

# PSIHOLOĢIJA



Atgriezeniskās  
saites sniegšana

**PRAKSE**

**PROFESIJA**

Darba vides  
psiholoģiskās  
labklājības celšana



**PERSONĪBA**



**Pusaudzis jaunā  
kolektīvā.  
Kā palīdzēt iejusties?**

Anna Druka, žurnāliste



# Atgriezeniskās saites sniegšana

Foto: hbr.org

4. septembrī sarunu festivāla „Lampa” ietvaros noritēja praktiskais seminārs „Atgriezeniskā saite kā ceļš uz attīstību”. Semināru vadīja līderības attīstības eksperte Olga Dzene. Šajā seminārā viņa dalījās ar svarīgiem aspektiem no savas darba pieredzes 20 gadu garumā kā konsultante, trenere un kouč personāla un organizāciju vadības jomās.

Atgriezeniskā saite ir neatņemama daļa personības izaugsmes procesā. Pareiza atgriezeniskā saite ļoti bieži ir nozīmīgākais virzītājs brīžos, kad cilvēks iet ārpus savas komforta zonas. Tāpat arī, sniedzot atgriezenisko saiti, tiek piedzīvota izešana ārpus savas komforta zonas ar to, ka ir jāatklāj savi novērojumi, uzskati, domas un sajūtas. Tas, kā tiek pasniegta atgriezeniskā saite, ļoti bieži ir izšķirošais faktors cita cilvēka tālākai darbībai un izaugsmei.

Svarīgi ir saprast, kas tieši ir atgriezeniskā saite. Tā nav vērtējums. Drīzāk tas ir realitātes atspoguļojums. O.Dzene stāsta, ka ir ļoti daudzas reakcijas, no kurām mēs baidāmies, sniedzot atgriezenisko saiti. Mēdz būt bailes otru sāpināt vai bailes no tā, ka otrs sadusmosies. Viņa piebilst, ka patiesībā visādas reakcijas ir iespējamas. Cilvēki var raudāt, justies vilušies, protestēt, un mums visiem ir tiesības just savas emocijas.

Diemžēl ļoti bieži atgriezeniskā saite tiek sniegta mehāniski – bez iejūtības un uzticēšanās. Parasti tas arī ir cēlonis negatīvai reakcijai. „Vēl viena problēma mēdz būt tāda, ka atgriezeniskā saite, kas tiek dota, nav pietiekoši specifiska. Tiek sagaidīts, ka kaut kas tiks uzlabots, bet nav norāžu par to, kas tieši. Ir cilvēki, kam ir jāpasaka tieši un precīzi. Citi ir tādi, kam ir jāsaka caur puķēm un ar baltiem cimdiem,” piebilst O.Dzene. Tas, kas ir svarīgākais atgriezeniskās saites sniegšanā, ir ticība potenciālam. Noteicošais ir nodoms palīdzēt otram cilvēkam. Tas nozīmē dot iespēju izaugt, nevis norādīt uz viņa kļūdām vai nespēju.

**Pozitīvā atgriezeniskā saite ir pielīdzināma uzslavai, tomēr tā ir specifiskāka un orientēta uz uzvedību. Attīstošā atgriezeniskā saite ir vairāk mērķēta uz to, lai palīdzētu cilvēkam izmainīt kaut ko viņa uzvedībā vai darbībā.**

## Līdzsvara noturēšana

Lai saglabātu līdzsvaru un nevīrītu cilvēku pārāk tālu ārpus viņa komforta zonas, ir svarīgi saprast, kur atrodas šī cilvēka komforta robežas. „Atrodies komfortā, attīstība nevar notikt. Tomēr, attīstība nenotiek arī tad, ja atrodamies panikā,” norāda O.Dzene. Tāpēc ir svarīgi parūpēties par to, lai cilvēkam neiestājas panika.

Pirmais, ko var darīt, lai ļautu cilvēkam justies droši, ir saņemt atļauju no viņa, lai sniegtu atgriezenisko saiti. Tā kā, piemēram, biznesā atgriezeniskās saites sniegšana ir pienākums, to ir svarīgi paskaidrot. Tādā veidā cilvēks, kurš saņem atgriezenisko saiti, jutīsies mazāk apdraudēts un viņam būs vieglāk uzsākt dialogu.

Atgriezeniskā saite ir dialogs – saruna. Šī saruna iekļauj atgriezeniskās saites sniedzēja novērojumus, pārdomas, sajūtas un uzskatus. Tāpat šī saruna iekļauj arī atgriezeniskās saites saņēmēja novērojumus, pārdomas, sajūtas un uzskatus. Sniedzot atgriezenisko saiti, ir noderīgi izmantot situācijas – uzvedības – ietekmes principu (SBI – situation, behaviour, impact). Tas nozīmē, aprakstīt situāciju, cilvēka uzvedību konkrētā situācijā un ietekmi, kādu šī uzvedība atstāj uz citiem. Pēc tam, kad novērojums ir izklāstīts, var pajautāt: „Ko tu par to domā?”, „Kā tu to vērtē?” vai „Kas ir 3 soļi, ko tu darīsi nākotnē?”.

**Lai atgriezeniskā saite tiktu sadzirdēta un tai sekotu rīcība, vislabāk, ja cilvēks, kam tiek sniegta atgriezeniskā saite, pats izdomā, ko viņš darīs lietas labā.**

## Divu veidu atgriezeniskās saites

Ir divi galvenie atgriezeniskās saites paveidi – pozitīvā un attīstošā. Pozitīvā atgriezeniskā saite ir pielīdzināma uzslavai, tomēr tā ir specifiskāka un orientēta uz uzvedību. Attīstošā atgriezeniskā saite ir vairāk mērķēta uz to, lai palīdzētu cilvēkam izmainīt kaut ko viņa uzvedībā vai darbībā.

