

Radošas vides pašaktualizācijai izveide. Ceļa sākums.

**Autors
Karls Rautio
Creavit Media Osk (Somija)**

2013

Apmācību materiāli izstrādāti Latvijas, Igaunijas un Somijas sadarbības projekta
“Let’s Find and Use Your Creativity” ietvaros.



Projektu atbalsta Nordplus Pieaugušo izglītības programma

Satura rādītājs

VADLĪNIJAS	3
1. KONCEPCIJA	3
1.1. Sistēmu veidojošie mērķi	3
1.2. Sistēmas veidošana	4
1.2.1. Potenciālo iespēju atklāšana (atpazīšana)	5
1.2.2. Potenciālo iespēju aktualizācija	5
1.3. Ekonomiskā dzīvotspēja	6
2. MŪSDIENU SITUĀCIJA: uzdevumi un daži risinājumi	6
2.1. Mūsdienu situācija	6
2.2. Pašrealizācijas atbalsta cikli	8
2.2.1. Slēptās cilvēka potenciālās iespējas	8
2.2.2. Persona	8
2.2.3. Fiziskais un psihiskais stāvoklis	8
2.2.4. Iemaņas, prasme, pieredze, priekšstats	9
2.2.5. Centieni	9
2.2.6. Testēšana	10
2.2.7. LĪGUMS PAR SAVSTARPĒJO SADARBĪBU	10
2.2.8. Praktiskā darbība	10
2.2.9. Pašpilnveidošana	11
2.3. Darbības veidu sistēma	12
2.3.1. Notikumu, procesu fiksācija	12
2.3.2. Pētījumu programmas	13
3. Noslēgums	14
Pielikumi	15
Shēma 1. Pašrealizācijas atbalsta cikli	15
Shēma 2. SY - DARBĪBAS VEIDU SISTĒMA	16

VADLĪNIJAS

Jūsu uzmanībai piedāvātajā rakstā aplūkoti daži teorētiskie jautājumi, kas skar metodes, kuras labvēlīgi iespaido cilvēku pašrealizāciju. Ar pašrealizāciju mēs saprotam „... nepārtrauktu <cilvēka> potenciālo iespēju, spēju un talantu realizāciju, daudz pilnīgāku <viņa> savas personīgās sākotnējās dabas izpratni un pieņemšanu”. Pašrealizāciju veic konkrēts cilvēks, neviens cits viņa vietā to nespēj veikt. Pašrealizācijas efektivitāte un pilnvērtīgums atkarīgs no apstākļiem, kādos atrodas cilvēks. Daļu apstākļu, kādi nepieciešamu pašrealizācijai var radīt sev pats cilvēks. Citu apstākļu daļu rada citi cilvēki un daba. Mūsu mērķis – izdarīt tā, lai iztrūkstošā apstākļu daļa rastos nepieciešamajā brīdī. Runa iet par vidi, kurā tam jānotiek. Tādai vide var un tai jābūt realizētai dažādās formās. Šajā rakstā mēs galvenokārt pievērsīsimies vienai no iespējamām formām – uzņēmuma formai. Mūsu projekta darba nosaukums „Mūsu sociālais uzņēmums” (somu valodā – Meidän Sosiaalinen Yritys. MSY. www.msyryitys.fi)

Saprotams, ka uzņēmums, kur galveno mērķu starpā ir pašrealizācija, ir jābūt ierīkotam īpašā veidā. Saprotams, ka sākumā tā attīstībai būs jānotiek apstākļos, kuri ir nelabvēlīgi, taču pakāpeniski pats uzņēmums sāk veidot infrastruktūru, kurā tas rīkosies efektīvāk. Citiem vārdiem sakot, problēmu būs pietiekoši. Tomēr, tam, lai pasākums būtu veiksmīgs, nepieciešams atklāt problēmas un atrast to risinājumu. Šajā gadījumā mums palīdzēs TRIZ (Izgudrojumu problēmu risināšanas teorija). Šīs teorijas izmantošana galvenokārt tiks demonstrēta mācību materiālu sadaļā.

Atgriezīsimies pie dotā raksta jautājumiem un sāksim no pārdomām, kas novedušas pie pašrealizācijas idejas, kā vissvarīgākā visa projekta mērķa.

1. KONCEPCIJA

1.1. Sistēmu veidojošie mērķi

Strādājot pie uzņēmuma koncepcijas, mēs centāties noteikt galvenos mērķus, kurus vēlētos sasniegt vai kuriem pietuvoties. Šādi mērķi palīdz noteikt mērķi veidojošo struktūru, tādēļ, savukārt, tos var noteikt kā struktūru veidojošus.

Kādi tad ir mūsu mērķi. Kādās robežās tie atrodas. Mūsdienās tradicionāli uzņēmuma atklāšanu saista ar darba vietu radīšanu. Un liekas, ka vienam no svarīgajiem mērķiem, jābūt darbā iekārtošanai. Cīņa ar bezdarbu šajā kontekstā kļūst par galveno darbību. Šai cīņai tiek tērēti noteikti līdzekļi, tajā piedalās dažādas valsts un privātās struktūras. Taču problēma paliek. Tas nav saistīts ar kursu, treniņu organizatoru darbu kvalitāti.

Pašlaik pastāvošajā monetārajā sistēmā bezdarbs ir iepriekš noteikts. Pastāv pat „dabīgā bezdarba norma” – bezdarba līmenis, pie kura gan darba alga, gan cenu līmenis tiek noturēts stabilā stāvoklī. Tātad, pie sekmīgas darbā iekārtošanās mēs varam izjaukt „līdzsvaru” un „panāksim” inflāciju.

Tuvākajā perspektīvā, visdrīzāk, ekonomisko paradigmu nomaina nenotiks. Šajā kontekstā palīdzība darbā iekārtošanā nenoved pie problēmas atrisināšanas. Tas ir kā zāles, kuras noņem sāpes, bet neārstē slimību. Tātad, „darbā iekārtošana”, kā galvenais mērķis – nav perspektīvs. VĒL

viens faktors, kas norāda uz „cīņu ar bezdarbu”, kā neperspektīvu nodarbošanos – ražošanas automatizācija. Paies zināms laiks un vairums darba vietu tiks robotizētas un šis process neapstāsies. Tādā veidā, jauna uzņēmuma rašanās jau nenozīmēs darba vietu rašanos. Tieši pretēji, ražošanas automatizācija izspiedīs uzņēmumus, kuros tiek izmantots cilvēku darbs un tādā veidā tiks samazināts darba vietu skaits. Kā rīkoties šajā gadījumā? Kas var kļūt par galveno mērķi šajā kontekstā?

