

# PSIHOLOGIJA



**SKOLOTĀJA  
PERFEKCIONISMS  
- DRAUGS VAI DRAUDS?**

**PROFESIJA**

**PRAKSE**

**KONFLIKTI  
DARBA VIETĀ**



**PERSONĪBA**



# SKOLOTĀJA PERFEKCIONISMS – DRAUGS VAI DRAUDS?

Karīna Andersone, psiholoģe un kognitīvi biheiviorālās terapijas psihoterapeite Psiholoģijas un kognitīvi biheiviorālās psihoterapijas centrā *Intellego*



*Daudzi skolotāji cieš no hroniska stresa un izdegšanas. Hronisks stress ir pastāvīgas raizes, nespēja atslābināties, pārāk spēcīgas stresa reakcijas arī samērā neitrālās situācijās; tas var izraisīt arī imunitātes pazemināšanos un tādējādi biežākas saslimšanas vai hronisku slimību saasinājumus. Izdegšanai raksturīgs pastāvīgs enerģijas trūkums, attālināšanās no cilvēkiem, cinisms, kā arī zaudēta pārliecība par savām spējām un prasmēm profesionālajā jomā.*

## PERFEKCIONISMA DEFINĪCIJA, VEIDOŠANĀS UN TIPISKĀS IZPAUSMES

Perfekcionisms ir personības īpašība, kas saistīta gan ar *izdegšanu*, gan stresu. Perfekcionismam raksturīga tiekšanās pēc pilnības, pārāk augstu standartu uzstādīšana, pārlietu kritiska sava veikuma vērtēšana. Perfekcionisti bieži vien lielu nozīmi piešķir tam, kā viņus novērtē citi cilvēki. Tādēļ perfekcionisti bieži izjūt lielu *spiedienu*, jo cenšas dzīvot atbilstoši savām un uztvertajām vides augstajām prasībām.

## PERFEKCIONISMS KĀ PERSONĪBAS ĪPAŠĪBA VEIDOJAS BĒRNĪBĀ

Lai attīstītos bērna pašcieņa un griba, bērnam no vecākiem jāsaņem divas ziņas:

- 1) „Mēs mīlam tevi par to vien, ka tu esi” (beznosacījuma mīlestība);
- 2) „Mēs mīlam tevi par to, ko tu esi paveicis” (atzinība, nosacījuma mīlestība).

Abas ziņas ir vienlīdz svarīgas, bet **perfekcionisti vairāk ir saņēmuši nosacījuma mīlestību – atzīnību par paveikto, nereti arī pārāk biežu kritiku.** Kognitīvi biheiviorālā pieeja paredz, ka cilvēki bērnībā izstrādā noteiktus dzīves likumus, kas turpmāk vada viņu uzvedību. Šādā attīstības *scenārijā* bērns izstrādā dzīvei likumu: „Ja es izdaru ļoti labi, tad es esmu labs un mīlams,” – vai vēl skarbāk: „Man jādara izcili, lai citi neredzētu, cik slikts es esmu.” Kā uzvedības stratēģija dzīvei izveidojas pastāvīga cenšanās pēc pozitīva apkārtējo novērtējuma, paaugstinātu standartu izvirzīšana.

## PASTIPRINĀTA UZMANĪBA DETAĻĀM

Iztēlosimies 3. klases audzinātāju Lieni. Viņas pastāvīgie emocionālie pavadoņi ir trauksme un neapmierinātība, ko rada bailes neizdarīt darbu pietiekami labi, kā arī pārāk skarbā paškritika un fokusēšanās uz kļūdām. Lai nekļūdot, Liene velta pastiprinātu

uzmanību detaļām. Viņa ļoti rūpīgi gatavojas katrai stundai un trīs reizes vairāk pūļu velta tādu pasākumu sagatavošanai, kurus kāds cits redzēs. Atklātās stundas, klases eglīte, klases priekšnesums 18. novembrī – pirms šiem pasākumiem Liene ārkārtīgi satraucas un velta tiem milzum daudz laika. Šāds profesionālis centīsies izdarīt vairāk un labāk, pirms kāds to ir pieprasījis, tādējādi nodrošinoties pret kritiku un paaugstinot uzslavas iespējamību. Liene dzīvo arī pastāvīgās aizsardzības pozīcijās – „ja manu darbu kritizē, tātad kritizē manu personību (es neesmu laba), un, lai sevi aizstāvētu, man ir jācinās pretī”. Tas nozīmē, ka viņa reti spēj pat konstruktīvu kritiku uztvert mierīgi.

