

APMĀCĪBAS JAUNIEŠU VARDARBĪGAS UZVEDĪBAS PROFILAKSEI UN KOREKCIJAI.

REZULTĀTI

Traprevi 2014. Apmācības jauniešu vardarbīgas uzvedības profilaksei un korekcijai. Projekta nummurs: 2013-1-ES1-LEO05-66490. Šo projektu ir atbalstījusi Eiropas komisija. Šī publikācija atspoguļo autoru viedokli, Eiropas komisija nenes nekādu atbildību par šīs publikācijas saturu.

Septembris 2015

SATURA RĀDĪTĀJS

REKOMENDĀCIJAS: VARDARBĪGU SITUĀCIJU PROFILAKSE, VADĪBA UN RELFEKSIJA.....	3
APMĀCĪBU KARTES. MODULIS I. PROFILAKSE.....	10
APMĀCĪBU KARTES. MODULIS II : INTERVENCE.....	85
APMĀCĪBU KARTES : MODULIS III : REFLEKSIJA.....	128

Rekomendācijas – vardarbīgu situāciju profilakse, vadība un refleksija.

Starptautiskās koordinācijas grupas izveidotie ieteikumi Leonardo da Vinči programmas projekta “TRA PRE VI – apmācības jauniešu vardarbības uzvedības profilaksei un korekcijai” ietvaros.

Septembris 2015

IEVADS:

Šīs rekomendācijas atspoguļo to filozofiju, kas iedvesmoja mūsu darbu un mūsu apzināto un racionālo izvēli, nosakot mūsu darba mērķus, izteiksmes veidu un to, kādā secībā mēs ieteicām veidot apmācību programmas kārtību.

Šo ieteikumu autori ir ar dažādu izglītības un profesionālo pieredzi, bet visus mūs apvieno ilgstoša pieredze strādājot tiešā kontaktā ar jauniešiem un bērniem, vienlaicīgi ieviešot pētījumu rezultātus pedagoģiskajā praksē. Šo rekomendāciju autori strādā ar jauniešiem līdzīgās, tomēr dažādās vidēs: sākot no neformālas līdzdalības līdz bērnu aprūpes iestādēm un pedagogu apmācību centriem.

No paša sākuma autori bija vienoti savā vēlmē izveidot ļoti skaidru kvalitatīvu dokumentu, ko varētu saprast gan skolotāji, audzinātāji u.c. pieaugušie, kuri – agrāk vai vēlāk – saskaras ar bērnu agresiju / vardarbīgu uzvedību.

Vispiemērotākā un efektīvākā forma šāda veida dokumentam, pēc mūsu domām, bija “mācību kartes”: kartes, uz kurām uzrakstīts mācību sesijas mērķis un saturs, kopā ar konkrētu zināšanu, prasmju un kompetenču uzskaitījumu.

Mēs nedomājam, ka savās rekomendācijās atklājam ko pilnīgi jaunu šādas sarežģītas un sen zināmas problēmas, kuru pilnībā varbūt nav iespējams atrisināt cilvēka iedzimtās dabas dēļ, risināšanā.

Tomēr mēs sekojām savam uzdevumam – pārņemt rekomendācijas no dažādiem literatūras avotiem, sākot ar ANESM (Stratēģiskās virzības komiteja un Zinātniskā padome, Francija) rekomendācijām un to pārtulkošanu konkrētā apmācību procesā ar iespējām to turpmāk attīstīt.

ANESM rekomendācijas ar nosaukumu “Labas profesionālās prakses rekomendācijas: vardarbīga uzvedība pusaudžu ārpusģimenes aprūpes centros: novēršana un rīcība” bija instruments, ar ko mēs sākām, tās noteica ietvaru dziļākai šī fenomena izpētei. Šīs vadlīnijas ir labi strukturētas, tās ļoti precīzi parāda cik daudz un dažādi aspekti ir svarīgi, lai risinātu situācijas, kas saistītas ar vardarbību un agresiju jauniešu dzīvojamās mājās un citās jauniešu uzturēšanās vietās. Mēs uzskatām šīs rekomendācijas par ļoti labu, noderīgu un visaptveroši instrumentu.

ANESM rekomendāciju pielāgošanas rezultātā ir radušās mūsu pašu rekomendācijas - balstoties uz projektā iesaistīto valstu profesionāļu ieteikumiem, kuri tika aptaujāti mūsu apmācību programmas izveides laikā. Ir viegli saskatāma līdzība starp ANESM dokumentu un mācību kartēm - mēs pārveidojām šīs rekomendācijas ļoti praktiskā un viegli izmantojamā pasniedzēju instrumentā – mācību kartēs.

Ar šīm kartēm ir viegli darboties un tās sevī ietverti daudz praktiski vingrinājumi. Karšu izveidē ir ņemta vērā pilotapmācību pieredze mūsu valstīs, kuru laikā tika izmēģināta jaunā apmācību programma: pilotēšanas fāze jāva pārskatīt un pielāgot izveidotos mācību materiālus, lai uzlabotu to kvalitāti un pielietojamību.

Šādā veidā radās apmācību programmas piedāvājums, kas ir brīvi pieejams interneta mājas lapā (www.traprevi.com) . Mēs domājam, ka tas ir instruments, kurš – vismaz daļēji - var kļūt par zināšanu avotu profesionāļiem, sekojot svarīgam pedagoģiskā darba principam: zināšanas pastāvīgi “baro” darīšanu un darīšana pastāvīgi “baro” zināšanas - tā ir spirāle, kas ir bezgalīga pēc savas būtības.

..... vēl daži novērojumi:

vardarbība vienmēr ir saistīta gan ar indivīda personīgajām īpašībām , gan ar vides ietekmi. Ir noteikti aspekti, kas ir jāsaprot un uz kuriem ir jāfokusējas, lai uzlabotu izglītības un aprūpes darbinieku rīcību. Piemēram, spēja saskatīt sasniegto konflikta eskalācijas līmeni, ir noteicošā , lai izvēlētos adekvātu taktiku. Konflikta struktūrai, neskatoties uz to dažādību, piemīt pamata veidojošie faktori, kas var tikt apzināti un saprasti.

Vardarbības novēršana balstās uz trim pīlāriem: profilakse, intervence un refleksija. Pēc šādas struktūras esam vadījušies arī savā apmācības programmā. Ideālā gadījumā mums vienmēr vajadzētu strādāt tikai uz profilaksi , jo mēs zinām, ka slimības profilakse vienmēr ir labāka nekā ārstēšana. Tomēr, no otras puses, ne vienmēr visu ir iespējams novērst un ne viss ir novēršams. Diemžēl, vakcīna pret konfliktiem joprojām neeksistē. Tādēļ ir ļoti svarīgi spēt adekvāti reaģēt situācijās, kurās konflikti gatavojas “uzsprāgt” vai eksplozija jau ir notikusi. Šī iemesla dēļ mūsu “mugursomās” vienmēr jābūt instrumentiem, kas palīdz iejaukties šādās situācijās. Iejaukšanās jeb intervence nozīmē novērst samilzušā konflikta destruktīvās sekas un ierobežot risku izplatību. Vēlreiz: jebkurā konfliktā ir fāze “pirms” un fāze “pēc”. “Pēc” fāzē ir ļoti svarīgi izmantot instrumentus , kas palīdz mums ļoti skaidri saprast, kas notika , noliekot malā savus aizspriedumus un pieņēmumus, cenšoties nonākt līdz objektīvai notikušā izpratnei.

Objektīvs skatījums nenozīmē , ka mums sevi jāierobežo, bet tas nozīmē, ka mēs ievērojam adekvātu distanci un spējam saskatīt situāciju kopumā – kuri elementi ir notikušās “spēles” daļa: emocionālie faktori, vides elementi, psiholoģiskā un grupas dinamika. Mums nevajadzētu ievērot tikai vienu vai divus aspektus, bet gan novērtēt savstarpējo mijiedarbību starp visiem faktoriem.

Šāda spēja nolasīt un saprast situāciju uzlabos vardarbības novēršanas metodes un stimulēs jaunu ideju veidošanos.

REKOMENDĀCIJAS

Rezumējot, mēs ierosinām izmantot šīs praktiskās rekomendācijas tiem, kuriem ir dots uzdevums tikt galā ar vardarbīgām vai potenciāli vardarbīgām situācijām savā ikdienas darbā:

1) Kopīga izpratne par vardarbības/ agresijas jēdzienu

Pirmais solis vardarbības problēmas risināšanā ir vienotas izpratnes izveide par vardarbības jēdzienu. Sākot ar vienošanos par šī jēdziena valodniecisko nozīmi un beidzot ar definīcijas izveidi par šo parādību. Šajā procesā nepieciešams atkārtot definīcijas un tādiem atšķirīgiem, un tomēr saistītiem jēdzieniem kā konflikts, agresija, vardarbība un citi jēdzieni, lai starp darbiniekiem veidotos vienota valoda. Ja pastāv vienota izpratne, tad būs daudz vieglāk atpazīt dažādos brīdinājuma signālus, kas norāda uz vardarbīgu uzvedību.

2) Efektīva ne-var darbīga komunikācija: veido attiecības, kas balstās uz savstarpēju cieņu.

Savus argumentus mēs balstām uz kopēju filozofisku un ētisku redzes viedokli: piedāvātās aktivitātes izriet no pārliecības, ka savu emociju adekvāta paušana un citu iedrošināšana darīt to pašu, agresijas kā konfliktu risināšanas veida noliegšana, cieņpilna izturēšanās vienam pret otru, spēja pielāgot savu komunikācijas veidu atbilstoši situācijai, palīdz savstarpējas sapratnes veidošanai un pozitīvu attiecību veidošanai, un, ka tas ir visveiksmīgākais veids, kā izvairīties no vardarbīgas uzvedības veidošanās.

Pēc mūsu domām pasaule bez vardarbības nav utopija vai akla ticība, bet gan līdzāspastāvēšanas veids, “konstrukcija” kas veidojas ar laiku, ja mēs visi saprotam, cik noderīgi ir uzlabot individu un grupu dzīves kvalitāti.

3) “Spēles noteikumi”: noteikumi, kas veidoti līdzdalības gaisotnē nodrošina to ievērošanu

Jebkurā situācijā, kurā jaunieši satiek viens otru un kur pastāv vardarbības eksplozijas risks, rodas problēmas ar kopā dzīvošanas noteikumiem. Mēs esam pārliecināti par to, ka ir ļoti svarīgi uz noteikumiem lūkoties kā uz metodi, nevis tikai mērķi.

Noteikumi nozīmē abus: aizsardzību, kā arī stimulu saprast, ko nozīmē cienīt vienam otru un pašam sevi. Protams, ka mūsu dzīvē pastāv noteikumi, kas nav maināmi: dialogs ir labāk nekā aizvainošana un lamas, dialogs ir nesalīdzināmi civilizētāks veids nekā fiziska vai verbāla agresija.

Tomēr lai pilnībā izprastu kopā dzīvošanas noteikumus, ir jāiziet garš un sarežģīts process. Tādēļ, pat ja pastāv pamat noteikumi, kurus mums ir jāievēro, mums tomēr ir jāiegulda pūles, lai šos noteikumus saprastu. Lai sasniegtu šo mērķi, it īpaši jauniešu mājā, mums ir jāveido līdzdalības gaisotne. Noteikumus ir jāveido un kopīgi jāpārrunā. Šajā procesā ir jāiesaista pedagogi, sociālie darbinieki, vadības pārstāvji un paši bērni un pusaudži. Līdzdalība ir svarīga, lai labāk pieņemtu un ievērotu visus “spēles dalībniekus” (un arī tāpēc, ka tad ir iespējams diskutēt par kopīgi veidotajiem noteikumiem gadījumā, ja tie tiek pārkāpti. Jaunietis, kurš emocionāli vai racionāli nepiekrīt noteikumam, nejutīs tā pārkāpumu kā neievērošanu).

4) Komandas vienošanās

Profesionāļu komandas darbam ir absolūti nepieciešams vienoties par stratēģijām, ko piemērot “vardarbības eksplozijas” gadījumos. Katra darbinieka viedoklis, analīze par to, kas tiek darīts vardarbības gadījumos, savu emociju izprašana ir noteicošais, lai taktikas pārvērstos stratēģijās un taktikas izrietētu no stratēģijas. Kad jānotiek intervencei? Kādā veidā? Kā notikušās intervences vajadzētu atspoguļot pēc tam? Tas var izdarīt labi tikai ar komandu, kas spēj izplatīt dažādas idejas un jūtas.

5) Krīzes intervences stratēģijas

Mūsu ieteiktajās stratēģijās ir paredzēts pievērst uzmanību uz emocionālās un izziņas sfērām jauniešiem, kuri ir iesaistīti krīzes situācijā. Mēs vienojāmies, ka apmācībām jāietver sevī emocionālo, kognitīvo un arī konsekvenču/ sodu sadaļas. Protams, mēs apzināmies, ka vienā vai otrā situācijā viena vai otra joma ņem virsroku, tomēr šīs jomas visas vienmēr ir iesaistītas. Tādēļ metodes, kas ņem vērā šīs intervences neizbēgamo sarežģītību, ir fundamentālas un tām jābūt apmācību programmas sastāvdaļai. Piemērota reakcija uz krīzes situāciju ir atkarīga no dažādiem situācijas faktoriem, kuri prasa rūpīgu novērtējumu un ar skatījumu uz to bioloģisko, psiholoģisko un sociālo komponentu, kas ir katrā no mums.

6. Profilakse – uzmanības centrā

Visām struktūrvienībām ir jāattīsta un jāievieš vardarbības prevences programmas, kas saistītas ar situācijas analīzi un teorētiskās zināšanas par šo tēmu: ja tas tiek veidots kā pilotprojekts, tam jābūt viegli pārnesam uz citām struktūrvienībām un jābūt efektivitātes novērtēšanas metodei.

Situācijā, kurā daudz cilvēku dzīvo kopā un ļoti bieži viņi sevī nes lielas emocionālas un attiecību radītas ciešanas, no vardarbības veidošanās riska nekad nebūs pilnībā iespējams izvairīties. Tādēļ pirmais jautājums ko uzdot ir – kādus pasākumus mēs varam ieviest savā ikdienas dzīvē, lai nepieļautu situāciju eskalēšanos.

7. Uzmanība uz plašāku kontekstu

Bērnu aprūpes centrs, skola vai pilsētas rajons nav izolētas salas: ir jābūt nodibinātai sadarbībai ar citām nozīmīgām institūcijām vai centriem, lai apmainītos ar pieredzi par to, kā tikt galā ar vardarbības gadījumiem. Tas, piemēram, varētu notikt ar interviju palīdzību vai ar savstarpējas salīdzināšanas metodi. Jaunieši parasti ir izgājuši cauri dažādām institūcijām un ir satikuši dažādus cilvēkus. Novērst vardarbību nav vienas personas atbildība, bet tā ir katras personas atbildība. No nevardarbīga un patīkama klimata iegūst ikviens cilvēks. Katra pieredze var būt atbalsts citiem, lai nodrošinātu apstākļus, kas samazina, nevis pastiprina iespēju vardarbības pieaugumam darba apstākļos.

8) Ziņojumi policijai

Agresijas situācijās reizēm, cerams, ka ļoti reti, nepieciešama policijas iesaiste, ja atsevišķas vardarbības epizodes norāda uz nopietnu vardarbību. Iesējams, ka biežāk policija tiek iesaistīta pat par spīti tam, ka profesionāli nesauc policiju (piemēram, kāds garāmgājējs vai kaimiņš izsauc policiju dzirdot nežēlīgu strīdu). Mēs esam pārliecināti, ka policijas iejaukšanās nekad nevar tikt uzskatīta par "instrumentu" audzināšanas procesā, bet tā ir parādība, kas var notikt. Šī iemesla dēļ laba prakse nozīmē rīkoties preventīvi arī šajā virzienā. Tas nozīmē jau laicīgi domāt par policijas iesaistes jautājumu, tāpat arī par citiem sociālās vides dalībniekiem (kaimiņiem, vietējām pašvaldībām, biedrībām, izklaides un kultūras vietām...).

Piemēram, ieteicama stratēģija varētu būt izveidot kontaktu starp darbinieku komandu un policistiem, lai viņi zinātu par jauniešu māju un tās iemītniekiem. Katrā gadījumā, ja kādu iemeslu dēļ policijas iejaukšanās notiek, profesionāļiem ir jārīkojas, lai policijas (pēkšņā) ierašanās vēl vairāk ne- eskalētu situāciju.

9. Tālākizglītība

Darbiniekiem regulāri ir jāpiedalās mācību sesijās/ uzdevumos par to, kā profilaktiski novērst vardarbību un kā tikt galā ar konfliktsituācijām. Apmācībām jābūt gan teorētiskām, gan praktiskām. Tālākizglītība noteikti nozīmē dažu jau zināmo prasmju atsvaidzināšanu, bet tā arī nozīmē pedagoga individuālo resursu konstantu iesaisti un iepazīšanu, lai dalītos un paplašinātu zināšanas un pieredzi, kas tiek iegūta ikdienas tiešajā darbā. Apmācību teorētiskajai daļai jāseko praktiskajai daļai, kurā tiek iesaistīta ikdienas situācijas un komandas dalībnieku pieredzes.

10. Darbinieku supervīzijas : diskusijas par personīgo emocionālo iesaisti

Sociālajiem darbiniekiem/ pedagogiem jāgūst labums no supervīzijas, kurā viņiem ir iespēja pārrunāt savu pieredzi ar jauniešiem un savu personīgo iesaisti, kas var būt it īpaši smaga vardarbības

situācijās. Aprūpes iestādēs ne tikai pedagoģiskajam personālam jābūt iespējai piedalīties supervīzijās, ja arī citi darbinieki ir bijuši iesaistīti – arī viņiem jānodrošina šāda iespēja (brīvprātīgajiem, virtuves strādniekiem, tehniskajiem darbiniekiem u.c.).

11. Uzmanības pievēršana darba apstākļiem un iestādes atmosfērai.

Ir svarīgi atcerēties, ka agresija un vardarbība var ģenerēties no dažādām mazām eksplozīvām ikdienas situāciju sērijām. Piemēram, tā var būt pārlietu liela garlaicība, aktivitāšu trūkums, pārguris darbinieks, kurš ir ticis izsaukts, lai aizvietotu savu kolēģi u.c. Dažreiz pat ievietošana “nepareizajā istabā” var radīt apstākļus dusmu eksplozijai nākotnē. Tādēļ ir svarīgi diskutēt arī par lietām, kas it kā nav saistītas ar vardarbību: diskutēt, novērtēt, domāt, kā uzlabot komunikāciju starp darbiniekiem, neaizmirst par to, ka regulāras darbinieku tikšanās ir ļoti svarīgas, pievērst uzmanību arī atmosfēras aspektiem – mēbeļu izvietojumam u.c.

Ir svarīgi jauniešiem kopā ar darbiniekiem organizēt kopīgas “pozitīvus”, “neparastus” pasākumus (piemēram, ceļojumus, ballītes, nedēļas nogales, projekti....). Galvenais ir radīt līdzdalības sajūtu.

No vienas puses pedagoģiskajā darbā ļoti svarīga ir rutīna: no pieredzes zinām, ka ikdienas rutīnas elementi vienkāršo dzīvošanu kopā, tie samazina stresu, jo pienākumi ir zināmi un nav par tiem nav katru reizi atkal jālemj no jauna. Bet, no otras puses, pārmērīga rutīna var slēpt skatu uz reālajām vajadzībām, nepieciešamību nepārtraukti pielāgot sevi negaidītām pārmaiņām, kas ir ierastas tādās vietās, kur jaunieši dzīvo kopā. Un pārāk liela rutīna neizbēgami noved pie garlaicības un vienaldzības, kas var radīt lielu diskomfortu, ja tā netiek atklāti atzīta.

Mēs iesakām to nejaukt ar paslinkošanu, veselīga atpūta “bez neko darīt”, ir vēlama un pielietojama, lai atbrīvotos no raizēm un piepūles.

12. Veselais saprāts

Galū galā, izglītība ir jautājums par veselo saprātu. Nevis mākslīgs un improvizēts veslais saprāts, bet gan veslais saprāts, kas izriet no zināšanām, spējas pārskatīt un komunicēt, būt par starpnieku, lai meklētu pedagoģiski pamatotiem kompromisiem.

SECINĀJUMI:

Mēs gribētu pieminēt faktu, kas diezgan cieši ir saistīts ar pašreizējo situāciju, kura, cerams, drīz tiks pārvarēta: tā ir dažu Eiropas dalībvalstu ekonomiskā krīze, jo bieži situācijas darbā ierobežo vājie finanšu un cilvēkresursi.

Tādēļ vairāk kā jebkad šķiet svarīgi zināt un saprast vardarbības fenomenu, lai pēc iespējas varētu novērst vai tikt galā ar vardarbīgām situācijām, kuras atstāj postošas sekas uz pusaudžiem un skolotājiem. Pedagogiem ļoti bieži jāsaskaras ar smagām situācijām bez pietiekamiem resursiem, tādēļ viņu spēki nav pietiekami.

Mikro un makro parādības, kurās mēs vienmēr esam iegremdēti, mijiedarbojas savā starpā, un padara izglītošanas darbu arvien sarežģītāku.

Ja ir makro-sociālais komponents, kuru mēs nevaram daudz ietekmēt (tā šķiet), pastāv arī ievērojams individuāls komponents, kuru katram pedagogam un katram no mums vajadzētu atspoguļot.

Emocijas un jūtas ir neatņemama sastāvdaļa ikvienās cilvēciskajās attiecībās un it īpaši pedagoģiskajās attiecībās. Ja mēs varam izvirzīt galējo ieteikumu mūsu kolēģiem, mēs ieteiktu atcerēties, ka nav iespējams pilnībā novērst agresiju, kas dzīvo katrā no mums. Bet ir iespējams to atpazīt un kontrolēt. Tādēļ mums ir jāizprot sevi, jāspēj pieņemt palīdzību no kolēģiem un supervizoriem, lai arvien skaidrāk saskatītu veidus, kā nebūt līdzatbildīgiem par bīstamu konfliktsituāciju veidošanu starp jauniešiem, vai starp jauniešiem un darbiniekiem.

Jebkurā gadījumā mums ir jāspēj kontrolēt un vadīt savu agresiju un ar savu uzvedību novērst, nevis piedot gāzi, konfliktiem.

Mediatori – mēs uzskatām, ka tas ir atslēgas vārds: mums ir ļoti labi jāsaprot, ko nozīmē mediācija un kā mediāciju varētu ieviest mūsu darbā - rīcību, kas nodrošina cilvēka ikdienas garīgo higiēnu.

Ieguldīt laiku un naudu pasniedzēju mācībās ir vairāk nekā rentabls pasākums - ja mācībās ir iespēja apvienot teorētiskās zināšanas ar praktiskajām kompetencēm, kas ir nepieciešamas ikdienas darbā.

APMĀCĪBU KARTES

1.MODULIS

PROFILAKSE

SATURA RĀDĪTĀJS

I. PROFILAKSE

1. NODARBĪBU BLOKS (U1) – Kas ir vardarbība?

Sesija (LO1.1) – Pārdomas par vardarbību un konfliktu

Sesija (LO1.2) – Agresijas cēloņi

Sesija (LO1.3) – Ar vardarbību saistītas situācijas iestādē

2. NODARBĪBU BLOKS (U2) – KOMUNIKĀCIJA

Sesija (LO2.1) – Zināšanas par dažādiem komunikācijas veidiem

Sesija (LO2.2) – Zināšanas par komunikācijas jautājumiem

Sesija (LO2.3) – Piecas Vatslavika komunikācijas aksiomas

Sesija (LO2.4) – Dažādi komunikācijas veidi

3. NODARBĪBU BLOKS (U3) – Noteikumu veidošana

Sesija (LO3.1) – Noteikumu nozīmīgums

Sesija (LO3.2) – Noteikumu definīcija

4. NODARBĪBU BLOKS (U4) – VARDARBĪBAS KLIEDĒŠANA, FOKUSĒJOTIES UZ GRUPAS DINAMIKU

Sesija (LO4.1) – Vardarbības paredzēšana un neitralizēšana, analizējot praksi

Sesija (LO4.2) – Grupas, grupas vadības, grupas dinamikas jēdzienu zināšana, piemērojot līdzdalības pieeju

5. NODARBĪBU BLOKS (U5) – NEVARDARBĪGS KONFLIKTA ATRISINĀJUMS

Sesija (LO5.1) – Agresijas par un pret analīze

Sesija (LO5.2) – Pārdomas par uzvedības alternatīvām un de-eskalāciju

Sesija (LO5.3) – Kopīgu risinājumu meklēšana

MODULIS I: PROFILAKSE

1.NODARBĪBU BLOKS (U1) – Kas ir vardarbība?

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šī sadaļa ir moduļa “Profilakse” un visas apmācības ievads. Tās mērķis ir izskaidrot, ko ietver jēdziens „vardarbība”, kā atšķirt konfliktu, agresiju un vardarbību, un atpazīt ikdienas dzīvē sastopamās vardarbības formas.

1. Sesija (LO1.1) – Pārdomas par vardarbību un konfliktu

2. Sesija (LO1.2) – Agresijas cēloņi

3. Sesija (LO1.3) – Ar vardarbību saistītas situācijas iestādē

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai jums liekas, spējat identificēt saspringtu situāciju – vai tās ir konfliktsituācija vai vardarbība, balsoties uz šajā nodarbībā iegūto informāciju?
2. Vai jūtaties spējīgi atpazīt agresijas trigerus pirms situācija ir pārāk eskalējusies un reaģēt uz to adekvātā veidā?
3. Vai kādas ir ar vardarbību saistītās problēmas jūsu iestādē un jums ir vienprātība par to savā komandā?

LO1.1: 1.SESIJA – Pārdomas par vardarbību un konfliktu

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Spēles veida ievads tēmā „Kas ir vardarbība?”

Diskusija par vardarbības un konflikta definīcijām

Diskusija par atšķirībām starp vardarbību un konfliktu

Sesijas beigās dalībniekiem būtu jābūt skaidram, ka konflikti ir daļa no ikdienas dzīves, bet pastāv konstruktīvi un destruktīvi to risināšanas veidi, un ka svarīgs ir konflikta risināšanas *veids*.

zināšanas	prasmes	iemaņas
Zināšanas par definīcijām un atšķirību starp vardarbību un konfliktu.	Dažādu vardarbības pazīmju atpazīšana. Spēja definēt konfliktu vai vardarbību un izskaidrot to citiem, arī jauniešiem.	Iemaņas labāk izprast saasinātas situācijas, lai iegūtu augstāku izturību pret stresu, ko tās radījušas.

METODIKA

Rīki un metodika

1. Vardarbības/konflikta barometrs

Šī aktivitāte paredzēta, lai noskaidrotu, ko tieši dalībnieki saprot ar vardarbību vai konfliktu. Tiek prezentētas situācijas ar piemēriem, lai veicinātu diskusiju par atšķirīgu attieksmi pret vardarbību un pazīstamajiem konfliktu veidiem.

Ar maskēšanas lentas palīdzību istabas centrā uz grīdas izveido svītru. Vienā galā atzīmē vārdu „JĀ”, otrā galā „NĒ”, bet pa vidu jautājuma zīmi. Tiek nolasītas dažādas situācijas, un par katru dalībnieki spontāni izlemj, vai tā ir vardarbība vai konflikts; viņiem jāieņem atbilstoša vieta blakus līnijai. Spēles vadītājs jautā atsevišķiem dalībniekiem izskaidrot, kāpēc viņi izvēlējušies savu pozīciju un īsumā rezumēt savu nostāju. Šajā brīdī ir atļauti īsi jautājumi, bet no detalizētas diskusijas jāizvairās.

Vēl var tikt izmantotas spēles, lai raisītu tālākas diskusijas par vardarbību, dažādām vardarbības formām, konfliktiem un atšķirību starp konfliktu un vardarbību.

Piemēri situācijām, kas ietver konfliktus vai vardarbību:

1. Melānijai ir slikta redze un viņa nēsā biezās brilles, kas padara viņu par skolas biedru ķircināšanas un izsmiekla objektu.
2. Darba pārtraukumā Maikls satiek Džonu hallē un paklupina viņu. Viņš krīt un gūst traumu. Maikls saka, ka viņš tikai vēlējās pajokot un atvainojas.
3. Pirmā darba uzdevuma laikā jauniešu nometnē visi ir piekrituši būt gultā pusnaktī. Ir 2 naktī, un grupas vadītājs jau divas reizes mēģinājis nodrošināt klusumu.
4. Kādam zēnam ir liekais svars, un klases līderis viņu ir iesaucis par „pīrādziņu”. Četrus jauniešu grupa lieto šo vārdu skaļā balsī un pazemo zēnu dažādos veidos – paslēpjot un atņemot viņa mantas, klasē stāstot pazemojošos stāstus, smeļoties par viņu.
5. Diviem zēniem, kas dzīvo vienā istabā internātskolā, kādā vakarā notika skaļš incidents, ko dzirdēja arī citi. Viens zēns (A) no istabas izvieda otra zēna gultu. Kad ieradās pedagogi un jautāja, kas noticis, zēns A teica, ka viņš nevarot ciest, ka B nekad netīra istabu un ka viņš ir teicis B, ka tas var gulēt koridorā. Starp viņiem

notikusi arī grūstīšanās.

6. Pedagoģs no jauniešu mājas atklājis, ka jaunākie zēni regulāri veic dežūras pienākumus vecāko zēnu vietā.

Var tikt pievienoti citi piemēri no speciālistu ikdienas darba.

2. Diskusija mazajās grupās: „Kā konflikts atšķiras no vardarbības?”.

3. Rezultātu apkopojums, diskusija lielajā grupā.

3. Power Point prezentācija par vardarbības un konflikta definīcijām un atšķirībām starp vardarbību un konfliktu (skatīt darba lapu: vardarbība un konflikts)

Darba lapa Nr.1.

Darba lapa Nr. 1: vardarbība un konflikts

Konflikti ir normāla un nepieciešama cilvēciskas saskarsmes daļa. Konflikti notiek visur – starp pieaugušajiem, bērniem un jauniešiem. Pirmajā brīdī var likties, ka abās situācijās – vardarbībā un konfliktā – jaunieši ir naidīgi viens pret otru. Patiesībā tās ir divas dažādas parādības.

Konflikts	Vardarbība
Normāla cilvēku saskarsmes daļa.	Sociāli neacceptējams parādība.
Mērķis – iemācīties, kā risināt konfliktus konstruktīvā veidā.	Mērķis ir samazināt vardarbību. Nav ticams, ka vardarbība varētu pazust pavisam, bet katrs var kaut ko darīt, lai to mazinātu.
Veiksmīga konfliktu risināšana paaugstina sociālās iemaņas.	Vardarbība nemāca sociālās iemaņas. Tieši pretēji – tā notiek, jo trūkst sociālo iemaņu.
Konflikta būtība – dažādas pušu intereses.	Vardarbības mērķis ir pazemot otru pusi.
Konfliktu var atrisināt vienojoties, meklējot kompromisu vai pieņemamu risinājumu abām pusēm.	Vardarbības gadījumā vienošanās nav iespējama, jo puses nav līdzvērtīgi partneri.
Konflikti notiek nejauši, tie notiek tikai reizēm, kad ir iemesls konfliktam.	Sistemātiska, atkārtota uzvedība, kas nav nejauša.
Konflikts ir nepatīkams abām pusēm, un tā risinājums ir atvieglojums abiem.	Nepatīkama tikai vienai pusei – bērnam, tam, kas ir upuris.
Spēku samērs abām pusēm ir līdzvērtīgs.	Viena no būtiskām vardarbības pazīmēm ir nevienāda spēku samērs starp pusēm – varmākam parasti ir fiziskais vai psiholoģiskais pārsvars.
Abas puses novērtē attiecības, piemēram, bieži vien konflikta puses ir draugi.	Attiecības netiek augstu vērtētas. Grūti iedomāties, ka iebiedētā persona varētu vēlēties draudzēties ar varmāku. Varmāka parasti cenšas atrast personu, ko vēlas iebiedēt, bet cilvēks, kurš ir upuris, cenšas izvairīties no kontakta.
Abas puses uzņemas atbildību par to, kas noticis, jūtas vainīgas.	Varmāka ļoti reti atzīst, ka viņš ir izdarījis kaut ko nepareizu. Vairumā gadījumu viņš saka vai tic, ka upuris pats ir bijis vainīgs, un viņa uzvedība ir tikai sekas.

LO1.2: 2. SESIJA – Agresijas cēloņi

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Iepazīšanās ar agresijas un stresa psiholoģiju.

Atšķirības starp vardarbību un agresiju izskaidrošana.

Spēles veida ievads par tēmu „Agresijas cēloņi”.

Informācija un diskusija par agresijas cēloņiem.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināšanas par agresijas cēloņiem.	Agresijas cēloņu identificēšana.	Pašizpratnes un empātijas stiprināšana.

METODIKA

Rīki un metodika

1. Ievads: atšķirības starp vardarbību un agresiju/iepazīšanās ar agresijas un stresa psiholoģiju – darba lapa Nr. 1: agresija.

2. Diskusija.

3. Uzdevums „Soliņš parkā” par agresijas cēloņiem.

Viens dalībnieks mierīgi lasa avīzi. Citam dalībniekam dots uzdevums tuvoties viņam un pakāpeniski provocēt, kamēr otrs dalībnieks dod zīmi pārtraukt.

Pēc tam visa grupa novērtē, kas bija agresijas cēloņi un fiziskās pazīmes, kā arī provocētās personas domas.
(Avots: www.tesya.de)

4. Pārdomas par uzdevumu un kā to izmantot darbā ar jauniešiem.

5. Uzdevums „Konflikta risināšana – palīdzi man!”

6. Diskusija par dažādiem agresijas cēloņiem ikdienas dzīvē.

DARBA LAPA Nr. 1: agresija

Agresīva cilvēka uzvedības veidi un mērķi.

Vispārējā leksikā termins „agresija” attiecas uz disfunkcionālām, kaitīgām, destruktīvām uzvedības formām. Neatkarīgi no pamatnodoma agresīva cilvēka uzvedība galvenokārt nozīmē dažāda veida materiālo kaitējumu vai konkrētu fizisku vai emocionālu kaitējumu, kas tiek nodarīts dzīvai būtnei.

Tipiskie agresijas veidi ietver:

- atklāta fizisku vardarbība, tāda kā nogalināšana, sišana vai fizisks apdraudējums;
- atklāta verbāla vai neverbāla agresija, piem., izsmejošu žestu vai sejas izteiksmju veidošana, aizskaršana, izsmiešana vai kliegšana uz citiem;
- slēpta agresija, kas izpaužas kā vardarbīgas fantāzijas;
- netieši izteicieni, tostarp, materiāli kaitējumi, neslavas celšana, mobings, intrigas un obstruktīva uzvedība.

Daudzos gadījumos par agresīvu uzvedību var uzskatīt mēģinājumu atrisināt kādu specifisku problēmu; citiem vārdiem, persona cenšas sasniegt kādu mērķi, izmantojot agresiju. Tas ir jāatšķir no naidīgas agresijas, kas izriet no dusmām un vilšanās un nav vērsta uz kāda sociāli akceptējama lielāka mērķa sasniegšanu.

Tipiski iemesli, kas slēpjas aiz agresīvas uzvedības:

- uzsvērt savas intereses un vēlmes, kas ir pretrunā ar citu cilvēku vēlmēm;
- iegūt autoritāti (hierarhijas ietvaros);
- aizsardzība vai paš aizsardzība kā atbilde uz citas personas agresiju;
- atriebība par senāku agresijas gadījumu (atmaksa).

Agresīvu uzvedību veidojošie faktori

Agresīva cilvēka uzvedību ietekmē vairāki savstarpēji faktori:

- ģenētiskais faktors: cilvēkam ir atšķirīga ģenētiskā predispozīcija uz agresiju;
- fizioloģiskais faktors: hormoni un neirotransmiteri ietekmē agresijas kontroli;
- sistēmiskais faktors: psihiskais stāvoklis, emocijas un motivācija ietekmē cilvēka agresīvo uzvedību;
- grupas dinamika: ja ir nodibināta jauna vai sabrukusi hierarhija, visas iesaistītās personas uzvedīsies agresīvāk nekā parasti, ar stabilu hierarhiju. Cilvēku reakcija svešinieku vidū ir atšķirīga no tās, ko viņi demonstrē cieši saliedētā grupā;
- sociāli-ekoloģiskais faktors: augsts grupas blīvums vai pārtikas trūkums var izraisīt agresīvu uzvedību;
- evolucionārais faktors: dažādās ciltīs agresīvā uzvedība ir attīstījusies atšķirīgi;
- kultūras faktors: kultūrvēstures gaitā agresīva cilvēku uzvedība ir mainījusies un ritualizēta;
- ontogēniskais faktors: individuālā pieredze, vilšanās, bailes un lomu modeļi ietekmē agresīvu uzvedību.

Agresijas cēloņi

Situācijās ar potenciālu agresiju atsevišķi apstākļi var saasināt šo tendenci:

- nepatikas stimuli: šie nepatīkamie stimuli var paaugstināt cilvēka aizkaitinājumu un izraisīt dusmas;
- uzbudinājums: fizioloģiskais uzbudinājums paaugstina pastāvošās uzvedības tendences;
- agresīvi signāli: ja situācijā parādās *signāli, kas asociējas ar vardarbību vai agresiju*, tie var stimulēt latentās agresijas izvirdumu;

- pornogrāfija un seksuāla vardarbība: saskaņā ar dažiem pētījumiem pornogrāfijas attēlojums var pazemināt seksuālās agresijas sliekšni;
- televīzija un datorspēles: vardarbības attēlojums var izraisīt agresiju.

Redzams, ka individuālajām īpašībām ir izšķiroša nozīme, lai paredzētu personas tieksmi ļaut vaļu agresijai vardarbības formā. Apgūtajām stratēģijām, kultūras vērtībām un individuālajai attieksmei pret citiem arī ir svarīga loma, tāpat kā cilvēka individuālo prasmju līmenim un noteiktām rakstura īpašībām, tādām kā ekstraversija, zems pašnovērtējums un vēlme riskēt. Ja cilvēks ar šādām īpašībām jūtas provocēts vai saskaras ar nomācošām situācijām ikdienā, iezīmējas ievērojamas atšķirības: ko viens cilvēks uztver kā apvainojumu, kādam citam liksies pilnīgi nenožīmīgs. Nozīme ir arī precīzam situācijas raksturam: jo anonīmāka ir situācija un mazāka iespēja saskarties ar sekām, jo vairāk cilvēks ļaus vaļu savai agresijai.

Noteikta agresijas deva ir saprātīga, tā palīdz aizsargāt sevi, lai noteiktu robežas un respektētu savas vēlmes un vajadzības. Tie, kuru potenciālais agresijas līmenis ir virs vidējā, kuri apzinās risku pakļaut citus apzinātam vai impulsīvam, nekontrolējamam vardarbības aktam, var kļūt par likumpārkāpējiem.

Uzdevums „Konflikta risināšana – palīdzi man!”

Tulkots no Rokasgrāmatas de jeux et d'exercices en compétences essentielles, Serge Duguay, CCNB, Campus de Dieppe, 1/17/2011

Mērķis:

Šī uzdevuma mērķis ir dalībniekiem padomāt par konfliktu un stresa pilnu situāciju daudzumu ikdienā, ar ko saskaramies visas dzīves laikā. Lietderīgi ir izmantot citu grupas dalībnieku pieredzi, lai rastu risinājumu katram konfliktam.

Uzdevums:

Dalībnieki apzinās 3 konfliktus, ar ko viņi saskārušies pēdējās nedēļas laikā un kam viņiem jāatrod risinājums ar citu dalībnieku palīdzību.

Kas jums vajadzīgs:

„Konfliktu lapas” kopija katram dalībniekam

Procedūra:

- Katram dalībniekam iedod „Konfliktu lapu”.
- Palūgt dalībniekiem sasēsties aplī.
- Palūgt dalībniekiem izmantot paraugu un identificēt 3 konfliktus, kuros viņi bijuši iesaistīti pēdējās nedēļas laikā.
- Palūgt dalībniekiem pasvītrot stimulējošos vārdus, kas izraisījuši konfliktu. Tie ir vārdi, kas, iespējams, izraisījuši negaidītu reakciju, vilšanos no otras puses vai kas radījuši aizsardzību starp dalībniekiem.
- Šī fāze ilgst 10 minūtes.
- Palūgt brīvprātīgajiem nolasīt konfliktu piemērus.
- Palūgt citiem grupas biedriem piedāvāt priekšlikumus vai risinājumus
- Turpināt, līdz visi dalībnieki ir dalījušies ar saviem konfliktu piemēriem.

Ilgums:

Izskaidrošana: 5 minūtes

Aktivitāte: 10 minūtes

Grupas atgriezeniskā saite: 15 minūtes

Diskusija:

Kā jūs jutāties konflikta laikā? Ko jūs būtu varējis darīt citādi?