Tradicionālajā indivīda vajadzību koncepcijā: personīgā izaugsme, pašrealizācija atrodas ārpus darba procesa. Ražošanai vajadzīgs gatavs noteiktu funkciju izpildītājs. Nav atbilstības – nav darbā iekārtošanas, efektivitātes zudums – darba zaudējums. Cilvēki pārvēršas darba resursos, ko viegli aizstāt. Cilvēciski darba resursi zināmu laiku un noteiktās jomās var sastādīt konkurenci robotiem. Taču galu galā automatizācija nenovēršami uzvarēs.

Iekams tas nav noticis, uzdevumus cenšas atrisināt ar treniņu un kursu palīdzību, kas virzīti uz indivīda gatavības reanimāciju pildīt izmainītās funkcijas. Tas notiek tādēļ, ka dotajā sistēmā indivīds netiek uzlūkots kopumā kā cilvēks, bet tiek uztverts sašaurināti, kā ražošanas funkciju sistēma. Ja augam norauj saknes un turpina noplūkt lapas – augs ies bojā. Šī analogija parāda cik absurda ir apspriežamā pieeja, cik tā ārkārtīgi tuvredzīga. Jāsaka, tā parādās ne tikai attiecībā uz darba resursiem, bet arī uz visiem resursiem kopumā: visi resursi tiek patērēti, izsīkst; pašatjaunošanās aplūkojamā attiecību sistēmā nav vai tā izpaužas ļoti vāji.

Kas slikts tajā apstākļi, ka cilvēks pārstāj savu lielāko dzīves daļu pārvērsties darba resursā kaut kādas produkcijas izgatavošanai (kuras reālā vērtība bieži vien nav zināma), bet izpauž sevi kā nedalāmu pašattīstošu būtņi, kurai ir unikālu spēju kopums dabīgā veidā un ar neparastu spēku parādīs apzinātu radošo sākumu?

Šāda veida izpausmes nedalāmība saprotama pašrealizācijā. Tādēļ tieši to mēs izvēlējamies kā struktūrveidojošo mērķi. Atgādināsim, ka ar pašrealizāciju mēs saprotam „... nepārtrauktu <cilvēka> potenciālo iespēju, spēju un talantu realizāciju, daudz pilnīgāku <viņu> savas personīgās sākotnējās dabas izpratni un pieņemšanu”.

Uzreiz gribas atzīmēt, ka lietojot vārdu „jaunrade”, mēs domājam visu iespējamo veidu jaunradi visās cilvēka darbības sfērās, pat tajās jomās, kas liekas nemaz nav radošas. Tas ir pozīcijas, attieksmes jautājums.

1.2. Sistēmas veidošana

Izejot no pašrealizācijas definīcijas, akcentējam jautājumus, uz kuriem saņemot atbildes, mēs varētu veicināt procesa dalībnieku virzību uz nosprausto mērķi – uz daudz pilnīgāku pašrealizāciju.

Pirmkārt, lai realizētu potenciālās iespējas, nepieciešams tās atklāt. No šejienes arī jautājums: kas var veicināt spēju atklāt potenciālās iespējas?

Otrkārt, kad sāks parādīties potenciālo iespēju kontūras, kā uzturēt to nepārtrauktu un daudz pilnīgāku izpausmi?

Treškārt, kā nodrošināt uzņēmuma (pašrealizācijas procesu norises vides) ekonomisko pārticību (izdzīvošanas spēju) monetārās sistēmas apstākļos, pie kam apmierinot pašrealizācijas dalībnieku ražošanas procesa apstākļus?

1.2.1. Potenciālo iespēju atklāšana (atpazīšana)

Potenciālās iespējas – tās ir slēptās iespējas. Tās slēptas ne tikai no svešiem novērotājiem, bet arī no paša šo iespēju īpašnieka. Saprotams, ka pat minimāla potenciāla izpausme ļauj paredzēt tas esamību. Un jo vairāk iespēju izpaust esošo potenciālu, jo lielāka varbūtība uztvert to kā acīmredzamu. Pasvītosim, ka svarīga ir ne tikai potenciāla izpausme, bet arī pašu izpausmju uztvere, kā to vai citu iespēju esamības apliecinājums.

Izejot no teiktā, iespēju atklāšanai nepieciešams, no vienas puses, jābūt plašam iespēju laukam acīmredzama potenciāla un metožu attīstības izpausmei, no otras puses, - spējai atpazīt potenciālu pēc tā izpausmēm.

Kā jau tika pieminēts, potenciālo iespēju atpazīšana ir tikpat svarīga, kā apstākļu radīšana to aktualizācijai. Sevišķi tas redzams idejā par to, ka potenciālām spējām kaut kādā veidā jāizpaužas, lai tās varētu piefiksēt. Taču nav izslēgts arī tas, ka uz netiešu datu pamata, iespējams noteikt tās vai citas noslieces esamību. Kā piemērs, salīdzinot vīriešu un sieviešu dzimuma jaundzimušos, mēs varam pieņemt, ka tieši meitenei ir potenciāla spēja dzemdēt nākotnē dabīgā ceļā. Bet tagad, kad iespējams atšifrēt jebkura cilvēka genomu, iespējamo pieņēmumu spektrs paplašinās. Pagaidām informācija par genomu nav publiski pieejama. Šai nozarei un ar to saistītām nozarēm ir jāattīstās.

Bez tam, pastāv „tradicionālās” metodes, kuras var būt noderīgas. To analīze un testēšana ieņems svarīgu vietu nodoma realizācijas procesā. Metožu testēšanas rezultāti tiks izvietoti mācību materiālos.

1.2.2. Potenciālo iespēju aktualizācija

Pagaidām potenciālās iespējas nekādā veidā neizpaužas – tās, visdrīzāk, nevar atpazīt. Izpausme var notikt ar darbības – akta palīdzību. Potenciāla aktualizācija, iespējams, kļūst par svarīgu aktualizācijas momentu. Iespējams, neviens, izņemot pašu cilvēku, nespēj aktivizēt savu potenciālu. Taču ārējie apstākļi var viņu uz to virzīt.

Ārējos apstākļus var nosaukt par vidi. Tad mums nepieciešams pieņemt, kādā veidā jābūt organizētai videi, kas veicina pašrealizāciju. Šajā gadījumā tīši uzdevums netiek sašaurināts līdz darbinieku kolektīvam un konkrētam uzņēmumam, kā vienai un pamiršai (kaut arī uz kaut kādu laiku) dinamiskā procesa formai.