## DARBU ATLIKŠANA

Dīvains, bet izprotams perfekcionista pavadoņi ir darbu atlikšana. Šī uzvedība sakņojas likumā: „Ja es nevaru izdarīt perfekti, labāk nemaz nesākt.” Perfekcionistam var būt ļoti grūti pieķerties darbam, kuru pēc būtības izdarīt perfekti nav iespējams, kā arī reizēm viņš tiešām vairs nespēj izturēt spriedzi, kāda viņam ir, cenšoties darbu izdarīt izcili.

## PRIEKŠ PAR CITU NEVEIKSMĒM

Starp citu, nereti perfekcionisti klusībā priecājas par citu neveiksmēm, pat ja tās viņus neskar. Tā kā viņi pastāvīgi sevi novērtē un vērtēšanai ir nepieciešami atskaites punkti, tad rūpīgi tiek izvērtēti, nereti kritiski, arī citi cilvēki. Dzīve savā ziņā ir kā konkurss, un kāda cilvēka neveiksme mentāli ļauj pacelties nedaudz augstāk vietu sadalījumā. Liene nekad skatī neatzīst prieku par citu neveiksmi, un viņai tiešām ir kauns par tādu savu īpašību.

## RETI APMIERINĀTS AR PAŠA PAVEIKTO

Īsts perfekcionists reti kad ir apmierināts ar paveikto, viņam reti ir sajūta, ka darbs ir tiešām pabeigts. Pabeigta darba sajūtu Lienei var radīt darbi ar strikti noteiktām regulām vai kārtošana, piemē-

ram, dokumentu un metodisko materiālu sakārtošana, atskaites izveidošana. Skolas darbā Lienei tomēr gaidāmi lieli izaicinājumi, jo nav noslēpums, ka

- 1) darbu parasti ir vairāk, nekā laika tos izdarīt;
- 2) ne visam paveiktajam ir stingri noteikti kvalitātes kritēriji;
- 3) daudz ir atkarīgs no citiem – kolēģiem, vadības, skolēniem un viņu vecākiem.

Kā jau minēts, paredzamās perfekcionista dzīvesveida sekas ir pārāk daudzas darba stundas, pastāvīga pārstrādāšanās, hronisks stress un neapmierinātība. Iespējama arī *izdegšana*.



## PERFEKCIONISMA IZPLATĪBA SKOLOTĀJU VIDŪ

Interesants jautājums – vai skolotāju vidū ir vairāk perfekcionistu nekā vidēji populācijā. Raksta autorei nav statistikas datu par šo tēmu, tomēr ir daži *riska faktori*, kas varētu šādu situāciju veicināt. Perfekcionistiem nereti esot nostalgija pēc skolas laikiem, jo skolā bērnam ir iespējams saņemt skaidri noteiktu atzinību – labu atzīmi un uzslavu<sup>1</sup>. Skolēna darba novērtēšanas kritēriji ir daudz skaidrāki, nekā tas ir pārējā dzīvē, turklāt skolēnam ar labām mācīšanās iemaņām, spējām un uzcītību ir samērā lielas iespējas šo atzinību saņemt. **Pēc raksta autores novērojumiem, skolotāju vidū ir samērā daudz skolas laika teicamnieku. Arī izvēle strādāt skolā var kalpot par šīs nostalgijas piepildījumu.** Tāpat, ņemot vērā skolotāja darba specifiku, ir lielāka iespēja rasties domām, kas uztur perfekcionismu. Tās varētu būt šādas domas – „es stāvu klases priekšā, tātad

man ir jābūt paraugam, jārāda priekšzīme; ja es no izglītojamiem vēlos izcilu izpildījumu, tātad arī man tāds ir jāsniedz”, „skolotāja loma ir ārkārtīgi svarīga, no manis ir atkarīga bērna nākotne”. Tāpat bieži vien skolotājiem ir domas – „man ar visu ir jātiek galā pašai”, „ja man ir jāprasa palīdzība, tātad es netieku galā, esmu izgāzusies”, „ja es to neizdarīšu, neviens to neizdarīs”. Domu grupu „es zinu, kā ir labāk, man ir jāzina labāk” savā ziņā veicina skolotāja pastāvīgā būšana izglītotāja pozīcijā: viņš ir tas, kurš zina, un viņa uzdevums ir savas zināšanas nodot bērniem. Šīs domas ir ne tikai labas un pareizas, bet arī ir īstas lamatas perfekcionistam – traucē atslābināties, pieņemt palīdzību, deleģēt uzdevumus citiem. Vēl viens aspekts, kas varētu uzturēt perfekcionismu, ir saistīts ar skolotājam veicamo uzdevumu specifiku – tie bieži pieprasa spēju iedziļināties detaļās, fokusētību.