Kurš vārds jums deva impulsu, kura rezultātā iesaistījāties konfliktsituācijā?

Vai priekšlikumi jums noderēja?

Vai jums nepieciešami papildu priekšlikumi, lai atrisinātu konfliktu vai izvairītos no konflikta, ja tāda situācija notiktu atkārtoti?

Konfliktu lapa:

Lūdzu aizpildiet šo lapu ar 3 konfliktiem, kuros esat bijis iesaistīts pēdējās nedēļas laikā.

Konflikta cēlonis	Iesaistītie cilvēki	Kas notika?	Vārds
Piem.: egoistiska uzvedība	Es un mans draugs	Mēs kopā vakariņojām. Es biju ļoti izsalcis un ēdu daudz un ātri. Mans draugs apvainoja mani, ka es esmu egoistisks: "Tu vienmēr apēd vairāk par pusi, un man nepietiek ēdamā!"	vienmēr
1			
2			
3			

LO1.3: 3.SESIJA – Ar vardarbību saistītas situācijas iestādē

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Problēmu, kas saistītas ar vardarbību iestādē, analīzes izstrāde.

Diskusija par analīzi.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināšanas par analīzes metodēm.	Dažādu vardarbības formu atpazīšana iestādē.	Vardarbības uztveres stiprināšana.

METODIKA

Rīki un metodika

1. Vardarbības problēmas plānošana.

Šī aktivitāte paredzēta, lai atpazītu un vizualizētu ar vardarbību saistītās problēmas iestādē.

Dalībnieki izmanto kartītes, lai uzrakstītu, kādas ar vardarbību saistītās problēmas viņi ir redzējuši vai piedzīvojuši savā iestādē (viena problēma uz katras kartītes). Nākamajā fāzē katrs prezentē savus piemērus, novietojot kartītes uz lielas papīra loksnes. Kartītes, kas attiecas uz vienādām vai līdzīgām problēmām, tiek grupētas kopā. Kad visas kartītes ir novietotas, grupai tiek lūgts atrast vienojošas koncepcijas novērotajām problēmām. Tās arī tiek uzrakstītas uz kartītēm un novietotas starp attiecīgajām kartīšu grupām. Turpmākajai diskusijai būtu jābūt vērstai uz problēmu svarīgumu un iespējamām attiecībām starp tām. Visbeidzot tās tiek uzrakstītas uz papīra, kā norādīts iepriekš.

Piemēram: dalībnieki uz kartītēm raksta šādas problēmas: „Zēni aizvairo meitenes”/”meitenes baidās, kad telpā ir pārāk daudz zēnu”/”saspringta atmosfēra starp zēniem un meitenēm”/”seksuāli mājieni”. Vienojošā šo kartīšu koncepcija varētu būt “Dzimumu konflikti”.

(Avots: Kurt Faller/Wilfried Kerntke/Maria Wackmann: Konflikte selber lösen: Trainingshandbuch für Mediation und Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit. Mülheim 1996)

2. Diskusija.

3. Pārdomas par uzdevumu un kā to izmantot darbā ar jauniešiem.



Lifelong
Learning
Programme



MODULIS I: PROFILAKSE

2. NODARBĪBU BLOKS (U2) – KOMUNIKĀCIJA

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Jaunieši savas attīstības laikā pauž dažādas vajadzības. Speciālistiem vajadzētu tās apzināt, lai pielāgotu komunikācijas veidu un jauniešos ieklausītos.

Šī nodarbību bloka mērķis ir radīt speciālistam iespēju saskatīt jaunieša vajadzību pēc atzīšanas un piederības grupai un pielāgot savu profesionālo darbību. Līdztekus tam, šīs nodarbības sniedz zināšanas par dažādiem komunikācijas veidiem, lai veidotu prasmes ieklausīties jauniešos un viņus labāk saprast.

Speciālista uzdevums ir pielāgot savu komunikāciju saskaņā ar jaunieša attīstības līmeni un viņa vajadzībām, kā arī nodrošināt pozitīvu saskarsmi.

1. Sesija (LO2.1) – Zināšanas par dažādiem komunikācijas veidiem

2. Sesija (LO2.2) – Zināšanas par komunikācijas jautājumiem

3. Sesija (LO2.3) – Piecas Vatslavika komunikācijas aksiomas

4. Sesija (LO2.4) – Dažādi komunikācijas veidi

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

4. Vai es spēju izmantot kontekstam atbilstošu komunikācijas veidu?
5. Vai es spēju aprakstīt trīs atšķirīgos komunikācijas režīmus?
6. Vai es spēju saprast bez runāšanas?
7. Vai es spēju saprast, kurā Ego stāvoklī atrodas persona, ar kuru es komunicēju?

LO2.1: SESIJA 1 – ZINĀŠANAS PAR DAŽĀDIEM KOMUNIKĀCIJAS VEIDIEM

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Zināt komunikācijas shēmu un pazīt dažādus komunikācijas veidus (verbālā, neverbālā, para-verbālā). Iepazīt sevi labāk, izmantojot Berna „Ego stāvokļa” teoriju.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Saprast veiksmīgas komunikācijas shēmu. Zināt Berna „Ego stāvokļa” teoriju.	Izmantot dažādus runātās un rakstītās komunikācijas atbalsta veidus un tehnikas. Sarunāties ar un bez ķermeņa palīdzības. Izmantot specifisku leksiku.	Klausīties un saprast citus labāk. Sazināties atbilstīgā veidā.

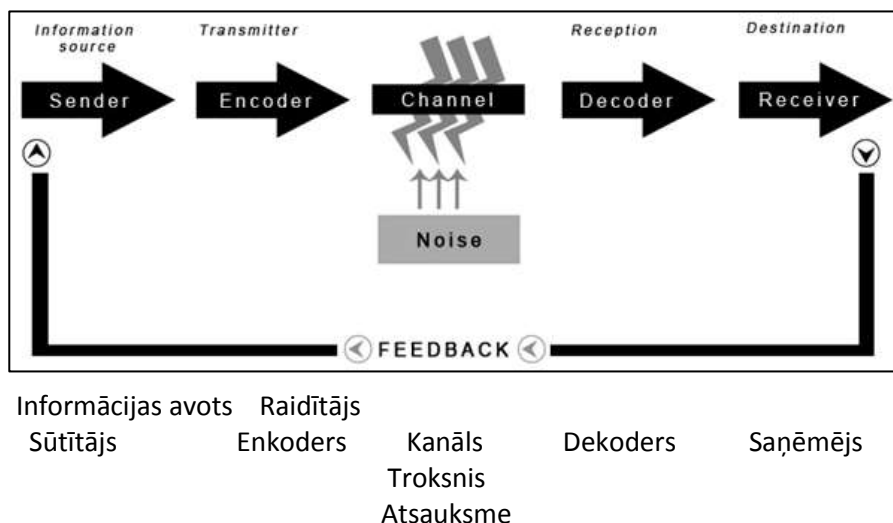
METODIKA

Rīki un metodika

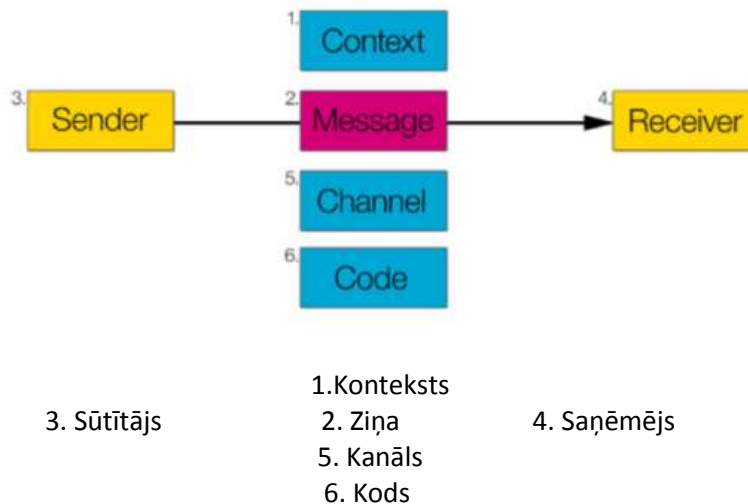
1) Diskusija un galveno saziņas jēdzienu definēšana.

Tālāk uzskaitīto jēdzienu definēšana grupā: nosūtītājs, raidītājs, kanāls, kods, saņēmējs, troksnis, enkoders, dekoders, uztveršana, galamērķis, atsauksme, konteksts.

Dažādu komunikācijas shēmu salīdzinājums:



Šenona-Vīvera komunikācijas modelis (Avots: <http://communicationtheory.org/shannon-and-weaver-model-of-communication/>)



Jākobsona komunikācijas modelis (Avots: https://en.wikipedia.org/?title=Roman_Jakobson)
Diskusija grupā par ziņas mērķi.

2) Verbālās, neverbālās un para-verbālās komunikācijas režīmi.

Diskusija, tālāk norādīto jēdzienu definīcija un nozīme: verbālā saziņa, neverbālā saziņa, para-verbālā saziņa.

1. aktivitāte, ko veikt ar jauniešiem.

Palūdziet diviem jauniešiem nostāties ar mugurām kopā. Pirmais zīmē, ko viņš vēlas, un tad skaidro otram, lai arī tas varētu uzzīmēt to pašu, neuzdodot jautājumus. Pēc tam salīdzina abus zīmējumus un izskaidro interpretācijas atšķirības.

Vēl viena aktivitāte diviem dalībniekiem. Novieto lapu horizontālā virzienā. Uzzīmē divus kvadrātus: vienu augšējā kreisajā stūrī, otru apakšējā labajā stūrī. Palūdz vienam jauniešim uzzīmēt kaut ko augšējā kreisajā stūrī tā, lai otrs dalībnieks neredz. Kad tas ir izdarīts, palūdz zīmētājam uzrakstīt sava zīmējuma aprakstu lapas centrā. Tad noloka augšējo kreiso stūri tā, lai noslēptu zīmējumu, un iedod lapu otram jauniešim. Vadoties pēc dotā apraksta, jauniešis cenšas atjaunot zīmējumu apakšējā labajā stūrī.

Pēc tam samaina lomas un diskutē par izmantotās leksikas nozīmi.

3) „Ego stāvoklis”, Berns.

PPT „Ērika Berna modeļa vecāks-pieaugušais-bērns mijiedarbības analīze” – darba lapa Nr. 1B ir atbalsts grupas vadītājam, lai saprastu mijiedarbību starp cilvēkiem.

Jāizpilda Egogrammas tests – darba lapa Nr. 1A

Egogramma palīdz apjaust personību saskaņā ar 3 „Ego stāvokļiem”:

- „vecāks”, attiecas uz noteikumiem, normām, vērtībām;
- „bērns”, attiecas uz emocijām, radošumu, intuīciju;
- „pieaugušais”, attiecas uz iemeslu, pārdomām, analīzi.

Tas parāda, kādās proporcijās jūsos ir trīs galvenās personības tendences.

Līdz ar to tas ļauj sevi labāk izzināt un uzlabot savas komunikācijas kvalitāti un efektivitāti.

Darba lapa Nr. 1: sadarbības analīze. A) Aptauja B) Powerpoint prezentācija

A) Aptauja

Sadarbības analīze – saprast vienam otru labāk un sazināties labāk.

Avots: Liza-Mišeta Sikini, psihologs

Kas es lielākoties esmu?

Noteikumi: pret katru apgalvojumu atzīmējiet attiecīgajā lodziņā:

Nr.	Apgalvojums	Pilnībā nepiekrītu (1)	Nepiekrītu (2)	Daļēji piekrītu (3)	Pilnībā piekrītu (4)
1	Es esmu ļoti spontāns un viegli izpaužu savas emocijas				
2	Es vispār neievēroju citus un esmu ļoti stingrs pret sevi				
3	Noteikumi ir noteikumi un mums tiem jāseko				
4	Ir ļoti svarīgi justies noderīgam				
5	Runājot es ļoti daudz žestikulēju				
6	Es esmu atvērts visam				
7	Dzīve ir paredzēta, lai gūtu prieku				
8	Cilvēki man ļoti uzticas, jo man piemīt māksla atbalstīt cilvēkus				
9	Es neesmu ķildīgs, es tikai daru to, ko man liek darīt				
10	Es nevaru atturēties pateikt, ko es domāju				
11	Es ienīstu izpildīt rīkojumus				
12	Man ir daudz principu				
13	Visvairāk man patīk palīdzēt cilvēkiem				
14	Mums jābūt atbildīgiem par savām darbībām un par citiem				
15	Es tērēju daudz enerģijas, rūpējoties par cilvēkiem ar dažādām grūtībām				
16	Iemeslam ir jābūt stiprākam par emocijām				
17	Es parasti piekrītu vispārējam viedoklim				
18	Pirms svarīgu lēmumu pieņemšanas man patīk analizēt plusus un mīnus				
19	Kad es esmu laimīgs, es dungoju				
20	Lai atrisinātu problēmu, nepieciešams pēc iespējas vairāk informācijas				
21	Es tieku uzskatīts par „profesionālu glābēju”				
22	Man nepatīk darīt to, kas jādara				
23	Visas problēmas ir redzamas manā sejā				
24	Man patīk kārtība				
25	Manas reakcijas var būt agresīvas				
26	Tikai tie, kuriem izdodas, dod iemeslus tā darīt				
27	Mēs nekad neapšaubām vecāku cilvēku viedokli				
28	Mani neuztrauc hierarhija darbā				
29	Man nepatīk uzspiest, es vienmēr baidos citus traucēt				
30	Mums jābūt spējīgiem sevi ziedot				
31	Es gribu iegūt to, ko gribu, pēc iespējas ātrāk				
32	Tāds, kas varētu likt man darīt, to, ko es negribu, vēl nav piedzimis				
33	Es esmu par morālo vērtību respektēšanu				
34	Visas manas darbības ir rūpīgi apsvērtas				
35	Es bieži neuzņemos iniciatīvu un ļautu darīt citiem				
36	Es atbildu tieši tāpat, ja jūtu, ka man uzbrūk				

Nr.	Apgalvojums	Pilnībā nepiekrītu (1)	Nepiekrītu (2)	Daļēji piekrītu (3)	Pilnībā piekrītu (4)
37	Es esmu ļoti pateicīgs par padomiem, ko man sniedz				
38	Es neesmu strīdīgs un vienmēr meklēju mieru				
39	Es bieži apstrīdu savus radniekus prieka pēc				
40	Es esmu ļoti cienījams				
41	Lai gūtu panākumus, ļoti svarīgi būt cienītam				
42	Es ar prieku palīdzu cilvēkiem, kam ir grūtības				
43	Es nezinu, kā uzturēt manu entuziasmu un dalos tajā				
44	Man nepatīk būt pamanītam				
45	Es vienmēr ņemu vērā citu cilvēku padomus				
46	Man nepatīk, ka man kāpj uz galvas				
47	Nav svarīgi, lai man būtu taisnība, ja visi ir laimīgi				
48	Es spriežu mierīgi, ar lielu ietekmi				

Kā aprēķināt rezultātu?

Saskaņā ar norādīto skalu katram kolonnas kreisajā pusē norādītajam jautājumam, lūdzu, uzrādiet jūsu atbildes ar atbilstīgo punktu skaitu:

Es pilnībā nepiekrītu = 1 punkts

Es nepiekrītu = 2 punkti

Es daļēji piekrītu = 3 punkti

Es pilnībā piekrītu = 4 punkti

Aprēķina skala

Kritiski normatīvais vecāks		Gādīgais vecāks		Brīvais bērns (vai spontānais)		Pakļautais bērns		Dumpīgais bērns		Pieaugušais	
Jaut. Nr.	Atbilde	Jaut. Nr.	Atbilde	Jaut. Nr.	Atbilde	Jaut. Nr.	Atbilde	Jaut. Nr.	Atbilde	Jaut. Nr.	Atbilde
2		4		1		9		11		6	
3		8		5		17		22		16	
12		13		7		29		25		18	
14		15		10		35		28		20	
24		21		19		38		32		26	
27		30		23		40		36		34	
33		37		31		44		39		45	
41		42		43		47		46		48	
Kopā		Kopā		Kopā		Kopā		Kopā		Kopā	

Sagrupējot punktu kopsummu lejupejošā secībā, jūs varat skaidri redzēt, kādu vietu ieņem katrs jūsu dzīves stāvoklis.

B) PowerPoint

Avots: Dienvidkarolīnas pavalsts universitāte, Džerijs Lehman, psiholoģijas profesors.

1. slaidis

Sadarbības analīze

Jaunākā analītiskā pieeja

Teksts: 11. sadaļa

2. slaidis

Sadarbības analīze

- Izveidotājs: Ēriks Berns
- Vēsturiskā attīstība
- Skats uz cilvēka dabu
- Motivācija saskaņā ar trīs pamatvajadzībām
 - 1) Stimula vajadzība
 - 2) Struktūras vajadzība
 - 3) Pozīcijas vajadzība

3. slaidis

- Stimula vajadzība – vajadzība būt citu atzītam/akceptētam
- Vajadzība saņemt stimulus
- Var būt pozitīva un negatīva
- Stimuli var izraisīt vai nu labas, vai sliktas sajūtas, ko sauc par zīmogiem, kuri var nostiprināties, ja savācas pietiekamā daudzumā
- Struktūras vajadzība – vajadzība efektīvi strukturēt laiku/maksimizēt saņemto stimulu daudzumu

4. slaidis

Laika strukturēšanas veidi:

1. Atsaukšana – drošība, izvairīšanās no riska
2. Rituāli un rotaļas – zems risks, neiesaistīšanās sociālajā mijiedarbībā, rotaļīgums
3. Aktivitātes – darbs, hobijs, kas sniedz stimulus
4. Spēles – mijiedarbība, kas balstīta uz nerakstītiem noteikumiem, kas radīti, lai veidotu atmaksu; parasti slēptas un negodīgas; vispārējas problēmas attiecībās
5. Intimitāte – godīgums, attiecības bez spēles ar savstarpīgumu, nav ekspluatācijas

5. slaidis

- Pozīcijas vajadzība
 - Vajadzība, lai mūsu dzīves svarīgākie lēmumi tiktu apstiprināti un atzīti
 - Lai par mums saka, ka mēs esam labi, nevis slikti

- Dzīves sākumā mēs veidojam pamatlēmumus par sevi un citiem: „Es esmu labs” vai „Es esmu slikts”, „Tu esi labs” vai „Tu esi slikts”
- Šie lēmumi kalpo ar pamatu scenārijam, ko mēs izmantojam, lai strukturētu laiku un meklētu stimulus
- TA ticība: mēs varam pārvarēt sākuma pieredzi un veidot veselīgus scenārijus.

6. slaidis

Personības struktūra

- Personība sastāv no trīs ego stāvokļiem:
- Vecāks, Pieaugušais un Bērns.
- Vecāka ego stāvoklis:
 - Domāšanu un reakcijas ietekmē mūsu vecāku mijiedarbības veids ar mums
 - Pilns ar vērtībām, aizliegumiem, vajadzētu & varētu un uzvedību, kas apgūta bērnībā.

7. slaidis

Vecāki sīkāk iedalās divās grupās:

1. Gādīgais vecāks
 - Apgūtā misija, ka bijis mīlošs, atbalstošs un pieņemošs
 - Rezultātā veidojas pieaugušā gādīgas reakcijas.
2. Kritiskais vecāks
 - Apgūtā misija, ka bijis noraidošs, kontrolējošs un tiesājošs
 - Rezultātā veidojas pieaugušā kritiskās reakcijas.

8. slaidis

- Pieaugušā ego stāvoklis:
 - Personības objektīvā daļa
 - Apstrādā informāciju
 - Nav sajūtu
 - Uzdod faktiskos jautājumus: kas, kad, kāpēc?
 - Starpnieks starp Vecāku un Bērnu
 - Fokusējas uz lēmumu pieņemšanu
 - Situācijas prezentē organizētā un inteligentā veidā.

9. slaidis

- Bērna ego stāvoklis:
 - Līdzīgs bērnam; atspoguļo mazu meiteni/zēnu, kas nekad nepieaug
 - Atspoguļo bērna emocijas
 - Ir prieku mīlošs, sirsnīgs, egoistisks, negodīgs, rotaļīgs, manipulatīvs, spontāns, īdzīgs
 - Dalās divās grupās:
 1. Dabiskais/brīvais bērns
 - Impulsīvs, baudu meklējošs, nevaldāms, agresīvs, radošs, dumpīgs, sirsnīgs utt.

10. slaidis

2. Pielāgotais bērns

- Ignorē savus instinktus un cenšas izpatikt vecākiem
- Dublē jūtas, kāds bija pret vecākiem bērnībā, tādas kā vaina, bailes un dusmas
- Paklausā, atliek, apspriež
- Lai būtu veselīga personība, atbilstīgi jālīdzsvaro reakcijas un ego stāvokļi
- Parasti cilvēki ir vienā vai citā ego stāvoklī
- Salīdzinājums starp ID, ego, superego un ego stāvokļiem.

11. slaidis

Neadekvātas uzvedības attīstība

Ego stāvokļu robežu problēmas

- Kontaminācija – kad Pieaugušā ego stāvoklī iejaucas Vecāka kaitējošās vai neracionālās idejas (Vecāks kontaminē Pieaugušo)
- Piemērs: visi jaunieši mūsdienās ir agresīvi.
- Šis apgalvojums nāk no kritiskā Vecāka, bet izteikts ar ticību, ka tas ir fakts.

12. slaidis

- Kontaminācija – kad Pieaugušā ego stāvoklī iejaucas Bērna arhaiskās sajūtas (Bērns kontaminē Pieaugušo)
- Piemērs: Es esmu slikts, es neko nevaru izdarīt pareizi.
- Šis apgalvojums nāk no arhaiskā Bērna, bet izteikts, it kā tas būtu fakts.

13. slaidis

- Izslēgšana – kad viens vai vairāki ego stāvokļi tiek efektīgi novērsti ar darbību (V – vecāks, P – pieaugušais, B – bērns)

V

V

P

P

B

B

Pastāvīgs pieaugušais

Pastāvīgs bērns

Vecāka un Bērna izslēgšana ar Pieaugušo

Vecāka un Pieaugušā izslēgšana ar Bēru

14. slaidis

Spēles

- Atkārtots darījumu kopums

- Virspusēji racionāls ar slēptu motīvu
- Darījumu sērija ar negatīvu vai izdomātu atmaksu
- Dažkārt tiek saukts par slēpto darījumu
- Tiek spēlētas nospiedoši vairāk un vairāk
- Pamatā negodīgas, iekļauj izvairīšanos no intimitātes
- Parasti atbalsta kāda cilvēka dzīves pozīciju attiecībā uz sevi un citiem

15. slaidis

Raketes (Rockets)

- Pierastais sajūtu veids
- Balstīts pieredzē, kas rodas augot
- Bieži nepatīkamas sajūtas, ko mēs paturam pēc spēļu spēlēšanas
- Kļūst par pamata sastāvdaļu dzīves scenārijā
- Vainas rakete, Depresijas rakete, Raižu rakete
- Pārlicina par „neesmu labs” pozīciju

16. slaidis

Aizliegumi

- Vecāku noteikumi, kas stāsta bērnam, ko darīt un kādam būt
- Izriet no vecāku pašu trauksmes, vilšanās, nelaimīguma
- Bērni izlemj akceptēt vai izaicināt aizliegumus
- Piemēri: nebūt, neveikties
- Kad bērns izlemj akceptēt negatīvos aizliegumus, tas noved pie neadekvātas uzvedības

17. slaidis

Dzīves pozīcija

- Dzīves sākumā indivīds ieņem pozīciju atkarībā no savas un citu patiesās vērtības
- Vides pieredze iespaido šīs pozīcijas
- Četras dzīves pozīcijas:
 1. „Es esmu labs – tu esi labs”
 2. „Es esmu labs – tu esi slikts”
 3. „Es esmu slikts – tu esi labs”
 4. „Es esmu slikts – tu esi slikts”

18. slaidis

Scenāriji

- Personīgās dzīves plāns, kas diktē uzvedību

- Veidojas dzīves sākumā kā reakcija uz svarīgu pieredzi, tādu kā aizliegumi, kam bijis pakļauts
- Attiecas uz šādiem jautājumiem: „Kas es esmu?”, „Ko es šeit daru?”, „Kas ir šie citi cilvēki?”

19. slaidis

Terapijas darbības un mērķi

- Strukturālā analīze – analizē klienta ego stāvokļus
- Vai tu esi „Pastāvīgs Vecāks”?
- Vai tu esi „Pastāvīgs Pieaugušais”?
- Vai tu esi „Pastāvīgs Bērns”?
- Iespējams izmantot diagrammu – diagramma parāda enerģiju, ko klients patērē katrā no ego stāvokļiem

20. slaidis

Mijiedarbības analīze – funkcionālā analīze

- Diagnosticē ego stāvokli, kas parādās sociālajā mijiedarbībā
- Trīs mijiedarbības veidi:
 1. Papildinošā mijiedarbība
 2. Šķērsojošā mijiedarbība
 3. Apslēptā mijiedarbība

21. slaidis

Papildinošā mijiedarbība

- Komunikācijas līnijas ir paralēlas
- Komunikācija var noritēt veiksmīgi un tieši



22. slaidis

Šķērsojošā mijiedarbība

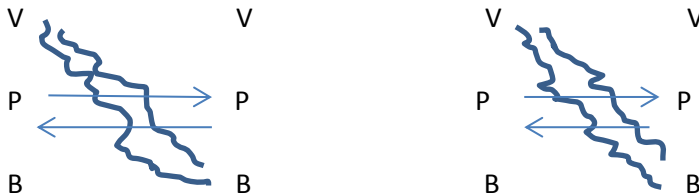
- Komunikācijas līnijas krustojas
- Komunikācija ir traucēta
- Attiecības sabojājas.



23. slaidis

Apslēptā mijiedarbība

- Tiek sūtītas divas ziņas, viena atklāta, otra netieša un neizteikta
- Var novest pie atkārtotas spēļu spēlēšanas



24. slaidis

Spēļu analīze

- Kāpēc tu ne – jā, bet...
- Vīlinājums
- Haoss
- Vainošana
- Skaties, cik smagi es centos
- Policisti un laupītāji

25. slaidis

- Analizē aizliegumus un klienta reakciju uz tiem
- Vispārīgie aizliegumi
 - „Nē”
 - „Neesi”
 - „Neesi bērns”
 - „Neesi noslēgts”
 - „Neesi labs”
 - „Neesi veiksmīgs” („Nedari labi”)

26. slaidis

- Analizē scenārijus un lēmumus, kas pārnesti no bērnības
- Analizē dominējošo dzīves pozīciju, kas balstās uz aizliegumu un scenāriju izpratni
- Maina scenārijus, agrākos lēmumus un dzīves pozīciju caur lēmumu atjaunošanu: emocionāls, intelektuāls un uzvedības process, ko veic terapijas sesijā
- TA ir arī līgumiska pieeja.

LO2.2 : SESIJA 2 – ZINĀŠANAS PAR KOMUNIKĀCIJAS JAUTĀJUMIEM

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Integrēt Maršala Rozenberga teoriju par nevardarbīgu saziņu un mācīties atpazīt un verbalizēt emocijas.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināšanas par nevardarbīgas komunikācijas metodi un vārdu krājuma paplašināšana. Aprakstīt situāciju kopīgi lietojamās novērošanas terminos. Zināšanas par aktīvās klausīšanās virzieniem. Zināt noteikumu: fons – forma – sajūtas – priekšlikums – risinājums Zināt četru soļu metodi.	Analizēt citu sajūtas, apgūt dažādas procesa tehnikas. Izteikties, cik iespējams mazāk agresīvi. Klausīties citos, izmantojot klausīšanās spēles, uzmanības spēles un pārformulēšanas spēles. Izmantot dažādas komunikācijas tehnikas.	Realizēt savas un citu vajadzības, mazināt un pārveidot agresivitāti, risināt konfliktus, meklējot gandarījumu visām iesaistītajām pusēm, spēt pielāgot komunikāciju atbilstīgi situācijai.

METODIKA

Rīki un metodika

Pamatemociju didaktika: emociju, jūtu un vajadzību definīcijas

Bailes, skumjas, dusmas, laime

Pamatemocijas ir viegli identificējamas, tās atspoguļojas ķermenī un ir īslaicīgas.

Kā es jūtos šodien?

Jūtas ir ilgākas un veidojas kopā ar ietekmi un tēliem, kas saistīti ar to, kā trūkst, lai mēs būtu laimīgi: mūsu vajadzības.

Kādas sajūtas raksturo mani šobrīd?

Es jūtos apjucis, zaudējis drosmi, pārguris, niecīgs, traucēts, aizdomīgs, saspringts, vilies, satraukti nemierīgs, nepacietīgs, dusmīgs, izmisis, nelaimīgs vai iztukšots, ieintrigēts, savaldzināts, sajūsmināts, stiprs, sarkastisks.

Man nepieciešama cieņa, man nepieciešama mīlestība, man nepieciešama sava telpa, man nepieciešama drošība, man nepieciešama atzinība

Vajadzība ir tas, kā trūkst, lai es būtu laimīgs... Vilšanās savu vajadzību apmierināšanā rada nemieru, agresivitāti un ilgtermiņā: vardarbību.

Kas ir manas vajadzības?

1. aktivitāte – Diskusija par Rozenberga četru soļu metodi: novērot bez vērtēšanas, sajust, atpazīt un formulēt lūgumu (nevardarbīgas saziņas modelis).

„Ir četri vienkārši, bet būtiski punkti, kas jāievēro. Pirmais, es novēroju, kas īsti notiek konkrētajā situācijā: kas mana sarunu biedra runā vai rīcībā sekmē manu labsajūtu/vājumu? Tad es izsaku, ko es jūtu saistībā ar šiem faktiem: vai es esmu skumjš? Laimīgs? Uztraucies? Dusmīgs? Un tad es izsaku vajadzības, kas ir šo sajūtu cēlonis.” Rozenbergs.

2. aktivitāte: nozīmes piešķiršana emociju un vajadzību izteikšanai.

Palīdzēt jauniešiem izteikties vārdiski par sāpēm, uzdodot jautājumus:

- Kā es šodien jūtos?
- Kāda sajūta raksturo mani šobrīd?
- Kādas ir manas vajadzības?

Konfliktsituācijā vai, kad ir noticis kāds īpašs gadījums, vadītājs palīdz jauniešiem verbalizēt un aizpildīt karti (darba lapa Nr. 1). Jauniešiem var palīdzēt emociju vārdnīca – darba lapas Nr. 2 un Nr. 3.

3. aktivitāte: gadījuma izpēte

Dialogs ar nevardarbīgas komunikācijas metodi – risinājuma meklēšana un procesa prakse.

Tālāk sniegtais piemērs ir no sarunas ar jauniešu, kurš tikko atstājis slimnīcu, kurā viņš ārstēts pēc pārdozēšanas, no kuras viņš varēja nomirt. Saruna ir par rehabilitācijas programmu no narkotikām atkarīgajiem, kas viņam jāievēro.

-> Saruna bez nevardarbīgas saziņas rīkiem:

Viņš saka: „Mani neuztrauc, ko rehabilitācijas komanda man saka. Pēc četriem mēnešiem es došos mājās.”

Es jautāju: „Tu joko? Tu varēji nomirt!”

Viņš atcērt, viņa balss nodod augošu uzbudinājumu: „Mani tas neuztrauc. Četri mēneši ir pietiekami.”

Es uzstāju: „Tu reaģē kā tipisks alkoholiķis vai narkotiku atkarīgais. Visam jānotiek, kā tu gribi un kad tu gribi. Bet, ja veids, kā tu rīkoies, bija tik labs, tad kāpēc tu gandrīz nomiri?”

Viņš pieceļas, pagriež galvu un ar dusmām balsī saka: „Mani neuztrauc, ko tu par mani domā, tu esi stulba.” Viņš pagriežas un atstāja istabu.

Ko es tur varu darīt, es neizmantoju nevardarbīgas saziņas koncepciju! Es viņam nepateicu, kā es jūtos un nepainterējos, kā jūtas viņš. Es sāku ar paziņojumu, ka viņš ir traks. Es viņam piekāru etiķeti alkoholiķis/narkotiku atkarīgais. Tagad viņš ir vēl vairāk nošķīries un sāpināts kā iepriekš.

-> Uzdevums: palūgt vadītājam mainīt speciālista iejaukšanos, izmantojot nevardarbīgas saziņas procesu

Viņš sāk: „Mani neuztrauc, ko rehabilitācijas komanda man saka. Pēc četriem mēnešiem es došos mājās.”

Es uzreiz jūtos noraizējies, un nevardarbīgas saziņas process saka, ja es vēlos saistīties ar viņu taustāmā un konstruktīvā veidā, ir noderīgi, ka mēs abi runājam par četriem pamatelementiem. Es nolēmju sākt ar četrpunktu, kas skar mani, izskaidrošanu. Es viņam saku: „Es uztraucos, kad tu saki, ka gribi doties mājās pēc četriem mēnešiem, jo es vēlos, lai tu saņemtu tik daudz palīdzības, cik vien iespējams. Vai tu, lūdzu, vari man nedaudz pastāstīt par savām sajūtām un domām, kas tev liek gribēt doties mājās pēc četriem mēnešiem, neatkarīgi no tā, ko domā citi.”

Viņa sadzirdēšana ir sākuma punkts. Es jūtos **uztraucies**, jo manas **vajadzības** ir, lai cilvēks, par ko rūpējos, saņemtu visu viņam nepieciešamo atbalstu savas dzīves uzlabošanai. **Ko es vēlos nekavējoties**, lai viņš man sniegtu vienu no četriem informācijas elementiem: viņa sajūtas.

Viņš atbild: „Es tikai gribu doties mājās pēc četriem mēnešiem, mani neuztrauc, ko citi cilvēki saka.”

Vēl arvien viņš neko nav pateicis par savām **jūtām**. Es mēģinu citā veidā, lai sasniegtu to pašu mērķi. Es cenšos uzminēt viņa jūtas.

Es jautāju viņam: „Vai tu baidies, kad mēs tev lūdzam palikt ilgāk?”

Viņš atbild: „Jā.”

Lai saprastu viņa baiļu izcelsmi, kontroles lapa iesaka, lai es noskaidroju viņa vajadzības.

Es jautāju viņam: „Kāpēc palikšana ilgāk par četriem mēnešiem tevi baida?”

„Tas ir pārāk ilgi.”

Atvērtie jautājumi nedod daudz informācijas. Līdz ar to es mēģinu citu pieeju, lai mēģinātu uzminēt, kuras no viņa vajadzībām rada bažas. Es mēģinu šādu jautājumu: „Vai ideja palikt ilgāk par 4 mēnešiem tevi baida tāpēc, ka tu domā, ka tu jutīsies vientuļš, tik ilgi tālu prom no mājām?”

„Jā, maniem draugiem un manai ģimenei manis pietrūks. Bez tam tā būs vasara, un man nebūs iespējas doties uz pludmali.”

Izskatās, ka iemesls viņa bailēm ir viņa vajadzība pēc kompānijas un atrašanās viņam patīkamā vietā. Bet es gribu gūt tam apstiprinājumu.

Tad es jautāju: „Kad tu domā par šiem četriem mēnešiem, vai tu uztraucies par domu, ka vēlme būt kopā ar ģimeni un draugiem un iespēja doties uz pludmali var būt tik stipra, ka tu nevari iedomāties, kā tu varēsi izturēt?”

Viņš atbild maigākā balsī: „Jā, es par to ļoti uztraucos.”

Tad es meklēju 4. informācijas elementu: vai ir kaut kas, ko viņš vēlas no manis šobrīd?

Es viņam jautāju: „Kā tu domā, vai es varu pateikt vai izdarīt kaut ko tavā labā, kas tev palīdzētu justies labāk?”

Darba lapa Nr. 1: vajadzības un lūgumi

Šis uzdevums tiek izmantots kā mediācija konflikta gadījumā vai tad, ja ar jauniešiem noticis kāds īpašs gadījums. Vadītājs uzdod jautājumus jauniešiem. Jaunieši runā viens pēc otra. Nedrīkst pārtraukt viņus, un viņi nedrīkst pārtraukt viens otru. Jaunieši runā ar vadītāju un viņš pārfrazē, ko ir dzirdējis. Jauniešiem jārunā par viņiem pašiem un nevis par citiem. Mediācijas dalībniekiem tiks atgādināts, par ko jārunā.

1. solis: rāmju noteikšana

- Noteikt laiku, formulēt, ko mēs darām
- Noteikt starplaiku, noteikt rāmi
- Noteikt diskusijas ierosinātāju, klausīties bērņā, apmierināt bērnu, ieklausīties viņa sajūtās
- Bērniem ir svarīgi runāt ar pieaugušo, kad viņiem ir tādas problēmas, ko nevar atrisināt saviem spēkiem.

Izskaidrojiet noteikumus:

- Nepārtraukt (pieaugušais dod bērnam tiesības runāt)
- Neapvainot, bet cienīt vienu otru
- Būt tik tuvu, cik vien iespējams, tam, kas noticis un ko mēs jutām. Runāt par sevi
- Konfidencialitāte. Konflikta priekšmets paliek grupā. Pieaugušais izskaidro, ka viņš nerunās ne ar vienu par to. Pieaugušais stāsta bērniem, ka viņi brīvi var runāt par visu, ko vēlas.

2. solis: aprakstīt faktus

Ierosinātais bērns sāk pirmais, citi tiek informēti, par ko mēs gatavojamies runāt.

Atspoguļojiet pēc katra bērna runas. Atspoguļošana palīdz saredzēt, ka:

- mēs labi saprotam;
- parāda bērnam, ka mēs klausāmies viņā;
- skaidri parāda, kas tika teikts attiecībā uz citiem bērniem.

3. solis: izsakiet savas jūtas

Ko tas tev nodarīja? Ko tu jūti visa šī notikuma saistībā?

Izskaidro, ko tas nodarīja tev un citiem. Katra sajūta ir daļa no patiesības.

Atgādiniet pamata emocijas: prieks, skumjas, bailes, dusmas.

4. solis: noskaidrojiet vajadzības

Pazudušais ir jāatgūst kopīgi.

Sabojātais ir jāsalabo.

Palīdziet bērniem rast vārdus, piedāvājiet viņiem hipotēzi.

5. solis: atrast risinājumu

Bērniem risinājums jāatrod pašiem, nevis pieaugušajam.

Pieaugušais atspoguļo situāciju un jautā: „Ko mēs varam darīt, lai rastu risinājumu?” Pieaugušais var pavērt jaunu sarunas tēmu.

Bērniem ir priekšlikumi, risinājumi, ko viņi var brīvā veidā izteikt 10-15 sekundēs.

Kopsavilkums

Apsveicu, paldies. Jautājiet, vai kādam ir vēl kas sakāms, un vai šis notikums bērniem ir beidzies.

Fakti Kas notika ar tevi?	Sajūtas Kā tu jūties šajā situācijā? Vai tu esi laimīgs? (Jaunieši var izmantot darba lapas Nr. 3 un 2)	Vajadzības Ko ir nepieciešams uzlabot šajā situācijā? Ir svarīgi uzreiz nedoties no faktiem uz risinājumu, bet ņemt vērā sajūtas un vajadzības	Lūgums Ko tu iesaki?

Darba lapa Nr. 2: negatīvās sajūtas

Avots: tulkojums no Centre romand de formation sociale et de perfectionnement. (ARPIH) (PowerPoint Prezentācija)

Dusmīgs	Nožēlojams
Iekarsis	Sastindzis
Apjucis	Ārprātīgs
Saīdzis	Svešs
Nikns	Nervozs
Sakaitināts	Smacīgs
Dumpīgs	Apslāpēts
Pārskaities	Bezspēcīgs
Satraucies	Apspiests
Satriekts	Depresīvs
Neskaidrs	Skumjš
Samulsis	Grūtsirdīgs
Noguris	Sagrauts
Sklerotisks	Miris
Izolēts	Ievainots
Pārpildīts	Savilkts
Neapmierināts	Izslāpis
Agresīvs	Izmisis
Samazināts	Nikns
Paralizēts	Atvienots
Sīks	Aizvainots
Sliktās domāts par sevi	Noguris
Saliekts	Nonīcis
Slims	Lipīgs
Noraidīts	Nomocījies
Nelīdzsvarots	Bez elpas
Nīgrs	Apnicis
Gļēvs	Kautrīgs
Pievilts	Vainīgs
Salauzts	Ieslodzīts

Darba lapa Nr. 3 : pozitīvās emocijas
--

Avots: tulkojums no Centre romand de formation sociale et de perfectionnement. (ARPIH) (PowerPoint
Prezentācija)

Priecīgs
Laimīgs
Entuziastisks
Labās domās par sevi
Pateicīgs
Bezrūpīgs
Atpūties
Pašpārliecināts
Rāms
Spēcīgs
Stimulēts
Savienots ar
Zinātkārs
Uzvarējis
Brīvs
Dinamisks
Māksliniecisks
Starojošs
Atguvies
Prieku meklējošs
Iesaistīts
Sadzirdēts
Piesaistīts
Atbrīvots
Mierīgs
Miermīlīgs
Prieka pilns
Brīnumu pilns
Stiprs
Bagāts
Mīlēts
Iemīļējies
Gaišs
Noslēgts
Dzīvespriecīgs
Piepildīts
Burvīgs
Atpūties
Sagūstīts
Dzīvs

Nervozs
Apmierināts
Pārmērīgs

LO2.3: 3.SESIJA – MAZLIET NO TEORIJAS: 5 VATSLAVIKA AKSIOMAS
ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS ievads jautājumā PreZentĀCIJA UN DISKUSIJA PAR 5 Paula vatslavika KomuniKĀCIJAS AKSIOMĀM

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināt Vatslavika komunikācijas aksiomas. Zināt un izprast dažādas komunikācijas formas.	Izprast komunikācijas kulturālos aspektus starp cilvēkiem Konstatēt cilvēku komunikācijas grūtības un neskaidrības. Palielināt izpratni par dažādiem komunikācijas veidiem un komunikāciju, ko lietojat jūs. Ieviest Vatslavika aksiomas savā komunikācijā.	Sazināties apzinātā un adekvātā veidā, klausoties un nododot skaidru vēstījumu. Palielināt jauniešu delikātumu un informētību savā komunikācijā.