Izejot no sacītā, mums ir mērķis radīt vidi, kas aktivizē visus, kas sakaras ar šo pašrealizācijas vidi. Šo ideju var uztvert kā fantastisku, ja to novērtē no „vakardienas” pārstāvju pozīcijas. Šodien šādu mērogu piemēri jau ir: internets, sociālie tīkli, tālmācība, pat ķirurģisku operāciju veikšana. Taču pārejot uz konkrētu iemiejumu līmeni, noskaidrojot jautājumus par to „kā tas strādā”, mēs saskaramies ar dažāda līmeņa neatrisinātiem konkrētiem uzdevumiem. Par laimi, atbilžu

saņemšanas nepieciešamība sadalīta laikā un tos var risināt kopējās idejas realizācijas laikā. Galvenie sākuma perioda paredzamie uzdevumi tiks apspriesti sadaļā „Mūsdienu situācija: uzdevumi un daži risinājumi”.

1.3. Ekonomiskā dzīvotspēja

Viena no specifiskākajām problēmām – uzņēmuma ekonomiskā dzīvotspēja, kuras galvenajā mērķī neietilpst uzņēmuma mērķu saraksts, saistīts ar monetārās ekonomikas paradigmu. Šī neatbilstība izraisa nepieciešamību risināt virkni uzdevumu, daļa no kuriem ietilpst sadaļā „Mūsdienu situācija: uzdevumi un daži risinājumi”. Šeit izklāstīsim tikai principiālās idejas.

Galvenais mērķis, kura sasniegšanai tiek veidots uzņēmums – vides ģenerācija, kurā aktualizējas to pašrealizācija, kuri sāk sadarbību ar šo vidi. Monetārā ekonomikā uzņēmumiem jāpārdod sava produkcija vai jāsniedz pakalpojumi. Šajā situācijā mūsu uzņēmums neatšķiras no tradicionālajiem. Vienkārši pakalpojumu un produktu radīšana nav galvenais mērķis. Atšķirība ir tāda, ka šī darbība tiek aplūkota kā viens no pašrealizācijas līdzekļiem. Spēja efektīvi sadarboties, profesionālisms šeit aplūkots kā pašrealizācijas aspekts. Jebkura izvēlēta darbība tiek uzlūkota kā pašrealizācijas veids. Vienu vārdu sakot, viss paliek savās vietās, mainās pozīcija, veicamās darbības novērtējums. Piemēram, meža stādīšana, no parastā viedokļa, ir smags naudas pelnīšanas veids. Jaunajā paradigmā – tā ir mijiedarbība ar dabu, tās izziņāšana, ekoloģijas atjaunošana. Tā ir savu fizisko iespēju pārbaude, to pilnveidošana u.c. Bet jā šī darbība nav vienīgā un apvienota ar citiem darbu veidiem, kas nav saistīti ar fizisku aktivitāti, šis periods svaigā gaisā ir vienkārši svētīgs periods. Un par cik nauda vēl nav atcelta, pašrealizācijas darbība līdztekus ir naudas pelnīšanas veids.

Cits jautājums – prognozējamība sadarbībā ar klientiem un partneriem, ražošanas ciklu ritma noturība, pozitīvs ieņēmumu un izdevumu līdzsvars. Pēdējā piezīme saistīta ar uzņēmuma darbības īpatnībām. Bez ražošanas darbības, galveno uzdevumu realizācijai uzņēmuma vitālajos ciklos iekļauts: fiziskās veselības garīgā stāvokļa dinamikas monitorings, kā arī regulāri pasākumi, vērsti uz profesionālās pilnveidošanas atbalstīšanu vai specialitāšu spektra paplašināšanu, kas arī kalpo fiziskās un garīgās veselības uzturēšanai un uzlabošanai. Kad uzlabojumi nav iespējami, tiek izmantota radušos problēmu kompensācija uz darbības struktūras pārstrukturēšanas rēķina. Šo uzņēmumu sagaidāmais rezultāts – daudz pilnīgāka pašrealizācija katrā dzīves posmā un, paralēli, - dotajā momentā vislielākā iespējamā konkrētā cilvēka efektivitāte viņa izvēlētajā ražošanas darbībā.

2. MŪSDIENU SITUĀCIJA: uzdevumi un daži risinājumi

2.1. Mūsdienu situācija

Šajā sadaļā vispārējos vilcienos tiks aprakstīta situācija, kāda izveidojusies uz 2013.gada 25.martu. Runa būs par to, kas padarīts un par idejām un perspektīvām, kā tās izskatās šodien. Tās bez šaubām mainīsies reālajā praksē. Ceram, ka galvenajos virzienos mēs nebūsim izdarījuši rupjas kļūdas un labojumi skars tikai detaļas. Uzņēmums, uz kura bāzes tiek plānota nodoma īstenošana jau pastāv no 2004.gada. Tas ir kooperatīvs Creavit media osk. Mēs domājam, ka Somijā tā ir pati ērtākā mūsu mērķa forma.

Daļa no ieplānotās darbības jau tiek īstenota uzņēmumā. Runa iet, pirmkārt, par dokumentālu videofilmu veidošanu. Pakalpojumi, kas saistīti ar muzikāli izklaidējošām un izglītojošām programmām bērniem un pieaugušajiem, ieņem pārāk pieticīgu vietu, tomēr, ietilpst arī šodienas darbības uzskaitījumā. Vienā no periodiem remonts un celtniecība arī ietilpa veicamo darbu sarakstā. Tagad jaunajā versijā šī darbības joma tiks saistīta ar attīstošo spēļu telpas izstrādi. Šobrīd ir uzsākta pilnībā autonomas mājas projektēšana, kas spēj sevi daļēji nodrošināt ar elektrību un siltumu. Liela daļa nepieciešamo pārtikas produktu tāpat tiek saražoti māsaimniecībā.

Patlaban tiek izstrādāts projekts „Nākotnes spēles”. Šis projekts paredz dažādas spēļu formas. Tajā, konkrēti, ietilpst realitātes šovu tipa spēles (tas būs nākamais solis video jomā, kas sekos dokumentālā video eksperimentiem). Notiek galda spēļu „Nākotnes spēles” izstrādāšana, datoru versijas pagaidām ir tikai ieplānotas. Spēļu telpas izveide arī saistīta ar spēlēm, kaut arī jāsaprot, ka uzņēmuma nodoms, pirmkārt, vērsts uz tā darbinieku pašrealizāciju, un mēs to vērtējam kā vienu no nākotnes spēlēm. Šī spēle, kurā mēs praksē izjūtam jaunu attiecību konfigurāciju, saistītu ar ražošanas darbību un vērstu uz procesa dalībnieku pašrealizāciju. Tādēļ uzņēmuma attīstības process arī tiks filmēts un daudzi varēs uzzināt par mūsu pieredzi. Vienlaicīgi tā būs viena no pirmajām „Nākotnes spēļu” izveides un pilnveidošanas laboratorijām.