## Labais PERFEKCIONISMS, sliktais PERFEKCIONISMS

Līdz šim rakstā ir runāts par perfekcionisma ēnas pusēm, tomēr pētījumi apliecina, ka, sadalot perfekcionismu vairākās dimensijās, mēs varam runāt par *labo* perfekcionismu un *slikto* perfekcionismu<sup>2</sup>.

Dimensija tiekšanās pēc izcilības ir saistīta ar to perfekcionisma daļu, kuru uztveram kā normālu un veselīgu. Tie ir centieni pēc augsta rezultāta, augsti personiskie standarti, orientēšanās uz savu, nevis sabiedrības standartu izpildi (*self-oriented perfectionism*), izaicinājuma pieņemšana, iesaistīšanās darbībā virza uz sasniegumiem un aktīvu dzīves pozīciju. Tā nav saistīta ar *izdegšanu*.

Savukārt dimensija *perfekcionistiskās raizes* saistīta ar tām perfekcionisma šķautnēm, kuras tiek uzskatītas par neirotikām un neveselīgām. Tā ir pārmērīga raizēšanās par kļūdām, nespēja pieņemt nepilnību, šaubas par savas rīcības pareizību, izteiktas raizes par to, kāds būs apkārtējo novērtējums (cilvēka uztvertais sabiedrības spiediens – „Tev ir jābūt perfektam”), pastāvīga atšķirības izjušana starp gaidām un rezultātiem, grūtību kā potenciālo draudu uztveršana, izvairīšanās. Šī dimensija saistīta ar *izdegšanu*. (Stoeber, J., Rennert, D., 2008) Raksta pirmā daļa vairāk veltīta problemātiskajai daļai – perfekcionistiskajām raizēm.

**Tātad – tiekšanās pēc izcilības ir labais perfekcionisms, savukārt pārmērīgas raizes par nepilnību – sliktais.** Daudzi teiks, ka abas šīs dimensijas ir cieši saistītas, un tā tiešām ir, tomēr saistība ne tuvu

1. Carolyn Gregoire raksts *Huffington Post* 11/06/2013 14 *Signs Your Perfectionism Has Gotten Out of Control*, [http://www.huffingtonpost.com/2013/11/06/why-perfectionism-is-ruin\\_n\\_4212069.html](http://www.huffingtonpost.com/2013/11/06/why-perfectionism-is-ruin_n_4212069.html)

2. Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). *Perfectionism in School Teachers: Relations with Stress Appraisals, Coping Styles, and Burnout. Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 37–53.

nav 100%. Apskatieties uz saviem kolēģiem un pamēģiniet atrast katram atbilstošāko kombināciju:

- augsta tiekšanās pēc izcilības – maza raizēšanās;
- augsta tiekšanās pēc izcilības – liela raizēšanās;
- maza tiekšanās pēc izcilības – liela raizēšanās;
- maza tiekšanās pēc izcilības – maza raizēšanās.

Pirmo grupu varētu vērtēt kā optimālo kombināciju.

## KĀ ATDALĪT OLAS DZELTENUMU NO BALTUMA

Starp faktoriem, kas veido tiekšanos pēc izcilības kombinācijā ar mazu raizēšanos, varētu būt laba pašapziņa un iekšēja motivācija (mērķi, kas uzstādīti atbilstoši savām iekšējām vērtībām, interesēm un vēlmēm, nevis radīti, jo „tā vajag”, „tā vēlas citi”).

Ja bērnībā blakus ziņai *pēc sasniegumiem būs apbalvojums* ir pietiekami spēcīgi arī saņemta ziņa, ka bērns ir mīlēts tikai par to, ka viņš ir, un ja dzīvē pietiekami bieži ir sajūsts gandarījums par pūļu rezultātā sasniegto, vajadzētu veidoties pietiekami labam pašvērtējumam – kopā ar tieksmi pēc izcilības, bet bez pārmērīgām raizēm par neveiksmi (jo neveiksme ir tikai neveiksme, tā nenozīmē, ka esmu slikts).

