas uz uzticēšanos, izpratni, drošības izjūtu.

LITERATŪRAS SARAKSTS

1. *American Camp Organisation. Learn About ACA Accreditation* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:
<http://www.acacamps.org/accreditation/learn-about-accreditation>
2. *Australian Sports Camps* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:
http://www.australiansportscamps.com.au/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1
3. Aviva. Fun at summer camps [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:
<http://blog.educationisinsurance.com/fun-at-summer-camps.html>
4. Avotiņa, I. *Kustību rotaļas fiziskās audzināšanas skolotājam profesionālajā sagatavošanā augstskolā: promocijas darbs.*/ LSPA. Rīga: [b.i.], 1995. 158. lpp.
5. Avotiņa, I. *Rotaļas un stafetes skriešanas iemaņu mācīšanai fiziskajā audzināšanā: metod. materiāls.*/ LSPA. Rīga: [b.i.], 1993. 44. lpp.
6. *Award Latvijā* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams:
<http://award.lv/attistiba.html>
7. Beikmanis, O. *Bērni vasaras atpūtā.* Zemgales Komūnists. 1945. Nr. 96
8. Belousa, I. *Mācību process. // Mācīsimies sadarbojoties/* [Sorosa fonds Latvijā; lit. red. L. Grigule, I. Silova]. [Rīga: Mācību grāmata, 1998]. 13.–18. lpp.
9. Beļčikovs, J., Praude, V. *Menedžments.* Rīga: Vaidelote, 1997. 416 lpp.
10. Binney, G., Wilke, G., Williams, C. *Living Leadership: A Practical Guide For Ordinary Heroes/* Pearson Education Limited, Edinburg, UK, 2005.
11. Birziņa, R. Projekts „Tālākizglītības programmas „Bioloģijas skolotāja profesionālā pilnveide” izstrāde un aprobācija” (Nr. 2006/0226/VPD1/ESF/PIAA/05/APK/3.2.5.2./0021/0063)
12. Blank, W. *The 9 Natural Laws of Leadership.* New York: American Management Association, 1995. 240 p.
13. Boyett, J. H, Boyett, J. T. *The Guru Guide. The Best Ideas of the Top Management Thinkers.* New York: John Willey&Sons, INC, 2002, 416 p.
14. Brūders, A. *Nometņu mācība: metod. izdales un darba materiāls LSPA II un III kursa studentiem.* Rīga: [b.i.], 2000. 50 lpp.
15. Brūders, A. *Nometņu satura izveide. // Zinātniski metodiskie raksti/* LSPA. 1999, 31.–35. lpp.

16. Brūders, A. *Tūrisms: māc. līdz./* A. Brūders, D. Krauksta; LSPA. Rīga: [b.i.], 1998. 78. lpp.
17. Brūders, A. *Uzņēmuma darba organizācija*. Mācību materiāls. Jūrmala: Sociālās integrācijas centrs, Jūrmalas profesionālā vidusskola, ESF, 2007. 91 lpp
18. Buca, M. *Darbs grupās un demokrātijas process*. Rīga: Zvaigzne, 1995. 40 lpp.
19. Burceva, R. Kooperatīvas mācīšanas izmantošanas iespējas Latvijas apstākļos. // *Profesionālā pedagoga sagatavošanas problēmas: raksti / Nr. IV (1998)*, 53.–55. lpp.
20. *Camp Korea. 10 Years, 18 Camps & Counting* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://ck.co.kr/teacher/overview/ck_overview.asp
21. *Canadian Camping Association. Our story* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ccamping.org/index.php?id=7>
22. Catlaks, G. *Mācīsimies sadarboties*. Rīga: Mācību grāmata, 1998. 6. lpp.
23. Cohen, A. R. *The portable MBA in Management*. New York: John Willey & Sons, Inc. 2002. 432 p.
24. Grīns, Č. T., Kastro–Grīna, I. *Kā sastādīt veiksmīgu finansējuma pieprasījumu: SOLI PA SOLIM, NGO–Centrs Rīga, Rīga, 1997*.
25. Dryden, G. *Learning revolution./* G. Dryden, I. Vos. Axlesburg: Accelerated Learning System Ltd.5, 1994. 506 p.
26. Džeimss, P. L. *Projektu vadīšanas pamati*. Rīga: PUSE PLUS, 1997.
27. *Eirocamp – a camp like all the others* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.anglickytabor.cz/>
28. *Explore Israeli Hi–Tech* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://www.ecamp4u.com/Our_Program/Explore_Israeli_Hi–Tech.aspx?id=174
29. *Fiziskās kultūras teorija./* I. Liepiņa red. Rīga: Zvaigzne, 1993. 312. lpp.
30. *Frolic Boonies Nature camp. Frolic Boonies Nature Camp for Kids* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.frolicboonies.com>
31. <http://atputa.calis.lv/speles/berniem/dazadas-speles-par-jurnieku-temu/>
32. http://megastils.ucoz.lv/blog/speles_un_rotalas/2010-12-12-194
33. <http://www.inscapepublishing.com/>
34. <http://www.jardi.lv/forma/DiSC.php>
35. <http://www.liis.lv/folklora/gadsk/LD/rotalas.htm>