Ideja par „sociālo uzņēmumu” arī nav nejauša. 2004. – 2005.gadā mēs aktīvi piedalījāmies pasākumos, saistītos ar šo tematiku. Bija plāns pārveidot kooperatīvu sociālajā uzņēmumā. Virknes apstākļu dēļ, un konkrēti, nebija labas idejas reāla finansējuma plāna, šī ideja tajā laikā netika novesta līdz savam loģiskajam finālam. Taču šajā laikā gūtajai pieredzei un zināšanām, pēc mūsu priekšstatiem, vajadzēja nospēlēt ievērojamu lomu jaunas ieceres īstenošanā. Jau tagad daudzas to gadu idejas ir modificējušās jaunā plāna fragmentos.

Dotajā brīdī projekts atrodas izstrādes stadijā. Vienlaicīgi tiek gatavota informatīvā bāze un gatavoti pirmie soļi. Jau tagad ir pilna datu bāze par visiem Juvaskulas (Somija) pilsētas uzņēmumiem. Tā, kopā ar visām citām vajadzībām, nepieciešama, pirmkārt, plāna īstenošanai, saistītam ar kvalificētu darbinieku piegādi citiem uzņēmumiem, kuriem nepieciešama štatu palielināšana tikai noteiktos, aktīvos periodos, sezonā. Pēc mūsu priekšstatiem, tas ir īpaši aktuāls maziem un vidējiem uzņēmumiem: kvalificēti darbinieki, kuriem ir darba pieredze dotajā konkrētajā vietā parādās tad, kad tas nepieciešams un pazūd, kad nepieciešamība izsmelta. Darbiniekiem arī ērti. Pildot darbu dažādos uzņēmumos viņiem nav nepieciešamības katru reizi iestāties īslaicīgā darbā un noformēt atbrīvošanos pēc sezonas beigām. Strādājot dažādos uzņēmumos, viņi paliek par viena uzņēmuma darbiniekiem. Šādā uzņēmuma darbības modelī, darbinieki strādā ne tikai vienā specialitātē, bet gada laikā ritmiski nodarbināti dažādās darbības jomās, parādot, ne tikai dažādas talanta puses, bet arī dažādus talantus, unikālus personības aspektus. Citiem vārdiem sakot, izbauda daudz lielāku savu potenciālo iespēju spektru, nekā uzņēmuma darbinieki ar tradicionālu struktūru un mērķiem.

Spriežot teorētiski, mēs varam pieņemt tikko kā piedāvāto. Tomēr, pielāgojot sev piedāvāto darbības veidu, daudzi uzreiz nespēj to uztvert kā praktiski iespējamu. Un šāda reakcija ir normāla ierasto priekšstatu kontekstā par to, kā jānorit darbam. Bez tam, šāda ideja tiek uztverta pārāk tieši. Ir tur arī citas nianšes. Pats īstākais laiks noskaidrot šo problēmu.

2.2. Pašrealizācijas atbalsta cikli.

Tas, kas tiks teikts šajā darba sadaļā pagaidām nav praksē pārbaudīts, bet ir teorētiski izveidots. Paredzam, ka tīri teksta veida, pakāpenisks darbības struktūras apraksts būs neefektīvs. Šeit ļoti svarīgs ir vienots redzējums. Kaut kas līdzīgs kartēm, shēmām. Lai apmierinātu šādu vajadzību, rīkosimies šādā veidā: visu dotās sadaļas tekstu veiksime detalizētu komentāru žanrā pie shēmas 1 „Pašrealizācijas atbalsta cikli” (shēmu skat.pielikumā). Šī uzņēmuma darbības struktūra no atsevišķas personas – „darbinieka” pozīcijas. Šāda aspekta pamatotību diktē galvenā, struktūru veidojošā ideja – personīgā pašrealizācija. Katrs jauns „atbalsts cikls” sākas ar indivīda ierašanos momentu uz testēšanu. Taču vispirms pievērsīsimies simboliem, kas norāda dažādus aspektus, saistītus ar šo indivīdu.

Shēmas augšējā daļā izvietota grupa no piecām formām ar sekojošiem uzrakstiem: „2.2.1. Slēptās cilvēka potenciālās iespējas”, „2.2.2. centieni”, „fiziskais un psihiskais stāvoklis”, „2.2.3. persona”, „2.2.4. iemaņas, prasme, pieredze, priekšstats”. Šīs grupas centrā – personas simbols (indivīda, personas). Tas parāda visu indivīda sarežģītību un daudzpusību dotajā laika periodā, un konkrēti – personas aspektu virknes stāvoklis pētījumu momentā. Vienkāršoti šo shēmas fragmentu var iztēloties, kā jauna radoša dotās personas pašrealizācijas cikla sākumu dotā uzņēmuma vai kādas citas struktūras ietvaros

2.2.1 Slēptās cilvēka potenciālās iespējas

Kā jau tika minēts, slēptās cilvēka potenciālās iespējas līdz zināmām laikam nav zināmas pat pašam cilvēkam. Īstenībā „potenciālo iespēju neziņa” patiesībā nav absolūta un var tikt atklāta ar dažādiem veidiem. Komentējot shēmas daļas, iespēju robežās, pieskarsimies tēmai „potenciālās cilvēka iespējas un to atklāšanas metodes”.

2.2.2. Persona

Vārds „persona” (lat. persona) tulkojumā no latīņu valodas nozīmē indivīds, cilvēks. Taču, klasiskajā romiešu teātrī ar šo vārdu tika apzīmēta maska, kuru uzvilka aktieris. K.Jungs savos agrīnajos darbos izmantoja šo terminu cilvēka lomas apzīmēšanai, kuru viņš pilda sabiedrības spiediena iespaidā.

Tā ir tā loma, kuru sabiedrība sagaida, ka cilvēks to spēlēs dzīvē, bet nevis obligāti ar to, kas tiek izpildīta dziļā psiholoģiskā līmenī. (Arthur S Reber. The Penguin Dictionary of Psychology. Second edition. 1995), (Lielā psiholoģiskā skaidrojošā vārdnīca. The Penguin. Arturs Rebers, 2.sējums П-Я, . 39.lpp.).