Sniedzot pozitīvu atgriezenisko saiti, mēs automātiski runājam ar prieku, cieņu un citām pozitīvām emocijām. Lai saglabātu prieku, cieņu un citas pozitīvās emocijas, sniedzot atgriezenisko saiti izaugsmei, ir jāpieliek pūles un jāatceras, ka svarīgi saglabāt šīs pozitīvās emocijas. „Attīstošā atgriezeniskā saite nozīmē to, ka mēs virzām cilvēku ārpus viņa komforta zonas. Tas nozīmē to, ka ir jāiedod „spilvens”,” stāsta O.Dzene. To var darīt ar frāzēm, kas liek cilvēkam saprast, ka viņš tāpat ir labs un var būt vēl labāks. Noder atgādināt: „Tas ir tikai mans redzējums” un „Tā ir tava brīva izvēle”. Svarīgi, lai atgriezeniskā saite būtu personīga un nāktu no sevis: „Es tā domāju...”, „Es ievēroju, ka...”. Nevajag vispārināt: „Tu vienmēr...” vai „Tu nekad...”. Svarīgi atcerēties, ka runa nav par cilvēku, bet par viņa uzvedību.

Atgriezeniskās saites funkcija ir sniegt orientierus izaugsmes jūrā. O.Dzene stāsta, ka attīstības process ir pielīdzināms okeānam, kur pietrūkst orientieru, kas norāda uz to, vai notiek attīstība un izaugsme vai ne. Ir jāpanāk tas, ka cilvēks peld pareizajā virzienā un arī saprot, ka peld pareizajā virzienā. Ir jāsaprot, kā mēs jutamies, ko mēs redzam, nevis jāgaida, ka cilvēks pats sapratīs.

Atgriezenisko saiti var sniegt arī par sīkumiem, ne tikai globālām situācijām. Jo vairāk vingrināsieties sniegt atgriezenisko saiti par sīkumiem, jo labāk jums izdosies – arī tad, kad atgriezeniskā saite būs jāsniedz par globālām un nozīmīgām situācijām.

Svarīgi ir sniegt atgriezenisko saiti, balstoties tikai uz saviem novērojumiem. Ja ir kādas konkrētas sūdzības no kāda cita cilvēka un jums šajā gadījumā nākas sniegt atgriezenisko saiti, jūs varat minēt teikto, kā arī konkrēta cilvēka vārdu. Ja cilvēks, kurš sūdzas, nevēlas atklāties, tad nav nozīmes neko par šo situāciju runāt ar cilvēku, kam ir paredzēta atgriezeniskā saite.

Sarežģītos apstākļos atgriezenisko saiti var sniegt arī trijātā. Šeit var būt situācija, kad ir nepieciešams moderators, lai divi cilvēki spētu savā starpā sarunāties. Citreiz nesaskaņas rodas pārpratumu dēļ, jo izrādās, ka cilvēki runā divās dažādās valodās – lieto apzīmējumus un frāzes, kas otram nav saprotamas. Tad ir vajadzīgs tulks, kas var izskaidrot un iztulkot to, ko katrs grib pateikt tā, lai to varētu uztvert abas puses. Svarīgi uzzināt cilvēka vēlmes un idejas. Tas ir pirmais solis, lai nodibinātu kontaktu un uzsāktu sarunu.

Par nepatīkamo var stāstīt, minot faktus no savas pieredzes. Tas ļauj cilvēkam justies drošāk. Tomēr arī tad, ja ir fakti, par ko ir neērti stāstīt, labāk tos atklāt.

Ļoti svarīgi ir mācīties, arī aktīvi un proaktīvi prasīt atgriezenisko saiti. To parasti sākam darīt tad, kad

apzināties, ka paši sevi līdz galam neizanalizējam. Tad arī sākam saprast, ka tieši citi cilvēki un viņu uzskati vislabāk spēj palīdzēt mums attīstīties.

## Vingrinājums pozitīvas atgriezeniskās saites sniegšanā

Iedomājieties kādu, kam jūs gribētu sniegt pozitīvu atgriezenisko saiti! Paņemiet papīra lapu un uzrakstiet, ko jūs šim cilvēkam teiksiet! Atcerieties palūgt atļauju sniegt atgriezenisko saiti! Aprakstiet situāciju, cilvēka uzvedību un tās ietekmi uz apkārtējo vidi! Aprakstiet to visu tā, it kā jūs gatavotos sarunai ar šo cilvēku! Pēc tam varēsiet izlemt, vai to likt lietā vai atstāt uz papīra kā vingrinājumu.

Padomājiet, kas ir tie elementi no atgriezeniskās saites, kas jūs demotivē un neveicina izaugsmi! Varbūt piekritīsiet, ka tas ir tad, kad atgriezeniskā saite tiek sniegta bez iedziļināšanās, vispārīgi, salīdzinot sevi ar citiem, konstatējot situāciju, nepasakot neko būtisku, bez motivācijas, ar nicinošu intonāciju vai paaugstinātu balsi toni, ar nepareizu nolūku?

Padomājiet, kā jūs varat nodrošināt to, lai jūsu sniegtā atgriezeniskā saite iekļautu tikai motivējošus, attīstošus un efektīvus elementus! Ja nepieciešams, pārrakstiet vēlreiz attīstošo atgriezenisko saiti no vingrinājuma pirmās daļas!