36. <http://www.tezaurs.lv/sv/>
37. *INEX– SDA Czech Republic* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.vap.org.uk/ngo/inex-sda-czech-republic.html>
38. Johnson, D. *Circles of learning cooperation in the classroom.* / D. Johnson, R. Johnson, E. Johnson. [S.l.]: Interation Book Company, 1993. 81 p.
39. Kalniņš, G. *Pieredzes izglītības metodes audzināšanas darbā – „Klase ir komanda”* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.bti.gov.lv/lat/aktualitates/?doc=2332> [1]
40. Kathlen, S. *The developing person through the life.* [S.l.]: Stass Bergen Publishers, Inc., 1987. 42–52 p.
41. Klauss, A. *Zinības vadītājam.* Rīga: Preses nams, 2002. 560 lpp.
42. Klētnieks, J. *Gadsimts pie zēnības ugunsкура.* // Latvijas Vēstnesis. 2005. [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.lv.lv/?menu=lvplus&type=doc&id=124038>
43. Komenskis, J. *Lielā didaktika.* Rīga: Zvaigzne, 1990. 169. lpp.
44. Lagzdiņa, M. *Skolēna patstāvīgās mācīšanās pilnveides process.* // Skolotājs. Nr. 2 (1998), 87.–92. lpp.
45. *Laimas Nemcevas atmiņas par skolu un dzīvi* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://www.gramata21.lv/users/nemceva_laima/p1.html
46. Lapiņa, L. *Interaktīvās mācīšanās metodes: eksperimentāls metod. līdz.* / L. Lapiņa, V. Rudiņa. Rīga: Zvaigzne ABC, 1997. 17.–18. lpp.
47. *Latvijas skautu un gaidu centrālā organizācija* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.jaunatneslietas.lv/page/41&action=description&org=79>
48. Liepa, A. *Rotaļas.* / A. Liepa, M. Liepa. Rīga: Zvaigzne, 1992. 184. lpp.
49. *Mācīsimies sadarboties.* / Lit. red. L. Grigule, I. Silova. Rīga: Mācību grāmata, 1998. 129. lpp.
50. *Mērķis* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=m%E7r%EDis>
51. Mēvalte, A. *Praktiskā rokasgrāmata jaunatnes vadītājiem.* / A. Mēvalte, Ž. Gaiļus. Viļņa: [LiJOT], 1997. 117. lpp.
52. Mintzberg, H. *The Nature of Managerial Work.* New York: Harper&Row, 1973. 120 p.
53. *Misija* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=misija>

54. Omārova, S. *Cilvēks dzīvo grupā: (sociālā psiholoģija)*. Rīga: Kamene, 2002. 234 lpp
55. Omārova, S. *Cilvēks runā ar cilvēku*. Rīga: Kamene, 2002. 136 lpp.
56. *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca.*/ Sast. aut. kolektīvs V. Skujiņas vadībā. [Rīga]: Zvaigzne ABC, [2000]. 109. lpp.
57. *Rokasgrāmata sabiedriskajām organizācijām.*/ „Panākumu atslēgas”, Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība. Rīga, 2001.
58. *Skautisma vēsture* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.freewebs.com/kgso/vesture.htm>
59. *Summer Fun 4 Kids. Parent Guide* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.summerfun4kids.co.uk/parentg.aspx#faq>
60. Tracy, B. *High Performance Leadership*. Der Schlüssel zu erfolgreicher Führung und Motivation./Herausgegeben von Frank Scheelen/ Verlag Moderne Industrie, Landsberg/Lech 2002, 400 p.
61. *Valsts izglītības satura centrs. Kvalitatīvas metodiskās vadības sistēmas nodrošināšana bērnu nometņu organizēšanai* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://visc.gov.lv/audzinasana/nometnes/esfprojekts.shtml>
62. *Vīzija* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: <http://www.ailab.lv/Vardnica/servlet/Vardnica?vards=v%EEzija>
63. *Wikipedia. Prometheus Camp* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://en.wikipedia.org/wiki/Prometheus_Camp
64. *Wikipedia. Summer camp* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://en.wikipedia.org/wiki/Summer_camp
65. *Nometņu projekta konkursa dokumentu paraugi 2011* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: www.e-skola.lv
66. Zelča, I. *Trasītes*: npublicēts materiāls.
67. Zelmenis, V. *Īss pedagoģijas kurss*. Rīga: Zvaigzne, 1991. 150. 213. lpp.
68. Žīgurs, I. *Tūrisms pionieru nometnē*: metod. norād.; LPSR Izglītības ministrija. Centrālā bērnu ekskursiju un tūrisma stacija. Rīga: [b.i.], 1975. 1.–8. lpp.
69. *Большой экономический словарь.*/ Под ред. А. Н. Азрилияна. 5–е изд. доп. и перераб. М.: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.
70. *Детский туризм* [skatīts 2011. gada 28. februārī]. Pieejams: http://pda.coolreferat.com/Детский_туризм

71. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д., Фролов, Д. Ф., Грабенко, Т. М. *Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд.*/СПб; 2004. 304 с.
72. Трэйси, Б. *Цель – абсолютное лидерство:* пер. с нем. М.: АО Интерэксперт, 2003. 400 с.
73. Čads T.Grīns, Iveta Kastro-Grīna „kā sastādīt veiksmīgu finansējuma pieprasījumu SOLI PA SOLIM”, NGO-Centrs Rīga, Rīga, Latvija 1997.gads
74. Džeimss P.Luiss, „Projektu vadīšanas pamati”, Rīga, izdevniecība PUSE PLUS, 1997. gads.
75. Rokasgrāmata sabiedriskajām organizācijām “Panākumu atslēgas”, Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība, Rīga, 2001. Gads