METODIKA
Rīki un metodika Ievads par jautājumu ar 3 Ruzera karikatūrām – darba lapa Nr. 1. Avots: <i>LINUS, Nr. 330, Septembris, 1992</i>) Prezentācija (PowerPoint vai drukāts materiāls): Piecas P. Vatslavika komunikācijas aksiomas – Darba lapa Nr. 2 Skaidrojumi, piemēri, diskusija.

DARBA LAPA Nr. 1 – Ruzera karikatūras

Traucējumi: egocentrisms, paradokss, asimetriska saziņa



**Karikatūras
tulkojums**

„Mamm.
Fuck”

Plaukš! (viņš
saņem
plauku)

„Nē,
pagaidi,
mamm!”

„Es gribēju
zināt...
Fuck....”

Plaukš! (viņš
saņem
plauku)

„Es nevarēju
viņai
pajautāt,
bet esmu
pārliecināts,
ka
„Fuck” jābūt
lamu
vārdam.”



Karikatūras tulkojums

„Šovakar, kad es iešu
mājās, mans tēvs sitīs
mani.”

„Un es viņam teikšu:
Nē, tēt!”

„Šovakar nē.”

„Lūdzu, nesit mani
šovakar.”

„Bet viņš sitīs mani.”

„Kā vakardien, kā
aizvakar.”

„Kā katru vakaru.”

„Kāda garlaicība!”



Karikatūras tulkojums

„Kāds mīļš
jauks
mazulis!”

„Kam tu esi
vairāk
līdzīgs?”

„Mammai vai
tētim?”

„NU?!
Atbilde!!!”

„Mammai.”

DARBA LAPA Nr. 2 – Piecas Paula Vatslavika komunikācijas aksiomas

1. AKSIOMA (nevarēt nesazināties)
2. AKSIOMA (saturs un attiecības)
3. AKSIOMA (pieturzīmes)
4. AKSIOMA (digitāls un analógisks)
5. AKSIOMA (simetrisks vai papildinošs)

Samērā daudz komunikācijas notiek zemapziņas līmenī. Jums nav jādomā par šo komunikācijas veidu, tas notiek automātiski. Tas, protams, ietaupa zināmas pūles, bet tādai komunikācijai ne vienmēr ir tādas sekas, kā jūs būtu vēlēties, ja jums būta dota iespēja pārdomāt šo jautājumu!

Pat tad, kad jūs domājat, ka jūs *nesūtāt* nekādu ziņu, ziņas neesamība ir pietiekami skaidra katram novērotājam un pati par sevi var būt nozīmīga ziņa. Ne tikai tas, bet mēs parasti neapzināti nosūtām diezgan daudz neverbālu ziņojumu pat tad, kad domājam, ka neesam sūtījuši neko.

Tas nozīmē, ka, ja vien jūs neesat vientuļnieks, jūs patiešām nevarat izvairīties no komunikācijas. Jūs, protams, varat, komunicēt jauktā veidā – bieži vien abos virzienos – bet tas ir mazs mierinājums. Citiem vārdiem, jūs *nevarat nesazināties*, bet jūs varat sazināties neprecīzi!

„Nevarēt nesazināties”, daļa no pēdējā teikuma, faktiski ir pirmā un labāk zināmā no Paula Vatslavika *piecām komunikācijas aksiomām*.^[1] Neraugoties uz to vecumu un izmaiņām, kas notikušas terminu lietojumā, katra no tām var piedāvāt ko noderīgu. Tāpēc es uzskaitīšu šīs aksiomas un katru no tām īsi komentēšu.

1. aksioma (nevarēt nesazināties)

"Neviens nevar nesazināties". Sakarā ar to, ka katra uzvedība ir komunikācijas veids, cilvēki kuri pazīst viens otru, pastāvīgi sazinās. Jebkuru uztveramu rīcību, ieskaitot darbības trūkumu, citi cilvēki var potenciāli interpretēt kā īpašu nozīmi.

2. aksioma (saturs un attiecības)

"Katrai komunikācijai ir satura un attiecību aspekts, tāds kā nesen notikušā klasifikācija, un tādēļ tā ir meta-komunikācija." Katrs cilvēks atbild uz komunikācijas *saturu saskaņā* ar attiecībām starp komunicētājiem. ^[2] Vārds meta-komunikācija tiek lietots dažādos veidos, bet Vatslaviks to lieto, lai apzīmētu informācijas apmaiņu par to, kā tiek interpretēta cita informācija.

Tāpat kā vārdu „Kāds tu esi idiots” interpretāciju varētu ietekmēt ar vārdiem „Tikai jokoju”, to varētu ietekmēt arī attiecības starp komunicētājiem. Šajā piemērā vārds „idiots” varētu tikt pieņemts samērā iecietīgi starp draugiem, bet ieņemt pavisam citu nozīmi citos apstākļos.

Piemērs: „Labi bērni iet gulēt laikus.”

3. aksioma (pieturzīmes)

"Attiecību daba ir atkarīga no partneru komunikācijas procesa pieturzīmēm." Daudzos gadījumos komunikācija ietver patiesu ziņu virpuli, kas plūst visos virzienos. Tas īpaši attiecas uz neverbālo komunikāciju. „Pieturzīmes” šajā procesā ir ziņu grupu veidošanas process pēc nozīmes. Tas ir analogs rakstītajai valodai. Abos gadījumos pieturzīmes ievērojami var mainīt ziņas jēgu.

Piemēram, apsveriet dūsmīgas atbildes parādīšanos pēc iejaukšanās, ja pārtraukums seko minētajai rīcībai. To var

interpretēt kā dusmas uz minēto rīcību, ja iejaukšanās tika atdalīta no secības, tā ka ieteikums un dusmas bija efektīvi sagrupētas ciešā secībā. Taču, ja saņēmējs izcēla informāciju tā, ka iejaukšanās un dusmas izveidoja ciešu secību, tas var tikt interpretēts kā iejaukšanās.

Piemērs:

Viņa: „Mans vīrs ir noslēdzies sevī un pasīvs. Tāpēc es neko nesaku vai kurnu.”

Viņš: „Mana sieva vienmēr kurn. Tāpēc es esmu noslēdzies un pasīvs.”

4. aksioma (digitāls un analoģisks)

"Cilvēku komunikācija ietver gan digitālo, gan analoģisko modalitāti." Šis prasa skaidrojumu! Termins „digitāls”, ko mūsdienās pārsvarā lieto saistībā ar skaitļiem vai datoriem, šajā aksiomā tiek lietots kā diskrets, definēts komunikācijas elements. Parasti tie ir vārdi, bet var būt arī ļoti specifiski žesti ar vispārzināmām nozīmēm.

Terminam „analoģisks” arī nepieciešams skaidrojums. Tas ir vārda „analoģis” variants, īpašības vārds, kas iegūts no vārda „analoģija”. Tādējādi tas attiecas uz saraksti, dažos aspektos starp lietām, kas citādi ir atšķirīgas. Šajā gadījumā tas raksturo komunikācijas veidu, kura izpausme zināmā mērā atsauc atmiņā lietu, uz ko tas attiecas. Piemēram, pirksta kratīšana cilvēka sejas priekšā varētu radīt vardarbības ideju.

Kam vēl nepieciešams skaidrojums? Jā, „modalitāte”. Kā minēts 1. pielikumā, vārds „modalitāte”, tiek lietots ļoti daudzos dažādos veidos. Šajā gadījumā, es domāju, Vatslaviks lieto modalitāti informācijas nodošanas veida nozīmē.

Piemēri:

- Tēvs savam vecākajam dēlam saka: „Tu es mans vismīļākais!”. Tikmēr glāsta un smaida jaunākajam dēlam.
- Biroja priekšnieks savam padotajam: „Neuztraucies, es tev iedošu instrukcijas, kas tev nepieciešamas, desmit minūšu laikā.” Tikmēr zvana, meklē mašīnas atslēgas, skatās pa logu.

5. aksioma (simetrisks vai papildinošs)

„Starpcilvēku komunikācijas process ir vai nu simetrisks vai papildinošs atkarībā no tā, vai attiecības starp cilvēkiem ir balstītas uz atšķirībām vai paritāti.” „Simetriskas” attiecības nozīmē tādas, kurās iesaistītās puses uzvedas vienādi no varas perspektīvas. Iespēja izteikties par visiem saistītajiem jautājumiem varētu būt lieliska, bet tā vēl negarantē, ka saziņa būs optimāla. Puses var būt vienkārši vienādi padevīgas vai vienādi valdonīgas. Tomēr komunikācija starp vienlīdzīgiem parasti strādā labi.

„Papildinošas” attiecības nozīmē, ka viens no iesaistītajiem ir nevienlīdzīgā pozīcijā no spēka viedokļa, piemēram, vecāki— bērns, priekšnieks—padotais vai līderis—sekotājs. Dažas situācijās tas ir daudz efektīvāk. Piemēram, nevienādas (papildinošas) attiecības starp karavīriem un viņu virsnieku nozīmē, ka karavīri, ticamāk, paklausīs pārsteidzošām pavēlēm, tādām kā „Izkļūt no automašīnas un lēkt upē!” bez vilcināšanās un debatēm, iespējams, ļoti interesantām, bet tādām, kas var beigties fatāli.

Piemērs:

„Nāc un paņem šo mapi!” - „Ej pats!”

„Nāc un paņem šo mapi!” - „Jā, tūlīt.”

[1] Watzlawick, P., Beavin-Bavelas, J., Jackson, D. 1967. Dažas aptuvenās saziņas aksiomas. Cilvēku komunikācijas pragmatika – pētījums par sadarbības modeļiem, patoloģijām un paradoksiem. W. W. Norton, New York.

[2] Saturs dažkārt tiek dēvēts par *norādošo komunikācijas līmeni*, bet attiecību nozīme dažkārt tiek dēvēta par *ekspresīvo vai skaidrojošo komunikācijas līmeni*.

LO2.4: 4. SESIJA – VERBĀLĀ VALODA – ĶERMEŅA VALODA

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Ievads.

Uzdevumi demonstrē komunikācijas pamata iezīmes:

1. Sazināties ar komandas biedriem un izmantot viņu resursus konflikta/problēmas risināšanā.
2. Analizēt ķermeņa valodu un dalīties pieredzē par tās atstāto iespaidu.

ZINĀŠANAS	prasmes	ieemaņas
Uzlabot zināšanas par dažādiem komunikācijas veidiem.	Būt informētam par dažādiem komunikācijas veidiem un to ietekmi. Uzlabot informētību par iespējām risināt konflikta situācijas.	Būt spējīgam izmantot piemērotu komunikācijas veidu konfliktsituāciju risināšanai. Atpazīt un saprast ķermeņa un sejas valodu. Paplašināt konflikta situāciju risināšanas resursus.

METODIKA

Rīki un metodika

Īss ievads:

Veidot saikni starp Vatslavika komunikācijas aksiomām (skatīt I. 2.3) un mūsu ikdienas dzīves/darba dzīves komunikāciju (starp pedagogu un pusaudzi, starp speciālistiem utt.)

1. uzdevums: “Te ir mana problēma”

Tas parāda, kā komunikācija komandā var palīdzēt paplašināt resursus un risināt problēmas.

2. uzdevums: ķermeņa valoda “Emocijām ir īsas kājas”

Analizēt sejas un ķermeņa izteiksmes (katrs pats pie sevis, pēc tam salīdzināt)

Reflektēt savas izjūtas (prieks, bailes, dusmas) un to izpausmes ķermenī, sejā, acīs, žestos, uzvedībā.

Reflektēšana par sadarbību: verbālās un neverbālās saziņas nozīmīgums. Empātijas spējas nozīmīgums.

1. Uzdevums: TE IR MANA PROBLĒMA

Nolūks:

Šis uzdevums ļauj izmantot citu cilvēku zināšanas problēmu risināšanai. Šī aktivitāte iedrošina cilvēkus lūgt palīdzību, kad viņiem nepieciešams atrisināt kādu problēmu. Tas arī piedāvās katram dalībniekam atbilstīgus risinājuma variantus.

Mērķis:

Dalībnieki piedāvā variantus citu cilvēku problēmu risināšanai.

Kas jums nepieciešams:

- Piezīmju lapiņas katram dalībniekam;
- Pildspalvas katram dalībniekam.

Process:

- Palūdziet dalībniekiem izveidot apli. Ja grupa ir pārāk liela, jūs varat izvēlēties veidot 2 vai 3 apļus.
- Palūdziet dalībniekiem aprakstīt uz lapiņām problēmu, ar kuru viņiem jāstrādā.
- Kad pirmais solis ir pabeigts, dalībnieki padod piezīmju lapiņu personai, kas sēž pa kreisi.
- Pēc lapiņas saņemšanas no sava kaimiņa, dalībniekiem jāiesaka risinājums, kas jāuzraksta uz lapiņas.
- Turpiniet, kamēr lapiņa apgājusi apli un atgriezusies pie īpašnieka ar visiem risinājumiem.
- Palūdziet dalībniekiem apsvērt visus risinājumus un skaļi nolasīt to, ko viņi uzskata par labāko.

Laiks: Izskaidrojums: 5 minūtes

Aktivitāte: 15 minūtes

Grupas atgriezeniskā saite: 10 minūtes

Diskusija:

Vai jums šī aktivitāte bija noderīga? Vai jūs bieži dalāties ar savām problēmām ar citiem cilvēkiem?

Vai jūs atradāt noderīgu savas problēmas risinājumu?

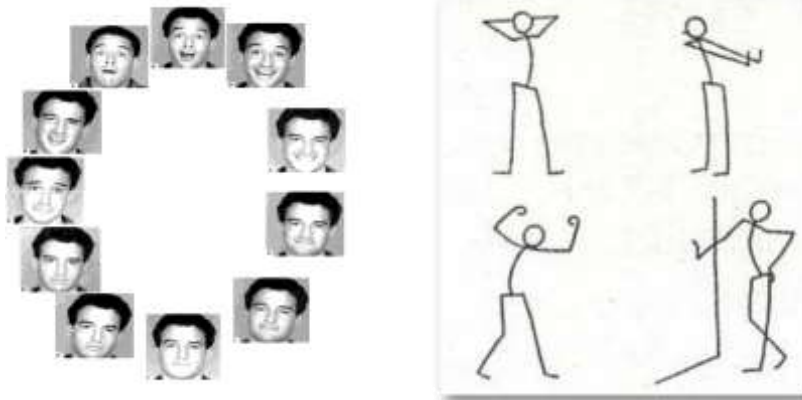
Avots :

Guide de jeux et d'exercices en compétences essentielles, Serge Duguay, CCNB, Campus de Dieppe, 1/17/2011

2. uzdevums: ķermeņa valoda “Emocijām ir īsas kājas”

Kas jums nepieciešams:

- 2 lapu slaidi vai fotokopijas



Process:

Prāta vētra:

1. lapa: „Aplūkojiet šo seju. Ko šis cilvēks jūt?” Viens pēc otra pastāsta savas idejas un iespaidus.
2. lapa: „Tagad aplūkojiet zīmējumus: „Ko pauž uzzīmētie ķermeņi?” Viens pēc otra pastāsta savas idejas un iespaidus.

Pārdomas par tādām mūsu izjūtām kā prieks, bailes, dusmas,, ko mēs sajūtam vispirms un kā šīs izjūtas atspoguļojas mūsu ķermenī, sejā, acīs, žestos, uzvedībā.

Tagad pārdomas par mūsu mijiedarbību: verbālā komunikācija nav pietiekama, lai saprastu viens otru. Papildus vārdiem jums nepieciešams ieklausīties un saprast otra cilvēka emocijas, ko viņš parāda ar savas balss toni, ķermeni, seju utt.

Tas nozīmē empātijas spēju.

Šeit mēs varam ņemt vērā arī komunikācijas aksiomu jautājumu.

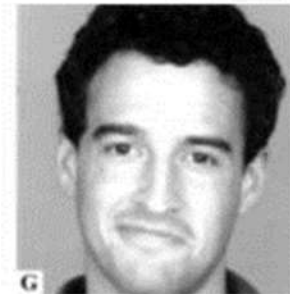
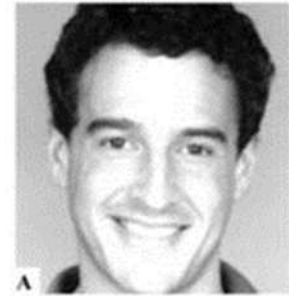
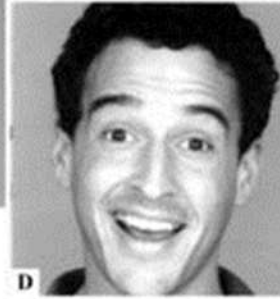
Piemēram, „jebkurai komunikācijai ir satura un attiecību aspekts”. > > > Konflikti visbiežāk rodas attiecību līmenī.

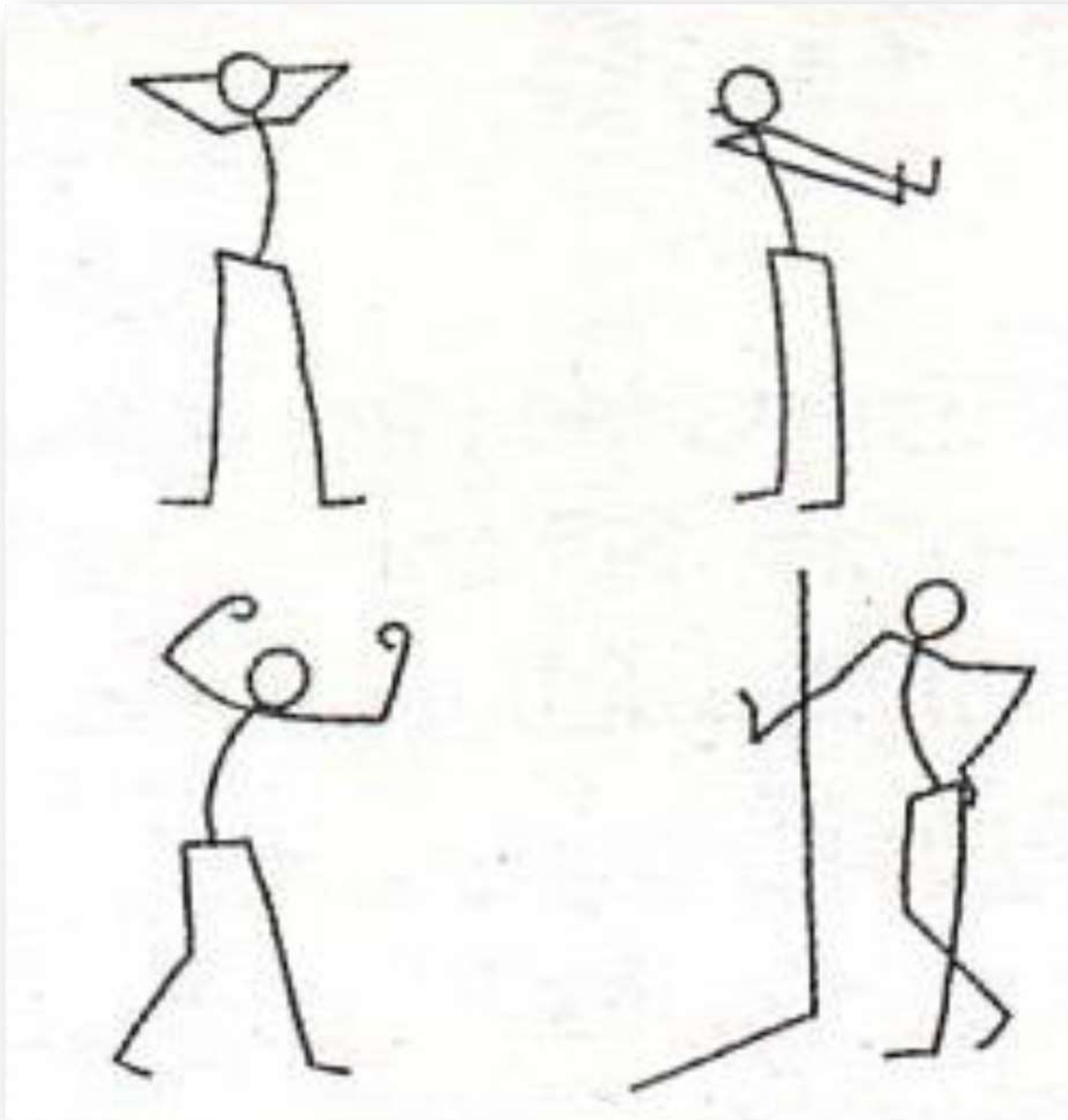
Avots:

Liliana Jaramillo

Attività e giochi su empatia, emozioni e conflitto, 2007

<http://www.ComunicazionePositiva.it>





MODULIS I: PROFILAKSE

3. NODARBĪBU BLOKS (U3) – Noteikumu veidošana

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šīs sadaļas mērķis ir izskaidrot, ka noteikumi ir svarīgi, kad cilvēki dzīvo vai strādā kopā, un ka ir svarīgi, ka viņi šos noteikumus veido kopīgas sadarbības procesā.

1. Sesija (LO3.1) – Noteikumu nozīmīgums

2. Sesija (LO3.2) – Noteikumu definīcija

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai noteikumi jūsu iestādē ir izstrādāti līdzdalības veidā? Vai šī sesija ļauj spriest par jūsu iestādes noteikumu kvalitāti?
2. Vai jūs tagad labāk saprotat noteikumu izstrādes nozīmi vardarbības profilaksē?
3. Vai jūs zināt, kādas problēmas varētu rasties, ja netiek ieviesti nekādi noteikumi?

LO3.1: 1. SESIJA – Noteikumu NOZĪMĪGUMS

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Spēles formas ievads tēmai: kas notiek, ja nav nekādu noteikumu?

Diskusija par noteikumu nepieciešamību.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināšanas par noteikumiem.	Atstumtības un konflikta situācijas analīze.	Palielināt informētību, normu un noteikumu izjūtu.

METODIKA

Rīki un metodika

1. Šī nav izeja... Uzdevums par noteikumu trūkumu

Nelielās grupās pa četri vai pieci dalībnieki apkopo atgadījumu piemērus, kad viņi ir jutušies atstumti no grupas (skolas klase, klubs, draugu loks utt.), ierobežoti tāpēc, ka nav spējuši iejusties, jutušies nedroši, izmantoti, neievēroti. Šos piemērus uzraksta uz lielas lapas uz sienas vai tāfeles.

Katra grupa izvēlas vienu gadījumu no piemēriem un izspēlē to dzīvajā gleznā, izceļ to, kas atklāj galvenos situācijas raksturlielumus (iespējams, ar paskaidrojumu palīdzību). Dalībnieki var dot brīvu vaļu savai iztēlei.

Piemēram: kāda meitene klasē, Melānija, ir uzaicinājusi uz savu dzimšanas dienas ballīti visus klasesbiedrus, izņemot Mariju. Marija jūtas atstumta. Galvenie raksturlielumi: šāda situācijai nav nekāda izskaidrojuma, Marijai nekad nav bijušas problēmas ar Melāniju, viņa jūtas absolūti apjukusi un nevar saprast, kas ir noticis. Marija ir vienīgā, kas ir atstumta, viņa nevar ar šo situāciju padalīties ar kādu citu klases zēnu vai meiteni. Nav neviena cilvēka, kas varētu samierināt vai būt par starpnieku starp Mariju un Melāniju. Marijai ir bailes satikt Melāniju nākamajā dienā pēc ballītes. Marijai ir jāatrod veids, kā tikt galā ar Melāniju, jo viņas satiks viena otru katru dienu skolā, un viņa nezina, kā to izdarīt.

Grupas prezentē savas dzīvās gleznas citiem un īsi izskaidro to nozīmi. „Uzvedības formas, no kā būtu jāizvairās” gadījumi arī tiek īsi prezentēti ar sienas avīzes palīdzību.

(Avots: Kurt Faller/Wilfried Kerntke/Maria Wackmann: Konflikte selber lösen: Trainingshandbuch für Mediation und Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit. Mülheim 1996)

2. Diskusija par noteikumu nepieciešamību.

3. Pārdomas par uzdevumu un kā izmantot darbā ar jauniešiem.

LO3.2: 2.SESIJA – Noteikumu definēšana

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Noteikumu darbam grupā kompilācija.

Argumenti par un pret šiem noteikumiem.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināšanas, kā veidot noteikumus.	Argumentācijas treniņš.	Grupas dalībnieku iedrošināšana piedalīties noteikumu veidošanā.

METODIKA

Rīki un metodika

1. Noteikumu definēšana savstarpējam kontaktam.

Katrs dalībnieks un grupas treneris nosauc vismaz vienu noteikumu, kam būtu jāattiecas uz grupu. Pamatojoties uz to, dalībnieki izstrādā trīs līdz piecas grupas vadlīnijas. Lai nostiprinātu individuālus noteikumus, pēc tam jāapspriež to plusi un mīnusi, kur viena puse apkopo plusus un otra – mīnus, kas pēc tam tiek prezentēti kā sarunu šovs, ko vada treneris. Pēc tam dalībnieki mainās ar pusēm un apspriež nākamo noteikumu.

2. Diskusija par noteikumiem.

Vai tie ir pietiekami un piemēroti, lai novērstu situācijas, kas minētas sesijā Nr. 1? Ja nē, grupai jāgroza noteikumi vai jāpievieno vēl kāds noteikums.

3. Pārdomas par uzdevumu un kā to izmantot darbā ar jauniešiem.

4. Uzdevums „Radošā domāšana”.

5. Diskusija un pārdomas.

Uzdevums „Radošā domāšana”

Tulkojums no Guide de jeux et d'exercices en compétences essentielles, Serge Duguay, CCNB, Campus de Dieppe, 1/17/2011

Nolūks:

Šis uzdevums ir noderīgs kā radošs uzdevums, kas iedrošina dalībniekus domāt ārpus rāmjiem. Tas arī uzsver efektīvas saziņas nozīmīgumu un pārliecinoša ievada spēku.

Mērķis:

Izveidot jaunu noteikumu kopumu departamentam un iepazīstināt ar to otru komandu.

Kas jums nepieciešams:

Piezīmju lapiņas katram dalībniekam.

Pildspalva katram dalībniekam.

Process:

- Sadaliet grupu 2 komandās.
- Palūdziet katrai komandai izveidot jaunu noteikumu kopumu departamentam, pēc tam viņiem ar tiem būs jāiepazīstina otra komanda un jāpārliecina par noteikumu priekšrocībām.
- Noteikumiem jābūt ļoti skaidriem un jāņem vērā tādas situācijas, kad var būt grūti ievērot šos noteikumus.
- Otra komanda var uzdot jautājumus par noteikumu kopumu un censties atrast ceļus, kā tos uzlabot.
- Tagad palūdziet otrai komandai atkārtot uzdevumu, iekļaujot savu noteikumu kopumu.

Garums:

Izskaidrošana: 5 minūtes.

Aktivitāte: 10 minūtes noteikumu izveidošanai + 10 minūtes prezentācijas sagatavošanai.

Grupas atgriezeniskā saite: 10 minūtes.

Diskusija:

Kā šis uzdevums jūs izaicināja?

Kāda bija jūsu attīstības stratēģija noteikumu kopumam?

Kas ir pats pārliecinošākais arguments, kas liktu otrai komandai akceptēt šo jauno noteikumu kopumu?

MODULIS I: PROFILAKSE

4. NODARBĪBU BLOKS (U4) – VARDARBĪBAS KLIEDĒŠANA, FOKUSĒJOTIES UZ GRUPAS DINAMIKU

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Vardarbību pastiprinoši faktori var būt dažādas izcelsmes un tie pilnībā nav atkarīgi tikai no jauniešu uzvedības. Ir svarīgi identificēt institucionālās vardarbības riskus, pamanīt vides pasliktināšanās pazīmes un analizēt faktoros, kas saistīti ar organizācijas iekšējo vidi.

Vispārējais mērķis ir nodrošināt jomas uzlabojumus un veicināt labāku sadarbību speciālistu komandā. Nākamajā posmā svarīgi atbalstīt pozitīvu pieeju, nosakot stratēģijas, kas ļautu jauniešiem integrēties un atrast savu vietu grupā.

Speciālistu loma ir organizēt kopīgu pārdomu, dalīšanās un arī radīšanas laiku, atbalstot jauniešu līdzdalības un pilsoniskās aktivitātes.

1. Sesija (LO4.1) – Vardarbības paredzēšana un neitralizēšana, analizējot praksi

2. Sesija (LO4.2) – Grupas, grupas vadības, grupas dinamikas jēdzienu zināšana, piemērojot līdzdalības pieeju

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai es esmu spējīgs identificēt savā darba situācijā institucionālo vardarbību?
2. Vai es apzinos, ka institucionāla vardarbība, kura nav atrisināta, var radīt reālu vardarbības situāciju starp jauniešiem?
3. Vai es spēju identificēt grupas locekļu dažādās lomas?
4. Vai es saprotu, cik nozīmīgi ir veidot grupas dinamiku, lai paredzētu vardarbību un risinātu konfliktus? Vai es spēju sniegt piemēru, kādā veidā radīt grupas dinamiku?

**LO4.1: 1. SESIJA – VARDARBĪBAS PAREDZĒŠANA UN NEITRALIZĒŠANA,
ANALIZĒJOT PRAKSI
ORGANIZĀCIJAS VIDES UZLABOŠANA, LAI MAZINĀTU VARDARBĪBAS RISKUS.**

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šī sesija sniegs informāciju par vides faktoriem, kas var samazināt vai palielināt vardarbības riskus starp jauniešiem organizācijā. Novērst vardarbību nozīmē labi pārzināt vides lomu un izprast sistēmisko pieeju attiecībā uz vardarbību.

Šīs sesijas laikā dalībnieki:

- 1) iegūs zināšanas par sistēmiskās pieejas nozīmīgumu vardarbības mazināšanā institūcijā;
- 2) identificēs organizācijas pašriskus, iegūs izpratni, ka iekšējā organizācija var būt vardarbības avots;
- 3) analizēs vardarbības gadījumus un izveidos savu plānu vardarbības līmeņa mazināšanai institūcijā;
- 4) identificēs riskus, tieši strādājot ar vardarbību – kādas reakcijas īstermiņa un ilgtermiņa vardarbības situācijas var izraisīt speciālistiem, kas strādā ar vardarbību.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Atklāt un izprast faktorus, kas noved pie vardarbības darba situācijās.	Identificēt organizācijas pašas riskus – vērst uzmanību uz sociāli-emocionālo klimatu un uz tā pasliktināšanās pazīmēm. Ļaut situācijai vai problēmai sairt saskaņā ar dažādām dimensijām (vai izcelsmes cēloņiem). Augstāka pašapziņa, kā atstrādāt vardarbības ietekmi uz savu labklājību darba situācijās.	Sistēmisks skatījums uz vardarbību organizācijā, kas palīdz veikt nepieciešamos uzlabojumus.

METODIKA

Rīki un metodika

1.Īss grupas vadītāja ievads: vardarbību nekad nevar izprast atrauti no vides konteksta, jo vardarbība nekad nenotiek kā izolēts fakts. Jāņem vērā visa sistēma, organizācijas kultūra, novēršanas un iejaukšanās pasākumi. Ja institūcijas vadītāji ir nopietni apņēmušies mazināt vardarbības līmeni organizācijā, šie nodomi prasa vardarbības risku izvērtējumu visos līmeņos, un ir nepieciešams plāns

konkrētai situācijai.

Ir pieejami dažādi ieteikumi par šo jautājumu, bet šajā sesijā mēs balstīsim zināšanas uz ANESM ieteikumiem („Labas organizatoriskās prakses ieteikumi: vardarbīga uzvedība pusaudžu audžugimeņu centros: profilakse un atbildes”, Zinātniskās padomes Stratēģiskās orientācijas komiteja, Francija).

2.PowerPoint prezentācija – Darba lapa Nr. 1. Prezentācijas sākumā pēc 2. slaida grupas vadītājs uzsāk diskusiju par tēmu „Vardarbības definīcija”. Dalībniekiem jānonāk pie kopīgas vardarbības definīcijas izpratnes, kas kā darbības piemēri iekļauti arī ieteikumos.

3.Diskusija nelielās grupās: vardarbības risks mūsu organizācijā.

Grupas tiek veidotas no apmēram pieciem cilvēkiem. Viņiem jāizdiskutē šādi jautājumi: kādi ir vardarbības riski mūsu institūcijā trīs līmeņos: bērni, pieaugušie (speciālisti, bioloģiskie vecāki) un vide. Diskusijas ilgums: 20 min. Pēc diskusijas katra grupa pastāsta par saviem secinājumiem, kāda veida riskus viņi ir identificējuši.

Diskusijas vadītājs apkopo secinājumus uz līmlapiņām, sadalot tos trīs kategorijās: bērni, pieaugušie un vide, katrs uz savas lapas.

4.Diskusija lielā grupā: „Kā mēs to varam uzlabot”.

Šīs diskusijas mērķis ir izveidot darbības plānu institūcijai ar konkrētiem laika termiņiem plānotajām aktivitātēm un atbildīgajām personām.

Diskusija grupā: katram riskam jāpievieno aktivitāte, kas to var mazināt. Piemēram, attiecībā uz bērniem identificēts risks varētu būt neattīstītas prasmes izpaust dusmas. Veids, kā mazināt risku, varētu būt dusmu vadības treniņu organizēšana bērniem. Ja risks attiecībā uz vidi ir konkrēta vieta (piemēram, garderobe), kur vardarbība varētu notikt biežāk, riska mazināšanas veids varētu būt – regulāra pieaugušo vietas apsekošana.

Beigās grupa nolemj, kā plānu ieviest dzīvē, kas būs procesa vadītājs. Vadības grupai jāiekļauj institūcijas vadītājs, jo tas parāda vadības politikas gribu mazināt vardarbības līmeni.

Lai izstrādātu rīcības plānu, PowerPoint prezentācijā dotie ieteikumi var tikt izmantoti ideju ģenerēšanai.

5.Piezīme: plāna izstrāde izdosies, ja dalībnieki būs no vienas institūcijas. Ja viņi ir no dažādām institūcijām, šis ir tikai parauga modelis. Plāna izstrādei apmācību vadītājam jāplāno pietiekami ilgs laiks: no 4 līdz 8 stundām.

2) DAŽAS NO SEKĀM, KO IZRAISA DARBS AR VARDARBĪBU

Jautājiēt dalībniekiem, kādas var būt sekas darbam ar vardarbību. Sadaliet atbildes četrās kategorijās

vienā tabulā. Visā grupā pārrunājiēt rezultātus, jautājot, vai kāds no dalībniekiem jau ir saskāries ar šiem apstākļiem un kādi varētu būt iespējamie risinājumi tos pārdzīvot.

Psiholoģiskie	Fiziskie	Sociālie	Garīgie
Koncentrēšanās samazināšanās Nemiers Depresija Bailes Noskaņojuma maiņa Palielināts jūtīgums pret vardarbību mēdijos (laikrakstos, filmās, TV, internetā utt.)	Spriedze Sāpes Galvas sāpes Muguras sāpes Imūnsistēmas novājināšanās	Ierašanās sevī Ilgstošs slimības atvaļinājums	Bezspēcības sajūta Izmisums

Darba lapa Nr. 1 – Ieteikumi labai praksei.

PowerPoint prezentācijas piemērs.

1. Ieteikumi labai profesionālai praksei: „Vardarbīga uzvedība pusaudžu audžuģimeņu centros: profilakse un atbildes”, ANESM, Francija.

2. Vardarbība... Kā mēs to varam definēt? Ieteikumos definīcija nav dota. Taču tiek uzsvērts, ka vardarbība nekad nav viena izolēta darbība. Vienmēr jāskatās konteksts. Tāpēc arī profilakse jāveic kontekstā.

3. Vardarbības identificēšana:

- Organizēt tikšanās ar institūcijas darbiniekiem ar mērķi atspoguļot un noteikt, kas tiek uzskatīts par vardarbību;
- Organizēt diskusiju grupas ar pusaudžiem, lai atspoguļotu un identificētu vardarbību;
- Dalīšanās pārdomās ar grupām no citām iestādēm;
- Partneru iesaistīšana identifikācijas darbā;
- Uzraugošās organizācijas informēšana par šī darba rezultātiem.

4. Vardarbības novērošana:

- Specifisku risku rašanās identificēšana;
- Vardarbības situācijas atpazīšana un aprakstīšana;

- Novērošanas ierīču uzstādīšana, lai veiktu nepārtrauktu iepriekšējās vardarbības gadījumu analīzi;
- Noteikt risinājumus un iekļaut to izmērāmā rīcības plānā;
- Protokola izstrāde iekšējai lietošanai, kas apraksta vardarbības situācijas;
- Protokola izstrāde ārējai lietošanai, kas apraksta vardarbības situāciju izmeklēšanas procedūru;
- Darbinieku, pusaudžu, vecāku un partneru iesaistīšana iekšējā protokola un procedūru izstrādē pienācīgā un atbilstīgā veidā.

5. Pamatdrošības nodrošināšana:

- Speciālistu atbalstīšana;
- Vadības komandas krīzes situāciju un konfliktu vadībai nodibināšana;
- Mediācijas prakses starp speciālistiem veicināšana;
- Izstrādātās prakses regulāras analīzes piedāvāšana;
- Speciālu apmācību organizēšana, lai atvieglotu pārliecinošas attieksmes pieņemšanu pret pusaudžiem;
- Palīdzības izsaukšanas ierīču izveidošana („Sarkanā poga”);
- Vides analīze (vardarbības riskantās vietas, pietiekami ērtas telpas jauniešiem, kur nomierināties vienatnē, istabas individuālām sarunām);
- Pamatdrošības nodrošināšana caur individuālu atbalstu (uzmanības pievēršana uzņemšanas procesā, saikne ar iepriekšējo aprūpes sniedzēju, risku paredzēšana jauniešu uzņemšanā);
- Pamatdrošības nodrošināšana, ņemot vērā ģimenes vidi (nestigmatizējošas leksikas lietošana pusaudžiem un viņa ģimenei, saikne ar ģimeni);
- Nodrošināt sociālās vides iekļaušanu, lai novērstu vardarbību.

6. Teorētisko un praktisko modeļu izstrāde un dalīšanās ar tiem

- Izmantoto darba metožu efektivitātes novērtēšana;
- Jaunu metožu ieviešana, integrējot tās esošajā izglītības stratēģijā;
- Iejaukšanās konsekvence, komandas darbs;
- Individuālā atbalsta sniegšana pusaudžiem;
- Pusaudžu atbildības uzņemšanās stimulēšana, radot situācijas, kad tiem jāpieņem savi lēmumi tā vietā, lai pakļautos jau pieņemtajiem;
- Atbilstīgu apstākļu sagatavošana līdzdalībai un sadarbībai vardarbības novēršanai un risināšanai;
- Līdzdalības pieejas veicināšana jauniešiem institūcijas dzīvē.

7. Darbs ar vardarbības situācijām

- Dažādu krīzes posmu noteikšana, lai pielāgotu profesionālo atbildību (speciālistiem būtu jābūt vienāda izpratnei, kā novērtēt situācijas smagumu);
- Pārdomas komandā pēc krīzes situācijas, pārskats;

- Konkrētu sankciju pret pārkāpēju ieviešana praksē;
- Fiziskās ierobežošanas izmantošana, lai izvairītos no brutalitātes, ar tam sekojošām pārrunām un pārdomām par to, kas notika;
- Izolācija no grupas kā ārkārtas pasākums;
- Atbalsts upurim pēc vardarbības gadījuma;
- Aizsardzība no „trešās puses”, lai izvairītos no vardarbības izplatīšanās;
- Situācijas analīze pēc krīzes, kas palīdzētu izvairīties no vardarbīgas rīcības atkārtotāšanās.