## Atgriezeniskā saite un pašvērtējums

Atgriezeniskā saite un tas, kā mēs to sniedzam un saņemam, ir tuvu tam, kā mēs paši sevi vērtējam. O.Dzene stāsta, ka parasti cilvēki sevi mēdz uzskatīt par labiem cilvēkiem – kopumā mūsu plusi ir lielāki par mīnusiem un lielākoties mēs mēdzam sevi uztvert kā vienu lielu plusu. Ja kāds mums norāda uz mūsu mīnusiem – trūkumiem, mūsu plusiņš sāk samazināties. Tad mēs sākam dusmoties un aizstāvēties, jo šī informācija nav saskaņota ar kopējo bildi, kā mēs sevi uztveram. Tā ir normāla reakcija uz kritiku.

Tātad, kas ir svarīgi, lai augtu un justos droši? Profesionālajā vidē, sniedzot atgriezenisko saiti, ir jāievēro proporcija 3:1. Tas nozīmē, ka pret katru kritisku iebildi ir jāatklāj trīs pozitīvi fakti. Ģimenē, sniedzot atgriezenisko saiti, šī proporcija ir 7:1. Šajā gadījumā ir vēl svarīgāk dalīties ar pozitīviem vēstījumiem. Ja esat ienācis jaunā vidē, kur nevienu nepazīstat, ir jāpaiet laikiem, lai vispār kritizētu. Ienākot jaunā vidē, šī proporcija ir 9:1. To ievērojot, jūs izvairīsieties no līdzsvara graušanas dažādā vidē un apstākļos.

Ļoti būtisks ir emocionālais vēstījums, ko dod atgriezeniskā saite. Tā darbojas tikai tad, ja arī otrs kaut ko pasaka. Atgriezeniskā saite ir dialogs. Draudi, apvainojumi un pavēles ir ārpus atgriezeniskās saites. Ir jāvēro cilvēka ķermeņa valoda. Ir ļoti daudzas reakcijas, par kurām vēsta ķermenis. Ja sarunas beigās cilvēks ir novērsies, mēs varam būt droši, ka netrāpījām. Tomēr, ja iestājas klusums, nevajag no tā izvairīties. Varat pajautāt, „Ko tu par to domā?”. Tāpat arī vadītājam ir jāattīsta prasme klausīties un gaidīt – atļaut otram cilvēkam pasēdēt aukstajā ūdenī – zinot, ka tas beigās nāks par labu.

## Aizsardzības reakcijas

Saskaroties ar citu viedokli, uzskatiem un skatījumu par realitāti, bieži vien mēs jūtamies apdraudēti. Mēs jūtamies tā, it kā mūsu viedoklis, uzskati un skatījums uz realitāti būtu apdraudēti. Tomēr aizsardzības reakcija ir normāla, cilvēcīga reakcija. To atpazīstot un atmaskojot, ir iespējams apturēt. Ja atgriezeniskās saites sniegšanas gaitā cilvēks sāk no jums distancēties, noslēgties vai vainot citus, jūs varat teikt: „Es redzu, ka jums darbojas aizsardzības reakcija.” Atcerieties, ka reakcija var būt dažāda! Cilvēks var raudāt vai dusmoties. Bieži vien aiz spēcīgām personībām slēpjas indivīdi, kuri ir izdeguši un noguruši. Tas tā mēdz būt gan ar sievietēm, gan vīriešiem. Mēs visi esam ļoti dažādi, un galvenais ir ļaut cits citam dzīvot.

## Kā pateikt, vai atgriezeniskā saite darbojas?

To, cik iedarbīga būs atgriezeniskā saite, nosaka tās sniedzēja sagatavotība. Ja cilvēks, kurš sniedz atgriezenisko saiti, jūtas mierīgs un pašpārliecināts un to atspoguļos viņa balss un poza, tas palīdzēs arī cilvēkam, kurš saņem atgriezenisko saiti, justies mierīgam un pašpārliecinātam. Lai atgriezeniskā saite tiktu sadzirdēta un tai sekotu rīcība, vislabāk, ja cilvēks, kam tiek sniegta atgriezeniskā saite, pats izdomā, ko viņš darīs lietas labā. Labākais rādītājs iedarbīgai atgriezeniskai saitei ir izmaiņas cilvēka uzvedībā un tas, ka šis cilvēks aug un progresē. **SP**

# Darba vides psiholoģiskās labklājības celšana

Elita Kazaine, sertificēta biznesa un komandu izaugsmes trenere, personālvadības eksperte un konsultāciju aģentūras „Master Training” trenere, Visma.lv



Elita Kazaine.

**Izcilu vadītāju vairs nevērtē pēc amata nosaukuma, vecuma vai stāža organizācijā, bet gan pēc tā, cik efektīvi viņš pārziņa un prot izmantot emociju vadības instrumentus.**

Ja vēl pirms pāris gadiem darba vidi raksturoja diplomi, svarīgi amati, ciparos sasniegti rezultāti, neskatoties ne uz ko, tad šobrīd tās kvalitāti raksturo cilvēki, kompetences, emocionālā iesaiste un attieksme. Savukārt iesaisti un attieksmi nosaka labklājība. Tā ir darba vide, kur novērsti iekšējie stresa faktori un radīts viss nepieciešamais, lai cilvēks var realizēt savus talantus un atklāt spējas.

Par šo labsajūtu lielā mērā atbildīgs vadītājs, jo tieši viņa kontroles zonā ir fiksēt, kas notiek apkārt. Savukārt ar ārējo stresu, īpaši apstākļos, kad rītdiena vairs nav ne paredzama, ne prognozējama, katram cilvēkam būs jātiek galā pašam. Tāpēc to, cik lielā mērā jūsu darbinieks būs darba spējīgs šajos mainīgajos apstākļos, cik fiziski vesels, efektīvs, elastīgs un adaptīvs, noteiks viņa psiholoģiskā veselība, kuru tiešā veidā ietekmē jūsu darba vide.