Ja mums ir mērķis, kuram dziļi ticam, un mēs tiecamies to sasniegt, tad mēs ļoti centīsimies. Piemēram, matemātikas skolotājs, kuru interesē viņa priekšmets, vēlas izveidot palīgmateriālu bērniem ar matemātisko iemaņu traucējumiem. Tas nozīmē, ka viņš intensīvi apgūs teoriju, krās uzdevumu piemērus, sistematizēs, izmēģinās tos praksē, rūpīgi apkopos rezultātus – viņš vēlēsies vislabāko rezultātu!

## 10 IETEIKUMI CĪNĀ AR *slikto* PERFEKCIONISMU *labā* PERFEKCIONISMA ATTĪSTĪŠANĀ

1. Izvērtē, cik tevi ir perfekcionistisko raižu, atzīsti problēmu!
2. Attīsti savu pašapziņu – ievēro un novērtē savas labās īpašības, pieraksti gadījumus, kuros tās parādās. Meklē speciālista palīdzību, ja nepieciešams!
3. Fokusējies uz savu mērķu noteikšanu – atrodi, kas tevi tiešām interesē un aizrauj! Domā par darba maiņu, ja jau gadiem tu visu dari tikai tāpēc, ka *vajag*.
4. Perfekcionisms (gan labais, gan sliktais) ved pie liela darba apjoma. Strikti nodali laiku privātajai dzīvei. Lieto modinātāja zvani, lai apstādinātu sevi strādāt, ja tas nepieciešams!
5. Sakārto darbus pēc svarīguma! Sāc ar to, kas tiešām svarīgs! Organizējot savu laiku, ieplāno gan darba, gan atpūtas aktivitātes! Ja ir kaut mazākā iespēja organizēt darba dienu tā, lai nenestu darbu uz mājām, dari tā!
6. Atrodi vaļasprieku, kas tevi interesē un aizrauj, – tas palīdzēs laikus doties mājās!
7. Iemācies teikt *nē* nesvarīgajam un darbiem, kurus ļoti labi var paveikt citi; papīra zvaigznītes Ziemassvētkiem izgriezīs bērni, un jā – tās nebūs perfektas!
8. Iemācies lūgt palīdzību, kad tā tiešām nepieciešama. Nav iespējams vienam ar visu tikt galā!
9. Atceries 80% likumu – 80% darba mēs izdarām, veltot tam 20% laika. Tie 20%, kas ved līdz perfektam rezultātam, prasi 80% tava laika. 80% ir ļoti labi! Ar to pietiek!
10. Iemācies sev teikt: „Slikti paveikts darbs ir tikai slikti paveikts darbs, nevis slikts cilvēks.”

## skolas PSIHOLOĢIJA

# KONFLIKTI DARBA VIETĀ



Ieva Kimonte

Konflikti ir neizbēgama dzīves sastāvdaļa, tomēr tie spēj sagādāt mums patiešām nepatīkamus brīžus. Lai arī pieņemam, ka nevienam neizdodas savu ikdienu pavadīt pilnīgi bez jebkādām domstarpībām ar kolēģiem vai vadību, sadarbības partneriem un piegādātājiem. Tomēr, ielūkojoties šajā tēmā mazliet dziļāk, iespējams rast veidus, kā konflikta situācijas darīt kaut mazliet jēgpilnākas, cerot uz aizvien veiksmīgākiem risinājumiem.

## Konfliktu biežākie cēloņi – TOP 3

### 1. Pārpratumi un neskaidri nolūki, gaidas.

Lai arī darba vietā katram ir sava atbildība un darba uzdevumi tiek noteikti pat darba līgumos, realitātē ar patieso skaidrību viss bieži ir citādāk. Nereti cilvēki uzņemas atbildību par papildu pienākumiem gan kopīgu mērķu labā, gan arī tāpēc, ka nespēj atteikt kolēģiem vai vadībai. Turklāt bieži vien vadība nav gana skaidri noteikusi, ko vēlas no saviem darbiniekiem un kādas ir prioritātes, ja jāveic

vienlaikus vairāki pienākumi, kas ikdienā daudziem vairs nav retums.

### 2. *Darbības dziļākās jēgas un mērķu neizpratne.*

Nereti darba vietās nav skaidri definētu mērķu un iekšēju motivāciju raisoša pamatojuma. Ja katram komandas dalībniekam ir sava izpratne par notiekošo un vadītājam vēl cita, tad sadursmes ir neizbēgamas, jo sevišķi, kad tuvojas kādi atskaišu iesniegšanas termiņi.