Vairāk informācijas: <http://www.traprevi.com/gpr.php>

LO4.2: 2.SESIJA –GRUPAS, GRUPAS VADĪBAS, GRUPAS DINAMIKAS JĒDZIENU ZINĀŠANA, PIEMĒROJOT LĪDZDALĪBAS PIEEJU

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

1. Grupas analītiskās psiholoģijas pamata koncepcijas pieeja.
2. Apgūt grupas vadības un grupas dinamikas tehnikas – izcelt pilsoniskuma un līdzdalības pieeju.
3. Atļaut jauniešiem diskutēt un spert soli atpakaļ saskaņā ar domstarpību situācijām.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Saprast grupas procesus. Zināt „Bono cepuru” tehniku. Zināt un saprast līdzdalības kāpnes (Rodžers Harts).	Pārvaldīt grupas dinamikas tehniku. Zināt, iedvesmot un pārvaldīt grupu – rosināt debates.	Atvieglot pilsonisko pieeju un rosināt situācijas, ļaujot jauniešiem izteikties un piedalīties struktūras ikdienas dzīvē.

METODIKA

Rīki un metodika

1. Grupas pamatkonceptijas pieeja.

Kas ir grupa?

Iepazīstiet grupas: indivīds, grupa, rituālu jēdzieni, uzskati, lomas, normas, integrācijas un noraidīšanas fenomēns.

Līderības fenomena izpratne. Jauniešu grupu analīze, atpazīstot lomas, ko jaunieši izvēlas grupā, un iespējamo konfliktu deaktivizēšana.

Uzdevums: Kubu spēle – darba lapa Nr. 1

Ļaujiet grupai strādāt kopā tā, lai katrs cilvēks redz savu vietu grupā – citu dalībnieku vietu – sadarbības procesu starp viņiem – neapzinātos noteikumus, kas rodas grupā – kopējās bezapziņas veidošanos.

Uzdevums: Grēkāzis – darba lapa Nr. 2

Šīs aktivitātes mērķis ir analizēt jēdzienu grēkāzis grupā un laikā. Tas ir samierināšanās process, kas balstās uz izslēgšanu un aizstāšanu.

2. Apgūt grupas vadības un grupas dinamikas tehnikas – atvieglot pilsoniskuma un līdzdalības pieeju.

Uzdevums: „World Café” ir strukturēts sarunu process ar nolūku veicināt atklātu un intīmu diskusiju un sasaistīt idejas lielākā grupā, lai piekļūtu „kolektīvajai inteliģencei” vai kolektīvajai gudrībai telpā. Dalībnieki pārvietojas starp vairākiem galdiem, kur viņi turpina diskusiju, atbildot uz jautājumiem, kas ir iepriekš noteikti un orientēti uz katras World Café mērķiem. World Cafe atmosfēra ir veidota tā, lai veicinātu sarunu un pārstāvētu trešo vietu. Dažās versijās var izmantot „sarunu nūjiņu”, lai pārliecinātos, ka visiem dalībniekiem ir iespēja izteikties. Tiklab runājot, kā klausoties, dalībnieki tiek aicināti pierakstīt vai zīmēt uz papīra galdauta, lai, mainot galdus, viņi varētu redzēt, ko iepriekšējie biedri ir pauduši ar vārdiem vai zīmējumiem

Uzdevums: ikdienas dzīves noteikumu veidošanas spēle

Pēc neapspriežamu noteikumu izskaidrošanas lielajā grupā, izveidojiet divas jauniešu grupas. Katrai grupai jādefinē grupai svarīgie kolektīvās dzīves noteikumi, lai uzlabotu dzīves un organizācijas sistēmu. Katra grupas tos raksta uz lielas loksnes. Nākamajā posmā katrs salīdzina abu grupu rezultātus. Ir izvēlēts sekretārs un viņš raksta uz kopējos punktus lapas. Spēles vadītājs lūdz dalībniekiem argumentēt atšķirības un pārliecināt citus par tā vai cita noteikuma pieņemšanas nozīmi. Kad debates ir beigušās, noteikumi tiek noformēti kā harta un visi to paraksta. Katrs noteikums var arī tikt ilustrēts ar dalībnieku zīmējumiem, attēliem, citātiem utt.

3. Ļaut jauniešiem diskutēt un spert soli atpakaļ saskaņā ar domstarpību situācijām.

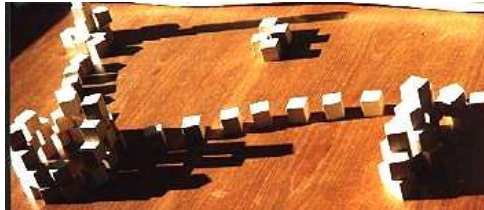
Uzdevums: izmantojiet „Bono cepuru” tehniku darbā ar jauniešu grupu – darba lapa Nr. 3.

Uzdevums: izprast līdzdalības pieeju

Palūdziet dalībniekiem padomāt par konkrētiem projektiem, ko viņi ir īstenojuši ar jauniešiem un padomāt par jauniešu lomu sadalījumu šajā projektā vai darba grupā. Kopīgi padomājiet par vārda „līdzdalība” definīciju. Izmantojiet Rodžera Harta līdzdalības kāpnes (darba lapa Nr. 4 – Līdzdalības kāpnes) un palūdziet animatoriem atzīmēt savu rīcību uz kāda no piedāvātajiem līmeņiem. Analizējiet rezultātus un palūdziet katram dalībniekam izveidot sarakstu ar grozījumiem, kas būtu uzlabojuši jauniešu līdzdalību, veicot projektu.

DARBA LAPA Nr. 1 Kubu spēle

Atsauce: Tulkots no <http://pedagopsy.eu/cube.html>



Uzdevuma mērķis

Grupa strādā kopā tā, lai katrs no dalībniekiem redzētu:

- savu vietu grupā
- citu dalībnieku vietu grupā
- sadarbības procesu starp grupas biedriem
- neapzinātos noteikumus, kas veidojas grupā

Kopīga neapzināta projekta veidošana

Laiks, dalībnieku skaits, materiāli



Laiks: no 45 minūtēm līdz 1 stundai un 15 minūtēm

Dalībnieku skaits: no 8 līdz 20, atkarībā no tā, vai ir novērotāji vai nav.

Materiāli:

- pietiekami liels galds vai divi kopā salikti galdi
- apmeram 60 mazi kubi (jūs varat arī ņemt koka nūju, ko sagriež 2x2 cm gabaliņos).

Vispārējā prezentācija

Pastāstiet dalībniekiem, ka tiks veikts uzdevums, lai izpētītu grupas fenomenu

Pastāstiet viņiem, ka ir svarīgi būt uzmanīgiem saistībā ar to, kas notiek ap un ar viņiem

Sadaliet grupu divās grupās (ja tā ir pārāk liela)

Daži ir dalībnieki (6-8 cilvēki), pārējie ir novērotāji

Katrs dalībnieks var izvēlēties novērotāju, kas sekos viņam (brīdinājums: nemainīt novērotājus!). Ja kāds paliek pāri, viņi būs atbildīgi par vispārējo novērošanu.

Dalībnieki nostājas ap galdu.

Novērotāji stāv apkārt tādā attālumā, lai netraucētu dalībniekiem. Viņi ir klāt visā uzdevuma laikā, ja nepieciešams, viņi var izdarīt piezīmes.

Pirmās daļas noteikumi un attīstība

Noteikumi

Paskaidrojiet, ka spēle ir vairākās daļās un ka noteikumi tiks doti pirms katras daļas.

Pirmā daļa ir klusā daļa (bez sarunāšanās, bet arī bez neverbālās saziņas, tas nozīmē, ka žesti ir aizliegti).

Paskaidrojiet, ka klucīšu kaudze būs galda vidū.

Paskaidrojiet, ka pirmās daļas mērķis ir sadalīt klucīšus starp dalībniekiem. Beigās klucīši vairs nedrīkst atrasties uz galda.

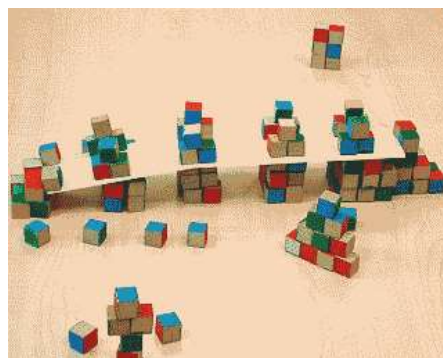
Attīstība

Kubiņi tiks nejaušā kārtībā novietoti galda vidū un tiks dots uzdevuma sākuma signāls.

Mēs pārliecināsimies, ka noteikumi tiek ievēroti.

Sadale var tikt īstenota dažādos veidos: dalībnieki var ņemt pa vienam kubiņam vai viens var ņemt vairākus kubiņus, daži dalībnieki var ņemt kubiņus atkārtoti, kādam var nebūt kubiņu vai to ir maz, citi dalībnieki var dot viņam kubiņus vai viņi var nolikt kubiņus atpakaļ galda vidū utt.

Otrās daļas noteikumi un attīstība



Noteikumi

Kad sadalīšana ir pabeigta (uz galda vairs nav kubiņu), mēs izsludinām otro daļu.

Šī daļa arī notiek klusumā, izņemot vārdu „nē”.

Mērķis ir veikt „konstrukciju” grupā, izpildot šādus noteikumus:

*katrs dalībnieks vienlaikus var nolikt tikai vienu kubiņu, viņam jāgaida, ka vismaz vēl viens dalībnieks noliek kubiņu.

Ja viņš noliek kubiņu un dalībnieks saka „nē”, viņam jāpaņem savs kubiņš atpakaļ un jāgaida, kad vēl kāds noliek kubiņu, pirms sava kubiņa nolikšanas.

Šī daļa ir pabeigta, kad dalībniekiem vairs nav kubiņu.

Ja beigās dalībniekiem vēl ir kubiņi, viņiem tie jānoliek vienam pēc otra.

Attīstība

Mēs raudzīsies, lai noteikumi tiek ievēroti un nepieciešamības gadījumā tos atgādināsim.

Trešās daļas noteikumi un attīstība

Konstrukcija ir beigusies (nevienam vairs nav kubiņu).

Mēs lūdzam grupai (dalībniekiem) pastāstīt, kas viņiem spontāni nāk prātā par konstrukciju, atbildot uz šādu jautājumu: ko šī ēka man liek domāt? Tā ir līdzīga prāta vētrai, katrs saka, kas viņam nāk prātā, bez jebkādas kritikas vai diskusijām.

Vadītājs klausās grupā, meklējot, kas ir kopīgs tajā, ko pauž dalībnieki, un meklējot aktuālo grupas tematiku.

Ceturtās daļas noteikumi un attīstība

Trešās daļas paplašinājumā vadītājs dos vārdu tikai dalībniekiem (novērotāji tikai atgādina). Viņš lūgs izskaidrot:

- ko viņi novēroja dažādu daļu laikā;
- kā viņi jutās.

Vadītājs lūdz dalībniekiem satikties ar saviem novērotājiem un apmainīties domām 5-10 minūtes. Grupa pēc tam satiksies vēlreiz noslēguma domu apmaiņai par to, ko atcerējās par šo uzdevumu.

Svarīgākie punkti

Atzīmēt neapzinātos noteikumus.

Papildu noteikumi, ko ieviesusi grupa: neliekam divus kubiņus vienu uz otra, nav brīvu vietu starp kubiņiem utt.

Saskaņā ar to, kas notiek, mēs varam noraidīt iespēju teikt „nē” vai norādīt uz kāda traucējumu utt.

Dažreiz mēs norādīsim uz ātru izglābšanos: mēs gribam atbrīvoties no kubiņiem. Laika nozīme.

Norādīt uz mijiedarbību starp dalībniekiem saskaņā ar to, ko viņi saka: „Es noliku kubu šeit, jo man likās, ka tas palīdzēs tev izdarīt to, ko tu gribi darīt.”

Norādīt uz konstrukciju ar vai bez līdera, ar domu dažādību grupā vai individuālajām domām.

Tas palīdz saprast, kā grupā var tikt pieņemts lēmums ar kopēju nozīmi visai grupai, bet arī ar slēptu nozīmi katram dalībniekam.

Secinājumi

Šādu uzdevumu mērķis nav dalībniekiem mācīties:

- īpašus procesus;
- īpašas tehnikas.

Bet gan pamazām pievērst uzmanību tam, kas var notikt grupā.

Šajā uzdevumā grupas fenomenu uzsver vadītājs.

Tad dalībnieki spēs atpazīt šo fenomenu ikdienas dzīvē, kur viņi var mierīgi izpausties.

DARBA LAPA NR. 2 GRĒKĀZIS

Atsauce: L'Observatoire du Bouc-émissaire: <http://bouc-émissaire.com/observer/par-quelques-questions-reperer-la-presence-du-bouc-emissaire-hic-et-nunc/>

Ņemti dinamiskā perspektīvā, šie jautājumi ļauj izmērīt fenomena attīstību laikā. Lai to izdarītu, mums jāatbild uz jautājumiem dažādos laikos un jāsalīdzina rezultāti.

Atgādināsim **divas definīcijas** par to, ko mēs dodam:

„Grēkāža fenomens ir samierināšanās process, kas balstās uz izslēgšanu un aizstāšanu.”

„Grēkāža fenomens ir ciklisks un mehānisks process. Tas parādās kā atstumtības, izraidīšanas, vainas izpirkšanas un aizstāšanas rituāls. Tas ir sāncensības krīzes rezultāts, kurā upuris, kas ir nevainīgs reālajās pretrunās, pieļauj grupai īslaicīgu izlīgumu, kas viņam ir spēcīga un vienprātīga vardarbība.”

- Balstoties uz šīm definīcijām, mēs varam sākt uzdot **šos vispārīgos jautājumus**:

Kurš vai kas ir izslēgts no grupas? (Kurš ir grēkāzis?)

Kādas pazīmes rāda, ka grēkāzis ir upuris, neatkarīgi no tā, vai tas ir cilvēks vai objekts? Kā viņi pasludina par nelikumīgu, konstruē, piešķir, projicē vainu uz viņu/to?

Ar kādu spēku, kādā ātrumā un kā tiek veikta izslēgšana?

Kādas ir domstarpības grupā?

Kura sāncensības pakāpe pastāv?

Kādās jomās sāncensība tiek praktizēta?

Vai grupas biedriem ir lietas, ko pārmet morāli, ētiski? Citiem? Sev?

Kas dziļāk aizstāj domstarpības grupas ietvaros? (Kādi tabu? Kādas ir reālās grupas pretrunas?)

Kāda ir grupas izlīguma forma?

Kāda ir izlīguma cena (morālā, psiholoģiskā, materiālā utt.)?

Cik bieži tiek atrasts grēkāzis?

Kad mēs varam teikt, ka notiek izslēgšana?

Kurš ir izslēgts? (indivīds, sociālās – politiskās – reliģiskās – asociatīvās grupas?, cilvēki, institūcijas, aktivitātes, funkcijas, statuss, institucionālie objekti)? Kas ir izlēgts? (Institucionālie objekti, vietas, pienākumi utt.)? Saskaņā ar kādu kārtību?

Kad mēs varam teikt, ka noteik izraidīšana?

Ar kādu spēku izraidīšana tiek veikta? (reāli/simboliski, ar kādu spēku, piespiežot, ar vardarbību, brutalitāti, saskaņā ar kādu kārtību un kādās vietās?)

Kad mēs varam teikt, ka notiek neveselīga sāncensība?

Vai ir nesaskaņas, iekšējā individuālā krīze, kolektīvā krīze, slēpta vai atklāta sāncensība, sacensības un līdžības? Kādas tās ir? Vai ir vilšanās, trauksme, sajūtas?

Kādas ir upura pazīmes grēkāzī?

Kāda ir „tuvums–attālums”/„līdzība–atšķirības” spriedze starp grupas biedriem un vidi?

Kāpēc mēs varam teikt, ka upuris koncentrē spēcīgu un vienprātīgu vardarbību?

Upuris ir kvantitatīvās loģikas (daudzi cilvēki sūdzas par daudzām lietām) un kvalitatīvās loģikas (sūdzību daba ir atšķirīga) katalizators? Vai tas, ko mēs viņam pārmetam, ir pamatoti?

Kad mēs varam teikt, ka notiek grēku izpiršana?

Vai pastāv vainas „atmosfēra”, „konteksts”? Kļūdas? Kādas? Vai ir kaut kas, ko var pārmet?

Kad mēs varam teikt, ka pastāv aizstāšana?

Vai pastāv pretrunas, kas pārsniedz vai izceļ citus skaidri saredzamus jautājumus? Kādi tie ir? Kāpēc tie bijuši apslēpti, kavēti vai pārvietoti?

Kad mēs varam teikt, ka pastāv grupas samierināšanās?

Vai mēs izgudrojam „pēc”? Kāda veida tas ir? Vai tas sākās ar grēkāzi vai pēc viņa „upura”?

Kāpēc tas ir process?

Vai mēs varam saskatīt fenomena attīstību? Kādi ir pasākumi? Kādi ir galvenie punkti? Vai ir nevaldāms, nelineārs laiks, atkāpšanās signāls?

Kad mēs varam teikt, ka ir procesa ritualizācija?

Vai mēs varam saskatīt procesus, atkāpšanos, pieturvietas, atkārtosanos, apzinātas vai neapzinātas pazīmes, ko sniedz dalībnieki, grupa?

DARBA LAPA Nr. 3 : domāšanas mācīšanās metode
--

Atsauce: E. de Bono. *Sešas domāšanas cepures*, Eyrolles, 2005. Izvilkums, adaptēts un tulkots www.educ-revues.fr/Diotime/Impression.aspx?iddoc=32547 Izvilkumi no: <http://www.heartsunlimited.net/happy-hearts-software/six-thinking-hats.html>

Tradicionālās domāšanas metodes kopumā ir atkarīgas no argumentācijas un kritikas, kas tās padara konfliktējošas un negatīvas. Lai izbēgtu no šiem ierobežojumiem, Edvards de Bono izveidojis metodi, kas ļauj attīstīt pārdomas saskaņā ar sešiem skatu punktiem – vai domāšanu – ko simbolizē cepures dažādās krāsās:

Fakti (balta cepure)

Sajūtas (sarkana cepure)

Brīdinājumi (melna cepure)

Priekšrocības (dzeltena cepure)

Radošums (zaļa cepure)

Process (zila cepure)

Jūs gūsiet maksimālu efektivitāti, kad visas cepures tiek izmantotas alternatīvi: zilā vada diskusiju, plāno un organizē dažādu cepuru secību pēc secinājumu sintēzes.

Domāšana ar zilo cepuri (“Es runāju”)

Vēsas, zilas debesis ļauj pārskatīt domāšanas procesu. Šeit ir pārvaldnieka zilā cepure. Tu attālinies no sava domāšanas procesa un noskaties, kā norisinās process. Vadi un kontrolē to. Un beigās izdari secinājumus.

- Nosaki kārtību.
- Nosaki laiku.
- Izlem, kas būs nākamais solis.
- Paturi visu redzeslokā.
- Rīkojies ar pieprasījumiem.
- Uzturi disciplīnu, lietojot cepures.

- Rīkojies ar kopsavilkumu un secinājumiem.
- Pieprasi lēmumus.

Domāšana ar balto cepuri. („Fakti ir šādi”)

Iztēlojies baltu papīru un datora izdrukā. Lielākoties papīrs ir balts. Balta cepure, tāpat kā papīrs, attiecas uz informāciju un faktiem. Tātad, kad tu to uzliec, domā par faktiem un skaitļiem. Šobrīd tev vajadzīga tikai objektīva informācija.

- Kāda informācija ir pieejama?
- Kādu informāciju mēs gribētu, lai mums būtu?
- Kādu informāciju mums vajag?
- Kāda informācija mums trūkst?
- Iekļauj apstrīdētas informācijas abas puses.

Domāšana ar sarkano cepuri (“Manas sajūtas par jautājumu”)

Iedomājies sarkani kvēlojošu uguni. Tu tai sēdi tuvu. Sajūti siltumu, kas nāk no liesmām. Sarkanā cepure attiecas uz tavām sajūtām un emocijām. Tā var būt balstīta sarežģītā pieredzē un ne vienmēr ir viegli analizējama. Parasti sajūtas tiek izņemtas no diskusijas, jo nebalstās ne uz faktiem, ne loģiku. Bet sajūtas, kas tiek uzklausītas, pārstatā traucēt. Tāpēc dalīšanās ar tām palīdz attīrīt domāšanu.

- Velti tām ne vairāk kā no 20 līdz 30 sekundēm.
- Tas ir intuīcijas, sajūtu un emociju signāls.
- Atgādināni sev, ka izskaidrojums nav vajadzīgs!
- Piešķir sajūtām un intuīcijai nozīmīgumu.

Domāšana ar melno cepuri („Jā... bet...”)

Vai tu kādreiz esi pieredzējis sajūtu, ka tava nākotne šķiet piķa melna? Gaida tikai nepatīkšanas, kļūdas, problēmas un visu veidu briesmas... Tu esi uzvilcis melno cepuri. Laiku pa laikam ļoti noderīgi. Tagad uzvelc šo cepuri, lai brīdinātu sevi par to, kas var noiet greizi.

- Kādas var būt iespējamās problēmas?
- Kādas var būt iespējamās grūtības?
- Kādi ir piesardzības punkti?

- Tieši šobrīd mēs izmantojam melno cepuri, lai tu varētu tikt galā ar negatīvo.

Domāšana ar dzelteno cepuri („Es spriežu optimistiski, ka...”)

Atceries gaišu un saulainu dienu. Pastaigājoties ārā svaigā gaisā, ir tik viegli justies optimistiskam. Tava dzeltenā cepure pārstāv tavas domāšanas pozitīvos un loģiskos aspektus. Tātad tas nav par cerībām. Tavi apgalvojumi ir jāpamato. Meklē izdevīgumu, pievienoto vērtību un vēro, cik reālistiskas būs tavas cerības.

- Kāds ir ieguvumi?
- Kas ir pozitīvs?
- Kādas ir vērtības?
- Vai ir ietaupījumi?
- Vai ir konkurences priekšrocības?
- Vai ir potenciāla vērtība?
- Vai šai idejai ir koncepcija, kas izskatās pievilcīgi?

Domāšana ar zaļo cepuri („Es iztēlojos”)

Kas notiek pavasarī, kad ziema atkāpjas? Kokiem un krūmiem plaukst lapas, pirmās puķes raisās svaigās un sulīgās plāvās, un viss vibrē radošā dzīves enerģijā. Tava zaļā cepure pārstāv tavus apzinātos radošos centienus. Jaunas idejas raisās, rodas inovatīvi risinājumi. Šajā laikā nevajag loģiku. Vienkārši ļauj savai iztēlei brīvi darboties.

- Mums ir nepieciešamas papildu alternatīvas.
- Mums ir nepieciešama radoša pieeja.
- Vai ir citi veidi, kā to izdarīt?
- Ko vēl mēs šeit varam darīt?
- Kā vēl mēs varētu īstenot šo koncepciju?
- Kādas ir iespējas?
- Kā mēs pārvarēsim grūtības?

Vadītāja loma:

Kā tikšanās vadītājam zilajai cepurei ir acīmredzama atbildība par efektivitātes nodrošināšanu grupā. Lai tā notiktu, ir jāļauj izteikties secīgi dažādām cepurēm.

Pirmā stratēģija zilajai cepurei

- 1/ zaļā cepure: prāta vētra, apkopot idejas un apzīmējumus vadītāja dotajiem ieteikumiem.
- 2/ dzeltenā cepure: konstruktīva attīstība, darbība, pozitīva priekšlikumu attīstība, ieguvumu un vērtību meklēšana.
- 3/ melnā cepure: priekšlikumu negatīvā attīstība.
- 4/ baltā cepure: nepieciešamie fakti. Tie vienmēr var tikt definēti.
- 5/ sarkanā cepure: diskusijas beigās, kad ir gatava ideja, atceries par savu emocionālo sajūtu (kā es jūtos par šo lēmumu?)

Otrā stratēģija zilajai cepurei

- 1/ Sarkanā cepure runā par lietām, kas sniedz spēcīgas emocionālas reakcijas.
- 2/ Baltā cepure apkopo attiecīgās informācijas detaļas.
- 3/ Dzeltenā cepure sniedz pozitīvus priekšlikumus.
- 4/ Zilā cepure iesniedz oficiālu dažādu priekšlikumu sarakstu, kas sadalīts pēc kategorijām.
- 5/ Baltās, dzeltenās, zaļās cepures salikums katram priekšlikumam (prāta vētra) = konstruktīvā fāze.
- 6/ Melnā cepure noņem nesvarīgos priekšlikumus.
- 7/ Zilā cepure organizē risinājuma atlases stratēģiju.
- 8/ Sarkanā cepure pauž dalībnieku sajūtas par iespējamajiem risinājumiem.
- 9/ Izvēles process: dzeltenās un melnās cepures salikums, lai atrastu labāko risinājumu.
- 10/ Stratēģijas, lai īstenotu to, kas tika izlemts.

„Spēlēsimies ar cepurēm”.

Iespējamais sešu cepuru izmantojums:

Pirmais uzdevums

- 1/ diskusijai tiek izvēlēta vispārēja problēma, kas interesē un skar lielāko daļu apmācāmo: sociāla problēma, politiska, etniska, aktualitāte, cita...

2/ vadītājs uzliek zilo cepuri, lai vadītu diskusiju;

3/ tiek izvēlēts sekretārs, lai veiktu piezīmes un darbības sintēzi;

4/ vadītājs pēc kārtas izvēlas dažādas cepures (ieteicams, sekojot pirmajai zilās cepures stratēģijai) un noliek tās sev priekšā. Tas ir signāls grupai sākt meklēt atbildes, domājot saskaņā ar cepures funkciju un vienmēr sākt savu ieteikumu ar:

- „manas sajūtas ir tādas...” sarkanajai cepurei;

- „fakti ir šādi...” baltajai cepurei; grupai vienmēr vajadzētu norādīt savus informācijas avotus un viņu sniegto faktu precizitātes pakāpi;

- „jā... bet...” vai „mani iebildumi ir...” melnajai cepurei;

- „kā pozitīvu darbību es ierosinu...” dzeltenajai cepurei;

- „es iedomājos...” zaļajai cepurei.

Sekretārs veic piezīmes.

Variants: grupa tiek sadalīta sešās vienādās grupās, visi sastājas aiz cilvēka, kas uzlicis attiecīgās krāsas cepuri.

Otrais uzdevums

1/ Dalībnieks piedāvā specifisku problēmu, ko viņš vēlētos precizēt un visbeidzot atrisināt, izmantojot sešu cepuru atbalstu. Viņš pēc iespējas precīzi izskaidro problēmu (fakti, viņa sajūtas, viņa interpretācija, spontānās reakcijas, prognozes...). Pārējie dalībnieki uzdod jautājumus, lai izprastu problēmu dziļāk.

2/ Dalībnieks, kurš piedāvāja problēmu, novēro diskusiju. Seši dalībnieki uzliek katrs attiecīgi citas krāsas cepuri. Dalībnieks, kurš uzlicis zilo cepuri, vada diskusiju un viņam palīdz sekretārs, kurš veic piezīmes. Piezīmes tiek iesniegtas dalībniekam, kurš piedāvāja problēmu. Dalībnieki precizē problēmu vai meklē risinājumu, ievērojot katras cepures domāšanas veidu zilās cepures vadībā.

3/ Diskusijas beigās problēmas īpašnieks, ja viņš vēlas, apkopo, ko šī diskusija ļāva viņam precizēt un, visbeidzot, viņš var pateikt kaut ko par risinājumiem: vai viņš uzskata, ka tie ir iespējami, un vai viņš tos var īstenot.

Variants: sešas grupas uzdevumu veic un apspriež kopā, katra komanda sekojot savas cepures sajūtām.

Iespējamais paplašinājums:

Stratēģija, lai iepazītu sabiedrības problēmas.

Pateicoties tai, vadītājs var izveidot sabiedrības vai aktuālu problēmu pētījuma stratēģiju, gatavojot ziņojumus: tās varētu būt sešu dažādu krāsu papīra loksnes, saskaņā ar sešām dažādām domāšanas pieejām. Atbilstīgā dokumentācija varētu tikt apkopota un klasificēta katrā no šīm rubrikām.

Orientieri, lai precizētu argumentus.

Ar paneļiem izliktā klases telpā vadītājs varētu izmantot to kā atsauci, lai precizētu domāšanas veidu, kam atbilst argumenti, kas sniegti analizē, literārā tekstā, debatēs...

Katram ir tiesības atrast jaunus iemeslus izmantot un valkāt sešas cepures.

DARBA LAPA Nr. 4 Līdzdalības kāpnes
--

Atsauce: Rodžers Harts

Līdzdalības kāpnes

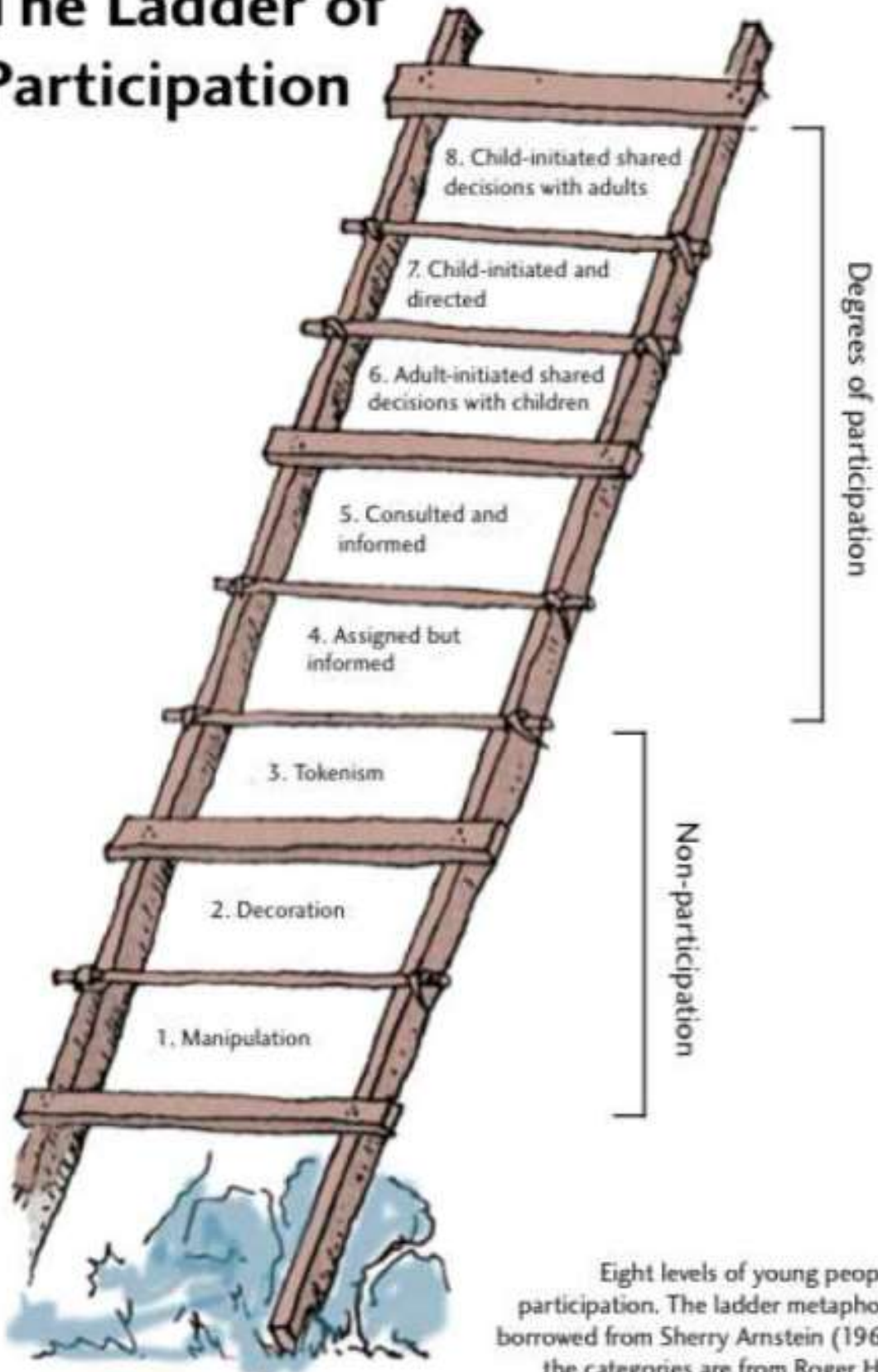
- 8. Bērnu iniciēta dalīšanās lēmumos ar pieaugušajiem
- 7. Bērnu iniciēta un vadīta
- 6. Pieaugušo iniciēta dalīšanās lēmumos ar bērniem
- 5. Konsultēta un informēta
- 4. Noteikta, bet informēta
- 3. Formalitāte
- 2. Dekorācija
- 1. Manipulācija
- 1.–3. līmenis – nelīdzdalība

4.–8. līmenis – līdzdalības pakāpes

Astoņi jauniešu līdzdalības līmeņi. Kāpnes kā metafora aizgūtas no Šerija Arnsteina (1969): kategorijas no Rodžera Harta.



The Ladder of Participation



Eight levels of young people's participation. The ladder metaphor is borrowed from Sherry Arnstein (1969); the categories are from Roger Hart.

MODULIS I: PROFILAKSE

5. NODARBĪBU BLOKS (U5) – NEVARDARBĪGS KONFLIKTA ATRISINĀJUMS

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šī sadaļa noslēdz moduli “Profilakse” ar konkrētiem nevardarbīgiem konflikta risinājuma ceļiem konflikta pirmssākuma fāzē. Tā iekļauj agresijas par un pret analīzi, pārdomas par uzvedības alternatīvām un kopīga risinājuma meklējumus.

1. Sesija (LO5.1) – Agresijas par un pret analīze

2. Sesija (LO5.2) – Pārdomas par uzvedības alternatīvām un de-eskalāciju

3. Sesija (LO5.3) – Kopīgu risinājumu meklēšana

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai jūs spējat analizēt konfliktsituāciju un atrast veidus, kā to atrisināt ?
2. Vai apzināties, ka ir dažādi veidi, kā konfliktsituācijas var risināt ?
3. Vai spējat nonākt pie kopīga risinājuma, ievērojot līdzdalības principu ?

LO5.1: 1.SESIJA – agresijas par UN pret analīze

Īss aktivitātes apraksts

Pārdomu procesa veicināšana: konflikta situācijas un uzvedības (A) analīze, ko pusaudzis parasti demonstrē šādā situācijā, pārdomas par viņa uzvedības priekšrocībām un trūkumiem, pārdomas par alternatīviem reakcijas veidiem (B), rezumējums: kurai uzvedībai ir vairāk priekšrocību? Kurš virziens dod priekšrocības un kurā ir trūkumi? Kas varētu būt uzvedības A sliktākās sekas manā dzīvē? Kā treniņa metodes var izmantot lomu spēles un prāta vētru.

zināšanas	prasmes	iemaņas
Zināt agresīvas uzvedības priekšrocības un trūkumus. Zināt, ka agresijai ir sava cena.	Izpratne par saistību starp agresīvu uzvedību un tās sekām attiecībā uz personu, grupu vai pašam sevi.	Spēja novērtēt agresijas destruktīvo dabu.

metodika

Rīki un metodika

Prāta vētra, alternatīvu reakcijas veidu par-pret analīze, lomu spēles, pārdomas, pašanalīze.

Izvēlēties konflikta situāciju, kas pieļauj vairākas alternatīvas reakcijas, piemēram, tādu, kas vienu no dalībniekiem parasti noved pie sakāpinātas uzvedības.

Veidojiet prāta vētras sesiju. Vispirms aplūkojiet uzvedību A, ko pusaudži demonstrē parasti. Uzskaityiet uzvedības A priekšrocības un trūkumus. Pēc tam padomājiet par alternatīvu reakciju B. Uzskaityiet uzvedības B priekšrocības un trūkumus.

Veidojiet lomu spēles, izmēģinot uzvedību A un B.

Pēc tam veidojiet izvērtēšanas sesiju. Visiem dalībniekiem dodiet iespēju izpaust viņu viedokli bez vērtējuma. Pārrunājiet, kāpēc daži uzvedības veidi ir daudzsoļāki nekā citi. Pārrunājiet iespējamās visu reakcijas veidu sekas. Kurai uzvedībai ir kādas priekšrocības un trūkumi? Cik ilgi šīs priekšrocības un trūkumi saglabājas? Kas ir uzvedības A sliktākās sekas? Kāds iespaids tai ir uz agresora dzīvi, kāds iespaids tai ir upura dzīvē?

(Avots: www.tesya.de)

Veidojiet atgriezenisko saikni: kā dalībniekiem patika šis uzdevums?

LO5.2: 2.SESIJA – PĀRDOMAS PAR UZVEDĪBAS ALTERNATĪVĀM UN DEESKALĀCIJU

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Pārdomu procesa veicināšana: apkopojiet situācijas mierīga atrisinājuma stratēģijas un izmēģiniet tās praktiski lomu spēlēs.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Zināt alternatīvus reakcijas veidus saspīlējuma un konflikta situācijās.	Nevardarbīgas uzvedības stratēģiju kopums konfliktu risināšanai.	Spēja izmantot nevardarbīgus konflikta risināšanas paņēmienus.

METODIKA

Rīki un metodika

Prāta vētra, lomu spēles, pārdomas, pašrefleksija, pozitīva atgriezeniskā saite.

Veidojiet īsu ievadu par dusmām: dusmas ir pamatemocijas, kas nav ne labas, ne sliktas, bet vienkārši dabiskas sajūtas. Svarīgi ir neignorēt vai apspiest dusmas, bet izpaust tās tādā veidā, lai nekaitētu citiem, pat, ja viņi ir izraisījuši šīs dusmas.

1. aktivitāte

Diskusija.

Noteiksim mūsu tipiskos atbildes reakcijas modeļus, kad esam dusmīgi, atbildot uz šādiem jautājumiem:

1. Kas jūs sadusmo? Ar ko jūs parasti strīdaties vairāk? Ģimene, draugi, kolēģi...
2. Kā kāds var jūs sadusmot? Uzskaitiet lietas un/vai situācijas, kas jūs sadusmo.
3. Kā jūs izpaužat savas dusmas?
4. Kādus paņēmienus jūs izmantojat, lai nomierinātos un kontrolētu savas dusmas?
5. Atbildiet JĀ vai NĒ
 - Es zinu, kas mani sadusmo;
 - Es izprotu savas dusmas;
 - Es domāju, ka dusmas ir manu problēmu cēlonis;
 - Es nevaru apturēt savas dusmas;
 - Ir cilvēki, kas mani kaitina;
 - Es gribētu izpaust savas dusmas labāk;
 - Es esmu atbildīgs par savām dusmām;
 - Es zinu, kādas situācijas provocē mani dusmīgas reakcijas.

2. aktivitāte

Veidojiet prāta vētras sesiju: visiem dalībniekiem jāuzraksta situācijas, kas viņus sadusmo, kā arī paņēmienus, ko viņi zina, lai nomierinātos. Viņiem jāatbild uz šādiem jautājumiem:

1. Kā kāds var jūs patiesi sadusmot?
2. Kādas metodes jūs zināt, lai nomierinātos un kontrolētu jūsu dusmas?

Pēc tam visiem dalībniekiem jāuzlasa skaļi, ko viņi ir uzrakstījuši. Izveidojiet sarakstu ar visiem nosauktajiem dusmu kontroles un izpausmes veidiem.

Izmēģiniet tos lomu spēlēs starp partneriem: viens ir provokators, otrs reaģē, cenšoties saglabāt mieru.

Lai iespējami saspringtu atmosfēru atkal pārvērstu pozitīvā gaisotnē, noslēgumā jūs varat veidot lomu spēles starp partneriem, kurās viņi pastāsta, ko viņi būtu vēlējušies viens no otra attiecībā viens uz otra raksturu. Jāizvairās no „slēptas” negatīvas atgriezeniskās saites, komentāriem par attieksmi pret partneri vai dalībnieka sniegumu. Ja jums ir bažas, ka lomu spēli var izmantot, lai kaitētu otram, izlaidiet to.

(Avots: www.tesya.de)

LO5.3: 3. SESIJA – KOPĪGA RISINĀJUMA MEKLĒŠANA

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Kā mēs varam nokļūt no konfrontācijas uz sadarbību? Sadarbības uzvedības veicināšana: spēles, lai atrastu kopīgu risinājumu, abpusēji izdevīgu situāciju veidošana, pozitīvas sadarbības piedzīvošana, eksplozīvas situācijas deeskalācija.

ZINĀŠANAS	PRASMES	IEMAŅAS
Izpratne par sadarbību kā pozitīvu un produktīvu konflikta risinājuma veidu. Izpratne par nepieciešamību iesaistīt citus lēmuma pieņemšanā.	Spēja atrast kopīgu risinājumu sadarbībā ar citiem.	Tendence sadarboties un pieņemt lēmumu līdzdalības veidā. Noskaidrot otra vajadzības un ņemt tās vērā, pieņemot lēmumus.