Vērtējot darba sniegumu, protams, visvieglāk analizēt ir kompetences, jo tās var loģiski pamatot. Tātad kompetences apraksta un skaidro, kā vai ar kādām prasmēm un kādā veidā rīkojoties, konkrētais darbs ir jādara. Tās var noteikt gan viens pret vienu sarunās, gan ikgadējās pārrunās, arī kompetenču intervijās, ar 360 grādu aptauju, kā arī dažādu testu palīdzību, utt.

## Iesaistes un attieksmes vērtējums

Ar iesaisti un attieksmi jau ir sarežģītāk, jo tie ir emocionāli rādītāji, kas ir tieši proporcionāli labsajūtai darba vidē. Svarīgi ņemt vērā, ka iesaiste un attieksme nav viens un tas pats. Piemēram, cilvēks pats uzskata, ka viņš ir iesaistījies, taču patiesībā citi uzskata, ka viņš ar savu attieksmi vienkārši „maisa gaisu” vai pat traucē notiekošajiem procesiem.

Iesaisti un attieksmi nosaka bezgala daudz subjektīvi, pat nemērāmi faktori. Piemēram, organizācijās viens no aktuālajiem jautājumiem vienmēr bijis: „Kas ir motivācija?” Tomēr tā ir tikai viena šīs ķēdes sastāvdaļa. Tieši tāpat jāanalizē pārējie jautājumi – kāda ir konkrētā individa ieinteresētība, kāds ir mērķa fokuss, efektivitāte, produktivitāte? Kam viņš ir lo-

Foto: Publicitātes foto.

jāls, un kāda ir personīgā misija? Kāda ir piemītošā menedžmenta loma – vai darba uzdevumi ir saskaņā ar to? Kāda ir izpratne par laika vadību, īpaši strādājot komandā? Kā tiek saskatīta kopīgā vīzija? Vai ir skaidrs personiskais nozīmīgums tās sasniegšanā? Kādas ir attiecības ar tiešo vadītāju? Kā tiek veidota saskarsme ar pārējiem? Kāds ir organizācijā pieņemtais un pieņemamais komunikācijas modelis (gadās, ka tas nav viens un tas pats). Kādi ir intelekta koeficienta un emocionālās inteliģences rādītāji komandā? Visbeidzot – kāds ir emocionālā klimata indekss (ECI) organizācijā?

## Visa pamatā – attieksme

Runājot ar vadītājiem vai personāla atlasējiem, vairs netiek slēpts viedoklis, ka starp kandidātu ar izcilu CV un „smagu raksturu” un kandidātu ar izcilu attieksmi, bet varbūt ne tik labām zināšanām un pieredzi, izvēlas attieksmi. Tāpat milzīgu lomu atlasē intervijās spēlē „savstarpējā ķīmija”.

Labsajūtu nosaka kolektīvās emocijas un sniegums. Komandai svarīga ir kolektīvā inteliģence jeb „būšana uz viena vilņa”. Kolektīvā inteliģence vai nu pieļauj, vai nepieļauj cilvēkam sniegt tādu izpildījumu, kas ir atbilstošs viņa personiskās inteliģences līmenim. Tā ir pamats psiholoģiskajai drošībai un sociālajai sadarbībai pēc principa „Mani sasniegumi ir tavi sasniegumi, un pretēji”. Jāņem vērā, ka tai nav nekāda sakara ar vidēji izmērīto komandas dalībnieku inteliģenci, jo kolektīvo inteliģenci nosaka tieši princips – „draugs vai ienaidnieks”. Tā ir kopīga problēmu risināšana, savstarpēji atbalstoša vide un saliedētība. Emocijas var būt ļoti motivējošas un demotivējošas vienlaicīgi, bet iemesli, kāpēc kāds patīk vai nepatīk, var būt ļoti dažādi.

Tieši tāpēc izcilu vadītāju vairs nevērtē pēc amata nosaukuma, vecuma vai stāža organizācijā, bet gan pēc tā, cik efektīvi viņš pārzina un prot izmantot emociju vadības instrumentus. Veselīga darba vide, stresa preventīva novēršana, darbs ar iebildumiem, pozitīva un rezultatīva komunikācija, efektīva konfliktu vadība, prioritāšu vadība, māksla klausīties un dzirdēt, laikus pamanītas izdegšanas sindroma pazīmes – tas viss nosaka indivīda un komandas aizrautību.

## Par komandas „klimatu” atbildīgs vadītājs

Vadītāja – līdera uzdevums ir nodrošināt augsta snieguma darba vidi, panākt darbinieku apzinātu apņemšanos, pozitīvu, uz kopēju mērķi vērstu attieksmi, patiesu iesaistīšanos, izcilu izpildījumu, ieskaitot izpratni par to, kas ir pozitīva psiholoģiskā labklājība darba vidē, lai tā būtu kā domāšanas, darišanas, dzīvošanas, saskarsmes un komunikācijas veids.

Iekšējā klimata un augstu sniegumu noteicošais faktors ir radošu vidi veicinošas savstarpējās attiecības un elastīga pieeja, uzdevumus sadalot, pamatojoties uz katra indivīda spējām. Pagātnē paliek negatīvā konkurence, sava Ego izcelšana, iešana „pāri līķiem”, arī „slazdu likšana”, neiecietība, vainošana, citu panākumu piesavināšanās sev, publiska negatīvā atgriezeniskā saite. Mobings tiek izskausts pēc definīcijas, problēmu nocērtot saknē.