Mūsu shēmā tas ir mūsu iemācītu, apgūtu lomu kopums, ar ko mēs identificējam savu „Es”. Šī „maska”, kura atbilst sociālās vides prasībām, kurā mēs dzīvojam un no kuras esam atkarīgi. Pēc K.Junga vārdiem – „tā ir publiska persona, vērsta pret citiem” (turpat). Lai ar cik tas nebūtu paradoksāli, pēc mūsu uzskatiem, tas tāpat ir indivīda skats uz sevi no malas, caur sagaidāmo lomu prizmu. Tā ir kontakta joma, taču tā vienlaicīgi ir arī barjera, aiz kuras nav redzamas slēptās cilvēka iespējas, kā svešam novērotājam, tā arī pašam „maskas” īpašniekam. „Maskas” atpazīšana, izpratne palīdz saskatīt un aktivizēt indivīda potenciālās iespējas.

2.2.3. Fiziskais un psihiskais stāvoklis.

Katrs no mums ir unikāls. Un katrā atsevišķā dzīves periodā mūsu psihiskās un fiziskās iespējas var atšķirties no tām, kādas, piemēram, bija nesenā pagātnē. Mums var pasliktināties redze, bet attīstīties domāšana un tml. Ņemot vērā šīs izmaiņas jāveic iespējama, lai no jauna iespējas un

prasības atbilstu viena otrai. Nepieciešams ņemt vērā izmaiņas. Novērtēt – vai tās ir īslaicīgas novirzes, vai izmaiņas ir neatgriezeniskas un nepieciešams meklēt optimālu dzīves veidu. Visvairāk redzama šī ideja ir salīdzinot vienu un to pašu cilvēku dažādos vecuma periodos: jaundzimušais, trīs gados, sešos gados, pubertātes laikā... un dziļās vecumdienās. Šajā gadījumā, kad izmaiņas ir tik lielas, tās pamana gandrīz visi un gandrīz nevienam neienāk prātā nozīmēt, piemēram, jaundzimušo reāla korporācijas vadītāja amatā. Un šeit runa neiet par gadu skaitu, bet par iespējām, kuras dotajā momentā sniedz psihe un fizioloģija, tiek ņemts vērā briedums, gatavība un atbilstība.

Vienlaicīgi, psihofiziskā stāvokļa dinamika var sniegt pieturas punktus dažu procesu izpratnei, kuri iespējams noris dziļā psihiskā līmenī. Šīs zināšanas var palīdzēt atbalstīt pašrealizācijas procesu.

2.2.4. Iemaņas, prasme, pieredze, priekšstats

Ar laiku, mācoties un praksē (iespējams vēl kaut kādā nezināmā veidā) cilvēks gūst pieredzi, atstrādā efektīvus darbību algoritmus, kas nepieciešami noteiktos apstākļos un noteiktu mērķa un efekta sasniegšanai. Ja alegoriski iztēloties to datortehnoloģiju veidā, tad pieredzi varētu salīdzināt ar programmu nodrošinājumu, taču instalētu konkrētam datoram, kas saskaņota ar dotajā datorā esošo konfigurāciju. Sekojot turpmāk šai analogijai, pašas konfigurācijas darbaspējas varētu salīdzināt ar konkrēta cilvēka psihiskiem un fiziskiem stāvokļiem. Kaut kas no esošajām daļām vai sakariem daļu starpā var nojukt (elements iziet no ierindas, piemēram, dzesēšana – dators pārkarst un nestrādā „adekvāti”). Tādā veidā, pat brīnišķīgs programmu nodrošinājums (pieredze, prasme) var „nojukt”, ja pašsajūta: fiziskā un psihiskā cilvēka veselība kaut kādā veidā bojāta. Un pretēji – brīnišķīga bāzes konfigurācija bez attiecīgā programmu nodrošinājuma (iemaņām, prasmēm, pieredzes) arī nedod labu rezultātu. Pilnīgi acīmredzams, ka veselības stāvoklis (fiziskais un psihiskais) un pieredzes bagātība, noslīpētas iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas noteikta spektra uzdevumu realizācijai regulāri jātestē, lai savlaicīgi atklātu nevēlamas izmaiņas un uzsāktu rehabilitācijas pasākumus, kā psihofizioloģiskās veselības uzlabošanai, tā arī darba metožu un profesionālisma pilnveidošanai.

Svarīgs moments ir arī pilnveidošana, priekšstatu sistēmas precizēšana.

2.2.5. Centieni

Izejot no vārda „centieni” skaidrojuma, to var saprast, gan kā pašu darbību, gan arī šīs darbības mērķi: mērķis, nodoms, uzdevums. Dotajā traktējumā tiek akcentēta apzināšanās (izpratne). Taču, pēc mūsu uzskatiem, apzinoties savus centienus var uzzināt par pašrealizācijas virzienu un izpratnes procesā atklāt savas slēptās iespējas. Tādā veidā, centieni rada tiltu starp potenciālo neapzināto un apzināto. Tādēļ mūsu aplūkojamā shēmā „centieni” ievietoti starp uzrakstiem „slēptās potenciālās cilvēka iespējas” un „persona”.

Vēl viena īpatnība parādībai „centieni”. Šīs īpatnības aprakstam analogija ar datoru vairs nestrādā. Dators pilda uzdevumu vienā vai otrā efektivitātes pakāpē, bet nav spējīgs pats sev tos uzdot. Tam nav sava Dzīves Mērķu redzējuma, savas Eksistences Jēdziena. Tam nav Intereses, kas desmitkārtīgi palielinās enerģijas spēku, atklās apslēptu potenciālu. Gadās, ka cilvēkiem pietrūkst drosmes Sapņot. Datoram tādu iespēju nav. Ziņkārības vīruss ir jaudīga „enerģētiskā atspere”, kas atrodas indivīda iekšienē un izpaužas, ja cilvēks to pieļauj, seko tam.

Centieni veido galveno attīstības vektoru. Ja tā harmonē ar centieniem, kas tiek realizēti kādā struktūrā, - cilvēks efektīvi pašrealizējas šīs struktūras ietvaros. Ja nav harmonijas – nepieciešams atrast citu vidi, citas sadarbības.

Mēs sākam eksperimentu no vienas struktūras, taču tas nenozīmē, ka nepieciešams noturēties tikai šīs struktūras ietvaros vai vēl vairāk, noturēt kādu tās ietvaros. Jānostrādā dabīgam savstarpējās pievilkšanās spēkam, kā tas notiek stabilās planētu sistēmās. Citiem vārdiem sakot, nav ārēju, svešu pašai sistēmai spēku, kuri notur to no sabrukšanas, ir tikai iekšējie sakari, ko nosaka dalībnieku, indivīdu centienu harmonija, kuri veido šo attiecību sistēmu.