METODIKA

Rīki un metodika

Spēle „olu ķeršanas mašīnas konstruēšana”, sadarbības treniņš (Avots: www.praxis-jugendarbeit.de/spielesammlung/spiele-ohne-verlierer-sieger.html)

Materiāli komandai: 5 stingra papīra lapas (A4), 3 irbulīši apmēram 50 cm gari, šķēres, 1 līmlentes rullītis, 1 skavotājs, 1 balons, 1 ola, 1 tabula.

Veidojiet komandas no 4 cilvēkiem katru. Uzdevums ir 20 minūtēs uzbūvēt „mašīnu”, kas būtu spējīga uztvert svaigu olu, kas krīt no 2,5–3 metru augstuma, bez saplīšanas. Šim uzdevuma jāizmanto tie materiāli, kas ir iedoti. Katrai komandai ir jāapspriežas par „mašīnas” dizainu, tas ir, viņiem jāatrod ceļš sasniegt kopēju mērķi. Pēc tam katra mašīna tiek izmēģināta.

Beigās veiciet novērtēšanas apli, kurā katra komanda pārrunā un atspoguļo „mašīnas konstruēšanas” procesu un sadarbības nozīmi. Svarīgākie rezultāti tiek atspoguļoti tabulā.

Piemēri



Apmācību kartes

2.modulis

Intervence

SATURA RĀDĪTĀJS

II. INTERVENCE

1. NODARBĪBU BLOKS (U1) – Eskalācijas modelis

Sesija (LO1.1) – Krīzes cikls un tās struktūra. Krīzes fāzes

Sesija (LO1.2) – Krīzes intervences stratēģijas

2. NODARBĪBU BLOKS (U2) – Kā tikt galā ar vardarbību?

Sesija (LO2.1) – Vadlīnijas darbam ar akūtu vardarbības situāciju

3. NODARBĪBU BLOKS (U2) – Kā tikt galā ar konfliktiem?

Sesija (LO3.1) – Mediācija kā konfliktu risināšanas metode

4. NODARBĪBU BLOKS (U4) – Vardarbības deeskalācija

Sesija (LO4.1) – Vardarbības deeskalācijas metodes

5. NODARBĪBU BLOKS (U5) – Fiziskā intervence

Sesija (LO5.1) – Kas ir fiziskā intervence?

Sesija (LO5.2) – Kad veikt fizisko intervenci?

Sesija (LO5.2) – Kā veikt fizisko intervenci?

LO1.1: 1. SESIJA – Krīzes cikls un tās struktūra. Krīzes fāzes

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Naidīguma līknes raksturojums un analīze. Izmantojot grafikus par rīcību krīzes situācijā, jāmēģina:

- krīzi uzskatīt par iespēju iejaukties (veikt intervenci) un panākt pozitīvas pārmaiņas;
- krīzi uzskatīt NEVIS par draudu vai līdzāspastāvēšanu destabilizējošu faktoru, bet gan par iespēju pārraut ārējo piesardzību un emocionālās kontroles barjeru, ko jaunieši izmanto kā aizsargmehānismu.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Apgūšana, kā atpazīt un atšķirt rīcību, kas tiek kontrolēta emocionālajā līmenī, un rīcību, kas tiek kontrolēta racionālajā līmenī. Zināšanas par naidīguma līkni un emocionālā nemiera ietekmi uz šīs līknes attīstību.	Aktīvā klausīšana, savu un citu cilvēku sajūtu pieņemšana, emociju vārdnīca.	Zināšanas par to, kā identificēt vardarbības eskalācijas fāzes. Savu emociju un rīcības ietekmes apzināšanās.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Analīze: “Grafiki par rīcības attīstību krīzes situācijā”, autori: *Costa and López*, 1991. g. Gadījuma analīze. Pārrunas un diskusija grupā.

Krīzes epizodes jāuztver kā iespēja rīkoties un panākt pozitīvas pārmaiņas. Bērniem un jauniešiem aprūpes iestādēs ir būtiskas problēmas, kuru gadījumā nepieciešama specifiska palīdzība, un šo problēmu dēļ viņu uzvedība var būt problemātiska.

Izredzes panākt ciešu saikni vai veidot dziļas sarunas ar pusaudžiem ir ļoti niecīgas. Tāpēc saskaņā ar krīzes intervences modeli konflikta epizodes noder, lai ciešāk pietuvotos jaunietim, jo konflikta gadījumā krīt jauniešu aizsargbarjeras un ir vieglāk piekļūt emocionālajam un kognitīvajam fonam.

Šī modeļa panākumi ir atkarīgi no tā, vai pedagogi ir saņēmuši īpašu apmācību par intervenci krīzes gadījumos, lai zinātu, kā katrā brīdī izmantot piemērotākās atbildes. Ja ne, pastāv risks, ka pedagogu

reakcijas dēļ situācija tikai pasliktināsies.

Grafikos parādīts, kas notiek, kad rodas krīze ar pedagogiem vai vienaudžiem centrā. Tad jauniešs savu rīcību vairs kontrolē racionālajā līmenī, bet gan krietni emocionālākā līmenī.

Parasti procesu uzsāk reakciju uz kaut ko, ko persona uztver par problēmu: kāds viņu apšaubā, ir vilšanās cerībās, uzbrukuma sajūta utt.

Grafikā norādīts: “Vispirms ir izejas punkts, kurā sākas atvirze no racionālā līmeņa. Pakāpeniski pastiprinās dusmu, vilšanās, agresijas u. tml. reakcijas. Emocionālajai eksplozijai ir izejas punkts, intensitātes pieauguma punkts un pēc tam stabilitātes vai palēnināšanās punkts, kur, lai gan joprojām esot tālu no racionālā līmeņa, emociju intensitāte pakāpeniski pavājinās un vairs nepieaug. Pēc stabilizēšanās sākas krīzes lejupejošā līkne, kad jauniešs atgriežas racionālās kontroles līmenī un aplūko problēmu vai to izraisījušo situāciju no mierīgākas perspektīvas. Otrajā grafikā parādīts, kas notiek, kad kāds jauniešs izraisījis krīzes eksploziju un pedagogs uz to reaģē emocionāli, nevaldot pār sevi un zaudējot racionālo kontroli. Šādā gadījumā radīsies situācija eskalēs tā, ka katras personas emocionālā stāvokļa izmaiņas izsauks emocijas citām iesaistītajām personām.” (*“Mental Health in Minors in Fostering Residential Care”* (Garīgā veselība nepilngadīgajiem audžu aprūpes centros), Jorge F. del Valle. Junta de Extremadura, 2011. g.).

Krīzes intervences modelis nav strikti noteikta recepte, kas derēs ikvienā situācijā. Tas ir atkarīgs no katram jauniešim izstrādātā individuālā izglītības un audzināšanas projekta, no situācijas faktoriem un emocijām, kas ir izraisījušas krīzes gadījumu.

1. uzdevums: Grafiku analīze

Tiek parādīti un izskaidroti abi grafiki. Strādājot grupiņās pa 2–3 cilvēkiem, dalībnieki sniedz piemērus verbālajai un neverbālajai rīcībai (reakcijas, verbalizēšana, žesti, uzvedība, darbības utt.) attiecībā uz katru no 1. attēlā norādītajiem punktiem (1. darba dokuments).

2. uzdevums: Gadījuma analīze

Tiek izveidotas darba grupas, un notiek diskusija par reālu vai izdomātu gadījumu, lai ilustrētu grafikos sniegto informāciju.

Analīze par alternatīvu rīcību un uzvedību, verbalizāciju un emocionālām reakcijām, kas iesaistītajām personām palīdzētu normalizēt situāciju un atgriezties racionālajā līmenī. Piemērs: Ko es būtu darījis vai teicis šādā situācijā un kā es justos tādā gadījumā?

Mērķis ir apzināties savas rīcības ietekmi gan attiecībā pašam uz sevi, gan citiem.

3. uzdevums: Sevis izzināšana

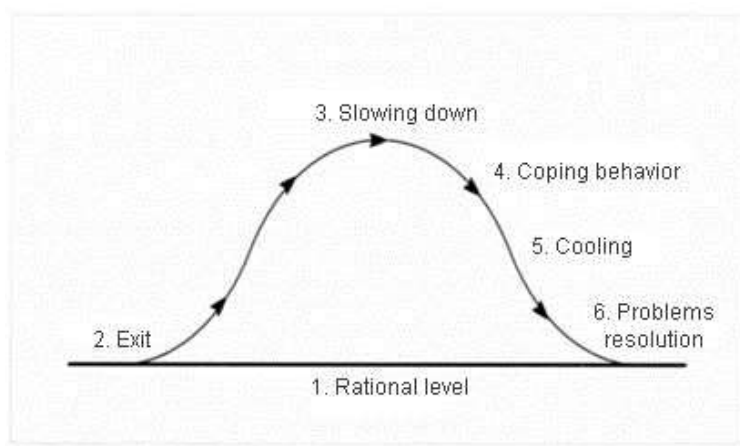
Mērķis ir identificēt dažādus emocionālās reakcijas komponentus, saskaroties ar krīzes situāciju. Paredzēts, ka dalībnieki iemācās identificēt katru no šiem komponentiem, pamatojoties uz savu ierasto un individuālo pieredzi ar krīzes situācijām. Tādējādi dalībnieki labāk izzina sevi un var savu intervences rīcību padarīt efektīvāku.

Šajā uzdevumā dalībniekiem ir jāapdomā kāda krīzes situācija, kas nesen pieredzēta darbā ar jauniešiem. Tiek parādīts grafiks, un katrs dalībnieks identificē pusaudžu izrādītās pazīmes par katru komponentu (emocionālais, kognitīvais, uzvedības un psiholoģiskais komponents) krīzes situācijā un pēc tās (2. darba dokuments). Vienmēr jāņem vērā – atkarībā no tā, ar kāda veida cilvēkiem mēs strādājam, reakcijas pirms krīzes var būt atšķirīgas, tāpēc arī intervences pasākumiem, kuru nolūks ir sniegt palīdzību, arī būtu jābūt atšķirīgiem.

Beigu pārdomas: Normālos apstākļos cilvēki rīkojas efektīvi, taču izņēmuma apstākļos, piemēram, krīzes gadījumā vai saskaroties ar agresiju, viņi atceras iepriekš apgūtas vai pieredzētas līdzīgas situācijas, kas var norādīt, kā rīkoties šajā jaunajā situācijā.

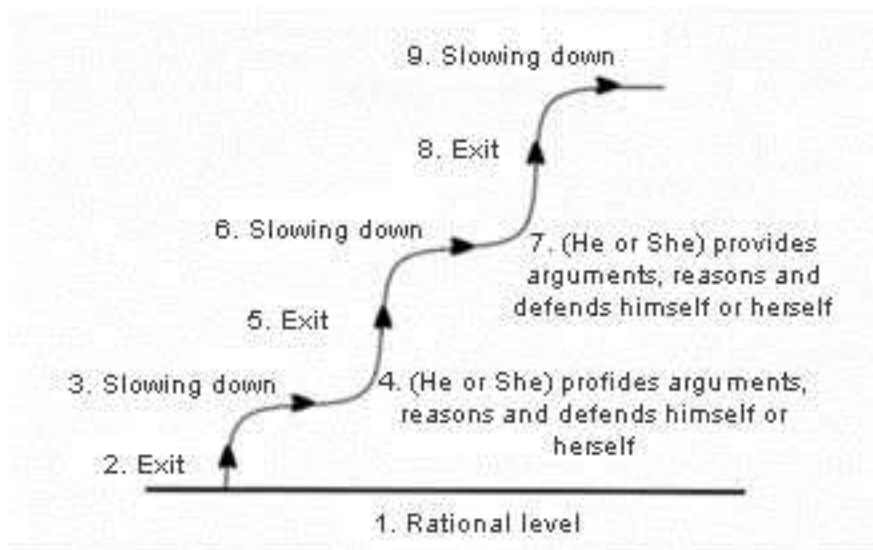
1. DARBA DOKUMENTS: “GRAFIKI PAR RĪCĪBAS ATTĪSTĪBU KRĪZES SITUĀCIJĀ”, AUTORI: COSTA AND LÓPEZ, 1991. G.

1. grafiks



1. Racionālais līmenis; 2. Izeja; 3. Palēnināšanās; 4. Pārvarēšana; 5. Nomierināšanās; 6. Problēmu atrisināšana

2. grafiks



1. Racionālais līmenis; 2. Izeja; 3. Palēnināšanās; 4. Persona argumentē, norāda iemeslus un aizstāv sevi; 5. Izeja; 6. Palēnināšanās; 7. Persona argumentē, norāda iemeslus un aizstāv sevi; 8. Izeja; 9. Palēnināšanās

2. DARBA DOKUMENTS: PAZĪMES UN SIMPTOMI PSIHOLOĢISKAJAI REAKCIJAI UZ KRĪZES SITUĀCIJU

Pēc krīzes situācijas daži simptomi izpaužas lielākā vai mazākā mērā.

EMOCIONĀLAIS	KOGNITĪVAIS	UZVEDĪBAS	FIZIOLOĢISKAIS
Trauksme Bailes Aizvainojums Skumjas Izmisums Sadusmošanās Niknums Aizkaitinājums Naidīgums	Vainošana Mentāla noslēgšanās Kontroles zuduma sajūta Bažas Noliegums Apjukums Uzmanības traucējumi Grūtības koncentrēties Grūtības pieņemt lēmumus Svešādības sajūta	Hiperaktivitāte vai hipoaktivitāte Aizture Runas traucējumi (pārliks runātīgums, klusēšana) Neuzticēšanās Nogurums Agresivitāte Raudāšana Kliegšana Izolēšanās Mainīta vai zaudēta sociālā loma	Paātrināta elpošana Tahikardija Pārmērīga svīšana Sirdsklauves Saspringti muskuļi Galvassāpes Žņaugšanas sajūta Diskomforts Trīce

“Signs and symptoms of a psychological reaction facing a crisis reaction” (“Pazīmes un simptomi psiholoģiskajai reakcijai uz krīzes situāciju”) (Mitchel, 1986).

LO1.2: 2. SESIJA – Krīzes intervences stratēģijas

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Zināšanas par dažādām izglītojošām un audzinošām reakcijām, lai tās varētu pielāgot katrai konkrētajai krīzes situācijai.

Izpratne par to, ka nav vienas iepriekš noteiktas krīzes vadības receptes un viss atkarīgs no vairākiem situācijas faktoriem, kuri speciālistam jāizvērtē.

Izpratne par to, ka svarīgi ir ne tikai koriģēt uzvedību saistībā ar nodarījuma smaguma pakāpi, bet arī ņemt vērā emocijas, kas izraisījušas attiecīgo uzvedību.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Izpratne par to, ka dažādiem cilvēkiem var būt nepieciešamas atšķirīgas intervences pieejas. Mācīšanās uztvert emocijas, kas slēpjas aiz rīcības un uzvedības. Izpratne, ka rīcība un uzvedība ir reakcija uz reālu vai šķietamu apdraudējumu. Esošo situācijas faktoru izvērtēšana (laiks un vide).	Empātija. Spēja uzklaut bez vēlmes nekavējoties atbildēt un reaģēt. Paškontrolē, saskaroties ar provocācijām un izaicinājumiem.	Spēja veikt efektīvu intervenci, elastīgi izmantojot pieejamās stratēģijas, kas piemērotas konkrētajai situācijai, un spēja pielāgoties izmaiņām, ārkārtas situācijām un starpgadījumiem ikdienas darbā.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

PowerPoint prezentācija, darba dokuments, apspriešanās grupā un ideju rašana un apmaiņa.

Jums jāņem vērā emocijas, kas izraisījušas konkrēto notikumu. Proti, jāpievērš uzmanība emocionālajiem vēstījumiem, nevis paustajiem agresīvajiem un nepatīkamajiem vārdiem, un jāizrāda jaunietim empātija par distresu un pārdzīvojumiem.

1. uzdevums: Aktīvā klausīšanās

Treneris aicina katru no dalībniekiem patstāvīgi izlasīt darba dokumentu. Pēc izlasīšanas grupā tiek pārrunāti un izskaidroti neskaidrie jautājumi. Tiek izveidotas grupiņas pa diviem cilvēkiem. Rāda *PowerPoint* prezentāciju ar piemēriem situācijām, kur netiek izmantota šī stratēģija. Grupiņām tiek dots laiks praksē izmēģināt aktīvo klausīšanos. 1. darba dokuments

2. uzdevums: Gadījuma izpēte

Mērķis ir apdomāt, kā attiecīgajā gadījumā veidojas eskalācija un kādas stratēģijas var izmantot krīzes situācijā.

Tiek izveidotas darba grupas un izdalīts darba dokuments. Tiek analizēts gadījums, konkrētās situācijas faktori un faktori, kas ierosinājuši gadījumā iesaistīto personu emocijas. 2. darba dokuments

3. uzdevums: Pārfrāzēšana

Treneris izdala 3. darba dokumentu "Pārfrāzēšana". Dalībnieki to patstāvīgi izlasa. Pēc tam mazajās grupiņās dalībnieki īsi raksturo kādu situāciju no savas darba pieredzes, piemēram, kā speciālistam vai darbā ar jauniešiem, kam bija konflikts. Dalībnieki raksturo faktus, emocijas un nodomus. Pēc tam ir lomu spēle, kur viens no dalībniekiem ir intervētājs un otrs ir galvenā konfliktā iesaistītā persona. Grupiņa mēģina saprast, kas notiek, izmantojot pārfrāzēšanas metodi.

1. DARBA DOKUMENTS: A) Aktīvās klausīšanas definīcija. Aktīvās klausīšanas soļi. B) <i>POWERPOINT</i>: Piemēri situācijām, kad izmantot aktīvo klausīšanos
--

A) Definīcija:

- Aktīvā klausīšanās ir tāds klausīšanās veids, kad klausītājs mēģina izprast runātāja emocijas un paustā vēstījuma nozīmi.
- Pēc tam klausītājs vārdos pauž sevis saprasto un sagaida runātāja apstiprinājumu tam.
- Klausītājs nepauž pats savu vēstījumu (vērtējumu, viedokli, padomu, kritiku utt.), bet vienkārši pārnes to, kas, viņaprāt, domāts ar runātāja vēstījumu.

Soļi.

1 - Dodiet verbālus un neverbālus signālus, kas liecina par aktīvo klausīšanos.

- Pārfrāzējiet.
- Uzturiet acu kontaktu. Lielu sarunas daļu skatieties runātājam sejā.
- Veiciet apstiprinošas grimases vai žestus.
- Pārtrauciet nodarboties ar blakuslietām.

2 - Nekādas tiesāšanas.

- Ļaujiet otram pabeigt sakāmo un nepārtrauciet viņu.
- Neskrieniet sakāmajam pa priekšu un "neminiet", ko runātājs tālāk teiks.
- Izvairieties no vērtējošiem vai nosodošiem izteikumiem, pārmetumiem un vainošanas.

3 - Uztveriet, nevis sniedziet informāciju.

- Piefiksējiet otra teikto.
- Nesagatavojiet savu sakāmo iepriekš.

4 - Lūdziet papildu informāciju.

- Lūdziet paskaidrojumus vai papildu informāciju.

Nepieļaujiet, lai jums būtu šaubas, neskaidrības vai jautājumi par runātāja vēstījuma saturu.

B) *POWERPOINT*: Piemēri situācijām, kad izmantot aktīvo klausīšanos

1. piemērs.

Jaunietis pārnāk mājās un saka:

"Es ienīstu skolu, es tur vairs neiešu."

Vecāku reakcija (neizmantojot aktīvo klausīšanos):

"Iesi gan! Tu iesi gan uz vidusskolu, pat ja man nāksies tevi tur vest!"

Reakcija, izmantojot aktīvo klausīšanos, varētu būt šāda:

"Šķiet, ka tev šodien bijusi slikta diena. Vai tā ir? Pastāsti man, kas notika!"

2. piemērs.

Jaunietis saviem vecākiem saka:

“Mani šodien skolā nosodīja.”

Vecāku parastā reakcija (neizmantojot aktīvo klausīšanos):

“Ko tu izdarīji? Gan jau biji to pelnījis.”

Reakcija, izmantojot aktīvo klausīšanos, varētu būt šāda:

“Tu noteikti juties slikti. Pastāsti man, kas notika!”

2. DARBA DOKUMENTS: Gadījuma izpēte

16 gadus vecs zēns ir uzņemts bērnu aizsardzības centrā. Pagaidām vēl viņam nav noteikta diagnoze, bet rodas iespaids, ka viņš cieš no opozicionāriem izaicinošiem vai disociatīviem traucējumiem. Viņš nemitīgi visu apšaubā, viņam ir grūtības pielāgoties noteikumiem, viņš nemācās no pieredzes, un viņam nerūp savas rīcības sekas. Empātija viņam ir tikpat kā sveša, un viņš nepauž gandrīz nekādas emocijas. Aprēķinātājs un manipulators.

Jau vairākkārt šis zēns ir noņēmis lapiņu ar sev piespriestajām sankcijām no dēļa, kur pedagogu grupa izliek jauniešiem piespriestās sankcijas.

Piektdien, kad tiek izmaksātas nedēļas algas un skolotāja ir kabinetā ar vairākiem bērniem un ir liela kņada, zēns izmanto izdevību jau atkal noņemt savu sankciju lapiņu, lai nebūtu jāpilda šīs sankcijas. Skolotāja pamana, ka šī zēna sankciju lapiņa ir pazudusi, un izspriež, ka viņš jau atkal ir to noņēmis. Zēnu lūdz nolikt lapiņu vietā, taču viņš noliedz, ka būtu to noņēmis, un sākas konflikts.

Pēcpusdienas maiņā strādājošā skolotāja ar šo zēnu pavada visvairāk laika, un viņai jāprasa, lai viņš izpilda lielāko daļu savu uzdevumu un pienākumu (dežūras, dušas apmeklēšana, grafika ievērošana, noteikumi un sankcijas) un jāuzrauga to izpilde, tāpēc viņas attiecības ar šo zēnu ir kļuvušas saspringtas.

Skolotāja zēnu brīdina par jaunām sankcijām (kas tiks pievienotas minētajai lapiņai, kuru zēns paslēpis), abu emocionālais tonis paaugstinās, un sākas eskalācija. Viņa liek zēnam iet uz savu istabu, bet viņš atsakās to darīt. Nespējot piespiest zēnu pakļauties šim sodam, proti, doties uz savu istabu, skolotāja pati aiziet uz viņa istabu un konfiscē zēna apģērbu. Svarīgi piebilst, ka viņš ir ļoti iedomīgs jauniešis, kurš lielu uzmanību pievērš savam ārējam izskatam un savu apģērbu uzskata par ko ļoti vērtīgu. Arī zēns dodas uz savu istabu un neļauj skolotājai no tās iziet. Uz to viņa savukārt reaģē, izmetot zēna apģērbu ārā pa logu, lai to pēc tam savāktu. Šajā brīdī konflikts ir sasniedzis augstāko intensitātes punktu, un, dzirdot kliegzienu, telpā ienāk cits skolotājs, un līdz ar viņa iejaukšanos “sprādzienbīstamā” situācija pakāpeniski normalizējas. Zēns turpina izteikt draudus, līdz beidzot rimstas. Pēc dažām stundām zēns izpilda draudēto un saskrāpē skolotājas automašīnu.

Trenera piezīmes.

Krīzes intervences stratēģijas neaizstāj vajadzību pēc psihoterapeitiskās intervences, kad reakcija ir kļuvusi ļoti stabila un noturīga.

Saskaņā ar krīzes intervences vadlīnijām speciālistiem šajā situācijā būtu jārīkojas šādi:

- Saprotams, ka ar sankciju lapiņas noņemšanu no dēļa zēns personīgi provocē konkrēto speciālistu, īpaši tāpēc, ka zēnam ar šo skolotāju ir saspringtas attiecības, kā arī ņemot vērā zēna rakstura iezīmes.
- Viņam tā ir spēle, tāpēc skolotājam vajadzētu devis izteikt brīdinājumus un draudēt ar jaunām sankcijām, tādējādi pastiprinot zēna diskomfortu un problemātisko uzvedību, bet gan drīzāk vajadzētu nogaidīt līdz konflikta norimšanās fāzei un kādu laiku ignorēt zēna izaicinošo uzvedību.
- Ja zēns savlaicīgi nepieliek sankciju lapiņu atpakaļ pie dēļa, attiecīgā skolotāja varētu lūgt palīdzību no cita kolēģa, kuram attiecības ar zēnu nav tik negatīvas un kurš nav zēna provocāciju objekts. Tādējādi tiktu veicināta konflikta mazināšanās, konflikts nerasniegtu tik augstu intensitātes pakāpi, līdz ar to situāciju varētu pienācīgi atrisināt.
- Kad sasniegta konflikta norimšanās fāze un konflikts atkal ir racionālajā līmenī, ir īstais brīdis veikt konflikta pārvarēšanas un problēmu meklēšanas pasākumus, lai panāktu abām pusēm cienīgu risinājumu un neļautu konfliktam nonākt strupceļā.

3. DARBA DOKUMENTS: Pārfrāzēšana

Friedrich Ebert Stiftung (FES) C-T. H. Bayer , B.T. Schernick – Youth Leadership Development Programme (YLDP)

Module “Conflict Management”, 26.–27. lpp.

Pārfrāzēšana ir spēcīgs instruments:

- lai izrādītu, ka jūs saprotat citu personu vai otru pusi;
- lai padziļinātu sarunu: pārfrāzēšanas rezultātā otra puse bieži vien sniedz pārdomātākas atbildes;
- lai palēninātu sarunas tempu starp pusēm, kad tas nepieciešams;
- lai vajadzības gadījumā paātrinātu procesu, garus un sarežģītus teikumus padarot saprotamus jums un citiem;
- ar to var neitralizēt aizvainojošus izteikumus, vienlaikus saglabājot faktus.

Pārfrāzēšana ir ļoti nozīmīgs instruments, īpaši mediatoriem. Pārfrāzēt nozīmē saviem vārdiem pārstāstīt otra cilvēka teikto, uzsvaru liekot uz to, kas izteikts “starp rindiņām”. Tā var otram cilvēkam izrādīt, ka jūs patiešām sadzirdat viņu un saprotat viņa sajūtas.

Kā pārfrāzēt?

a) Pievērsiet uzmanību runātājam:

“Tu jūties...”, “Tu saki...”, “Tu uzskati...”

NEVIS: “Es skaidri zinu, kā tu jūties. Es pats esmu bijis tādās situācijās.”

b) Pārfrāzēšanai var būt trīs komponenti:

Fakta pārformulēšana: “Sieva ir tevi izslēgusi no mājas.”

Sajūtu atspoguļošana: “(Un) tev zūd cerība, ka situācija varētu uzlaboties.”

Nodoma atspoguļošana: “(Bet) tu tiešām vēlētos nokārtot jūsu attiecības.”

c) Pārfrāzēšanā uzmanība tiek vērsta uz to, kas faktiski tika pateikts, un netiek pausti spriedumi vai vērtējums, bet tikai empātisks apraksts.

“Tātad tu patiešām tici, ka...”

“Tu biji ļoti nelaimīgs, kad...”

“Tu biji diezgan dusmīgs uz savu kaimiņu tajā situācijā...”

“No tava viedokļa...”

“Ja es tevi sapratu pareizi, tu...”

NEVIS: “Tu mēģini pateikt, ka...”

Emocijām jeb sajūtām ir divi būtiski raksturlielumi:

- Kas ir šī sajūta?
- Cik intensīva ir šī sajūta?

d) Esiet kā spogulis, nevis kā papagailis! Pārfrāzējot tiek atspoguļota runātāja izteikumu nozīme, nevis papagaiļa stilā vienkārši atkārtoti runātāja vārdi.

Piemēram:

Runātājs: “Es ļoti apvainojos, kad uzzināju, ka viņi, man nezinot, ir devušies pie priekšnieka. Kāpēc viņi nenāca pie manis un neizrunājās ar mani, un nedevis man iespēju nokārtot to jautājumu ar viņiem?”

Pārfrāzēšana: “Tevi sāpināja, ka viņi nenāca tieši pie tevis, lai atrisinātu situāciju.”

NEVIS: “Tu ļoti apvainojies, ka viņi, tev nezinot, devās pie priekšnieka. Tu gribētu, kaut viņi tev būtu devuši iespēju nokārtot to jautājumu ar viņiem.”

e) Pārfrāzētajam atspoguļojumam vienmēr jābūt īsākam par runātāja teikto!

II MODULIS: INTERVENCE

2. NODARBĪBU BLOKS (U2) – Kā tikt galā ar vardarbību?

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Aktivitātes mērķis ir speciālistiem sniegt skaidras vadlīnijas par to, kā rīkoties iespējamās vardarbības situācijā, kad ir pierādījumi vai aizdomas par iespējamu vardarbību jauniešu vidū. Vadlīnijas palīdzēs personālam kontrolēt situāciju – noteikt ierobežojumus vardarbības veicējam vai veicējiem un sniegt atbalstu jauniešiem, kas cietis no vardarbības. Šajā aktivitātē aprakstīti konkrēti soļi reaģēšanai uz iespējamu vardarbības situāciju, lai to varētu apturēt, kā arī sniegta iespēja šīs prasmes izmēģināt praksē.

1. sesija (LO2.1) – Vadlīnijas darbam ar akūtu vardarbības situāciju

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Kādus jautājumus jums vajadzētu uzdot tikšanās laikā ar vardarbības upuri?
2. Kādas vadlīnijas vajadzētu ievērot tikšanās laikā ar vardarbības veicējiem?
3. Kādi nākošie soļi būtu jāveic pēc pirmās intervences ar upuri un vardarbības veicējiem?

LO2.1: 1. SESIJA – Vadlīnijas darbam ar akūtu vardarbības situāciju

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Vadlīnijas par to, kā vadīt situāciju, kurā ir aizdomas, ka viens vai vairāki grupas locekļi vardarbīgi izturas pret citu grupas locekli.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Paņēmieni vardarbības neitralizēšanai. Sistemātisks skatījums uz vardarbības situāciju. Skaidras vadlīnijas par rīcību vardarbības situācijā vai aizdomās par to.	Spēja uzņemties vadību pār vardarbības situāciju grupā. Prasme netiesājot runāt ar abām pusēm – pāridarītāju un upuri.	Pastiprināta tolerance un empātija. Pašpārliecība situācijā, kur jāuzņemas vadošā loma, lai kontrolētu vardarbību. Būšana par paraugu jauniešiem un par autoritāti, kas pauž neagresīvu un tolerantu attieksmi.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Ideju rašana un apmaiņa: “Kādus līdzekļus jūs iepriekš esat izmantojuši, lai tiktu galā ar akūtu vardarbības situāciju, piemēram, kad kāds no skolēniem tiek apcelts, iebiedēts, notiek mobings vai ir aizdomas par šādām norisēm?”

PowerPoint prezentācija “Sešu soļu modelis darbam ar akūtu vardarbības situāciju” – 1. darba dokuments

Lomu spēle – 2. darba dokuments

1. DARBA DOKUMENTS: Sešu soļu modelis darbam ar akūtu vardarbības situāciju
--

Faktu apkopošana

Darbs ar vardarbības situāciju sākas, kad kāds iestādes personāla loceklis ir atklājis vardarbību vai ir aizdomas par to.

Ja pedagogs nav pārliecināts par notikušo, ļoti svarīgi apkopot informāciju par situāciju un iespējamām iesaistītajām personām. Lai noskaidrotu faktus, personālam ir jānovēro situācija. Skolēni nedrīkst būt iesaistīti novērošanā un informācijas vākšanā, lai nerastos aizdomas, ka kaut kas nav pareizi.

1. Individuāla saruna ar vardarbības upuri

Nodrošiniet mierīgu un drošu vietu sarunai!

Sarunas laikā noskaidrojiet:

- Kas notika?
- Kurš uzsāka vardarbību?
- Kur/cik ilgi tas notiek?

Apsoliet šo informāciju nenodot pāridarītājiem!

Nekad nerunājiet par konkrētu vardarbības gadījumu klasē vai ar visu grupu!

2. Konfrontācija ar pāridarītājiem

- Individuālas sarunas ar katru no pāridarītājiem.
- Katra pāridarītāja uzaicināšana uz individuālām diskusijām stundās.
- Ar pāridarītāju runā divi pieaugušie.
- Konfrontācija ar pāridarītāju sarunas laikā.
- Sarunas noslēgums: "Netiks pieļauta kāda veida vardarbība!"
- Brīdinājums: pāridarītājus tuvākajā nākotnē uzraudzīs. Ja vardarbība nebeigsies, tiks veikti turpmāki pasākumi.

Svarīgi!

- Neesiet dusmīgi vai agresīvi.
- Mēģiniet panākt, lai jauniets apdomā savu rīcību un tās sekas.
- Respektējiet jaunieta un uzklausiet viņu.
- Mudiniet jaunieta pašam risināt situāciju.

3. Atkārtotas individuālas sarunas turpmākajās dienās ar visiem iesaistītajiem.

Laikposmā pirms sarunām personālam ir jāvēro, kā mainās jauniešu attiecības.

Sarunā ir jāapspriež situācijas izmaiņas.

- Vai persona ir izjutusi izmaiņas pāridarītāju attieksmē pret sevi?
- Vai situācija ir uzlabojusies/pasliktinājusies?
- Kas tieši ir mainījies?
- Kāda veida palīdzību persona vēlētos saņemt no iestādes personāla?

Sarunā ar pāridarītājiem svarīgi noskaidrot, kā/vai pāridarītājs ir mainījis savu uzvedību un vai ir turējis iepriekšējā sarunā sniegtos solījumus. Ja attieksme ir mainījusies, tas jānovērtē pozitīvi un jāuzslavē. Ja attieksme nav mainījusies, jāveic nākamie soļi – vecāku un iestādes vadītāju iesaistīšana.

4. Vecāku iesaistīšana.

Nākamajā solī jāiesaista pāridarītāja vecāki, ja tas ir iespējams.

Jaunieši jāinformē par vecāku iesaistīšanu, un jauniešus jāmudina pašiem izstāstīt vecākiem par situāciju.

Vecāki var reaģēt divējādi:

- 1) vecāki var pateikties un atbalstīt skolotāju;
- 2) vecāki var neticēt, ka viņu bērns var būt iesaistīts vardarbībā, un var neatbalstīt iestādes personālu.

Svarīgi minēt novērotos faktus un to, kādā veidā bērns ir bijis iesaistīts situācijā.

Vecāku attieksme var būt bērna vardarbīgās rīcības iemesls. Iespējams, šādos gadījumos ģimenei ir nepieciešama profesionāla palīdzība, lai risinātu situāciju ģimenē.

5. Atbalsta sniegšana upurim.

Risinot vardarbības situāciju, profesionāla palīdzība ir jāsniedz abām pusēm – pāridarītājam un upurim.

Iespējams, pāridarītājs pats ir upura pozīcijā kādā citā vidē – ģimenē, sporta klubā vai citviet.

Atbalstu upurim var sniegt dažādos veidos: runājot, iesaistot upuri dažādās aktivitātēs. Arī citus jauniešus var aicināt lielākā mērā iesaistīt upuri savās aktivitātēs.

Kā rīkoties, ja vardarbība neapstājas?

- Sazināšanās ar vecākiem. Ja vardarbība neapstājas, pēc individuālajām sarunām ir svarīgi iesaistīt abu pušu vecākus.
- Skolas vadības iesaistīšana – iestādes vadītāji ir jāinformē un jāiesaista, ja pedagogi nav spējuši atrisināt konfliktsituāciju un viņiem vajadzīga palīdzība.
- Policijas un sociālo darbinieku iesaistīšana – sociālais darbinieks tiek piesaistīts, ja jauniešs nācis no sociāli nelabvēlīgas vides. Policijas iesaistīšanai ir audzinoša ietekme, uzsverot, kāda rīcība ir sodāma. Policija ir jāpiesaista kā aktīva trešā puse fiziskas vardarbības gadījumā.
- Pāridarītāja pārcelšana uz citu iestādi vai klasi. Jāpārceļ pāridarītājs, nevis upuris. Pretējā gadījumā upuris jau atkal tiktu nostādīts upura lomā.

2. darba dokuments: Vardarbības gadījuma izpēte grupā
--

Internātskolas skolotājai daži skolēni teica, ka vienam 14–15 gadus vecam zēnam nesen pāri ir darījusi 4 cilvēku grupiņa – viens no vecākas klases un trīs no šī zēna klases. Viņi slēpa šī zēna mantas un, piemēram, ielika viņa skapītī saspiestu ķiploku, lai zēna apģērbs smirdētu, apsaukāja viņu rupjiem vārdiem utt. Viņi reizēm arī grūstīja un iedunkāja zēnu stundu laikā, un, iespējams, ir bijuši arī fiziski uzbrukumi.

Uzdevums: lielā grupa tiek sadalīta mazākās grupiņās pa 6 vai 7 cilvēkiem.

Norādes:

- Lūdzu, plānojiet, ko turpmāk darīt, lai risinātu šo situāciju.
- Lomu spēle: intervija ar upuri
- Lomu spēle: saruna ar pāridarītājiem

Lomu spēlē ir divi novērotāji, kuri pēc tam sniedz savus komentārus par to, kā tika ievērotas vadlīnijās sniegtās instrukcijas.

II MODULIS: INTERVENCE

3. NODARBĪBU BLOKS (U2) – Kā tikt galā ar konfliktiem?

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šajā aktivitātē tiks sniegtas skaidras vadlīnijas par to, kā konfliktsituāciju atšķirt no vardarbības, lai speciālisti spētu rīkoties un rast labākos risinājumus. Aktivitātes laikā dalībnieki uzzinās ko vairāk par konfliktu un vardarbību. Dalībnieki apgūs konfliktu risināšanas metodi – mediāciju un paši izmēģinās veikt konfliktu mediāšanu grupā.

1. sesija (LO3.1) – Mediācija kā konfliktu risināšanas metode

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai varat pateikt, kas ir mediācija?
2. Kādas ir galvenās mediācijas fāzes?
3. Kādas metodes vajadzētu izmantot trešajā mediācijas fāzē?

LO3.1: 3. SESIJA – Mediācija kā konfliktu risināšanas metode

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šī aktivitāte palīdzēs apgūt pamatprasmes mediācijai – konfliktu risināšanai ar trešās personas palīdzību. Aktivitātes laikā dalībnieki uzzinās, kas ir mediācija un kā to vadīt. Dalībnieki apgūs galvenās mediācijas prasmes, lai izvairītos no konfliktu eskalācijas starp jauniešiem. Dalībnieki uzzinās, kā vadīt procesu, kā uzklaut konfliktu puses, apdomāt to intereses un iespējamus risinājumus. Dalībnieki spēs palīdzēt konfliktu risināšanā un novērst konfliktu eskalāciju un pāraugšanu vardarbībā.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par to, kas ir mediācija, kāpēc tā ir svarīga un kā vadīt mediācijas procesu.	Sarunas vadīšana, konkrētu noteikumu izstrādāšana un ievērošana, aktīvās klausīšanās prasmju trenēšana, radošas prasmes risinājumu meklēšanā un prasme panākt vienošanos.	Izpratne par labāku attieksmi pret konfliktu, spēja atrasties konfliktsituācijā un nereaģēt uz to. Spēja sadzirdēt konflikta pamatā esošās intereses un vajadzības.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Stāsta stāstīšana – 1. darba dokuments

PowerPoint prezentācija “Mediācijas fāzes un principi” – 2. darba dokuments

Lomu spēle mazās grupiņās – 3. darba dokuments

1. DARBA DOKUMENTS: Stāsts par apelsīnu
--

Treneris sesiju uzsāk ar **“Stāstu par apelsīnu”**.

“Reiz sensenos laikos dzīvoja māte, kurai bija divas meitas. Kādu dienu meitas sāka strīdēties par apelsīnu. Bija tikai viens apelsīns, un abas no meitām izmisīgi vēlējās to iegūt sev.”

Jautājums grupai: “Kā jūs risinātu šādu konfliktu?”

Grupas tipiskā atbilde būtu šāda: “Apelsīns jāsadala uz pusēm.”

Trenera atbilde: “Šajā gadījumā māte bija skolota mediācijas lietās, un viņa zināja, ka konfliktu vislabāk var atrisināt tikai tad, kad noskaidro, kādas intereses slēpjas zem katras pozīcijas (Es gribu apelsīnu!). Tāpēc māte meitām vaicāja: “Kāpēc jums vajag to apelsīnu?” Viena no meitām atbildēja, ka vēlas no apelsīna izspiest sulu, bet otrai vajadzēja apelsīna miziņu, ko pievienot kūkas mīklai.”

Protams, reālajā dzīvē ne vienmēr risinājums ir tik vienkāršs, bet, ja vēlamies atrisināt konfliktu vai palīdzēt tā risināšanā, mums nevajadzētu pārsteigties ar risinājumiem, bet vispirms uz klausīt, kāpēc konkrētā pozīcija pusēm ir svarīga, un būt radošiem risinājumos.