Vadītāja uzdevums ir noteikt, sekot līdz un uzturēt psiholoģiski labklājīgu darba vidi, jo individuālo un komandas izaugsmi un sasniegumus nosaka visi, vienlīdz kā vadītājs, tā apkārt esošie cilvēki un visa komanda. **SP**

Foto: rawpixel



**Iekšējā klimata un augstu sniegumu noteicošais faktors ir radošu vidi veicinošas savstarpējās attiecības un elastīga pieeja, uzdevumus sadalot, pamatojoties uz katra indivīda spējām.**

# Par apstākļiem, attiecībām un komunikāciju

Ilze Brinkmane, žurnāliste

21. augustā Liepājā koncertzālē „Lielais dzintars” un arī tiešsaistē notika izglītības vadītāju un komandu forums „Izglītība VAR”. Foruma organizatori deva iespēju papildināt jau esošās zināšanas ar jaunākajām vadīšanas, organizēšanas, komandas un sevis motivēšanas atziņām.

Sesijā „Nākotnes vadītājs” tika skatīti globāli izglītības jomas attīstības jautājumi un tendences, otrajā blokā „Cilvēku vadītājs” eksperti dalījās atziņām par komandas vadību, motivēšanu, dažādām paaudzēm un kopsaucēja meklējumiem, bet sesijā „Sevis vadītājs” – par izdegšanas sindromu, šaubām utt. un kā sev palīdzēt. Šajā publikācijā vairāk par sevis vadīšanu.



Foto: www.izglitiba.lv

**Vineta Silkāne, psiholoģe, Vidzemes augstskolas asociētā profesore un pētniece.**

## Par prokrastināciju un iespējām mainīt apstākļus

Vidzemes augstskolas asociētā profesore un pētniece **Vineta Silkāne** runāja par prokrastināciju. „Iespējams, jūsu dzīvē ir bijušas situācijas, kad laiku pa laikam kaut ko atliekat uz rītdienu, vēl uz kādu nākamā dienu, līdz konstatējat, ka ir jau pagājis mēnesis, bet joprojām neesat izdarījuši to, ko vēlējāties,” stāsta V.Silkāne un piedāvā dažus praktiskus ieteikumus, kā mazināt novilcināšanu.

Pirms tam profesore skaidro, ka prokrastinācija ir apzināta un iracionāla – personīgi nozīmīgu darbu novilcināšana, neņemot vērā iespējamās negatīvās sekas. „Prokrastinācija rada diskomfortu, pat ja pirmajā mirklī šķiet, ka jūtaties atviegloti, ja zināt, ka iecerēto nedēļu nedarīsiet, jo sev esat devuši atļauju to nedarīt. Tomēr, ilgtermiņā atliekot un atliekot nozīmīgo darbu, prokrastināciju pavada stress, trauksme, nomāktība, pat parādās veselības problēmas,” uzsver V.Silkāne. Viņa atgādina, ka prokrastinācija nav slinkums, ko bieži mēdz jaukt, tādēļ aicina izprast, kas īsti notiek, piemēram, skolā ar kolēģi vai skolēnu.

Slinkuma gadījumā cilvēks vienkārši kaut ko nedara, jo nevēlas, tas nešķiet svarīgi un nedarīšana nerada nepatīkamas izjūtas, dažkārt slinkumu pat izbauda, bet prokrastinācija rada psiholoģisku diskomfortu. „Reizēm cilvēki atliek darāmas lietas racionālu iemeslu dēļ, piemēram, pēc nedēļas būs pieejama kvalitatīvāka informācija, darbu varēs padarīt labāk u.tml. To dēvē par stratēģisku vilcināšanos, un arī tā nerada emocionālu diskomfortu. Tas ir apzināts, saprātīgs lēmums, lai atrisinātu situāciju. Prokrastinācijas rašanos var skaidrot no vairākām perspektīvām – personības iezīmes; motivācija un griba; diskontēšana; veicamā darba raksturojums,” norāda V.Silkāne.

Pētījumi liecina, ka cilvēkiem, kuri prokrastinē, piemīt raksturīgas personības iezīmes – mazāk apzinīgi, mazāk izpildīgi, mazāk kārtīgi, ir pašregulācijas traucējumi vai arī ir trauksmaināki un impulsīvāki. Ja cilvēks ir pašdisciplinēts, viņam ir vieglāk darbu paveikt noteiktā termiņā, tāpat pārvarēt grūtības, ja ir apjomīgs un grūts darbs. Dažkārt cilvēki vilcinās, jo baidās kļūdoties, tāpēc labāk vispār nesāk darīt, vai arī ir perfekcionisti un baidās, ka visu neizdarīs perfekti, bet ir cilvēki, kas dzīvo ar pārlicību, ka viņiem vislabāk izdodas strādāt laika trūkuma ietekmē, t.i., patīk strādāt ārkārtas režīmā un arī izdodas. Kā norāda V.Silkāne, tomēr

svarīgi ir sevi pazīt un, ja šāda ārkārtas darbošanās rada papildus stresu, tad labāk to nevajadzētu praktizēt.

Profesore aicina pievērst uzmanību veicamajiem darbiem, jo visbiežāk cilvēki vilcinās, ja jāveic nepatīkami, grūti, apjomīgi, garlaicīgi darbi, vai arī tie nešķiet svarīgi. Viņa iesaka, kā mainīt apstākļus un veicamo darbu padarīt vieglāk īstenojamu.

Pirmkārt, tā ir savlaicīga plānošana, lai darbs būtu ierakstīts kalendārā, un nepieciešams arī izvērtēt, cik daudz laika uzdevuma izpilde prasīs, kā arī iekļaut laiku domāšanai, ne tikai tehniskai izpildei. V.Silkāne iesaka ieplānoto laiku pat trīskāršot, paredzot dažādus neparedzētus apstākļus.

Otrkārt, noteikt konkrētu termiņu un jāņem vērā, ka ārēji noteikti (cita cilvēka) termiņi darbojas daudz labāk nekā paša noteiktie.

Treškārt, skaidrs un konkrēts veicamā darba formulējums.

Ceturtkārt, sadalīšana mazāka apjoma darbos.