2.2.6. Testēšana

Ja mēs „virzīsimies” bultiņas virzienā, kas iet no personas simboliem, mēs nonāksim „testēšanas” lauciņā – fiziskā un psihiskā stāvokļa, pieredzes un atbilstības struktūras un visu šo centienu atbilstības pārbaudē. Shēmā Vārds „testēšana” nenozīmē psiholoģisko testu izmantošanu. Tie var ietilpt diagnostikas līdzekļu sistēmā, bet neaprobežoties tikai ar tiem. Šis vārds nozīmē diagnostikas līdzekļu daudzveidību un pašus diagnostikas, testēšanas procesus.

Testēšanas rezultātu analīze kļūst par turpmāko darbību plānošanas bāzi. Tiek sastādīts atjaunots un precizēts priekšstats par personīgām iespējām, ierobežojumiem un centieniem. Tiek radīts kopā ar analizējamo jauns personīgais pašrealizācijas procesa modelis.

Ja pastāv problēmas, tad atkarībā no to nopietnības, kā arī no tā, kādā jomā tās var parādīties, kopā ar testējamo tiek sastādīts plāns (vai alternatīvi plāni, kad nav pietiekoši skaidri mērķi). Tā, piemēram, ja pastāv veselības pasliktināšanās draudi – tiek veiktas rehabilitācijas darbības. Ja problēmas saistītas ar nepieciešamību pilnveidot iemaņas, darbības spektra paplašināšanu – tiek meklētas iespējas to īstenot (vismaz, sniegt iespējamo atbalstu). Pieredzes „reabilitācija” notiek ar praktiskās darbības palīdzību.

2.2.7. LĪGUMS PAR SAVSTARPĒJO SADARBĪBU

„Pašrealizācijas procesa personas modelis” kļūst par „Savstarpējās sadarbības līguma” sastādīšanas bāzi. Ja personas modelis galvenokārt koncentrēts uz personas pašrealizāciju, tad līgums apvieno personīgos centienus ar struktūras uzdevumiem, kuras (kuru) ietvaros notiks galvenā pašrealizācijas daļa.

Līgums tiek sastādīts uz gadu, taču var tikt pārskatīts arī agrāk, ja būs tāda akūta nepieciešamība. Šis līgums garantē stabilu ražošanas procesu norisi, ja struktūra, kuras ietvaros tiek noslēgts līgums, piemēram, ir uzņēmums. Citi gadījumi pagaidām nav aptverti. Sakarā ar to, mēs apstāsimies tikai pie līguma versijas uzņēmuma ietvaros.

2.2.8. Praktiskā darbība

Organizētās praktiskās darbības iespēja radīta pateicoties indivīda kalendāru saskaņošanai ar uzņēmuma konsolidēto kalendāru. Konsolidētais kalendārs ir atsevišķu projektu apvienotais kalendārs, kur katrs projekts zināmā mērā ir autonoms, taču saskaņots pēc vajadzības savā starpā. Katram projektam ir savs līderis un sava dalībnieku komanda. Katra persona var būt saistīta ar vairākiem projektiem un realizēties vairākās lomās, pildīt dažāda mēroga un atbildības pakāpes,

dažādas funkcijas. Tādēļ līgumā tiek norādīts uz kādiem noteikumiem un kādos projektos piedalās minētā persona, tiek atrunātas pušu saistības uz gadu. Ja kādam no projektiem savs darbs jāpabeidz līguma gada laikā un tas iepriekš ir zināms, tad līgumā jāparedz šāds fakts. Taču, ja notiek neparedzētas izmaiņas – tās jāveic ar līguma pārskatīšanu.

Par projekta līderi, kā likums, kļūst tas, kurš to izdomājis. Ap šo cilvēku salasās to cilvēku komanda, kuriem arī ir interesanti iemiesot izdomātās idejas. Tā kā projekti, kā likums, nevar rasties ļoti īsā laika periodā, tas var iekļauties uzņēmuma darbības sistēmā pietiekoši plānveidīgi. Bez tam, sagaidot projektu var iekļaut tajā arī individuālo plānu potenciālās iespējas. Katrā gadījumā sagatavošanas periodā var atrast reāli ieinteresētus cilvēkus, spējīgus, pateicoties savai pieredzei un prasmēm, palīdzēt realizēt projektu.

Projekti sastāda galvenokārt savu „ražošanas” uzņēmumu. Taču gada laikā var veikt arī tādus darbus, ko kooperatīvam deleģē citi uzņēmumi. Tajā piedalās tie darbinieki, kuri tam piekrituši un šāda veida darbība norādīta viņu personīgajos plānos. Darbi var tikt veikt gan uz sava uzņēmuma bāzes, gan arī pasūtītāja „teritorijā”. Minētais darbu veids juridiski var tikt noformēts dažādi. Šajā sadarbības veidā ar citiem uzņēmumiem nepieciešams censties ievērot cikliskumu, regularitāti un iespēju prognozēt. Cikliskums iespējams, ja tas saistīts ar sezonas darbiem (piemēram, tūristu pieplūdumu, dabas cikliem – meža stādīšana), ražošanas cikliem (piemēram, celtniecības uzsākšana paredz teritorijas sagatavošanu, periodiski nepieciešama celtniecības atkritumu savākšana, teritorijas apzaļumošana, unikālu bērnu izglītojošo laukumu būvēšana, celtniecības cikla beigās).

2.2.9. Pašpilnveidošana

Līgumā par savstarpējo sadarbību, un atbilstoši, par personīgo kalendāru paredzēti pašpilnveidošanās periodi. Tie, kā likums, tiek plānoti dotajam cilvēkam mazāk noslogotas ražošanas laikā. Šo periodu ilgums un biežums var stipri atšķirties: no 15 minūtēm 3 reizes dienā (piemēram, meditācija), līdz mēnesim, ja tas skar nopietnas rehabilitācijas vai pārprofilēšanas nepieciešamību. Reāli, neviens nevar strādāt bez pārtraukumiem. Realitāte šeit tikai tāda, ka uz šo aspektu speciāli pievērsta uzmanība un tas pakļauts optimizācijai (personīga pieeja, dabīgs, pamatots ritms, kvalitāte un pārbaudīta metožu darbaspēja).

Vienu vārdu sakot, galvenā mērķa kontekstā, pašpilnveidošanās joma uzskatāma par ārkārtīgi svarīgu. Uzmanība, kas pievērsta spēju attīstīšanas metodoloģijai, dziļa un nopietna. Mēs centīsimies, lai pilnveidošanas noteikumu un formu uzskaitījums būtu daudzveidīgs un šīs jomas metodoloģija attīstītos nepārtraukti. Tādēļ, loģiski, ka kursu, meistarklašu, treniņu un dažādu jaunu formu organizēšana ir viena no mūsu uzņēmuma darbības jomām. Tā atvērta visiem interesentiem, ne tikai saviem darbiniekiem. Dažādas formas, kas veicina pašpilnveidošanos, pieejamas parastā režīmā (kā to dara firmas, kas specializējas kursu un treniņu organizēšanā), tā arī projektu „Nākotnes spēles” ietvaros. Vienā vai otrā gadījumā, aktīvi tiek izmantotas procesu fiksācijas tehnoloģijas, piemēram, video.