Tas nozīmē, ka mediācija ļauj vislabākajā iespējamā veidā rast risinājumu konflikta pušu vajadzībām.

2. DARBA DOKUMENTS: Mediācijas principi un fāzes

Konflikti ir normāla dzīves parādība, un tie atšķiras no vardarbības. Tomēr neatrisināti konflikti kalpo par pamatu vardarbībai. Ja konflikti ir ilgstoši un nav atrisināti, tie var eskalēt un novest pie vardarbības situācijas.

Tāpēc ir svarīgi iestādē ieviest mediācijas politiku un tādu gaisotni, kurā tiek pievērsta īpaša uzmanība konfliktu risināšanai visos līmeņos.

Mediācijas definīcija: mediācija ir konfliktu risināšanas metode, kur abas puses savu konfliktu risina ar neitrālas trešās personas (mediatora) palīdzību.

Mediācijas principi ir šādi: dalība tajā ir brīvprātīga, process ir pārskatāms, abas puses pašas atrod risinājumu, un mediators visa procesa laikā ir neitrāls. Mediatora neitralitāte ir ļoti nozīmīga, jo tā procesā tiek saglabāts vienlīdzīgs spēku līdzsvars.

Mediāciju plaši izmanto visās cilvēku saskarsmes jomās, sākot ar konfliktiem starp kaimiņiem un konfliktiem skolā līdz konfliktiem starp dažādām nācijām un valstīm.

Mediators var būt jebkura persona, kurai puses uzticas. Tas var būt skolotājs vai kāds no vienaudžiem vai vecākiem skolas audzēkņiem, kas ir apmācīts mediācijas prasmēs. Mediācijai ir konkrētas fāzes un procedūra, kas mediatoram un pusēm palīdz nonākt līdz risinājumam.

Mediācijas fāzes.

1. fāze. Vienošanās par mediācijas procesu, noteikumi.

Šis ir sarunas sākums, kurā visi trīs – abas puses un mediators – vienojas veidot sarunu, lai risinātu konfliktsituāciju. Dalībai jābūt brīvprātīgai, taču puses var motivēt, sakot, ka ilgstoši neatrisināti konflikti ir nepatīkami un tie apgrūtina gan abas puses, gan arī citus iesaistītos. Mediators ierosina veidot sarunu un lūkot, vai konflikts ir risināms.

Ja puses piekrīt, pavaicāji, vai tām ir nepieciešami noteikumi sarunām. Piemēram, abas puses var vienoties par šādiem noteikumiem: “Mēs cits uz citu nekliegsim, mēs cits pret citu būsīm pieklājīgi utt.” Noteikumus var uzrakstīt uz papīra, un, ja puses tiem nepakļaujas, tās var pārlasīt noteikumus.

2. fāze. Konflikta noskaidrošana, pozīcijas.

Šajā fāzē abas puses izstāsta konflikta būtību. “Kas notika? Par ko jūs cīnāties? Ko jūs pieprasāt?”

Šajā brīdī puses var izstāstīt konflikta attīstības vēsturi un to, ko katra no pusēm vēlas panākt.

3. fāze. Interesu atklāšana.

Šī ir ļoti svarīga fāze, jo abas puses var uzklaut, kāpēc tām ir svarīga pozīcija, par kuru katra no tām iestājas. Kā mūsu piemērā – kāpēc tev vajag apelsīnu? Kāpēc tas tev ir svarīgi?

Atbildes var apkopot un uzrakstīt uz papīra tā, lai katra no pusēm var redzēt otras intereses. Beigās mediators liek katrai no pusēm izskatīt pretējās puses intereses un vaicā, vai šī puse tās saprot. Nevis piekriņ, bet vienkārši saprot otras puses intereses.

Intereses šajā gadījumā ir vajadzības. Mediatora domu gājienam var palīdzēt Maslova vajadzību piramīda, kas ļaus pārdomāt un skaidri paust jauniešu vajadzības.

Šajā fāzē mediators izmanto aktīvās klausīšanās prasmes, lai palīdzētu pusēm paust savu viedokli un uzklaut un izprast otras puses teikto un tā iemeslus.

Ja fāze ir bijusi sekmīga, nevajadzētu būt grūtībām nonākt pie risinājuma un panākt vienošanos.

4. fāze. Risinājumu rašana.

Šajā fāzē mediators palīdz risinājumu meklēšanā kopā ar pusēm. Šim procesam jābūt ļoti radošam. Mediators pusēm sniedz šādus norādījumus: “Tagad esat dzirdējuši viens otra intereses. Lūdzu, apdomājiet, ko jūs viens otram varat piedāvāt? Kādi varētu būt risinājumi? Veidosim šo procesu kā tā saukto “prāta vētru” jeb ideju ģenerēšanu. Lūdzu, nedomājiet tagad par to, vai attiecīgais risinājums ir “saprātīgs” vai iespējams. Vienkārši sakiet to, pat ja šis risinājums jums šķiet neprātīgs.”

Mediators apkopo visas atbildes. To var darīt dažādi. Atbildes var rakstīt uz papīra, pēc tam abas puses var sanumurēt risinājumus prioritārā secībā un tādējādi izraudzīties īsto risinājumu. Risinājumus var arī uzrakstīt uz mazām kartītēm, kuras izvieto uz grīdas vai uz galda, un katra no pusēm pēc kārtas atliek malā tai mazāk piemēroto risinājumu. Beigās ir palicis tikai viens variants, kas ir piemērots abām pusēm.

5. fāze. Vienošanās.

Ja iepriekšējās fāzes ir bijušas sekmīgas, vienošanās fāze ir visīsākā. Šajā fāzē puses vienojas par risinājumu. Mediators var pavaicāt pusēm, vai tas, viņuprāt, patiešām ir vislabākais risinājums

un kāpēc. Mediators un abas puses var pēc kāda laika atkal satikties, lai pārliecinātos, ka vienošanās tikusi izpildīta.

2. DARBA DOKUMENTS: Mediācijas principi un fāzes

Grupu iedala mazākās grupiņās pa 5 cilvēkiem.

Norādījumi grupai: “Lūdzu, padomājiet par kādu konfliktu darbavietā, kas jums ir jāatrisina vai kuru risināt pašlaik. Grupiņā izlemiet, kuru no piedāvātajiem konfliktu piemēriem izmantosit uzdevumam. Lūdzu, izvēlieties, kurš lomu spēlēs tēlos puses un kurš – mediatoru. Divi grupiņas dalībnieki būs novērotāju lomās.”

Dalībnieks, kurš pārzina konfliktu, sniedz norādījumus “pusēm”.

Norādījumi pusēm: “Lūdzu, mēģiniet iztēloties, ka esat konfliktā iesaistītā puse, un izturieties dabiski.”

Norādījumi mediatoram: “Lūdzu, ievērojiet mediācijas fāzes un mēģiniet mediēt konfliktu. Šīs ir tikai mācības. Ja jūtaties nedroši un jums vajag palīdzību, varat pārtraukt sarunu un lūgt palīdzību novērotājiem.”

Norādījumi novērotājiem: “Lūdzu, vērojiet lomu spēli un pēc tam sniedziet komentārus mediatoram, minot vienu aspektu, kur pamanījāt mediācijas prasmju pielietošanu, un vienu aspektu, kur jūs rīkos citādāk. Esiet gatavi palīdzēt mediatoram, ja viņš lūdz palīdzību.”

Laiks lomu spēlei: 30 min.

Laiks diskusijai mazajā grupiņā: 15 min.

Pēc darba mazajās grupiņās notiek diskusija lielajā grupā.

II MODULIS: INTERVENCE

4. NODARBĪBU BLOKS (U4) – Vardarbības deeskalācija

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šajā aktivitātē speciālistiem paredzēts apgūt, kā risināt emocionālā izvirduma situācijas tā, lai tās nesasniedtu negatīvu seku intensitāti. Tas paredz tādu emocionālo reakciju, kura nodrošina emocionālās situācijas normalizēšanos un atgriešanos pie dialoga racionālā līmeņa. Tiks aprakstītas un analizētas dažas stratēģijas, ko speciālisti var izmantot “sprādzienbīstamu” situāciju neitralizēšanai.

1. sesija (LO4.1) – Vardarbības deeskalācijas metodes

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Kuras no šajā sesijā pieminētajām stratēģijām jūs izmantojat, un kuras nē?
2. Vai jūs uzskatāt, ka šajā sesijā pieminētās stratēģijas ir efektīvs stresa samazināšanas veids?
3. Kuras stratēģijas nepalīdzētu deeskalēt vardarbību?

LO4.1: 1. SESIJA – Vardarbības deeskalācijas metodes

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Izglītojošu un audzinošu stratēģiju apguve un izmantošana, lai panāktu notikušās vardarbības deeskalāciju. Analīze par dažām stratēģijām “sprādzienbīstamu” situāciju neitralizēšanai un/vai nepieļaušanai, ka tās sasniedz negatīvu seku intensitātes līmeni.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Spēja uzminēt, kas var mazināt un kas var pastiprināt diskomfortu. Paņēmienu vardarbības neitralizēšanai.	Netiesāšana vai nekritizēšana. Zināšanas par to, kā veidot savu verbālo un neverbālo komunikāciju. Empātijas un stingrības kombinācija. Zināšanas par sevi. Sava emocionālā stāvokļa apzināšanās, lai varētu lūgt palīdzību.	Mācīšanās būt par mierīguma paraugu, saskaroties ar jauniešu emocionālo nemieru. Iekšējās valodas apzināšanās. Elastīgums stratēģiju īstenošanā. Zināšanas par to, kā mazināt un nepastiprināt spriedzi.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Gadījuma izpētes analīze un grupas diskusija – 1. darba dokuments.

PowerPoint – 2. darba dokuments.

Izdala darba dokumentu ar aprakstu krīzes situācijai starp jauniešiem un speciālistu.

Izveido darba grupas un analizē, kādas šajā gadījumā būtu piemērotākās stratēģijas, un sniedz atbildes uz uzdotajiem jautājumiem.

Pēc katras grupas atbilžu uzklaušanās tiek rādīta *PowerPoint* prezentācija ar krīzes neitralizēšanas stratēģijām. Dalībnieki izvērtē, kuras stratēģijas būtu piemērotākās konkrētajā gadījumā.

1. DARBA DOKUMENTS: Gadījuma izpētes analīze un grupas diskusija

15 gadīgam jauniešim ir uzvedības problēmas, viņš izaicinoši izturas pret speciālistiem un atsakās pildīt mājasdarbus. Viņš sāk kurnēt, pamet klasi, aizcērtot durvis, un apšaubā skolotāju sniegtos norādījumus. Šī rīcība kļūst arvien aktīvāka.

Jautājumi par šo gadījumu.

- Kādi būtu profesionālās intervences pasākumi situācijas uzlabošanai?
- Kuras stratēģijas speciālisti var īstenot? Sniedziet konkrētus piemērus.
- Kā tās var īstenot?
- Kuras stratēģijas nebūtu piemērotas?

2. darba dokuments: *PowerPoint* prezentācija “Potenciālās stratēģijas vardarbības neitralizēšanai”

- Speciālistam jāapzinās savs emocionālais stāvoklis, lai spētu lūgt palīdzību, ja speciālists konkrētajā gadījumā nespēj efektīvi veikt intervenci.
- Runājiet zemā, mierīgā balsī.
- Izrādiet rāmumu un kontroli, bet ne pārmērīgu aizsargāšanas tieksmi.
- Izrādiet empātiju un aktīvi uzklausiet citu sajūtas.
- Izvairieties no vērtējošiem spriedumiem.
- Kontrolējiet neverbālo komunikāciju, lai tā nešķistu draudīga un/vai provocējoša.
- Ar verbālām un neverbālām atbildēm izrādiet interesi un paudiet empātiju, pirms sākat uzdot konkrētus jautājumus, lai labāk izprastu vardarbīgo rīcību.
- Neatbildiet uz provokācijām un izaicinājumiem. Distancējieties no verbālās izteiksmes līdzekļiem, kurus izmantojis jauniešs, kas cietis krīzes situācijā.
- Nekonzentrējieties uz negatīviem verbālajiem izteiksmes līdzekļiem vai žestiem.
- Empātijas un stingrības kombinācija.

- Izvairieties no brīdinājumiem, ko nevar īstenot.
- Novirzīšanās un uzmanības novēršanas stratēģijas (temata maiņa, jautājumi par veikto aktivitāti, ierosinājums mainīt uzdevumu utt.).
- Humors.
- Nodrošīniet cienīgu risinājumu.
- Atturiet jauniešus no tādiem grupas apstākļiem, kas veicina un pastiprina problemātisku uzvedību, jo tas palīdzēs apturēt grupas stimulēšanu un normalizēt emocionālo eskalāciju.
- Risiniet neatbildētus jautājumus.
- Noskaidrojiet jauniešu viedokli.
- Izmantojiet atspoguļojošus vēstījumus.
- Šajā fāzē neaplūkojiet jautājumus par vainu.
- Kopīgi izvērtējiet uzvedības alternatīvas un to iespējamās rezultātus.
- Rīkojieties kā komanda. Kolektīva reakcijas konsekvence.

II MODULIS: INTERVENCE

5. NODARBĪBU BLOKS (U5) – Fiziskā intervence

Šī bloka saturs ir izstrādāts ieviešanai lielākoties bērnu aizsardzības centros nopietnas vardarbības situācijās.

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Apgūšana, ko nozīmē fiziska intervence, kā atpazīt, kad to nepieciešams pielietot, un visbeidzot norādījumi par to, kā veikt fizisku intervenci gadījumos, kad tas nepieciešams.

1. sesija (LO5.1) – Kas ir fiziskā intervence?

2. sesija (LO5.2) – Kad veikt fizisko intervenci?

3. sesija (LO5.2) – Kā veikt fizisko intervenci?

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Ko jums nozīmē fiziska intervence?
2. Vai grupa ir vienojusies par definīciju?
3. Vai tā ir metode, kuru var bieži izmantot?
4. Vai fiziskās intervences izmantošanai jābūt vienīgajai metodei, vai tā ir jākombinē ar citām stratēģijām?
Lūdzu izskaidrojiet jūsu atbildi.
5. Konflikts situācijā: vai spējat atpazīt tos faktorus, kas parāda, ka ir īstais laiks pielietot fizisku intervenci?
6. Kādas varētu būt sekas biežai šīs metodes izmantošanai?
7. Vai jūtaties kompetenti izmantot fizisko intervenci?
8. Kādi ir svarīgākie aspekti, kas jāņem vērā, īstenojot šo metodi?
9. Vai jums šķiet, ka būtu nepieciešams veikt turpmāku darbu ar iesaistītajiem cilvēkiem?

LO5.1: 1. SESIJA – Kas ir fiziskā intervence?

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Fiziskās intervences definēšana. Mērķis ir paskaidrot, ka fiziska intervence ir vienkārši vēl viens rīcības veids. To var izmantot izolēti, apvienojumā ar citiem pasākumiem un/vai pēc tiem. Galīgais mērķis ir aizsargāt jaunieši no pērējiem un pašam no sevis, kad citi pasākumi izrādījušies nesekmīgi.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Kas uzskatāms par fizisku intervenci? Riski un trūkumi.	Labā spriestspēja, saprātīgums. Zināšanas par dažādām konfliktu risināšanas stratēģijām. Elastīgums. Godīgums un nobriedusi personība.	Fiziskās intervences atšķiršana no citām procedūrām. Vienprātība par lietojamo definīciju.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Bumba un tāfele. Dinamika grupā: ideju ģenerēšana. Ideju apmaiņa. *PowerPoint* prezentācija ar dažādām definīcijām, kas izskaidro šo jēdzienu.

Grupā tiek iemesta bumba. Dalībnieks, kurš to noķer, ar īsu teikumu raksturo, ko viņš vai viņa uzskata par fizisku savaldīšanu/ierobežošanu.

Atbildes pieraksta uz tāfeles.

Tiek uzsvērts, ka vienota jēdziena vai definīcijas izmantošana atvieglos speciālistu praktisko darbu.

PowerPoint prezentācijā tiek rādītas definīcijas, ko izstrādājusi Spānijas Karaliskā valodu akadēmija (*Royal Academy of the Spanish Language – RAE*), un definīcijas, kas tiek izmantotas veselības aprūpes jomā. Dalībniekus aicina paust savu viedokli par definīcijām.

Spānijas Karaliskās valodu akadēmijas (RAE) izstrādātā definīcija

SAVALDĪŠANA, IEROBEŽOŠANA:

1. Turēšanas, aizturēšanas process un tā rezultāts (*ķermeņa kustību apturēšana*). Aizturošā siena.

Vārdus **savaldīt**, **apvaldīt** definē šādi:

2. *Ķermeņa kustības vai impulsa apspiešana vai apturēšana, aizturēšana.*

Definīcijas vārdnīcā OXFORD ADVANCED LEARNER'S DICTIONARY
IEROBEŽOŠANA:

1. Process, kurā kaut kas tiek kontrolēts, lai neļautu tam izplatīties kaitīgā veidā.

Epidēmijas ierobežošana.

2. Citas valsts varas un spēka turēšana noteiktās robežās, lai šī valsts neklūtu pārāk varena.
Ierobežošanas politika.

SAVALDĪŠANA

4. Fiziska spēka izmantošana, lai kontrolētu kādu, kurš rīkojas vardarbīgi.

Cietumnieku fiziskā savaldīšana

Definīcija, ko izmanto veselības aprūpes jomā.

Avots: Gregorio Maraṇona Vispārējā universitātes slimnīca (*General University Hospital Gregorio Marañón*). Dokuments par slimnieku kopšanu (*Nursing Paper*).

“Fiziskā intervence ir reti veicams terapeitiskais pasākums, kura nolūks ir daļēji vai pilnībā ierobežot ķermeņa kustības tā, lai pacients izmantotos ierobežošanas līdzekļus nevarētu mainīt vai noņemt.”

LO5.2: 2. SESIJA – Kad veikt fizisko intervenci?

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Atpazīšana, kad ir un kad nav nepieciešams veikt fiziskās intervences pasākumu. Tas ir izņēmuma pasākums, tāpēc speciālistiem jāspēj atpazīt ierosinošos faktorus un riska faktorus, kuru gadījumā ieteicams to izmantot, kā arī jāizvērtē alternatīvas, lai izvairītos no šī pasākuma piemērošanas.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Fiziskās intervences kā izņēmuma pasākuma īstenošana, kad citi pasākumi bijuši nesekmīgi. Ierosinošo faktoru identificēšana. Situācijas konteksta analizēšana.	Analītiskās spējas. Pedagoģa emocionālā paškontrole. Atvērtība pret kritisku attieksmi.	Spēja novērtēt, vai attiecīgajā situācijā ir nepieciešama fiziska intervence vai citas alternatīvas.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Gadījuma izpētes analīze – 1. darba dokuments. Grupas diskusija. *PowerPoint* prezentācija.

1. uzdevums: Izveido mazas grupiņas un izdala darba dokumentu ar gadījuma aprakstu un jautājumiem par to. Pēc tam veic ideju apmaiņu.

Tiek uzsvērts, ka fiziska intervence ir izņēmuma pasākums, lai neļautu jaunietim savainot sevi un/vai citus un/vai novērstu būtisku kaitējumu apkārtējai videi. Fizisko intervenci nedrīkst izmantot kā soda mēru vai iebiedēšanas līdzekli vai nolūkā kompensēt personāla nepietiekamību. Tā uzskatāma par daļu no vispārējās intervences, nevis par izolētu pasākumu. Jāņem vērā juridiskie un kultūras aspekti.

2. uzdevums: Vispārējas domas par fizisko intervenci.

Tiek uzdoti jautājumi par fizisko intervenci. Treneris aicina dalībniekus padomāt par šiem jautājumiem un īsi pierakstīt atbildes. Treneris aicina dalībniekus debatēt.

Jautājumi par fizisko intervenci (*PowerPoint* prezentācija):

- Kādi iekšējie un ārējie signāli jums pasaka priekšā, ka tagad ir īstais brīdis fiziskai intervencei?
- Kas pasaka priekšā, ka vēl nav pienācis šāds brīdis un ir arī citas, mazāk radikālas alternatīvas?
- Kādos gadījumos fiziska intervence būtu neproduktīva?
- Kas varētu notikt, ja fizisko intervenci izmanto pārāk bieži vai gadījumos, kad nav izslēgtas citas alternatīvas vardarbīgās rīcības apturēšanai?

- Kādas citas alternatīvas var būt noderīgas, lai izvairītos no fiziskās intervences?
- Ko var darīt, lai izvairītos no fiziskās intervences izmantošanas?

Jāatpazīst katram jauniešim raksturīgie signāli, pēc kuriem var prognozēt prettriecienu. Uzsvars uz nepieciešamību izmantot mazāk ierobežojošas intervences stratēģijas.

1. DARBA DOKUMENTS: Gadījuma izpētes analīze

Bērnu aizsardzības centrā ir uzņemts kāds 9 gadus vecs zēns, kas cietis no sliktas fiziskās un psiholoģiskās izturēšanās un ir bijis liecinieks dzimumu vardarbībai starp saviem vecākiem. Centrā dzīvo arī abi viņa brālīši – 8 un 6 gadus veci. Māte bērnu klātbūtnē mēģināja veikt pašnāvību, pārdozējot zāles. Zēnam ir ļoti zems pašvērtējums, zema tolerance pret frustrāciju, katastrofiska domāšana, un gandrīz katru dienu viņš savos izteikumos piemin nāvi, dara sev pāri un agresīvi izturas pret citiem. Bieži vērojama liela sāncensība un kautiņi starp brāļiem, un tiem raksturīga nesamērīga agresija.

Kādā nedēļas nogalē, pavadot laiku ar vienaudžiem un divām skolotājām, zēns sadusmojas, jo viņam nav slidu, bet brāļiem ir. Viņš sāk lamāt savu biedru, kliedz uz viņu un grūsta viņu, emociju intensitāte pieaug, un ir ļoti grūti to mazināt, kaut gan pārējā grupiņa pāriet nostāk, lai nepastiprinātu šādu uzvedību un lai skolotājām būtu vieglāk iejaukties. Kad ir panākts nosacīts miers un visi ir atgriezušies centrā, agresivitāte atsākas. Pēc ierašanās centrā zēnu aizsūta uz savu istabu nomierināties, bet viņš sāk daudzīt mēbeles, skriet pakaļ skolotājiem un citiem bērniem un spert viņiem, un ir pilnīgi nekontrolējams. Viņš pat norauj gultas detaļu un aiznes to uz ēdamzāli, lai iesistu pa galvu savai 6 gadus vecajai māsiņai, bet skolotājai izdodas to novērst. Kad zēnu atkal aizsūta uz savu istabu nomierināties, skolotāja viņam seko. Viņš draud izlēkt pa logu, un skolotājai ir zēns fiziski jāsavaldā, lai to nepieļautu. Pēc dažām minūtēm zēns nomierinās, izplūst asarās. Skolotāja runā ar viņu, radot drošību, izrādot pieķeršanos un patiesas rūpes par viņa labklājību. Otrā skolotāja paliek ar pārējiem bērniem, lai gādātu, ka viņi neredz notiekošo un ir drošībā. Dienas atlikušajā daļā neviens vairs nepiemin šo starpgadījumu, lai nenotiktu emocionālā eskalācija.

Jautājumi par šo gadījumu:

- Vai, jūsuprāt, šajā gadījumā fiziska intervence ir nepieciešama?
- Vai tās izmantošana ir pamatota?
- Kādi ir ierosinošie faktori?
- Kādi ir pastiprinošie faktori?
- Vai iepriekš tika izmantoti citi pasākumi?
- Vai iepriekšējie pasākumi bija nesekmīgi?

LO5.3: 3. SESIJA – Kā veikt fizisko intervenci?

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Pareizie veidi fiziskas intervences īstenošanai. Aktivitātes mērķis ir sniegt norādījumus par to, kā izņēmuma gadījumos pēc vajadzības veikt fizisko intervenci.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Noteikšana, kuram vajadzētu iejaukties. Pirmā, vismazāk ierobežojošā pasākuma izvēle. Pēc iespējas īsāks izpildes laiks. Analīze un interence fiziskajā vidē. Rīcības protokols. Kad jāpabeidz interence? Fiziskās intervences dokumentācijas lapas aizpildīšana.	Emocionālā paškontrole. Empātija. Cieņpilna attieksme. Elastīgums. Pārlicība un pašpārliecinātība. Spēja iecietīgi izturēties pret neskaidro.	Pareiza fiziskās intervences īstenošana, pievēršot uzmanību visu iestādes iemītnieku un speciālistu drošībai. Speciālistam jāzina, kā veikt fizisko intervenci nopietnā situācijā, kad tas nepieciešams, un kā nodrošināt jaunieša un pārējo iesaistīto personu pilnīgu drošību.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Patstāvīgais darbs ar trenera izsniegto dokumentu (1. darba dokumentu). *PowerPoint* prezentācija. Debates. "Agresīvās rīcības novērojumu skala SOAS-R" (2. dokumentu) Fiziskās intervences dokumentēšanas lapa (3. dokumentu)

1. uzdevums: Kā veikt fizisko intervenci?

Treneris aicina katru no dalībniekiem patstāvīgi izlasīt 1. darba dokumentu. Katrs dalībnieks uzraksta, kuriem aspektiem dokumentā piekrīt un kuriem nepiekrīt. Notiek grupas diskusija un viedokļu apmaiņa. Mērķis ir vienoties par aspektiem, kas raksturo, kā būtu veicama fiziskā interence (ko drīkst un ko nedrīkst darīt). Pievēršiet uzmanību juridiskajiem un kultūras aspektiem.

2. uzdevums: Pārdomas par sarežģījumiem, bailēm, šaubām un dilemmām.

Pēc iepriekš minētā dokumenta izlasīšanas tiek apspriesti un *PPT* prezentācijā tiek rādīti šādi jautājumi:

- Vai kādreiz esat veikuši fizisku intervenci? Kā pēc tam jutāties?
- Kādas emocijas vai sajūtas, jūsuprāt, jūsos izsauktu šāda rīcība (fiziska interence)? Bailes, dusmas, niknums, prāta aptumšošanās, noslēgšanās, trauksme u.c.?

Vai jutāties kompetenti, veicot fizisko intervenci? Novērotie sarežģījumi.

3. uzdevums: Dokumentēšanas lapas

Izdala un izrāda fiziskās intervences dokumentēšanas lapas un Agresīvas rīcības novērojumu skalu *SOAS-R*.

Mēs ikdienas darbā *SOAS-R* skalu izmantojam gadījumos, kad agresijas epizodes ir ļoti biežas un ierastas. Ar šīs skalas palīdzību mēs dokumentējam bērna izraisītās agresijas epizodes noteiktā laika periodā. Apkopotā informācija ļauj izstrādāt funkcionālu analīzi par bērna agresīvo uzvedību. Tādējādi mēs varam noskaidrot agresijas izcelsmi, to ierosinošos faktorus un sekas, kā arī katra bērna rakstura iezīmes. Turklāt tā mēs varam vadīt notiekošo un plānot intervenci. Skalas aizpilda pedagogi, kas bijuši klāt agresijas epizodēs (viena dokumentēšanas lapa par katru epizodi), un psihologs izmanto rezultātus, lai ierosinātu jaunus rīcības veidus. Rezultāti var noderēt arī nepiemērotu intervences pasākumu korigēšanai un jaunu turpmākās rīcības metožu ieviešanai.

Aktivitātes mērķi:

- Izprast darba dokumentus, lai varētu aizpildīt dokumentēšanas lapu pēc katras fiziskās intervences.
- Pēc epizodes beigām izvērtēt (izmantojot dokumentus) ierosinošos faktorus, situāciju saasinošos faktorus un aizsargājošos faktorus, ko var izmantot krīzes attīstības iegrožošanai, kā arī jauniešu personīgos resursus saskarei ar vides noteiktajiem sarežģījumiem.
- Izprast nepieciešamību pastāvīgi izvērtēt un uzraudzīt procedūru.

Piezīmes trenerim.

- Intervenci vēlams īstenot vairāk nekā vienam pedagogam/speciālistam tā, lai brīdī, kad viens veic fizisko intervenci, otrs uzņemtos vadību pār pārējiem jauniešiem un varētu sadarboties drošības pasākumu izpildē.
- Speciālistiem jāizturas cieņpilni un visā procesā jāsiglabā miers.
- Visu laiku jāizvērtē paša jaunieša un citu iesaistīto personu (iestādes iemītnieku un pedagogu) drošība, jāizrāda miers un jāsiglabā drošība, izvairoties no provocējošas rīcības.
- Jāsiglabā nomierinoša attieksme, nedrīkst lietot pārlietu stimulējošu toni.
- Ja tiek veikta fiziska intervence, jāizmanto vismazākais nepieciešamais fiziskās intervences līmenis, lai nodrošinātu jaunieša un citu iesaistīto personu drošību.
- Fiziskā intervence jāveic tik īsu laiku, cik nepieciešams.
- Jāizvāc visi potenciāli bīstamie priekšmeti.
- Pēc katra šāda gadījuma jārīko diskusija par rīcības protokolu, lai varētu mācīties no pieredzes.
- Veicot intervenci, jāievēro jaunieša tiesības un jāizturas cieņpilni.
- Regulāri jāpārskata un jāatjaunina protokols, pamatojoties uz rezultātiem, un jāievieš priekšlikumi darba uzlabošanai
- Pēc krīzes intervences, kurā izmantota fiziskā intervence, visam kolektīvam jāveic kopīga izvērtēšana, lai noteiktu, vai kāds krīzes intervences aspekts nav bijis nesekmīgs. Tas ļaus vajadzības gadījumā ieviest kādus darba uzlabojumus, kas iepriekš nebija iekļauti attiecīgajā procedūrā.

1. DARBA DOKUMENTS: Kā veikt fizisko intervenci?

Fiziskās intervences pasākumi (iejaukšanās) un fiziskā imobilizēšana.

Pret nepilngadīgu personu īstenota fiziskā interence jeb imobilizēšana ietver šīs personas sasaistīšanu apturot, lai novērstu vai konstatētu kādu nepilngadīgās personas rīcību, kas varētu būt bīstama šīs personas vai kādas citas personas fiziskajai veselībai vai varētu kaitēt centram vai tā telpām. Šādus pasākumus arī veic, lai nepieļautu nesankcionētu aiziešanu no centra, kad personu nav izdevies pārliecināt vai kādā citā veidā atturēt no šādas rīcības.

Ja bērns nemaina savu agresīvo attieksmi gan pret sevi, gan pret apkārtējiem un novērots, ka nav iespējams veidot dialogu vai likt bērnam apdomāties, pēc pedagogu kolektīva iepriekšēja lēmuma speciālisti veic bērna fizisku savaldīšanu.

Fizisko intervenci drīkst izmantot tikai kā izņēmuma pasākumu, lai novērstu vardarbīgu rīcību, paškaitējumu vai citu bērnu savainošanu, kā arī centra telpu bojāšanu.

Šī pasākuma mērķis ir tikai un vienīgi gādāt par fizisku drošību situācijās, kas saistītas ar kaitējuma nodarīšanu sev vai citiem bērniem un kad nepilngadīgā persona nespēj vai nevēlas kontrolēt savu rīcību. Fiziskā interence jāveic pēc iespējas mazākā intensitātē un tik īsu laiku, cik nepieciešams.

Šī stratēģija ir saistīta ar risku, ka bērniem var veidoties vēl intensīvāka agresīva rīcība, kā arī viņi var speciāli “uzprasīties” uz fizisku intervenci no speciālistu puses.

Šis pasākums ietver nostāšanos starp jauniem un personu vai priekšmetu, pret kuru jauniešiem vērs uzbrukumu, vai nostāšanos priekšā jauniešiem un viņa fizisku apturēšanu, ko veic cita persona, taču šim nolūkam nedrīkst izmantot nevienu priekšmetu un nekādā gadījumā tam nedrīkst lietot medikamentus.

Iepriekš minēto pasākumu apraksts liecina, ka fiziskajai interencei jābūt samērīgai ar tās paredzēto mērķi un vienmēr jānodrošina jauniešu fiziskā un garīgā integritāte.

Speciālistam jārīkojas pārliecinoši, lai varētu pilnībā izpildīt šo uzdevumu. Fizisko intervenci jāveic vairāku speciālistu klātbūtnē, lai speciālisti varētu cits citam palīdzēt un nodrošinātu, ka šis pasākums tiek veikts pareizi.

Jāizvairās no fiziskas vai verbālas agresijas paušanas. Fiziskā interence ir iepriekš noteikts pasākums, kuru speciālisti veic bez iesaistes personiskā līmenī. Tas nozīmē, ka speciālistam nevajadzētu atbildēt uz apvainojumiem, uzbrukumiem vai jebkādam iespējamām provokācijām. Procedūru veic un vada pedagogu kolektīvs.

Citam kolektīva loceklim ir jāuzrauga pārējie bērni centrā, lai saglabātu pienācīgu līdzaspastāvēšanas klimatu.

Fizisko intervenci veic tikai tad, ja nav neviena cita, mazāk apgrūtinoša veida, kā sasniegt paredzēto mērķi, un tikai tik ilgi, cik patiešām nepieciešams, lai panāktu, ka bērns atkal ir atguvis kontroli pār savu rīcību un attiecībām ar citiem bērniem.

Šīs intervences pasākums uzskatāms par pabeigtu pēc tam, kad jauniešis ir pakāpeniski nomierinājies un ir centrā atjaunojis pienācīgu līdzaspastāvēšanas klimatu ar pārējiem nepilngadīgajiem.

Īpaša piesardzība jāievēro, šādus pasākumus veicot pret nepilngadīgām grūtniecēm vai mātēm, kas zīda bērnus pirmajos sešos mēnešos pēc dzemdībām.

Šī pasākuma nozīme un pamatojums ir jāizskaidro bērnam, atsaucoties uz viņa tiešo drošību vai citu bērnu netiešo drošību. Šādus paskaidrojumus var sniegt pirms pasākuma, tā laikā, ja iespējams, vai pēc tā.

Par fizisko intervenci atbildīgajiem darbiniekiem ir jāsaņem īpaša apmācība šajā jomā.



2. DARBA DOKUMENTS: Agresīvas rīcības novērojumu skala SOAS-R

Staff Observation Aggression Scale-Revised				SOAS-R	
Initials of the patient: _____		Ward: _____			
Registration no.: _____		Incident no.: _____			
Other aggressive person, namely: _____		Date (dd/mm/yyyy): _____ / _____ / _____			
Registering staff member: _____		Time (hours:minutes): _____ : _____			

This form is to be completed by staff members witnessing aggressive behavior of a patient whereby aggression is defined as: **any verbal, non-verbal or physical behavior that was threatening (to self, others or property), or physical behavior that actually did harm (to self, others or property) (in: Morrison, 1990).** In the case of an aggressive incident please note the initials of the patient and/or the other aggressive person, date and the time on which the incident started, and put at least one mark in each column.

1. Provocation	2. Means used by the patient	3. Target of aggression	4. Consequence(s) for victim(s)	5. Measures to stop aggression
no understandable provocation ☐	verbal aggression ☐	nothing/nobody ☐	no ☐	none ☐
PROVOKED BY:	ORDINARY OBJECTS:	object(s) ☐	OBJECTS:	talk to patient ☐
other patient(s) ☐	chair ☐	other patient(s) ☐	damaged: replacement not necessary ☐	calmly brought away ☐
help with ADL ☐	glass(ware) ☐	patient self ☐	damaged: replacement necessary ☐	peroral medication ☐
patient being denied something ☐	other objects, namely: _____ ☐	staff member(s) ☐	PERSONS:	parenteral medication ☐
staff requiring patient to take medication ☐	PARTS OF THE BODY:	other persons, namely: _____ ☐	felt threatened ☐	held with force ☐
other provocations, namely: _____ ☐	hands (e.g. hitting, punching) ☐		pain < 10 min. ☐	seclusion ☐
	feet (e.g. kicking) ☐		pain > 10 min. ☐	mechanical restraints ☐
	teeth (biting) ☐		visible injuries ☐	other measures, namely: _____ ☐
	other, namely: _____ ☐		need for treatment ☐	
	DANGEROUS OBJECTS OR METHODS:		need for treatment by a physician ☐	
	knife ☐		other, namely: _____ ☐	
	strangulation ☐			
	other, namely: _____ ☐			

DARBA DOKUMENTS NR. 3: Fiziskās intervences dokumentēšanas lapa
--

Fiziskās intervences dokumentēšanas lapa

Datums un laiks:

Iestādes iemītnieks:

Iesaistītie speciālisti:

Īss situācijas apraksts:

Indikācijas fiziskajai intervencei:

- Risks savainot citus
- Risks savainot sevi
- Fizisku bojājumu novēršana apkārtējai videi
- Cits:

Fiziskās intervences veids: pilnīga vai daļēja

Iestādes iemītnieka emocionālais stāvoklis:

- Vardarbīgs un/vai agresīvs
- Impulsīvs
- Paškaitējuma risks
- Materiālo bojājumu risks

Pirms fiziskās intervences veiktie intervences pasākumi, kas bijuši nesekmīgi:

- Verbāla komunikācija
- Uzmanības novēršana
- Konflikta risināšana
- Intensīvu emociju neitralizēšana
- Konfliktsituācijas neitralizēšana

Intervences laikā radušās problēmas:

Jaunieša reakcija uz intervenci:

Speciālista emocionālais stāvoklis:

- Intervences laikā: aizsardzība, konfrontācija, runīgums, savaldība, argumentēšana, nemiers, miers, uztraukums, saspringums.
- Pēc intervences: vainas apziņa, trauksme, aizkaitinājums, nogurums, miers, uztraukums, bailes, cerības, distancēšanās, gatavība dialogam utt.

Apmācību kartes

3.modulis

Refleksija

SATURA RĀDĪTĀJS

1. NODARBĪBU BLOKS (U1) – VARDARBĪBAS GADĪJUMA REKONSTRUĒŠANA UN TĀ IZPRAŠANA

Sesija (LO1.1) – Kas ir noticis? Faktu zināšana un izprašana

Sesija (LO1.2) – Brīdinājuma signālu un ierosinošo elementu izprašana

2. NODARBĪBU BLOKS (U2) – PALĪDZĒŠANA JAUNIEŠIEM APZINĀTIES NOTIKUŠO

Sesija (LO2.1) – Vardarbības gadījuma risināšana ar jauniešiem

Sesija (LO2.2) – Eskalācijas process

3. NODARBĪBU BLOKS (U3) – INTERVENCES VEIDU ANALĪZE

Sesija (LO3.1) – Savas reakcijas un savas iejaukšanās rīcības analīze

4. NODARBĪBU BLOKS (U4) – SANKCIJAS, ATLĪDZINOŠIE INTERVENCES PASĀKUMI; MIERA IZLĪGŠANAS INICIATĪVAS

Sesija (LO4.1) – Seku apzināšanās; sankciju izvēle

Sesija (LO4.2) – Atvainošanās

5. NODARBĪBU BLOKS (U5) – ATBALSTS UPURIM

Sesija (LO5.1) – Upura pozīcija

Sesija (LO5.2) – Analīze kopā ar upuri un ar grupu

Sesija (LO5.1) – Juridiskais atbalsts upurim

6. NODARBĪBU BLOKS (U6) – JURIDISKĀS SEKAS

Sesija (LO6.1) – Informēšana par agresijas potenciālajām juridiskajām sekām

7. NODARBĪBU BLOKS (U7) – PERSPEKTĪVA

Sesija (LO7.1) — Konkrētas idejas darba uzlabošanai nākotnē

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šajā sesijā tiek mācīts, kā iegūt objektīvāko informāciju par vardarbības gadījumiem. Šī sesija palīdzēs speciālistiem rast piemērotas metodes darbam ar jauniešiem gan individuāli, gan grupā. Mērķis ir iegūt visu nepieciešamo informāciju, lai izprastu faktus un iemeslus, kas veicināja vardarbības uzliesmojumu.