Piektkārt, citu iesaistīšana, t.i., solījums sev nozīmīgiem cilvēkiem izpildīt darbu noteiktā termiņā, kas arī palīdz tikt galā ar vilcināšanos.

Sestkārt, sevis apbalvošana.

„Ir iespēja mainīt apstākļus un padarīt dzīvi vieglāku gan sev, gan citiem,” uzsver V.Silkāne.

**V.Silkāne: „Prokrastinācija ir apzināta un iracionāla – personīgi nozīmīgu darbu novilcināšana, neņemot vērā iespējamās negatīvās sekas. Slinkuma gadījumā cilvēks vienkārši kaut ko nedara, jo nevēlas, tas nešķiet svarīgi un nedarīšana nerada nepatīkamas izjūtas, bet prokrastinācija rada psiholoģisku diskomfortu.”**



Foto: www.izglitiba.lv

**Marija Ābeltiņa, kognitīvi biheiviorālā psihoterapeite.**

## Kā parūpēties par sevi un citiem un neizdegt

Psiholoģe, kognitīvi biheiviorālā terapeite **Marija Ābeltiņa** atzīst, ka izdegšanas sindroms īpaši novērojams skolotāju vidū, tādēļ nepieciešams veikt profilaksi, lai to laicīgi pamanītu un novērstu. Nesenie pētījumi (2016. gads) liecina, ka 83 procentu skolo-tāju darbā izjūt stresu un profesionālo izdegšanu.

**Skolotājus no izdegšanas var pasargāt arī atbalstošs vadītājs. Proti, M.Ābeltiņa aicina organizāciju vadītājus biežāk saviem kolēģiem individuāli pajautāt, kā viņiem klājas.**

„Izdegšana neveidojas uzreiz, bet tas ir process, kad lēnām rodas spēku izsīkums, cinisms vai negatīva attieksme un efektivitātes zudums,” skaidro M.Ābeltiņa un ataino situāciju, kad skolas vadītājs aizrautīgi stāsta par kādu jaunu ideju, bet skolotāji smagi noelšas, jo entuziasms ir zudis.

„Izdegšanu veicina reāls stress, slikta pārvaldes stratēģija, bet, ja spējām atjaunot resursus, tad varam pārvarēt arī lielu stresu. Palīdzēt var atbalstošs vadītājs, pozitīva attieksme un atgriezeniskā saite, reālas, izjūtamās pozitīvas attiecības,” uzsver psihoterapeite. Viņa iesaka rīcību, kas neprasa lielas pūles un resursus, proti, organizācijas vadītājam biežāk vajag saviem kolēģiem individuāli pajautāt, kā viņiem klājas.



„Cilvēcīgos jautājumus neviens nav atcēlis, pat ja esam augsta līmeņa vadītāji vai vadām tikai sevi. Profilakses iespējas ir uzklaut, saprast, uzslavēt, apvaicāties, atbalstīt, pateikties. Visbiežāk cilvēki aizraujas ar kafijas dzeršanu, smēķēšanu, ja jūtas izdeguši, ja viņiem ilgi nav teiktas uzslavas, ja ilgstoši bijušas tikai nepārtrauktas prasības un stress,” norāda M.Ābeltiņa.

Viņa aicina konferences dalībniekus paņemt tālruni un kādam kolēģim, draugam vai radniekam īsziņā aizsūtīt kādu labu vārdu, pateicību, komplimentu vai vēlmi satikties un mudina to darīt daudz un bieži, jo arī tas palīdzēs būt efektīviem, produktīviem utt.



Foto: www.izglitiba.lv

Viesturs Meikšāns, režisors, „Runas skolas” dibinātājs.

**V.Meikšāns: „Par ieinteresētību sarunā un aktivitāti liecina taisna mugura un pasvēšanās nedaudz uz priekšu, turot abas kājas uz zemes, taču par pārākuma apziņu vai neieinteresētību vēsta pusgulus poza jeb atgāšanās krēslā.”**

## Rokas ir jūsu horeogrāfijas svarīgākais elements

„Runas skolas” dibinātājs un vadītājs, režisors **Viesturs Meikšāns** iesaka, kā kontrolēt savu ķermeni uzstāšanās laikā.


Viņš norāda, ka būtiskākais instruments ir rokas un svarīgi zināt, kā ar tām žestikulēt un kur tās likt. Pirms atbildīgām runām V.Meikšāns iesaka rokas ielikt sānos, ko dēvē par varas jeb saimnieka pozu, jo, tā stāvot divas minūtes, samazinās stresa hormoni. Tomēr to nevajadzētu izmantot, sarunājoties ar citiem cilvēkiem, jo tādā veidā netieši demonstrē pārākuma apziņu.

Ja rokas slēpj aiz muguras, tad cilvēks šķiet kā savāzots un ir grūti ar citiem komunicēt. Savukārt, ja rokas tur nolaistas gar sāniem, tā ir neaktīva pozīcija un sarunas biedriem rodas izjūta, ka otrs nav ieinteresēts, vēlas ātrāk aiziet.

„Vislabāk ir rokas turēt pie saules pinuma – tā ir aktīvā pozīcija, jo liecina, ka cilvēks vēlas komunicēt. Vēl, ja apgērbs ir ar garām piedurknēm, tad tās uzlokiet līdz elkoņiem, lai publika redz roku no pirkstiem līdz elkonim! Rokas ir jūsu horeogrāfijas svarīgākais elements un klausītājiem palīdz daudz labāk uztvert informāciju, tāpat nosaka, cik jūs būsi efektīvs. Neturiet rokās pildspalvu vai kladi, jo tad plauksta savelkas dūrē, bet auditoriju varat kontrolēt ar plaši izplestiem pirkstiem kā ar spārnēm,” iesaka V.Meikšāns.