Formu dažādību, kas atbalsta pašpilnveidošanos, izraisa uzdevumu, kurus nepieciešams risināt, dažādība. Paši uzdevumi atšķiras ar to dziļumu un sarežģītību. Dažiem darbu veidiem, piemēram, vienkārši nepieciešama apliecība, kas dod pielaidi darbu veikšanai. Šādu dokumentu saņemšana

paredz apmācību kursus, eksāmenu kārtošanu. Pati šī darbība ne visi attīsta cilvēku, taču paver viņam iespējas attīstīties prakses ceļā, kura kļūst pieejama.

No otras puses, dažādās prakses, kas uzlabo fundamentālās īpašības, piemēram, koncentrēšanās spējas, ietekmē jebkuras darbības efektivitātes palielināšanos, kaut arī netiek risināts formāls jautājums, piemēram, par pielaidi. Tādēļ, nepieciešama procesu realizācija (visdažādākās formās: treniņi, kursi un tml.), kas palīdz risināt dažāda līmeņa uzdevumus.

Vēlreiz pasvītrosim, ka jābūt ne tikai prakses dažādībai, bet nepieciešamības gadījumā, tam jābūt iekļautam līguma kalendārā. Līgums - tas ir dinamiskas stabilitātes un koordinācijas nosacījums.

2.3. Darbības veidu sistēma

Atvērsim virsrakstā pieteikto tēmu ar komentāru palīdzību pie shēmas „MSY- DARBĪBAS VEIDU SISTĒMA”

Atgādināsim, ka MSY – uzņēmuma apzīmējums, trīs vārdu abreviatūra „Meidän Sosiaalinen Yritys” („Sociālais Uzņēmums”). Šis abstraktais nosaukums tiek izmantots, lai nesaistītu aprakstāmo uzņēmumu ar konkrēti pastāvošo kooperatīvu „Creavit media Osk”. Uz šodien reāli pastāvošo biznesa formu loma var mainīties tuvākajā nākotnē, bet MSY idejas būtība paliks apmēram tāda pati.

Pietiekoši sarežģīti bija iztēloties uzņēmumu, kurš vienlaikus ir gan spēļu dibinātājs, gan arī viena no projekta „Nākotnes Spēles” spēlēm. Tas, protams, nav viegli izprast bez komentāriem šajā sakarībā. Spēļu „Nākotnes Spēles” sērija sastāv no vairāku spēļu tipiem, kas pēc formas atšķiras viena no otras. Tās apvieno viens no vadošajiem mērķiem – spēlētāji spēlējot praksē sajūt savus priekšstatus par iespējamiem nākotnes aspektiem. Tādā veidā, MSY – arī spēle, kurā tiek pārbaudīts mūsu priekšstats par cilvēku savstarpējo sadarbību nākotnē.

Šī ideja ar elementāras grafikas palīdzību parādīta shēmā. Visa lappuse pelēki-zilā krāsā attēlo uzņēmumu (MSY). Aplis ierobežo spēles jomu, kurai ir cita atšķirīga krāsa. Mazais taisnstūris spēles apla vidū – ir uzņēmums kā spēle (eksperiments). Taču, uzņēmuma kā tāda darbība nav ierobežota ar projektu „Nākotnes Spēles”. Piemēram, citu uzņēmumu darbu veikšana pēc ārpakalpojumiem nav saistīta ar spēli.

Taču atgriezeniskais ārpakalpojums – citu izpildītāju piesaistīšana organizācijas funkciju daļai spēļu organizēšanai, saistīts tieši ar spēlēm. Šādu ārpakalpojumu organizēšana ietilpst uzņēmuma darbā, kuras darbība tiek traktēta kā spēle, eksperiments.

Pārējie lieli darbības bloki: notikumu fiksācijai, treniņu kursiem, virtuāliem un reāliem gadatirgiem, izstādēm, semināriem un konferencēm ir patstāvīga nozīme un tie noteiktās formās ietilpst spēlēs. Uzņēmuma darbības procesā var veidoties patstāvīgi projekti, kuri var būt saistīti ar spēlēm, bet iespējams, bez jebkādas saistības. Shēmā šie projektu apzīmēti kā „Citi projekti”.

2.3.1. Notikumu, procesu fiksācija

Šī ir mums ārkārtīgi svarīga darbības joma. Šajā jomā mēs cenšamies būt augstā profesionālā līmenī. Informācijas fiksācija mums – tā ir totāla visaptveroša darbība. Runa, pirmkārt, ir par uz

šodien mums pieejamo audiovizuālo fiksāciju. Piemēram, fiksācija ar lielu kadru ātrumu ļauj ātri piefiksēt notikumu norisi. Šādā veidā filmētais materiāls, demonstrēts palēninātā veidā, var palīdzēt izprast kļūdas būtību kustībā, vai tieši pretēji, saskatīt kustības efektivitātes būtību.

Filmēšana ar kameru infrasarkanajā diapazonā, kas novietots uz vadāmas lidojošas platformas, pagaidām uzskatāma kā objektu meklēšanas līdzeklis, kas izstaro siltumu, piemēram, dzīvu cilvēku, kuri atrodas zem nogruvumiem vai, piemēram, apmaldījušies naktī mežā. Tomēr, temperatūras zīmējuma izmaiņu fiksācija uz cilvēka sejas, var palīdzēt pētīt emocionalitāti. Paralēli iegūtie dati no sensoriem un citiem unikāliem aparātiem var sniegt iespēju izveidot sinhronizētu sarežģītu notikumu ainu muzikālas partitūras veidā. Vienu vārdu sakot, fiksācija var būt kompleksa un tādēļ var labāk aprakstīt sarežģītu notikumu.

Cilvēku meklēšana var būt reāls darbs reālos apstākļos, bet var būt arī izglītojoša spēle, kuras dalībnieki var gūt pieredzi, kā var rīkoties ekstremālos apstākļos. Apgūšana ar „partitūras” palīdzību – pētījums, taču pētījums var būt spēle – pašam sevi izzināšana. Šādā sevi izzināšanā mēs labprātīgi „ievietojam” sevi noteiktā situācijā, lai izmēģinātu savu reakciju, pārbaudītu savu gatavību izturēt šāda veida situācijas un, iespējams, atklāt sevī negaidītas īpašības. Tā ir spēle-eksperiments. Robeža spēle/ne spēle ne vienmēr tiek strikti noteikta. Visdrīzāk, situācijas definīcija kā spēle vai ne spēle saistīta ar pašu notikuma dalībnieku un organizatoru notikuma traktēšanu.