- Iesaistīto pusaudžu “intervēšana” – individuāli un grupā (objektīvi, bez spriedumu izteikšanas).
- Iespējamo liecinieku apzināšana un, ja iespējams, to iesaistīšana un “intervēšana”.
- Pieejamo dokumentu (ziņojumu, video, ierakstu u. c.) izskatīšana.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par vardarbības definīciju un dažādām vardarbības formām. Zināšanas par “žurnālistikas stila” metodēm efektīvai intervēšanai. Zināšanas par nedirektīva stila interviju teoriju un metodēm.	Metodes individuālajām intervijām. Spēja uzsākt sarunu, iesaistot attiecīgo personu. Zināšanas par “atspoguļojošo” sarunu: – emociju atspoguļošana; – “atbalss”; – dzirdētā pārfrāzēšana. Stratēģijas grupu vadīšanai: – cieņa pret personu; – provokāciju kontrolēšana un spriedzes mazināšana; – ierosinājumu apkopošana un pierādījumu gūšana. Rezultātu dokumentēšana.	Efektīvas (individuālās) intervijas veikšana. Grupas diskusijas vadīšana. Atkārtotas vardarbīgas gaisotnes nepieļaušana.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Ievads tematā, prezentējot izdomātu piemēru par vardarbības gadījumu, kas varētu rasties ikdienas darbā. – 1. darba dokuments

– Individuālās intervijas ar iesaistītajām personām, izmantojot “5 K” likumu:

KURŠ – KAS – KAD – KUR – KĀPĒC – 2. darba dokuments

– Intervija ar iespējamiem lieciniekiem

– Intervija ar grupu

– Pieejamo dokumentu (ziņojumu, dienasgrāmatu, video u. c.) izskatīšana un analizēšana



– Rezultātu apkopošana un dokumentēšana

1. DARBA DOKUMENTS: Gadījumu piemēri

Apmācības sākumā tiek sniegts vardarbības **GADĪJUMA PIEMĒRS**, kas reāli varētu notikt pedagogu ikdienas darbā. Gadījuma piemērs palīdz

- pedagogiem iejusties tematā,
- sākt apmācības sesiju ar vienotu skatījumu,
- novērst jebkādas pārdomas/diskusiju par konkrētām un praktiskām lietām.

1. gadījuma piemērs

Šis gadījums ir saistīts ar pusaudžiem, kas dzīvo nepilngadīgo aprūpes iestādē.

Marta pirmās sestdienas vēlā pēcpusdienā aprūpes iestādes atbildīgais saņem zvanu no pilsētas slimnīcas neatliekamās palīdzības nodaļas. B. un G., divi 15 gadus veci zēni, atrodas slimnīcā, kur viņiem sniedz neatliekamo medicīnisko palīdzību. Viens no zēniem pēc izcelsmes ir itālis, bet otrs – indietis. Policija abus slimnīcā nogādāja pēc kautiņa lielā iepirkšanās centrā, kur zēni bija pavadījuši brīvo laiku nedēļas nogalē.

Kad ierodas atbildīgais no iestādes, zēni viņam izklāsta savu versiju par notikušo: iepirkšanās centrā, kur parasti pulcējas daudzi jauniešu bariņi, viņi satikās ar vēl vienu zēnu no nepilngadīgo aprūpes iestādes. Šo zēnu “apvainoja” kāds 22 gadus vecs jauniešs vārdā M. (M. ir puisis meitenei, kura arī agrāk dažus mēnešus dzīvoja nepilngadīgo aprūpes iestādē).

Abi zēni vēlējās “aizstāvēt sava aizskartā biedra godu”, un galu galā situācija izvērtās par vardarbīgu strīdu ar savstarpēju košanu, skrāpēšanu un sitieniem. Strīds bija tik skaļš un uzkrītošs, ka kāds izlēma izsaukt policiju. Policija iejaucās un sastādīja protokolu B. un G. un 22 gadus vecajam jauniešim.

2. gadījuma piemērs

Iepriekšējās sestdienas vakarā četri zēni no jauniešu mītnes (Marks, Rihards, Miķelis un Andris) pa televizoru skatījās viktorīnu. Viņi mēģināja atbildēt uz visiem viktorīnā uzdotajiem jautājumiem. Andris visu laiku atbildēja nepareizi. Pārējie sāka viņu ķircināt par nepareizajām atbildēm, par to, ka viņš neko nesaprot un neprot pareizi runāt. Andris sāka aizstāvēties, apvainojot savus biedrus, un pēc tam pārslēdza TV kanālu. Pārējie sāka žēloties un klaigāt, un tad Marks ieplaukāja Andri par šādu “nedemokrātisku rīcību”. Tajā brīdī iejaucās arī Rihards un Miķelis, un visi zēni mētājās apvainojumiem un iedunkāja cits citu. Markam tika savainota seja, viņš sāka kliegt un raudāt un izskrēja ārā. Atnāca skolotāja.

2. DARBA DOKUMENTS: “5 K likums”



Intervija ar iesaistītajiem jauniešiem:

“5 K likums”:

KURŠ

KAS

KAD

KUR

KĀPĒC

>>> vaicājiet, neprasot pamatot!

Intervijas rezultātu reģistrēšana

	Agresors	Upuris	1. liecinieks	2. liecinieks	3. liecinieks
KURŠ					
KAS					
KAD					
KUR					
KĀPĒC					

LO1.2 1. SESIJA - Brīdinājuma signālu un ierosinošo elementu izprašana

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šajā sesijā tiek mācīts, kā retrospektīvi analizēt iespējamus brīdinājuma signālus, kurus būtu varēts pamanīt, kā atrast agresiju ierosinošos elementus un noskaidrot iespējamus “neredzamos” iemeslus.

Šī sesija pedagoģiskajam personālam palīdzēs apdomāt notikumus, kas notikuši vairākas dienas pirms agresijas uzliesmojuma, un apzināt apstākļus, kas varētu būt ietekmējuši agresijā iesaistīto pusaudžu noskaņojumu.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par iespējamajiem ierosinošajiem elementiem un brīdinājuma signāliem.	Spēja analizēt brīdinājuma signālus, kurus būtu varēts pamanīt. Agresiju ierosinošo elementu identificēšana. Ierosinājumu apkopošana un pierādījumu gūšana. Rezultātu dokumentēšana.	Empātijas, uztveres un analītiskās spējas. Grupas sanāksmes vadīšana. Spēja nodrošināt komunikācijas plūsmu starp cilvēkiem. Spēja noskaidrot un cienīt ikviena viedokli. Spēja norādīt uz kopēju sintēzi.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Darbs ar **“Aisberga modeli”** (T. Džordans (*T. Jordan*)) – 1. darba dokuments

1. Skaidrojums par Aisberga modeli.
2. Pedagoģiskais kolektīvs mēģina identificēt apstākļus, kas varētu būt ietekmējuši agresijas gadījumu (skatījums par dienas gaitu, informācijas apmaiņa par būtiskiem notikumiem un būtiskiem aspektiem utt.).
3. Komanda zīmē “mūsu pašu aisbergu”.

Grupas skatījums par dienas gaitu.

Faktu, pusaudžu apgalvojumu, uzvedības un attieksmes rekonstruēšana par nedēļu pirms

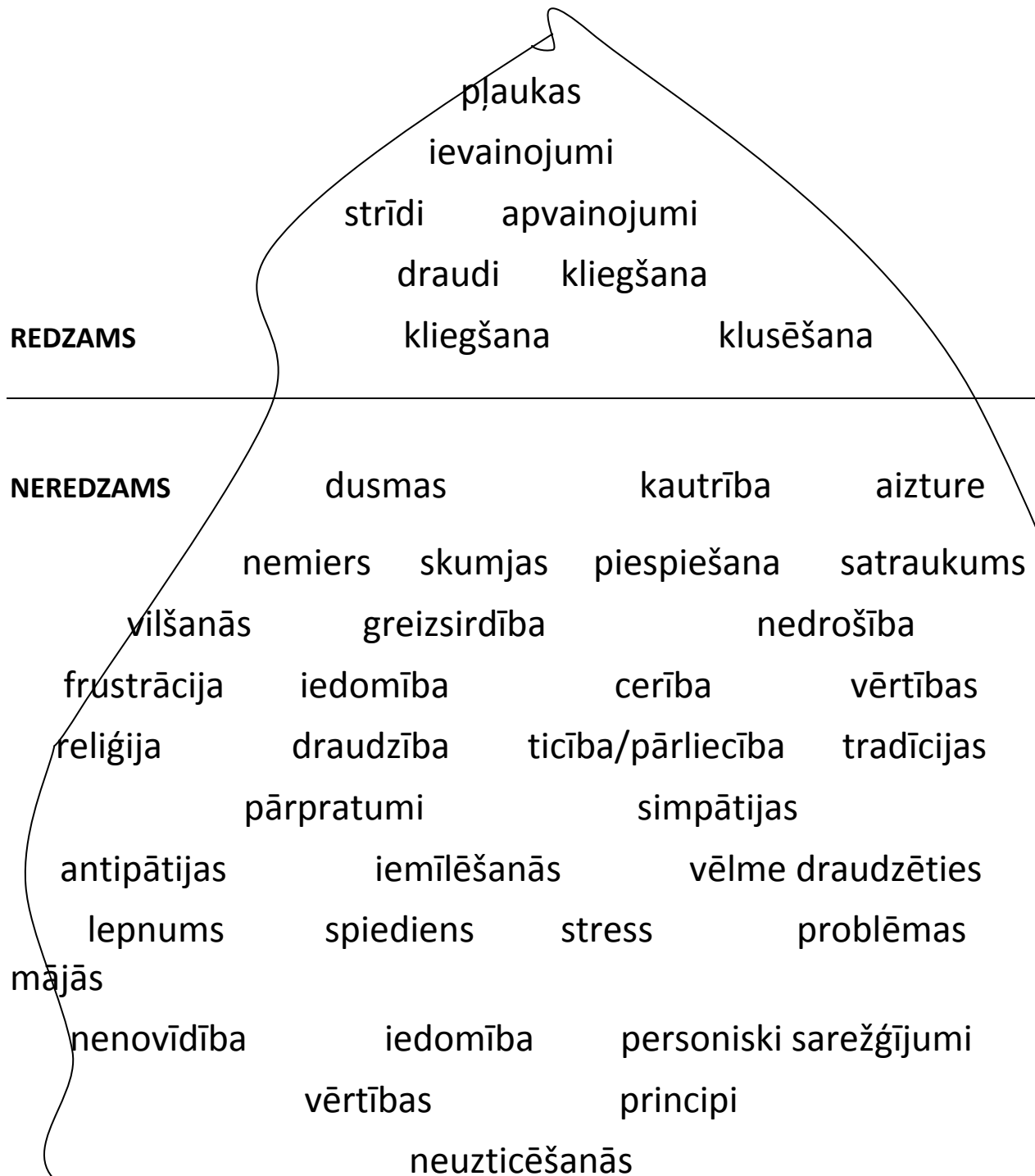
vardarbības gadījuma.

Speciālistu (skolotāju, pedagogu u. c.) un nespeciālistu (brīvprātīgo , draugu u. c.) uztverto fizisko, verbālo un neverbālo signālu rekonstruēšana.

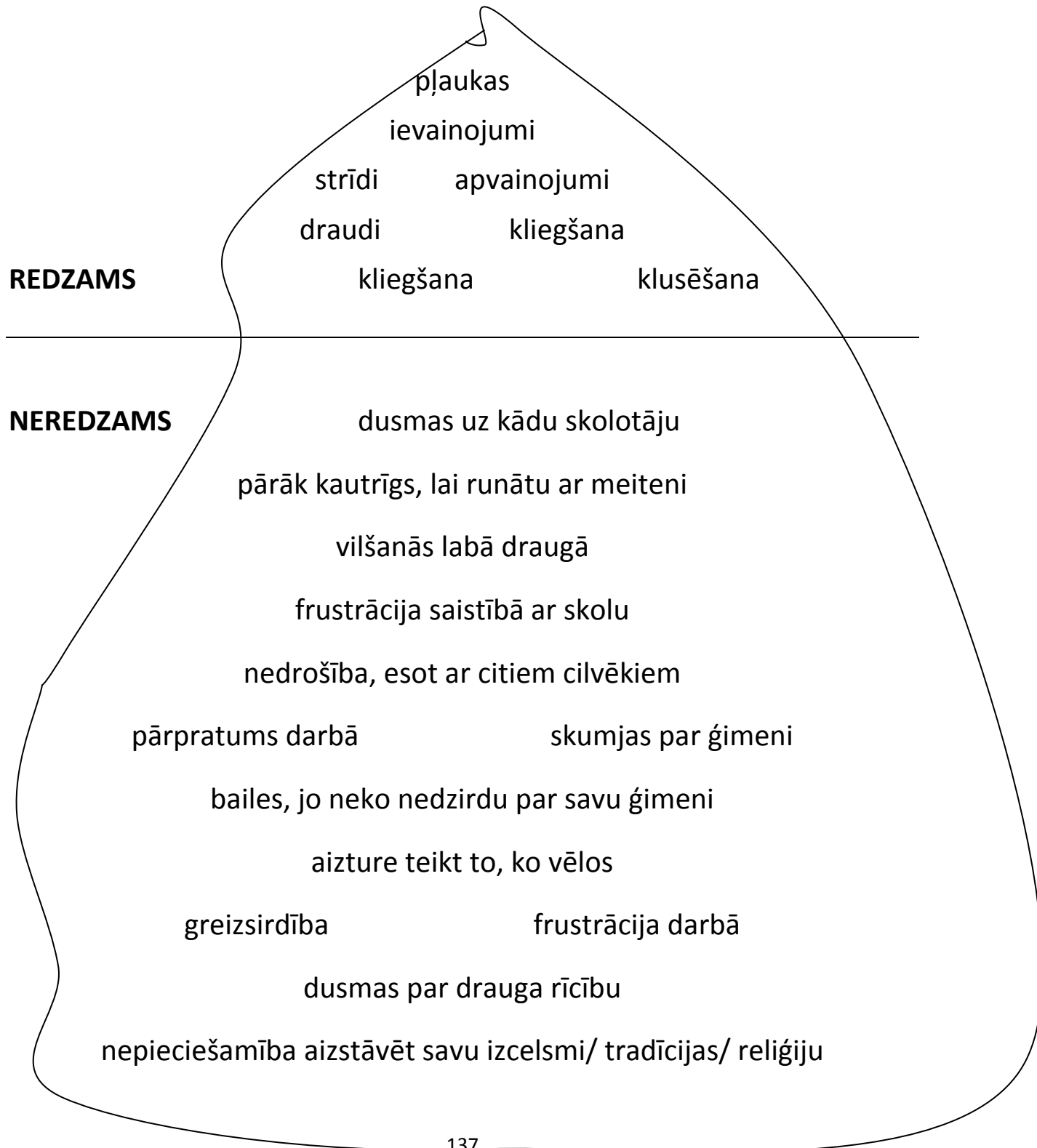


1. DARBA DOKUMENTS: AISBERGA modelis

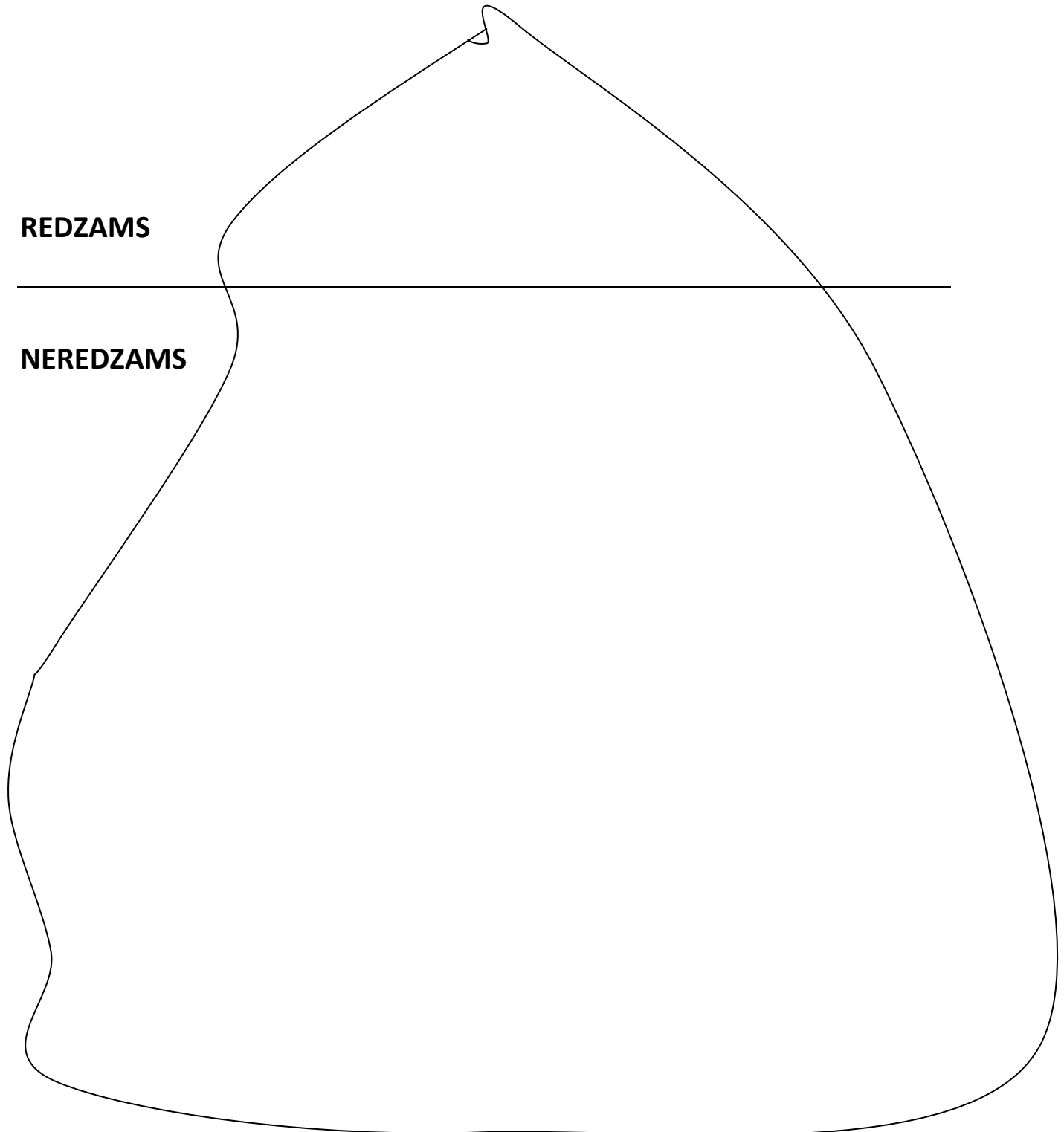
AISBERGA modelis (1)



AISBERGA modelis (2) (paplašināts)



MŪSU AISBERGS



III MODULIS: REFLEKSIJA

2. NODARBĪBU BLOKS (U2) – PALĪDZĒŠANA JAUNIEŠIEM APZINĀTIES NOTIKUŠO

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Vardarbības gadījuma risināšana un apspriešana ar galvenajiem tajā iesaistītajiem jauniešiem un visu grupu, lai viņi izprastu, kas notika un KĀPĒC tas notika.

Darbs ar eskalācijas teorijām (Eskalācijas skala). Palīdzība eskalācijas dinamikas atpazīšanā un analizēšanā. Vardarbības gadījumu analizēšana, izmantojot eskalācijas skalu.

Uzdevums izpratnes padziļināšanai.

1. sesija (LO2.1) – Vardarbības gadījuma risināšana ar jauniešiem

2. sesija (LO2.2) – Eskalācijas process

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai šī sesija ļauj jums labāk izprast konfliktu situācijām raksturīgo dinamiku un emocijas? Vai “zirnekļa tīkla analīze” bija piemērots instruments šī mērķa sasniegšanai?
2. Vai sesija bija noderīga, lai labāk saprastu “KAS?” un “KĀPĒC?”
3. Vai pēc šīs sesijas spējat veikt interviju izmantojot sarunas saturu “pārfrāzēšanu”?
4. Vai šī sesija ļauj jums labāk saprast, ko nozīmē eskalācija un kādi ir šī procesa posmi?
5. Vai piedāvātās metodes ir izmantojamas, lai jaunieši saprastu eskalācijas procesu?
6. Vai spējat izmantot piedāvātās metodes, lai apstādinātu eskalācijas procesu situācijās, kad pastāv konflikta eksplozijas draudi?

LO2.1 1. SESIJA – Vardarbības gadījuma risināšana ar jauniešiem

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šajā sesijā pedagogi apgūst un praktizē, kā risināt un apspriest vardarbības gadījumu ar galvenajiem tajā iesaistītajiem jauniešiem un ar visu grupu, lai viņi izprastu, KAS notika un KĀPĒC tas notika.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Konfliktu analīzes teorija. Individuālu sarunu risināšana. Grupas diskusijas vadīšana. Zināšanas par vardarbīgas rīcības juridiskajām sekām.	Spēja palīdzēt jauniešiem apzināties notikušo: – no izglītojošā, attiecību un emocionālā skatpunkta; – no personiskās pieredzes viedokļa.	Jauniešu atbalstīšana: – uzlabojot viņu spējas izprast konfliktu un tā dinamiku; – stiprinot viņu apziņu par vardarbīgu rīcību; – palīdzot izprast citu viedokli; – stiprinot sapratni un empātijas spēju.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Nedirektīva stila intervija ar “pārfrāzēšanu” – 1. darba dokuments

Praktiskais uzdevums: “Zirnekļa tīkla analīze” (H. Vēbers (*H. Weber*)) – 2. darba dokuments

- Konflikta nosaukšana
- Iesaistītās personas
- Rīcība
- Iemesli, sajūtas
- Risinājumi

Izlasot zirnekļa tīklu, jaunieši var izprast citu viedokli un konflikta gaitu.

1. DARBA DOKUMENTS: Pārfrāzēšana

Avots: Friedrich Ebert Stiftung (FES), Bayer, Schernick: Youth Leadership Development Programme (YLDP);
Module "Conflict Management", 26.–27. lpp.

PĀRFRĀZĒŠANA

Pārfrāzēšana ir ļoti nozīmīgs instruments, īpaši mediatoriem. Pārfrāzēt nozīmē saviem vārdiem pārstāstīt cita cilvēka teikto, uzsvaru liekot uz to, kas izteikts "starp rindiņām". Tā var otram cilvēkam izrādīt, ka jūs saprotat patiešām sadzirdat viņu un saprotat viņa sajūtas.

Pārfrāzēšana ir spēcīgs instruments:

- lai izrādītu, ka jūs saprotat citu personu vai otru pusi;
- lai padziļinātu sarunu: pārfrāzēšanas rezultātā otra puse bieži vien sniedz pārdomātākas atbildes;
- lai palēninātu sarunas tempu starp pusēm, kad tas nepieciešams;
- lai vajadzības gadījumā paātrinātu procesu, garus un sarežģītus teikumus padarot saprotamus jums un citiem;
- ar to var neitralizēt aizvainojošus izteikumus, vienlaikus paturot faktus.

Kā pārfrāzēt?

a) Pievērsiet uzmanību runātājam:

"Tu jūties...", "Tu saki...", "Tu uzskati..."

NEVIS: "Es skaidri zinu, kā tu jūties. Es pats esmu bijis tādās situācijās."

b) Pārfrāzēšanai var būt trīs komponenti:

Fakta pārformulēšana: "Tavs draugs izņēma mobilo telefonu no tavas somas un paslēpa to."

Sajūtu atspoguļošana: "(Un) tu viņam neuzticies, un tev zūd cerība, ka situācija varētu uzlaboties."

Nodoma atspoguļošana: "(Bet) tu tiešām vēlētos nokārtot jūsu attiecības."

c) Pārfrāzēšanā uzmanība tiek vērsta uz to, kas faktiski tika pateikts, un netiek pausti spriedumi vai vērtējums, bet tikai empātisks apraksts.

"Tātad tu patiešām tici, ka..."

"Tu biji ļoti nelaimīgs, kad..."

"Tu biji diezgan dusmīgs uz savu draugu tajā situācijā..."

"No tava viedokļa..."

“Ja es tevi sapratu pareizi, tu...”

NEVIS: “Tu mēģini pateikt, ka...”

Emocijām vai sajūtām ir divi būtiski raksturlielumi:

o Kas ir šī sajūta?

o Cik intensīva ir šī sajūta?

d) Esiet kā spogulis, nevis kā papagailis! Pārfrāzējot tiek atspoguļota runātāja izteikumu nozīme, nevis papagaiļa stilā vienkārši atkārtoti runātāja vārdi.

Runātājs: “Es ļoti apvainojos, kad uzzināju, ka viņi, man nezinot, ir devušies pie priekšnieka. Kāpēc viņi nenāca pie manis un neizrunājās ar mani, un nedeva man iespēju nokārtot to jautājumu ar viņiem?”

Pārfrāzēšana: “Tevi sāpināja, ka viņi nenāca tieši pie tevis, lai atrisinātu situāciju.”

NEVIS: “Tu ļoti apvainojies, ka viņi, tev nezinot, devās pie priekšnieka. Tu gribētu, kaut viņi tev būtu devuši iespēju nokārtot to jautājumu ar viņiem.”

e) Pārfrāzētajam atspoguļojumam vienmēr jābūt īsākam par runātāja teikto!

2. DARBA DOKUMENTS: Zirnekļa tīkla analīze

H. Vēbers

Šī uzdevuma mērķis ir palīdzēt jauniešiem apzināties notikušo.

Materiāli:

Viens liels zirnekļa tīkla plakāts

Līmlapiņas (ja iespējams, atšķirīgā krāsā katram dalībniekam)

Norise:

1. Nosaka lomas: agresors, upuris, liecinieki.
2. Pie sienas pieliek lielo zirnekļa tīkla plakātu (tīkla vidū ir konflikta nosaukums).
3. Izskaidro zirnekļa tīkla uzbūvi.
4. Katrs dalībnieks uz līmlapiņas uzraksta savas domas par tālāk uzskaitītajiem aspektiem un pielīmē lapiņas pie plakāta ar zirnekļa tīklu. (Vispirms visi dalībnieki raksta par pirmo aspektu, pēc tam visi par otro utt.) .

(Katrs izvēlas vienu zirnekļa tīkla staru, pie kura pielīmēt lapiņas).

- KURŠ bija iesaistīts?
 - Kurš KO izdarīja?
 - Iemesli, sajūtas, vajadzības
 - Iespējamie risinājumi
5. Izlasot zirnekļa tīklu, jaunieši var izprast citu viedokli un konflikta gaitu.

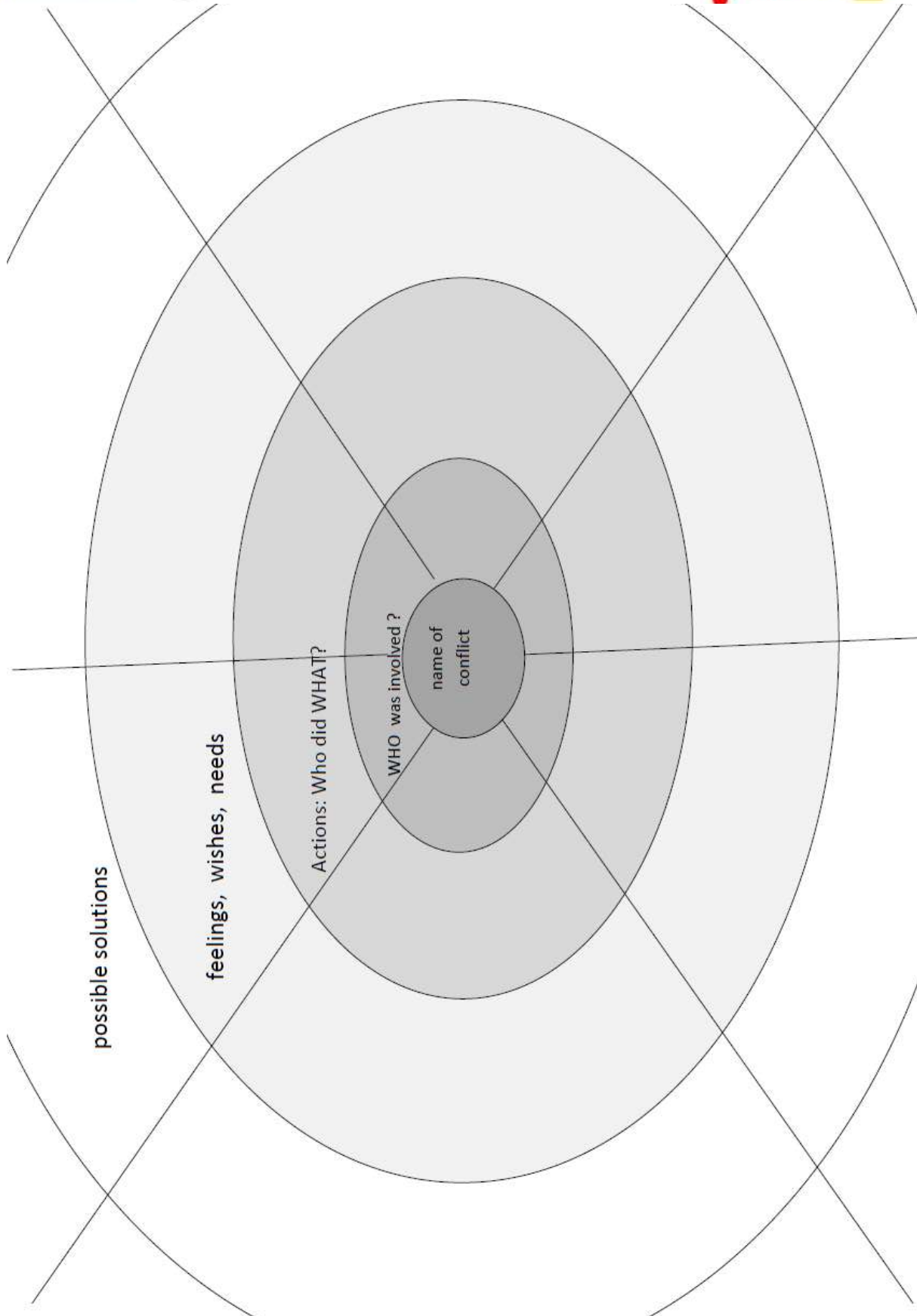


Lifelong
Learning
Programme



Training for the Prevention
and Treatment of Youth
Violent Behaviour

TRA-PRE-VI



LO2.2 1. SESIJA – Eskalācijas process

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šajā sesijā tiek strādāts ar eskalācijas teorijām (F. Glāsla (*F. Glasl*) eskalācijas skala), lai palīdzētu jauniešiem atpazīt un analizēt eskalācijas dinamiku.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par eskalācijas teorijām.	Izpratne par eskalācijas dinamiku un tās atpazīšana. Eskalācijas procesa rekonstruēšana.	Grupas (agresora, upura, liecinieku u. c.) virzīšana uz izpratni par eskalācijas procesu. Diskusijas vadīšana un refleksija par eskalāciju un katras iesaistītās personas lomu.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

1. Ievads

Konflikti, gluži tāpat kā atšķirības, ir dabiska un nenovēršama dzīves daļa. Taču tas, kā mēs risinām konfliktus un attiecamiem pret atšķirībām starp cilvēkiem un sabiedrībā kopumā, ir nozīmīgi mūsu individuālajai labsajūtai, padara mūsu darbu efektīvu un patīkamu un ļauj panākt labāku līdzsvaru sabiedrībā. Daži konflikti paliek statiski, nemainīgi un kā iesaldēti, taču citos intensitāte un vardarbības līmenis pieaug. Konflikts apzināti vai neapzināti sasniedz augstu intensitātes līmeni īpaši tajos gadījumos, ja kāda no pusēm pārkāpj “nerakstītos noteikumus”, “sliksni”, kas iepriekš ir noturējis konfliktu zināmās robežās.

2. Frīdriha Glāsla (*Friedrich Glasl*) **Eskalācijas skalas** modeļa izskaidrojums – 1. darba dokuments

3. Diskusija

Jūsprāt:

- Kuras pakāpes ir vērojamas visbiežāk?
- Kuras ir visnozīmīgākās pakāpes skalā?
- Kuros brīžos vēl ir iespējams apturēt eskalāciju? Kā mēs varam iejaukties?

4. Ja vēlaties, varat veikt arī **praktisko uzdevumu** “Eskalācijas skala” – 2. darba dokuments

1. DARBA DOKUMENTS: Eskalācijas skala
--

Frīdrihs Glāsls, viens no pasaulē vadošajiem ekspertiem konfliktu teorijā, norāda, ka konfliktu intensitātes eskalāciju var iedalīt deviņās pakāpēs. Reālajā dzīvē konflikta norise nav lineāra, bet gan ar pārlēcieniem, apstāšanos un virziena maiņu katrā iespējamā līmenī.

Eskalācijas skala (pēc F. Glāsla)

1. Sastingums, nostiprināšanās

2. Debates un polēmiskas diskusijas

3. Vārdus aizstāj darbība

4. Tēli un koalīcijas

5. Goda zaudēšana

6. Draudi

7. Ierobežotas destruktīva darbības

8. Sadrumstalotība

9. Atkāpšanās ceļa nav

Katras eskalācijas pakāpes skaidrojums

1. **Sastingums/nostiprināšanās.** Pozīcijas nostiprinās un ir savstarpēji pretrunā. Apziņa par gaidāmo saspringumu. Joprojām tiek ticēts, ka spriedzi var risināt ar savstarpējām sarunām. Pušu pozīcijas vēl nav stingras.
2. **Debates un polēmiskas diskusijas.** Domāšanas, sajūtu un vēlmju polarizācija. “Melnbalta” domāšana un pārākuma un zemākuma uztvere.
3. **Vārdus aizstāj darbība.** Uzskats, ka “runāšana vairs nepalīdz”. *Faits accomplis* jeb notikušo faktu stratēģija. Zudusi empātija pret otru pusi. Nepareizas interpretācijas risks.
4. **Tēli un koalīcijas.** Izplatās baumas, rodas stereotipi un tiek veidotas kliķes. Puses manipulē viena ar otras negatīvo tēlu un cīnās savā starpā. Tiek piesaistīti sava viedokļa atbalstītāji.
5. **Goda zaudēšana.** Atklāti un tieši (aizliegti) uzbrukumi ar mērķi likt pretiniekam krist negodā.
6. **Draudi.** Pastiprinās abpusēja draudēšana un iebiedēšana. Konflikta eskalāciju paātrina ultimātu izteikšana.
7. **Ierobežotas destruktīvas darbības.** Pretinieks vairs netiek uzskatīts par cilvēku. Ierobežotas destruktīvas darbības tiek uzskatītas par “pareizo” risinājumu. Vērtību inversija – neliels kaitējums pats par sevi jau tiek uzskatīts par ieguvumu.
8. **Sadrumstalotība.** Mērķis ir ienaidnieka sistēmas iznīcināšana.
9. **Atkāpšanās ceļa nav.** Absolūta konfrontācija bez atpakaļceļa. Ienaidnieka iznīcināšana, arī uz pašdestrukcijas rēķina, ir pieņemama.

2. DARBA DOKUMENTS: Uzdevums “Eskalācijas skala”

Praktiskais uzdevums: “Eskalācijas skala”

Uzdevums, kurā tiek analizēta konfliktu attīstība un pausts savs viedoklis.



Materiāli: lapa ar “eskalācijas skalu”, kartītes, pildspalvas

Laiks: 60 minūtes

Uzdevums:

1. Grupai tiek prezentēts konflikta piemērs (izmantojiet *tālāk piedāvātos gadījuma piemērus vai izvēlieties kādu citu piemēru, kas atbilst iesaistīto jauniešu situācijai*).
2. Grupu iedala divās vai vairāk “atbalsta grupiņās” (tās atbalsta dažādas konfliktā iesaistītās puses, piemēram, grupa “Andris”, grupa “Marks”).
3. Pēc tam katra grupiņa diskutē, līdz kurai pakāpei konflikts, viņuprāt, ir eskalējis.
Jaunieši mēģina konkretizēt katru pakāpi, atsaucoties uz kādu parādību, notikumu, piemēru (tikai 3 vārdos).
Jaunieši uz kartītēm pieraksta faktus un pamato, kāpēc izvēlējušies konkrēto eskalācijas pakāpi.
4. Katra atbalsta grupiņa prezentē savus rezultātus lielajai grupai.
5. Lielajā grupā diskutē par rezultātiem un salīdzina tos. Mēģina kopīgi rast ticamāko konflikta klasifikācijas variantu. Šajā diskusijā piedalās visi.
6. Rezultāti tiek pielīmēti pie lielas papīra lapas, kur tiek atzīmēta I, II un III pakāpe.

Novērtējums

- Kādas grūtības bija konflikta klasificēšanā?
- Vai bija grūti vienoties ar otru pusi?
- Vai, strādājot ar eskalācijas skalu, mainījās viedokļi par konflikta attīstību?

Gadījumu piemērs

Iepriekšējās sestdienas vakarā četri zēni no jauniešu mītnes (Marks, Ričards, Miķelis un Andris) pa televizoru skatījās viktorīnu. Viņi mēģināja atbildēt uz visiem viktorīnā uzdotajiem jautājumiem. Andris visu laiku atbildēja nepareizi. Pārējie sāka viņu ķircināt par nepareizajām atbildēm, par to, ka viņš neko nesaprot un neprot pareizi runāt. Andris sāka aizstāvēties,



apvainojot savus biedrus, un pēc tam pārslēdza TV kanālu. Pārējie sāka žēloties un klagāt, un tad Marks iepļaukāja Andri par šādu “nedemokrātisku rīcību”.

Tajā brīdī iejaucās arī Riards un Miķelis, un visi zēni mētājās apvainojumiem un iedunkāja cits citu. Markam tika savainota seja, viņš sāka kliegt un raudāt un izskrēja ārā. Atnāca skolotāja.

III MODULIS: REFLEKSIJA

3. NODARBĪBU BLOKS (U3) – INTERVENCES VEIDU ANALĪZE

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Pedagogi apspriež tiesības iejaukties.

Pedagogi analizē savu reakciju un savu rīcību, iejaucoties kritiskās situācijās.

1. sesija (LO3.1) – Savas reakcijas un savas iejaukšanās rīcības analīze

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai šī nodarbība ļāva jums labāk izprast savas emocionālās reakcijas konflikta situācijas laikā?
2. Vai šī nodarbība jums piedāvāja metodes kā kontrolēt savas emocijas, kuras laužas uz āru konflikta situācijās, un efektīvāk vadīt savu rīcību?

LO3.1. 1. SESIJA – Savas reakcijas un savas iejaukšanās rīcības analīze

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Pedagogi apspriež tiesības iejaukties.

Pedagogi analizē savu reakciju un savu rīcību, iejaucoties kritiskās situācijās.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Teorijas par tiesībām iejaukties un iejaukšanās rīcību.	Pedagogu analīze par savu rīcību un reakciju un savu iejaukšanās rīcību . Izpratne par savu lomu grupā un attiecībās ar agresoru.	Spēja kontrolēt savu iejaukšanos.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Diskusija komandā. Pedagogi diskutē par “tiesībām iejaukties”.

Uzdevumā “Iejaukšanās rīcība” pedagogi atceras kritiskas situācijas no savas iepriekšējās pieredzes un pārrunā atbilstošās emocijas un iejaukšanās rīcības veidus.

Praktiskais uzdevums “Iejaukšanās rīcība”

Kāda situācija manī ir izraisījušas:

- bailes un nedrošību;
- dusmas un agresīvas emocijas;
- drošību un mieru.

Kā es iejaucos? Vai mani apmierina tas, kādā veidā es iejaucos? Ja ne, kā es vēlētos rīkoties līdzīgā situācijā?

- 1. darba dokuments

1. DARBA DOKUMENTS: Iejaukšanās rīcība

Praktiskais uzdevums: **Iejaukšanās rīcība – kā es reaģēju un iejaucos konflikta situācijā?**

Trenēris pedagogu grupai liek atcerēties sarežģītas situācijas vai konfliktus no iepriekšējās pieredzes.

“Apdomājiet, kādas sarežģītas situācijas jūs esat pieredzējuši pagātnē. Varbūt tas bija sportā vai sacensībās, varbūt ir bijuši kādi vardarbīgi konflikti kolektīvā vai ar jauniešiem. Padomājiet par apvainojumiem, pazemojumiem vai diskrimināciju vai par fizisku konfrontāciju, ko esat pieredzējuši.”

Tagad dalībnieki apdomā šos jautājumus un pieraksta svarīgāko.

(Katrs strādā individuāli; ilgums 20 min).

- Kuras no šīm situācijām manī izraisīja **bailes un nedrošības sajūtu**? Kādi faktori ierosināja šādas sajūtas?
- Vai es izjutu bezpalīdzību vai nespēcību? Vai es gandrīz zaudēju atbildības sajūtu?
- Kā es rīkojos šajā situācijā? Kuri faktori man palīdzēja?
- Vai mani apmierina mana toreizējā rīcība? Ja ne, ko es darītu citādāk?

- Kura situācija mani patiešām **sadusmoja**? Kas tieši mani tā sadusmoja?
- Vai es kļuva (pārāk) agresīvs(-a)? Vai es zaudēju vai tikpat kā zaudēju kontroli?
- Kā es tiku galā ar savām dusmām? Ko es darīju? Vai bija kādi faktori, kas man palīdzēja?
- Vai mani apmierina mana rīcība pēc tam? Ja ne, ko es darītu citādāk?

- Kurās no šīm situācijām es jutos **droši un mierīgi**, ar vēsu prātu un spēju rīkoties atbilstoši? Vai es spēju rīkoties sekmīgi?
- Kuri faktori nodrošināja, ka intervence jeb iejaukšanās bija sekmīga?
- Kādi apstākļi man vajadzīgi, lai spētu rīkoties atbilstoši?
- Kā es varu sev palīdzēt, ja situācija gūst virsroku pār mani?
- Kas man ir vajadzīgs? Kā es varu parūpēties par sevi?