Viņš atgādina, ka kājas ir stabilitātes simbols, tādēļ iesaka nestāvēt, tās saliekot it kā x pozā, tāpat nestāvēt baletdejojotāju trešajā vai piektajā pozīcijā. Ja saruna notiek, sēžot krēslā, tad svarīga ir ķermeņa poza. Par ieinteresētību un aktivitāti liecina taisna mugura un pasvēšanās nedaudz uz priekšu, turot abas kājas uz zemes, taču par pārākuma apziņu vai neieinteresētību vēsta pusgulus poza jeb atgāšanās krēslā.

„Reizēm ir vērts ierakstīt savu uzstāšanos, noskaitīties ierakstu un sevi pavērot no malas, tas palīdzēs sev iepatīties, jo tas ir arī ātrākais ceļš, kā kļūt par harismātisku un draudzīgu personību,” pārliecināts V.Meikšāns. **SP**



## Pusaudzis jaunā kolektīvā. Kā palīdzēt iejusties?

Foto: parentology.com

Bailes, šaubas, kautrīgums, dusmas, spītīgums. Tās ir tikai dažas no emocijām, kas var pārņemt bērnu, sākot mācības jaunā vidē. Kā saprast, vai bērns jūtas labi jaunajā kolektīvā? Padomos un ieteikumos dalās Jolanta Ūsiņa – psiholoģe, ģimenes psihoterapijas speciāliste, kas konsultē pusaudžus un viņu vecākus saistībā ar skolas problēmām.

### Brīdinājuma signāli

Katrs pusaudzis savas negatīvās emocijas var izpaust citādāk. Viens var palikt ļoti kluss un principā nerunāt, otrs turpretim var kļūt skaļš, trauksmains, pat agresīvs, bļaujot uz visiem, lai viņam liek mieru. Visi šie signāli liecina par to, ka bērns iekšēji jūtas ļoti noskumis. Jāatceras, ka bērns savās izpausmēs nedomā un nerīkojas kā pieaugušais, – pusaudzis sākumā dara, pasaka un tikai tad domā. Pusaudži ir ļoti impulsīvi. Parasti vecāki var redzēt un sajūst to, ka bērns nejūtas labi skolā. Var gadīties, ka bērns biežāk slimo, nevēlas iet uz skolu, pulciņiem, viņam nav draugu.

Tāpēc vecākiem ir jāmēģina saprast, kas tieši bērnam traucē iejusties kolektīvā. Ja vecāki to nespēj, iespējams, to var izdarīt kāds no vecvecākiem, tante vai kāda cita uzticības persona. Lai saruna ar jauniešu būtu patiesa, uzticības personai tas var prasīt ilgu laika periodu, taču vecākiem jābūt pacietīgiem. Šo sarunu nedrīkst uzspiest, tai jārodas dabiski. Piemēram, to var noorganizēt kādas citas aktivitātes laikā. Ja bērnam patik spēlēt videospēles, tad kādu spēli uzspēlējiet kopīgi, un pa vidu nodarbei, kurā viņš jūtas ērti, ir iespējams iestarpinātajautājumus par viņa sajūtām, kas saistītas ar skolas dzīvi.

### Kā palīdzēt?

Ja ir sajūta, ka pie vainas nav vienkārša komunikācijas barjera, no jaunieša jāmēģina saprast, kas tieši viņam liek justies neveikli, slikti klasesbiedru vidū. Ja jauniešiem iekšēji emocionāli jūtas ļoti noskumis, nākamais solis būtu izprast, kādēļ tas tā ir noticis – vides, skolotāju, klasesbiedru vai kāda indivīda dēļ.

Nākamais solis būtu izprast, kādēļ rodas šādas situācijas. Iespējams, jauniešiem trūkst socializēšanās

prasmes, viņš pats uzvedas bravūrīgi vai izriko citus.

Protams, jāatceras arī par sarunām ar klases audzināju vai citiem pedagogiem, lai izprastu, vai bērns tiešām nejūtas labi skolā, klases atmosfērā. Pilnīgi iespējams, ka bērns vienkārši meklē komunikācijas iespējas ar vecākiem, sakot, ka skola vai skolotāji ir slikti. Šis ir vienkāršākais veids, ko bērns var izmantot, lai iegūtu vecāku uzmanību. Iespējams, ka bērns neredz citus tematus, par ko parunāt ar vecākiem. Tāpēc ļoti svarīga ir turpmākā saruna ar jauniešu, kurā jūs varat jautāt ne tikai par negatīvo, bet arī par pozitīvo.

**Daudzi vecāki līdz ar pirmajām bērna pretenzijām ir gatavi mainīt jauniešu skolu, taču šāds solis jāizvērtē ļoti nopietni. Ja bērnam trūkst socializēšanās prasmju vai arī viņam jau iepriekš ir bijušas grūtības saprasties ar citiem un iejusties klasesbiedru vidū, tad atkārtota skolas maiņa nepalīdzēs.**

## Apcelšana, kautrīgums, vai tomēr socializēšanās prasmju trūkums?

Vecākiem jāsaprot, ka nav vienotas receptes, kā palīdzēt bērnam, tomēr svarīgākais visā procesā ir būt atbalstošiem, saprotošiem. Daudzi vecāki līdz ar pirmajām bērna pretenzijām ir gatavi mainīt jauniešu skolu, taču šāds solis jāizvērtē ļoti nopietni. Ja bērnam trūkst socializēšanās prasmju vai arī viņam jau iepriekš ir bijušas grūtības saprasties ar citiem un iejusties klasesbiedru vidū, tad atkārtota skolas maiņa nepalīdzēs. Viens no iemesliem, kā dēļ būtu nepieciešams mainīt skolu, - jauniešu apceļ par to, ka viņš vēlas mācīties. Tādā gadījumā bērns, aizejot uz citu skolu ar augstākām izglītības iespējām, atradīs sev līdzīgi domājošos un emocionāli jutīgos labāk. Ja šādas iespējas nav, tad pusaudzīm jāņemtas, ka nav jābūt ideālam, lai iegūtu draugus. Turklāt klasesbiedrus var uztvert kā kolēģus, ar kuriem jāiemācās sadarboties.