Notikumu fiksācija, pati par sevi, neparedz viennozīmīgu primārās informācijas apstrādi, taču pieļauj to. Šādas apstrādes sekas ir video reportāžas par spēlēm (realitātes šoviem), dokumentālās filmas, materiālu sakopojumi pētījumiem un tml. Tādēļ sadaļa „notikumu un procesu fiksācija” paredz arī dažādus materiālu preparēšanas veidus. Acīmredzams arī, ka šāda darbība cieši saistīta ar pētījumiem.

2.3.2. Pētījumu programmas

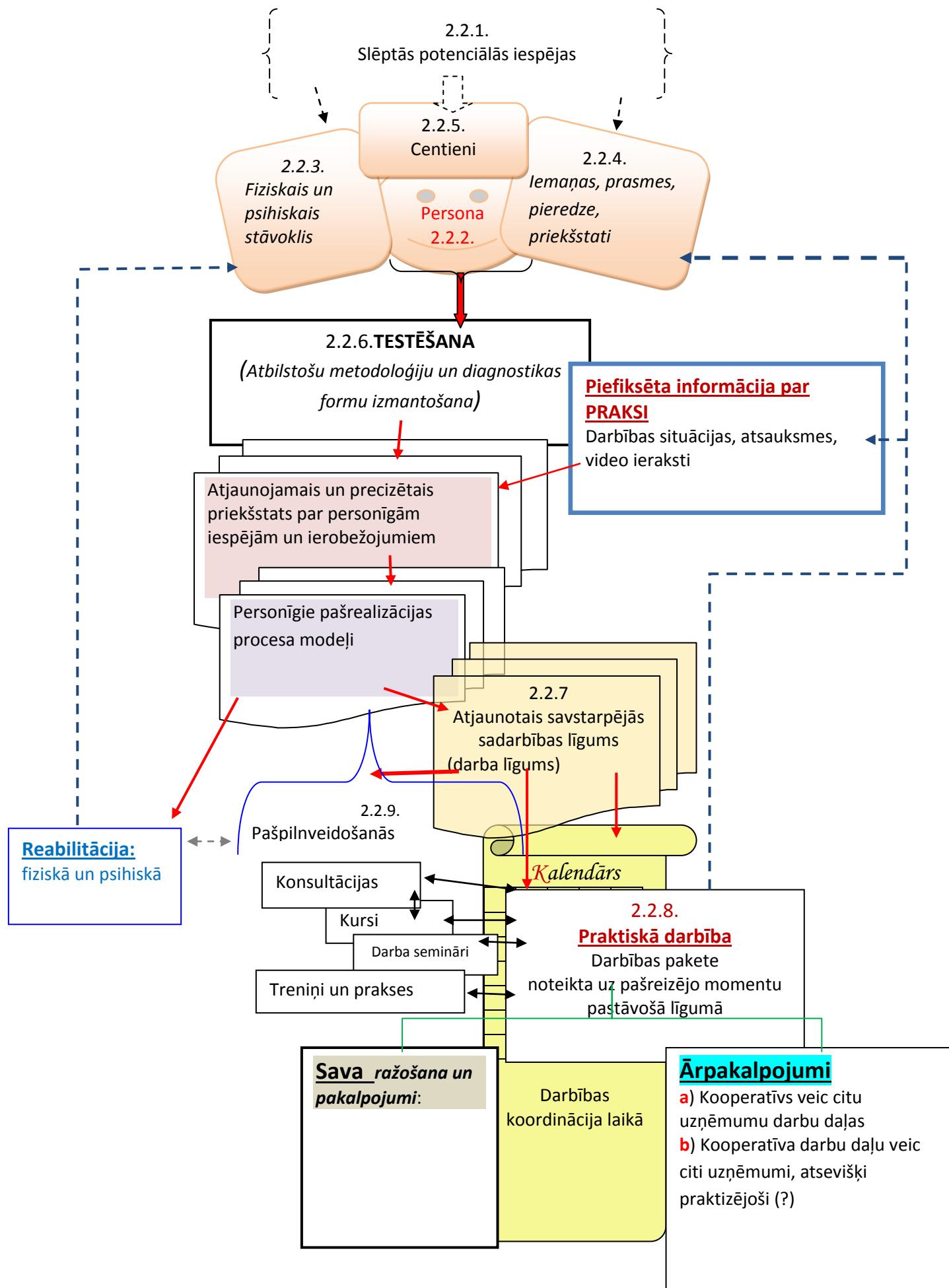
Pētījumu programmas tiek radītas galvenokārt spēļu ietvaros, jo spēles mums vienlaicīgi ir arī eksperiments, izmēģinājums. Nepieciešams atcerēties, ka ne visas spēles pārvēršas realitātes šovos. Video, pirmkārt, palīdz īstenot pašizpēti. Kāda daļa un kādā veidā un kur tiks publicēta izlemj eksperimenta dalībnieks un dotās spēles veidotāji. Bez tam, nepieciešams ņemt vērā, ka spēlē redzētajam jāklūst skatītājam par stimulu pieredzes attīstīšanā, nevis par nosodīšanas priekšmetu. Tādēļ, skatītājam vienmēr jābūt gatavam spēles uztverei.

Pētījumu programmas nevar pašas par sevi spontāni rasties, tās nepieciešams gatavot. Tādēļ pētījumi izdalīti atsevišķā darbības jomā. Tas apvienots ar **projektēšanu**. Tas var būt, piemēram, „izglītojošu” telpu, moduļu veida dzīvojamās telpas, mēbeļu un tml., projektēšana. Tomēr pati projektēšana un projektēšanas produkcija var būt spēles ietvaros un ārpus tiem.

Arī interneta tehnoloģiju izmantošanu un „dzīvu” pasākumu organizēšanu nepieciešams traktēt divējādi.

3. Noslēgums.

Īsā ekskursā mēs centāties pastāstīt par savu uzdevuma risināšanas redzējumu vides izveidē, saskaroties ar kuru, cilvēkiem rodas iespēja sasniegt daudz efektīvāku pašrealizācijas procesu. Atrodies idejas praktiskā iemiesojuma ceļa sākumā, mēs esam gatavi sniegt izsmeļošu ieplānotā procesa aprakstu. Mācību materiālos mēs centīsimies izanalizēt konkrētu aspektu praksi tādā detalizētā līmenī, kas būtu mērķtiecīga projekta "Let's Find and Use Your Creativity" kontekstā.



SY DARBĪBAS VEIDU SISTĒMA