Dalīšanās rezultātiem. (Atkarībā no grupas lieluma un atvēlētā laika)

Mēs iesakām veikt “svarīgāko aspektu raudu”: katrs dalībnieks nosauc trīs nozīmīgākās atklāsmes, vajadzības vai atmiņas.

Šajā uzdevumā reizēm tiek uzjundītas ļoti senas atmiņas, par kurām dalībnieki jau ilgi nebija domājuši, piemēram, atmiņas no bērnības vai skolas laikiem. Šīs atmiņas var sniegt vērtīgu informāciju par mūsu iejaukšanās rīcību.

Pat īsti to neapzinoties, dažas atmiņas var sniegt būtiskas norādes. Ierosiniet dalībniekiem pierakstīt to tikai savām vajadzībām vai, ja viņi vēlas, pastāstīt par to arī citiem.

Kopīgais galīgais skatījums. Ir vērts kopīgi apspriest šos jautājumus:

“Ko es gribētu, lai būtu darījis(-usi) citādāk?”

“Vai mana vēlme tiešām atbilst maniem resursiem un manam konfliktu risināšanas stilam?”

Reizēm mēs vēlamies, lai mums piemistu kādas prasmes un paradumi, ko apbrīnojam citos cilvēkos, bet mums tās nav piemērotas.

Avots: Camino (Hg.): Handreichung für Trainerinnen und Trainer zum konstruktiven Umgang mit Rechtsextremismus, Rassismus und anderen Diskriminierungen. Berlin 2014

III MODULIS: REFLEKSIJA

4. NODARBĪBU BLOKS (U4) – SANKCIJAS, ATLĪDZINOŠIE INTERVENČES PASĀKUMI; MIERA IZLĪGŠANAS INICIATĪVAS

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Diskusija par iespējamām sankcijām, sankciju izvēlēšanās, diskusijā piedaloties agresoriem un grupai.

Grupa un agresors diskutē par miera izlīgšanas iespējām un to, kā atlīdzināt upurim.

Pedagogi ar grupu diskutē par atvainošanas un miera izlīgšanu.

Darbs ar atvainošanās noteikumiem, gadījumu piemēri.

Izpratnes padziļināšana ar gadījuma piemēriem un lomu spēlēm.

1. sesija (LO4.1) – Seku apzināšanās; sankciju izvēle

2. sesija (LO4.2) – Atvainošanās

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai šī nodarbība deva jums stimulu padomāt par sankciju, kā nepieņemamas uzvedības sekas, nozīmi?
2. Vai pēc nodarbības beigām jūs varētu iesaistīt attiecīgo personu un grupu lēmuma pieņemšanā par vispiemērotāko, nodarītā smagumam atbilstošu sankciju?
3. Vai nodarbība ļauj jums saprast atvainošanās vērtību un palīdz noteikt situācijas, kurās atvainošanās ir svarīga?
4. Vai nodarbība nodrošina jūs ar instrumentiem, lai nodotu pusaudžiem ideju par atvainošanās vērtību- gan agresijas veicējam, gan upurim?

LO4.1. 1. SESIJA – Seku apzināšanās; sankciju izvēle

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Diskusijas par iespējamām sankcijām, kas ir samērīgas ar notikuma smaguma pakāpi.

Sankciju izvēlēšanās, diskusijā piedaloties agresoriem un grupai.

Grupa un agresors diskutē par miera izlīgšanas iespējām un to, kā atlīdzināt upurim.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Kā veidot diskusiju grupā. Kā apkopot informāciju un gūt pierādījumus.	Uzzināt, kā galvenajām agresijā iesaistītajām personām un (jauniešu) grupai likt apzināties, ka viņu rīcībai ir sekas. Ierosināt iespējamās sankcijas un diskutēt par tām ar grupu. Galvenās personas iesaistīt adekvātu sankciju izvēles procesā.	Uzzināt, kā piemērot atbilstošas secīgās sankcijas.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Diskusija komandā.

- Kādas sankcijas ir mūsu rīcība?
- Pieredze par dažādu sankciju iedarbīgumu.
- Dažādu piemērotu sankciju izvēle.

Komanda ierosina izvēlētas sankcijas agresoram(-iem) un vaicā viņa(-u) izvēli vai viedokli par citām iespējām.

Norīkotais pedagogs izskaidro grupai sankciju izvēli; šajā posmā piedalās arī agresors.

Diskusija par iespējām atlīdzināt upurim, lai izlīgtu mieru. (Nākamajā 4.2. sesijā tiks padziļināti aplūkots atvairošanās jautājums).

LO4.2: 2. SESIJA – Atvainošanās

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Saruna ar agresoru(-iem): Kā es varu atlīdzināt upurim? Kā es varu atvainoties?

Darbs grupā jautājumā par atvainošanos. (Atvainošanās noteikumi/ praktiskais uzdevums)

Izpratnes padziļināšana ar lomu spēlēm.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Teorētiskas zināšanas par šādām tēmām: sarunu metodes; konfliktu analīze; konfliktu risināšana. Zināšanas par didaktisko pieeju atvainošanās procesam.	Zināšanas par miera izlīgšanas procesu veicinošām stratēģijām. Grupās diskusiju un lomu spēļu vadīšana.	Tādu stratēģiju īstenošana, kas agresoru virza uz atvainošanos upurim vai iesaistītajām personām. Grupās virzīšana uz izpratni par atvainošanās nozīmīgumu.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Saruna ar agresoru(-iem): kolektīva norīkotais pedagogs un agresoru, kuram pa to laiku ir bijusi iespēja izprast savas rīcības nozīmīgumu, diskutē par iespējām izlīgt mieru un par to, kā atkal satuvināties ar upuri vai citām strīdā iesaistītajām galvenajām pusēm, lai varētu viņiem atvainoties vai izlīgt mieru.

Darbs grupā jautājumā par atvainošanos. – 1. darba dokuments

Praktiskais uzdevums "Piedod". – 2. darba dokuments

- 2 gadījuma piemēru lasīšana un vērtēšana.
- Atvainošanās nozīmīguma apdomāšana, atbildot uz jautājumiem par attiecīgajām situācijām.
- 2 lomu spēles.

1. DARBA DOKUMENTS: Atvainošanās noteikumi

Atvainošanās noteikumi

1. Apdomā, **KĀPĒC** Tu vēlies atvainoties.
2. Gādā, lai tava atvainošanās tiktu izteikta **īstajā laikā** un **īstajā vietā**.
3. Atvainojies **personīgi** un **tieši**.
4. Rūpīgi **uzklausi**, ko otrs vēlas tev teikt.
5. Pārliecinies arī, ka **otrs uzklausā tevi**. Ja otrs tevī neklausās, tad šajā brīdī no atvainošanās nebūs nekāda labuma.

Kāpēc

Kad

Kur

Tieši

Personīgi

Uzklausi

Padomi par atvainošanos

- Pasaki, kur tu kļūdījies vai par ko atvainojies.
- Paskaidro, kāpēc kaut kas nogāja greizi vai kāpēc tu rīkojies nepareizi.
- Nenoliedz to un nemelo.
- Paud savu nepatiku/nožēlu par notikušo.
- Pastāsti, kā plāno risināt problēmu vai kādas attiecības tu vēlētos ar šo personu.
- Pasaki paldies, ja tavu atvainošanos pieņem.
- Ja tavu atvainošanos nepieņem, netiesā vai nereaģē agresīvi – tu darīji visu, kas tavos spēkos.

Dažas situācijas, kurās tev vajadzētu atvainoties:

- Tu ļoti nokavējies.
- Kāds apvaino kādu cilvēku vai slikti izsakās par viņu.
- Tu kaut ko aizmirsi.
- Tu kaut ko salauzi.
- Tu pret kādu izturējies netaisnīgi.

Varbūt zini vēl kādas šādas situācijas?

2. DARBA DOKUMENTS: "PIEDOD!"

"Piedod!"

Skolā starpbrīdī Niks sava drauga Stefana cepuri sasmērēja ar karsto šokolādes dzērienu. Skolotāja redzēja šo atgadījumu un lika Nikam aiznest cepuri mājās, izmazgāt to un atdot Stefanam.

Pēc divām nedēļām Stefans joprojām nav atguvis savu cepuri. Izrādās, cepure ir pilnīgi sabojāta, jo tika mazgāta pārāk karstā ūdenī.

1) Izlasiet abus dialogus un novērtējiet tos.

Ja izmanto atvainošanās noteikumus

A

Draugi satiekas skolas pagalmā.

Stefans: "Nik, kā tur ir ar manu cepuri? Vai tu man to šodien atdosi?"

Niks: "Nē, vēl nav pienācis īstais brīdis."

Stefans: "Bet man to vajag. Tā ir vienīgā cepure, kura man patīk."

Niks: "Piedod, bet tev ir arī citas cepures... Nevajag par to sacelt tādu brēku!"

Stefans: "Bet vai tu to jau izmazgāji?"

Niks: "Protams, bet tā sarāvās un pilnīgi zaudēja krāsu. Stulbā cepure!"

Stefans: "Un ko tagad? Es gribu atpakaļ savu cepuri!"

Niks: "Kāpēc man vispār tērēt laiku tādām muļķībām? Nomierinies, vecīt!"

Ap abiem zēniem ir sastājušies klasesbiedri. Stefans pagrūž Niku un prasa, lai Niks viņam sagādā jaunu cepuri. Niks atsakās to darīt un pagrūž Stefanu. Sākas kautiņš.

B

Draugi satiekas skolas pagalmā.

Stefans: "Nik, kā tur ir ar manu cepuri? Vai tu man to šodien atdosi?"

Niks: "Nē, bet paiesim nostāk, man tev ir kas jāsaka..."

Niks aizved Stefanu uz citu skolas pagalma daļu, lai varētu runāt zem četrām acīm.

Niks: "Piedod, man žēl. Es tavu cepuri ieliku veļas mazgājamajā mašīnā. Un pēc mazgāšanas cepure ir sarāvusies un zaudējusi krāsu."

Stefans: "Kur tā tagad ir? Man to vajag. Tā ir vienīgā cepure, kura man patīk; es neatradīšu citu cepuri, kas piestāv manam mētelim."

Niks: "Tā ir pie manis mājās. Bet, kā jau teicu, cepure ir pilnībā sabojāta. Es to nedarīju

speciāli. Nākamnedēļ, kad saņemšu kabatas naudu, es varu tev iedot naudu, lai nopērc sev jaunu cepuri.”

Stefans: “Nu labi, gan jau varu dzīvot arī bez tās cepures...”

Niks: “Padies, tu esi īsts draugs, vecīt!”

Niks un Stefans atgriežas pie pārējiem.

2. Atbildiet uz jautājumiem (ar dažiem atslēgvārdiem)

(A) Kādās situācijās tu jau esi kādam atvainojies(-usies)?

(B) Kādās situācijās kāds ir atvainojies tev?

(C) Vai atceries kādu situāciju, kad gaidīji atvainošanos vai gribēji, lai tev piedod?

3. Divas lomu spēles.

- a) Tiek izveidotas grupiņas pa 2–4 cilvēkiem.
- b) Pieraksta piecas konkrētas situācijas, kurās cilvēkam vajadzētu atvainoties.
- c) Vienojas par situāciju, kuru izspēlēt lomu spēlē.
- d) Uzved divas lomu spēles versijas: vienā gadījumā atvairināšanās tiek izteikta nepareizi, bet otrajā – pareizi un tiek pieņemta.

Lomu spēles prezentē lielajai grupai.

*Avots: Katja Allani,
Alltagskompetenzen. Sich entschuldigen.
in: Schreiben, lesen, reden – alltägliche Situationen meistern
AOL Verlag*

III MODULIS: REFLEKSIJA

5. NODARBĪBU BLOKS (U5) – ATBALSTS UPURIM

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

- Upura pozīcijas noteikšana starpgadījumā.
- Kā apmācīt jauniešus, lai viņi nenonāktu upura situācijā vai lai zinātu, kā rīkoties, tomēr nonākot šādā situācijā?
- Gadījuma analīze no upura perspektīvas.
- Juridiskais atbalsts upuriem.

1. sesija (LO5.1) – Upura pozīcija

2. sesija (LO5.2) – Analīze kopā ar upuri un ar grupu

3. sesija (LO5.3) – Juridiskais atbalsts upurim

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

- 1) Vai sesija sniedz jums nepieciešamās zināšanas, lai saprastu kā identificēt bērnu, kurš nonācis upura pozīcijā un kā veiksmīgi intervēt upuri?
- 2) Vai sesija piedāvāja jums instrumentus kā analizēt incidentu ar visām tajā iesaistītajām pusēm ?
- 3) Vai sesija jums piedāvāja nepieciešamās zināšanas par institūcijām, kuras domātas, lai upurim nodrošinātu nepieciešamo palīdzību ?

LO5.1: 1. SESIJA – Upura pozīcija

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Upura pozīcijas noteikšana starpgadījumā.

1. Kas ir upuris?
2. Kādas anketas var izmantot?
3. Kā vajadzības gadījumā pašiem izstrādāt anketu?
4. Sekmīgu intervēšanas metožu apgūšana: drošības sajūtas radīšana upurim intervijas laikā.
5. Speciālisti spēj izvērtēt upuru vajadzības un izveidot atbalsta tīklu palīdzības sniegšanai.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par sekmīgas intervēšanas principiem.	Spēja izvēlēties un vajadzības gadījumā izveidot piemērotu anketu.	Spēja veikt un protokolēt intervijas ar upuri.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

***Grupas sanāksme. Diskusija:**

1. Kas ir upuris? – Ikviens var būt iebiedēšanas upuris.

*Upurim var būt cita tautība.

*Upurim var būt atšķirīgas fiziskās vai garīgās īpašības.

*Var būt atšķirīga seksuālā orientācija.

*Upuris var būt nabadzīgs, ar lieko svaru, ar sliktākām sekmēm skolā, garš, īss utt.

Pirmais solis ir nošķirt pāridarītāju no upura un gādāt par drošību. Pedagogiem jāspēj noteikt visas ar konfliktu saistītās personas.

2. Upura intervēšana

***1. darba dokuments:** *PowerPoint* prezentācija: Intervijas noteikumi – prasības par telpu, laiku un dalībniekiem.

Sonia Sharp. Peter K. Smith. Tackling bullying in your school. E-grāmata, 81.–83. lpp.

<https://books.google.ee/books?id=wliJAgAAQBAJ&pg=PA81&lpg=PA81&dq=interview+with+victims+sonia+sharp&source>

Šajā nodaļā aprakstīts, kā reaģēt uz iebiedēšanu vai huligānismu, kā intervēt visas iesaistītās puses un kā veidot sekmīgas intervijas.

- Anketas sagatavošana. Kā pašiem sagatavot anketu? Kā sekmīgi veikt interviju?
- Diskusija. Kas jādara, lai intervija būtu sekmīga? Kā apzināt gadījumā iesaistītās personas?
- **Praktiskais uzdevums.** Treneris izvēlas kādu gadījumu un apraksta to. Pēc tam šīs apmācību grupas dalībnieki (mazākās grupiņās vai pa pāriem) sagatavo īsu anketu upurim. Vēlāk visas grupiņas prezentē savas anketas citiem un diskutē par šo anketu noderīgumu.

www.bullyingawarenessweek.org – Intervences pasākumi saistībā ar huligānismu un iebiedēšanu skolās

Šeit cita starpā pilnībā aprakstīts visu iesaistīto pušu intervēšanas process.

Atbalsta grupas metode (10. lpp.)

Šai metodei ir septiņi posmi jeb soļi: sākumā ir upura intervēšana, pēc tam vairākas tikšanās ar skolēnu grupu, tostarp gan pāridarītājiem (huligāniem), gan citiem skolēniem (izņemot upuri), un noslēgumā ir tikšanās ar personām, kuras piedalījās metodes īstenošanā.

1. solis – Runāšana ar upuri

Speciālists tiekas ar upuri, lai noskaidrotu, kādu ietekmi pāridarītājs ir atstājis uz upuri. Upurim prasa nevis stāstīt par konkrēto iebiedēšanas vai huligānisma gadījumu, bet gan detalizēti un uzskatāmi raksturot distresu, ko upuris tad izjuta. To var darīt dažādi – veidot rakstisku aprakstu vai uzzīmēt, ko bērns izjuta, saskaroties ar huligānismu. Upuri lūdz identificēt pāridarītājus un ieteikt cilvēkus, kas jāiekļauj grupā, lai palīdzētu risināt šo problēmu. Upurim tiek apsolīts, ka neviens netiks sodīts.

2. solis – Grupas sanāksmes rīkošana

Šajā sanāksmē ir bērni, kurus upuris norādījis kā pāridarītājus, kā arī daži citi skolēni, kurus speciālists izraudzījies tāpēc, ka viņi varētu palīdzēt gūt pozitīvus rezultātus. Upurim nav obligāti jāpiedalās. Parasti grupas lielums ir apmēram 6 līdz 8 personas.

3. solis – Problēmas izskaidrošana

Speciālists vērš uzmanību uz problēmu un jo īpaši uz upura izdzīvoto distresu, pamatojoties uz upura sniegtajiem pierādījumiem. Netiek aprakstīti konkrēti starpgadījumi vai celtas apsūdzības.

4. solis – Kopīgas atbildības veicināšana

Tiek skaidri norādīts, ka neviens netiks sodīts un ka grupa tiekas, lai palīdzētu atrisināt problēmu, un katra pienākums ir uzlabot situāciju.

5. solis – Ideju uzklauššana

Speciālists lūdz sniegt ierosinājumus par to, kā uzlabot upura situāciju. Ikvienam klātesošajam lūdz pateikt, ko viņš vai viņa darīs, lai palīdzētu.

6. solis – Situācijas nodošana grupas rokās

Pēc situācijas izskaidrošanas speciālists atbildību par problēmu nodod grupai, pasakās grupas dalībniekiem par palīdzību un norāda, ka vēlāk būs tikšanās ar katru no skolēniem, lai noskaidrotu procesa gaitu.

7. solis – Pēdējās sanāksmes

Apmēram pēc nedēļas speciālists tiekas ar grupas dalībniekiem individuāli, lai izvērtētu progresu. Procesa uzraudzības ietvaros tiek intervēts arī upuris.

Ir svarīgi, lai tiktu saprasts – lai gan neviens netiek vainots par pāridarījumu, šī pieeja ir samērā konfrontatīva un rada bērniem iespaidu, ka viņiem ir kopēja atbildība par upura situācijas uzlabošanu. Ekstrēmos gadījumos, piemēram, pēc nopietniem uzbrukumiem, par piemērotu uzskatāma disciplināra pieeja ar ierastajām sankcijām vai pat procesa uzsākšana policijā.

Ken Rigby, ar autortiesībām aizsargāts materiāls, 2010. gada marts

1. DARBA DOKUMENTS: Intervēšanas noteikumi

PowerPoint prezentācija: prezentācija par intervēšanas noteikumiem

1. slaidis

Sonia Sharp. Peter K. Smith
Tackling bullying in your school
A PRACTICAL HANDBOOK FOR TEACHERS
1994

2. slaidis

PRASIBAS TELPAI

- Telpai jābūt tādai, lai darbs tajā netiktu traucēts un būtu nodrošināta zināma privātuma pakāpe, piemēram, tukša klases telpa vai birojs (bez telefona!!!).
- Gan pedagogam, gan pusaudzīm intervijas laikā ir jāsēž.

3. slaidis

- Mēģiniet izvēlēties vienāda augstuma krēslus.
- Krēslus nevajadzētu novietot pie galda.
- Ja telpā ir logs ar skatu uz gaiteni vai citu vietu, kur var būt cilvēki, nosēdiniet jauniņus ar muguru pret logu.

4. slaidis

PRASIBAS DALIBNIEKIEM

- Intervijā piedalās tikai divi cilvēki: intervētājs un jauniņš.
- Ja iespējams, izmantojiet diktofonu, jo rakstīšana dažiem jauniešiem var traucēt.
- Intervijai jānotiek bez pārtraukumiem un pārrāvumiem.

5. slaidis

PRASIBAS PAR ANKETU

- Jāizmanto upura vecumam un spējām atbilstoša anketa.
- Anketai jābūt skaidrā un vienkāršā valodā.
- Ir jānosaka jautājumi.

6. slaidis

PRASIBAS PAR ANKETU

- Ja bērnam vajag palīdzību, lai atbildētu uz jautājumiem, nevajadzētu sniegt piemērus, lai izskaidrotu jautājumu, jo lielākā daļa bērnu izvēlēsies pedagoga ierosināto atbildi. Pietiek vienkārši nolasīt jautājumu.

LO5.2: 2. SESIJA – Analīze kopā ar upuri un ar grupu

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

1. Gadījuma analizēšana

- Atsevišķi ar upuri
- Ar citiem starpgadījumā iesaistītajiem
- Ar visu grupu
- Ar pedagogiem

2. Pedagogiem jāspēj visām iesaistītajām pusēm iemācīt, kā analizēt savu rīcību, un jāparāda varianti, kā situāciju varētu atrisināt citādāk.

3. Mācīšana dalībniekiem, kā apvaldīt savas dusmas.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par uzvedības un rīcības analīzes principiem. Zināšanas par dusmu pārvaldīšanas metodēm.	Zināšanas par komandas darba principiem. Spēja novadīt apmācību par dusmu pārvaldīšanu.	Grupas apmācības vadīšana.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

***Grupas sanāksme.** Ir svarīgi analizēt starpgadījumu ar visām iesaistītajām personām. Vislabāk to darīt nedēļu pēc starpgadījuma – tad situācija ir norimusi un visas iesaistītās personas ir nointervētas.

Svarīgi! Treneru apmācībā ir svarīgi apspriest iesildīšanās spēles jeb tā sauktās “ledus laušanas” aktivitātes, un treneri tās pēc tam var izmantot savā darbā ar jauniešiem.

Kas ir iesildīšanās aktivitātes?

Iesildīšanās aktivitātes var ļoti palīdzēt jauniešiem iejusties un izveidot savstarpējo saikni grupas vidē. Iesildīšanās aktivitātes var arī uzlabot mācīšanas procesu, jo veicina sadarbību un līdzdalību. Strādājot un diskutējot mazās grupiņās, šīs aktivitātes var sniegt dažādus pozitīvus ieguvumus:

- palīdz grupas locekļiem citam citu labāk iepazīt;
- jauniem grupas locekļiem atvieglo iejušanos grupā;
- palīdz jauniešiem ērti justies, esot kopā;
- veicina sadarbību;
- veicina ieklausīšanos citos;

- veicina kopīgu darbošanās;
- palīdz jauniešiem izveidot saikni ar citiem, ārpus sava ierastā loka;
- attīsta sociālās iemaņas;
- rosina labas attiecības ar līderiem;
- rada patīkamu atmosfēru mācību darbam un līdzdalībai.

Iesildīšanās aktivitātēm jābūt atbilstošām jauniešu vecumam un spējām, un tām jābūt saprotamām visiem dalībniekiem.

Ikviens pedagogs izmanto kādas iesildīšanās aktivitātes, un tā katram ir iespēja dalīties pieredzē.

1. darba dokuments: Daži iesildīšanās aktivitāšu piemēri

***Diskusija.** Lai visai grupai iemācītu izprast upura situāciju, svarīgi arī meklēt risinājumus, kas upurim palīdzētu novērst situācijas eskalēšanu. Upura sajūtas pēc starpgadījuma – bailes, pazemojums un dusmas.

Emociju un dusmu būtība. Pamata emocijas.

***Apmācība. Kā kontrolēt dusmas? Emociju darba lapas.**

2. darba dokuments: Pamata emocijas. Pie katras no emocijām pierakstiet, kādās situācijās jūs tās izjūtat. Pēc tam mēs salīdzināsim rezultātus un diskutēsim par situācijām.

3. darba dokuments: Pie katras no situācijām pierakstiet, ar kuru no emocijām jūs raksturotu attiecīgās sajūtas. Pēc tam mēs varēsim salīdzināt rezultātus un apspriest dažādus viedokļus.

Ieteicams apmācību veikt mazās grupiņās, nevis tikai ar upuri, lai upuris nejustos kā atstumtais un būtu pieejami arī citu jauniešu viedokļi.

<http://www.wikihow.com/Control-Anger> – Kā kontrolēt dusmas? (ar dusmu pārvaldīšanas metodēm)

Četras metodes:

1. Dusmu kontrolēšana
2. Pašreizējo dusmu kontrolēšana
3. Hronisku dusmu kontrolēšana
4. Savu dusmu izprašana

Ikviens ik pa laikam izjūt dusmas. Taču pārmērīgs niknums var kaitēt jūsu garīgajai un fiziskajai veselībai, kā arī apdraudēt attiecības ar citiem. Nekontrolētas dusmas var liecināt par pamatā esošām problēmām, piemēram, par grūtībām dusmu pārvaldīšanā vai par garīgiem traucējumiem. Gan sevis paša, gan arī apkārtējo dēļ ir svarīgi kontrolēt savas emocijas un nomierināt sevi.

Šajā lapā varat izlasīt ko vairāk par dusmu kontrolēšanu, un katrs treneris var izmantot kādu no šiem aspektiem padziļinātām diskusijām apmācību grupā.

<https://www.psychologytoday.com/blog/friendship-20/201404/how-control-anger-seven-quick-tips> – Septiņi soļi dusmu kontrolēšanai

Kā kontrolēt dusmas? Septiņi vienkārši padomi

Prasme kontrolēt dusmas ļauj pieņemt pareizākus lēmumus.

Rakstu publicēja ph. D. Andrea Boniora (*Andrea Bonior*) 2014. gada 24. aprīlī.

1. Atzīsti dusmas
2. Sadali tās
3. Izpauž dusmas
4. Redzi kopainu
5. Dalies ar tām – piesardzīgi
6. Rīkojies
7. Esi vērīgs

Plašāka informācija ir sniegta rakstā.

http://www.mkprojects.com/fa_emotions.html – Emocijas – kā izprast, atpazīt un paust savas emocijas?

Visu par emocijām lasiet šajā rakstā.

1. DARBA DOKUMENTS: Daži iesildīšanās aktivitāšu piemēri

Ja nepieciešams intervēt tikai vienu vai divus cilvēkus, būs noderīgi šie “ledus laušanas” noteikumi intervijām. Videi ir jābūt pazīstamai un drošai.

Ja intervētājs ir svešs cilvēks, intervijā vajadzētu piedalīties arī kādai pazīstamai personai, kas radīs drošības sajūtu.

Sarunai pirms intervijas ir jābūt tādai, kas jaunieti nomierina. Vajadzētu runāt par ikdienišķām un visiem saprotamām tēmām: par šīs dienas gaitām, par kādu attēlu, grāmatu, žurnālu vai mūziku telpā.

Daži iesildīšanās aktivitāšu piemēri grupām.

1. Papīra locīšana un plēšana

Katrs dalībnieks saņem papīra lapu un mēģina pēc iespējas precīzāk izpildīt norādījumus. Vadītājs neatkārto norādījumus, bet sniedz tos tā, lai tie visiem būtu saprotami.

Uzdevuma laikā papīra lapu saloka arvien mazāku. Pēc salocīšanas tai noplēš stūrīti. Piemērs instrukcijām: “Salokiet papīra lapu uz pusēm. Noplēsiet augšējo labo stūrīti. Vēlreiz salokiet lapu uz pusēm. Noplēsiet augšējo labo stūrīti utt.” Tā turpina, līdz papīru vairs nevar salocīt. Tagad apskatieties, kas ir izveidojies. Rezultāti ir atšķirīgi.

Kāpēc rezultāti atšķiras, lai gan visiem tika doti vienādi norādījumi? Dalībnieki sniedz savas idejas, un vadītājs tās papildina. Tas parāda, ka mēs rīkojamies vienādi, bet tomēr katrs esam atšķirīgs.

2. Viedoklis

Uz lielām papīra lapām uzrakstiet vārdus “piekrītu”, “nepiekrītu”, “pilnīgi piekrītu” un “pilnīgi nepiekrītu” (pa vienai vārdkopai uz katras lapas). Katru plakātu novietojiet redzamā vietā telpā, vēlams pie sienas. Pēc tam izsakiet apgalvojumu, piemēram, “mums visiem garšo burkāni”, un lieciet, lai katrs dalībnieks aiziet uz to telpas daļu, kas atbilst viņa viedoklim. Var izteikt apgalvojumus, kas attiecas uz sanāksmes tematu. Piemēram, apgalvojumus par sajūtām.

3. Kā mani sauc?

Lūdziet, lai dalībnieki iepazīstina ar sevi, nosaucot savu vārdu un divus pozitīvus īpašības vārdus, kas sākas ar to pašu burtu kā vārds. Piemēram, “Skaistais, stiprais Svens”.

2. DARBA DOKUMENTS: 1. emociju darba lapa

Pie katras no emocijām pierakstiet, kādās situācijās jūs izjūtat šādas emocijas.

PRIEKS

BAILES

SKUMJAS

DUSMAS

NEPATIKA

PĀRSTEIGUMS

DARBA DOKUMENTS NR. 3: 2. emociju darba lapa

Kā es paužu rūpes par citu cilvēku?

.....
.....

Kā es rīkojos, kad esmu satraukts(-a)?

.....
.....

Kā es rīkojos, kad esmu dusmīgs(-a)?

.....
.....

Kā es rīkojos, kad esmu priecīgs(-a) un laimīgs(-a)?

.....
.....

Kā es parādu, ka esmu aizvainots(-a)?

.....
.....

Kā es parādu, ka man ir žēl?

.....
...

Kā es rīkojos, kad esmu pārsteigts(-a)?

.....
.....

LO5.3: 3. SESIJA – Juridiskais atbalsts upurim

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

1. Iegūt zināšanas par visām tiesību aktos paredzētajām iespējām upurim saņemt palīdzību.

2. Skolotājiem un pedagogiem ir jāpārzina visas vietējās juridiskās un tiesiskās iespējas un jāzina, kā tās izmantot krīzes situācijā.

- Vietējie tiesību akti
- Policija, ātrā palīdzība
- Vecāki
- Atbalsta persona, pedagogs
- Bērnu aizsardzības dienesti
- Sociālie darbinieki
- Upuru atbalsta lapas internetā

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par vietējiem palīdzības un atbalsta tīkliem.	Spēja izveidot atbalsta tīklu katram bērnam.	Katram bērnam individuāli piemērota atbalsta tīkla izveidošana.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

- **Grupās sanāksme.** Lai noteiktu visas attiecīgās instances, kuras varētu palīdzēt konstatēt agresijas upurus un sniegt viņiem atbalstu.
- **PowerPoint prezentācija:** Par katrā valstī/katrā iestādē pieejamajiem atbalsta pakalpojumiem un dienestiem. – 1. darba dokuments
- **Diskusija.** Vienota kartīte, kur par katru bērnu iestādē ir ierakstīta personīgo atbalsta punktu un tīklu kontaktinformācija – vārds, uzvārds, nosaukums, adrese, tālrunis, e-pasts.

1. DARBA DOKUMENTS: PowerPoint prezentācija: Par katrā valstī/katrā iestādē pieejamajiem atbalsta pakalpojumiem un dienestiem
--

PowerPoint prezentācija: Par katrā valstī/katrā iestādē pieejamajiem atbalsta pakalpojumiem un dienestiem

1. slaidis

Atbalsta pakalpojumi Urvastes internātskolā, Igaunijā

2. slaidis

Urvastes internātskolā mācās skolēni no trim Dienvidigaunijas rajoniem (Veru, Pelvas un Valgas rajons) un no 14 pašvaldībām.

3. slaidis

Vardarbības gadījumā

Pirmais solis: Upuris gaida palīdzību no aculieciniekiem, skolotājiem un pedagogiem.

4. slaidis

Otrais solis: Ja vajadzīgs, upurim tiek sniegta pirmā medicīniskā palīdzība un izsaukts NMP dienests. Katrs skolotājs un pedagogs zina, kur atrast katra bērna vārdu, uzvārdu, mājas adresi, vecāku tālruni un bērna personas kodu.

Ārkārtas palīdzības dienests Igaunijā – 112

Ģimenes ārstu informatīvais tālrunis Igaunijā – 1220

Informatīvais tālrunis bērniem par medicīniskiem jautājumiem Igaunijā – 1599

5. slaidis

Trešais solis: Kad ir nodrošināta visu personu drošība, skolotājs vai pedagogs informē skolas direktoru un sociālo darbinieku.

Urvastes skolā: Skolas direktors (Kalmers Sarvs (*Kalmer Sarv*)) – +371.....

Sociālais darbinieks (Ene Klāra (*Ene Klaar*)) – +372.....

6. slaidis

Ceturtais solis: Sociālais darbinieks informē vecākus par starpgadījumu.

7. slaidis

Piektais solis: Lai izstrādātu turpmākās rīcības plānu, ir jāinformē bērna sociālais darbinieks vai pašvaldības bērnu aizsardzības speciālists.

Bērnu tiesību aizsardzības speciālists jūsu pašvaldībā :

8. slaidis

Turpmākā rīcība: Bērnam norīko konsultācijas pie psihologa, sazinās ar policiju un ģimenes ārstu/ medicīnas speciālistiem, ja vajadzīgs.

9. slaidis

Ja nepieciešams, vēršas pēc palīdzības krīzes centrā.

Jūsu rajons – krīzes centrs ; tālrunis : +372 , e-pasts :

10. slaidis

Var noderēt:

- Tiesībsargs: tel:67686768, e-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv
- Bērnu un pusaudžu uzticības tālrunis: tel: 116111, e-pasts: pasts@bti.gov.lv
- Policija: 110

III MODULIS: REFLEKSIJA

6. NODARBĪBU BLOKS (U6) – JURIDISKĀS SEKAS

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Pedagogi un jaunieši tiekas ar ārējiem ekspertiem (juristiem, policistiem, sociālajiem darbiniekiem) un ar viņiem pārrunā ar vardarbīgu rīcību saistītus juridiskos aspektus un sekas.

1. sesija (LO6.1) – Informēšana par agresijas potenciālajām juridiskajām sekām

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai nodarbība sniedz jums nepieciešamās zināšanas, lai izprastu tiesiskās sekas, kas var rasties no agresijas aktiem, ko veic jaunieši, kā arī ierobežojumus attiecībā uz pedagogu reakciju vardarbības situācijās?
2. Vai nodarbība nodrošina jūs ar instrumentiem kā nodot jauniešiem zināšanas par iespējamām viņu rīcības tiesiskajām sekām, lai viņi vairāk apzinātos savas uzvedības riskus?

**LO6.1. 1. SESIJA – Informēšana par agresijas iespējamām
juridiskajām sekām**

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Pedagogi un jaunieši tiekas ar ārējiem ekspertiem (juristiem, policistiem, sociālajiem darbiniekiem) un ar viņiem pārrunā ar vardarbīgu rīcību saistītus juridiskos aspektus un sekas.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Zināšanas par saistītajiem juridiskajiem aspektiem.	Ekspertu piesaistīšana.	Saskarsme ar agresijas iespējamām sekām (sūdzības, prasības, pretenzijas utt.).

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

I. Pedagoģiskajam personālam paredzēts dienas seminārs, ko vada ārējie eksperti.

II. Jauniešiem paredzēta sanāksme, ko vada ārējie eksperti.

I . Dienas seminārs darbiniekiem

Semināru vadīs savas jomas eksperti, piemēram, juristi, sociālie darbinieki, pedagoģiskā darba koordinatori, policisti, tiesneši utt.

1) Teorija (*PowerPoint* prezentācija vai citi piemēroti didaktiskie materiāli)

TEMATI:

- Pārskats par tiesību aktiem attiecībā uz vardarbību, kuru veic/ no kuras cieš jaunieši savā

mītnes zemē (un attiecīgi arī citās Eiropas valstīs). Bērnu tiesību ombuda jeb tiesībsarga loma mūsu valstī (un citās Eiropas valstīs). <http://enoc.eu>)

- Nepilngadīgo izdarīti pārkāpumi un par tiem piemērojamie sodi.
- Pārkāpumi, kurus pieaugušie izdara pret savā aizbildnībā esošiem nepilngadīgajiem, un par tiem piemērojamie sodi.
- Tiesiskuma uzlabošanas koncepcija; izpildu iespējas, iestādes, izglītības prakse.
- Kā pedagogs var sevi aizsargāt no apsūdzības riska par nepienācīgu izturēšanos (gadījumos, kad nepieciešama fiziska iejaukšanās)?

Pārskatā par galvenajiem jautājumiem iekļauts literatūras avotu saraksts, interneta lapas un raksti, kur gūt padziļinātu ieskatu jautājumā (laiks: 2 h).

2) Iesaistītie pedagogi pārbauda apgūtās zināšanas (iespējams, kopā ar vadošo ekspertu).

Pedagogi salīdzina reālus gadījumus, kuros bijuši iesaistīti, un sagatavo ne vairāk kā piecus jautājumus ekspertiem (laiks: 1 h).

3) Eksperti atbild uz jautājumiem, lai sniegtu padziļinātu izpratni par attiecīgajām tēmām (laiks: 30 min).

4) Noslēdzošās kopējās debates (laiks: 30 min).

5) Visi apmācības sesijas materiāli un rezultāti tiek apkopti lietā un (kopā ar didaktiskajiem materiāliem) tiek nosūtīti dalībniekiem.

II. Jauniešu tikšanās ar ārējiem ekspertiem

Ja kolektīvs uzskata, ka tas būtu noderīgi un piemēroti darbā ar jauniešiem:

Jaunieši tiekas ar ārējiem ekspertiem (sociālajiem darbiniekiem, juristiem, policistiem, tiesnešiem utt.) un uzdod viņiem jautājumus.

Mērķis: uzlabot jauniešu zināšanas un apziņu par vardarbīgas rīcības juridiskajām sekām.

Šai tikšanās reizei ir jāsatavojas iepriekšējā iekšējā sanāksmē starp pedagogiem un grupu (lai izskaidrotu funkcijas, apkopotu jautājumus utt.).

MODULE III: REFLEKSIJA

7. NODARBĪBA (U7) – PERSPEKTĪVAS

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šī pēdējā nodarbība nav obligāta. Mēs ierosinām to veikt, noslēdzot apmācības, lai piedāvātu nākotnes perspektīvas savam darbam. Komandas sapulcē:

- Norādiet specifiskus aspektus, kas jāuzlabo turpmākajā darbā ar jauniešiem; Piem. Noteikumi, komandas sapulces, brīvā laika pavadīšanas iespējas jauniešiem, strukturālie aspekti, apmācību vajadzības,....
- Nosakiet prioritātes, pirmos soļus
- Organizēt konkrētos pirmos soļus, lai veiktu prioritāros pasākumus.

Sesija (LO7.1) - Perspektīva: Konkrētas idejas darba uzlabošanai nākotnē

NOVĒRTĒJUMS – JAUTĀJUMI

Šos jautājumus pasniedzēji un apmācību vadītāji var izmantot, lai veiktu pašnovērtējumu par šo mācību sesiju.

1. Vai šī nodarbība palīdzēs jums attīstīt dažas idejas un konkrētus pasākumus, lai uzlabotu situāciju jūsu organizācijā attiecībā uz vardarbības novēršanu?

LO7.1. 1. SESIJA — Konkrētas idejas darba uzlabošanai nākotnē

ĪSS AKTIVITĀTES APRAKSTS

Šis pēdējais nodarbību bloks ir fakultatīvs. Mēs ierosinām šo nodarbību bloku izmantot kā nodarbību cikla noslēgumu un iespēju aplūkot turpmākā darba perspektīvas (saistībā ar konfliktiem/vardarbību, bet arī citos jautājumos, kas skar ikdienas darbu ar pusaudžiem).

Kolektīva sanāksme.

Norāda konkrētus aspektus, kurus varētu uzlabot turpmākajā darbā ar jauniešiem: piemēram, noteikumi, kolektīva sanāksmes, pusaudžu padome, brīvā laika aktivitātes ar jauniešiem, strukturālie aspekti, uzdevumu un pienākumu sadalījums, apmācības vajadzības utt.

ZINĀŠANAS	IEMAŅAS	KOMPETENCES
Diskusijas rezultātu apkopošana un pierādījumu gūšana.	Nodomu noteikšana (pedagogiem, personālam) un konkrētu ideju un perspektīvu izstrādāšana turpmākā darba uzlabošanai.	Spēja rūpēties par sava kolektīva labklājību/labiem darba apstākļiem. Ideju un perspektīvu izstrādāšana savam darbam.

METODOLOĢIJA

Rīki un metodoloģija

Kolektīvā refleksija:

- Ideju rašana un apmaiņa: Ko es vēlētos darīt? (katrs atbild par sevi)
- Nozīmīgāko aspektu izteikšana kolektīvā.
- Vienojieties par vismaz 3 (reālistiskām) iespējām.
- Kā tas varētu īstenot?
- Kam būtu jāpiedalās procesā? Kurš ir atbildīgs?
- Nosakiet konkrētus pirmos pasākumus šo uzdevumu īstenošanai.