Kautrīgajiem bērniem vecāki var palīdzēt, uzlabojot pusaudža pašapziņu. Tas attiecas arī uz bērniem, kuri skolā tiek uzskatīti par sliktajiem (sliktas atzīmes, mēģina fiziski ietekmēt citus). Vecākiem vajadzētu jautāt par to, kas labs noticis šodien skolā, piemēram, vai jauniešu parunājis ar kādu no draugiem. Uzzinot ko pozitīvu par skolu, bērnu noteikti nepieciešams paslavēt, lai viņā rastos labas emocijas, kā rezultātā bērna pašapziņa celsies.

Ļoti svarīgs aspekts daudzu bērnu emocionālajai labsajūtai ir apģērbs. Vecākiem nepieciešams runāt ar bērnu, kādas drēbes viņš vēlētos, un tad meklēt kompromisu, nevis pašiem atbilstoši saviem priekšstatiem sagādāt pusaudzīm apģērbu. Vēl viena mūsdienu problēma, kas iepriekš jau pieminēta, ir socializēšanās prasmju trūkums. Kā to uzlabot? Vienīgais, ko vecāki var darīt, ir paskatīties uz sevi no malas. Jo bērns mācās no vecāku uzvedības. Atbildiet sev uz jautājumu, vai ejat ar bērnu uz pasākumiem, vai stāstāt bērnam, kā jums šodien pagājusi darba diena, vai parādāt, kā atrast draugus un jaunas aizraušanās? Ja nē, tad jums ir visas iespējas to mainīt!

## Septembris – adaptācijas mēnesis

Septembris ir grūts ne tikai klases jaunpienācējiem, bet ikvienam, kurš pēc attālinātajām mācībām pavasarī un garā vasaras brīvlaika ir uzsācis mācības skolas telpās. Tādēļ ļoti nozīmīgs ir adaptācijas process, kurā nevajadzētu bērniem uzkraut mācību slogu. Septembrī vajadzētu mācīties disciplīnu, saskarsmi un atjaunot sarunāšanās prasmes. Skolotājiem jāaprunājas ar bērniem un, ja nepieciešams, jāmeklē speciālistu atbalsts skolā. Tas var būt gan psihologs, gan sociālais pedagogs, gan speciāli izstrādāta atbalsta programma, kurā bērni aicināti piedalīties. **SP**

# 6 dažādi izglītības e-izdevumi katrai skolai Latvijā



## ABONĒ 2021. gadam!

Nosaukums	Gads	Pusgads
Skolas Vārds	52 €	31 €
Pirmsskolā	47 €	27 €
Izglītība un Kultūra	69 €	40 €
Skolas Psiholoģija	31 €	22 €
Normatīvie akti izglītībā	37 €	22 €
Vecākiem	32 €	20 €
Aktuālās izglītības ziņas tavā e-pastā	19 €	15 €

### Kā abonēt žurnālus 2021. gadam

Lai abonētu jebkuru no e-izdevumiem vai izdevumu komplektu, aizpildiet abonēšanas anketu [www.skolasvards.lv](http://www.skolasvards.lv) sadaļā **Abonēšana** vai arī uz e-pastu [redakcija@skolasvards.lv](mailto:redakcija@skolasvards.lv) atsūtiet maksātāja rekvizītus, izvēlētos izdevumus un termiņu, uz kādu vēlaties abonēt! Mēs savukārt, sagatavosim elektronisku rēķinu un nosūtīsim jums to uz e-pastu.

### Ko saņem skola, abonējot izglītības e-izdevumus

- Viens skolas e-žurnāla abonements nodrošina individuālu pieeju žurnālu lasīšanai visiem skolas skolotājiem!.
- Abonements nodrošina pieeju žurnālu arhīvam no 2012. gada, kas ietver plašu un daudzveidīgu pieredzes materiālu klāstu dažādās izglītības jomās.
- Žurnālu abonētājiem ir pieejama metodisko materiālu datu bāze. Vairāk nekā 270 metodiskie materiāli dažādos mācību priekšmetos, kas katru mēnesi tiek papildināti.
- Abonētājiem pieejams daudzveidīgs rakstu arhīvs par tēmām, kas aktuālas skolotājiem, skolu administrācijai un vadībai: Skolu pieredze; Atbalsts skolotājiem; Skolvadība; Saruna ar skolotāju; Attālinātās mācības; Emocionālā audzināšana; Materiāli karjeras konsultantiem.

Apmeklē [www.skolasvards.lv](http://www.skolasvards.lv) – visi skolām nepieciešamie izglītības e-izdevumi vienuviet!



# Rudens ekskursiju ceļvedis 2020

8. septembrī iznācis praktisks e-žurnāls skolotājiem un skolēniem *Skolēnu rudens ekskursiju ceļvedis*.

Tas būs lielisks palīgs visiem, kuri plāno šajā rudenī doties kopīgās klašu ekskursijās. Rudens ekskursiju ceļvedī apkopotas vairāk nekā 50 apskates, izziņas un piedzīvojumu vietas, kur lieliski pavadīt laiku kopā ar klasi.

Iepazīstieties!

Ceļvedis apskatāms šeit:

<https://failiem.lv/u/pg9y9q5q>

Ceļvedis pieejams arī žurnāla „Skolas Vārds” mājas lapā:

<https://skolasvards.lv/rudens-celvedis>