### 3. *Apzināta rīcība, lai otru negatīvi ietekmētu, jo ir grūtības runāt atklāti par nepatīkamo vai nepadarīto.*

Ne vienmēr konflikti ir pilnīga nejaušība, un ne vienmēr visi konfliktējošie ir vienlīdz gatavi patiešām meklēt risinājumu. Bieži šādās situācijās ir iesaistīti kādi neatklāti nolūki vai iepriekšēji konflikti, pieņēmumi par otru, kas neļauj situāciju risināt un sadarbību padara tikai aizvien nepatīkamāku.

## Konflikta risināšanas gaita

1. Noskaidro, kas ir noticis. Ievāc faktus, mazāk

koncentrējoties uz emocijām un notikumu interpretācijām.

2. Situācijas analīze: centies saprast visu iesaistīto cilvēku motivāciju un skatījumu – ļoti bieži tajā arī slēpjas konflikta risinājuma atslēga.
3. Saproti, ko gribi panākt. Ja pašam ir skaidrība par savām interesēm un spēja to skaidri pateikt otram, tas ļoti palīdz virzīties procesā uz priekšu un neiestrēgt liekos cīņos.
4. Rīkojies. Jebkāda procesa virzību nosaka rīcība. Tikai pieredze ļauj kaut ko secināt un dod informāciju par iespējamo risinājumu, ko kopā rast.
5. Izvērtē situāciju un pārbaudi savu skatījumu. Pieredzei ir vislielākā vērtība, kad mēs no tās spējam *paņemt* kādu secinājumu par sevi un to, ko šī situācija man ir devusi, lai nākamā reize būtu veiksmīgāka.

Praktisks uzdevums no izaugsmes treneres un uzņēmējas Artas Birumas darbarīku klāsta, ko viņa piedāvāja pedagogiem *Radošuma pils* iedvesmas nometnē 2014. gada vasarā.



Nav viegli iejusties otra cilvēka situācijā un sa-  
prast viņa nolūkus. Tomēr, pielietojot šādu un lī-  
dzīgus praktiskos vingrinājumus – rīkus, iespējams  
attīstīt savu izpratni par situāciju. Tas arī palielina  
iespēju rast kādu noderīgu risinājumu vai arī citreiz  
izvēlēties piemērotāku stratēģiju jau pašā sākumā.

## Uzdevuma piemērs

Situācija. Vadītājs skolā liek rakstīt klasē izman-  
totās metodes, tāpēc skolotājs ir ļoti neapmierināts  
un to nedara vairāku sevī pamatotu iemeslu dēļ. Abi  
konflikta dalībnieki jūtas slikti. Piemērs ir uzrakstīts  
atbilstoši skolotāja skatupunktam (skolotājs aizpil-  
dīja tabulu).

Jautājumi	Mūsu piemērs	Tavs piemērs
Kāds viņš/viņa ir?	<i>Mans vadītājs ir agresīvs un mani nepatīsi apvaino nolaidīgumā. Īstenība tas ir viņš, kas nepateica, ka man jau šonedēļ būs vēl arī jāpiereģistrē savas darba metodes klasē.</i>	
Kā viņš jūtas?	<i>Viņš jūtas dusmīgs, ka es neesmu izdarījis to, ko viņš gribēja. Viņš arī jūtas nomākts, ka viņa iecerētais plāns skolā var neizdoties, ja viņam nebūs pietiekami daudz informācijas no kolēģiem.</i>	
Kā viņš redz mani?	<i>Es noteikti viņam liekos kā neuzmanīgs sliņķis, kas nesaprot uzdotā jēgu un izvairās.</i>	
Kā man tas liek justies?	<i>Es jūtos slikti, ka atkal neesmu kaut ko izdarījis, kā nepieciešams. Man arī ir sajūta, ka esmu jau tā apkrauts ar darbiem, ka man tagad ir ļoti grūti atrast vēl vietu kādām citām lietām, it sevišķi, ja es tajā neredzu jēgu.</i>	

## Secinājumi un jēga

Pēc analīzes veikšanas skolotājs labāk izprot di-  
rektora agresijas iemeslu. Tiek atklāts iespējamais  
konflikta cēlonis – neizpratne par uzdotā jēgu. Tas  
dod iespēju motivēt skolotāju darbam, skaidrojot  
uzdevuma mērķus un nozīmi. Katrs pats sev var uz-  
dot jautājumus: „Ko man dod noskaidrotā informā-  
cija? Ko es tālāk ar to varu darīt?”

## SOS

Ir situācijas, kurās vienkārši nav laika analizēt –  
uzreiz jārikojas. Ko darīt?

- Nesteidzies ar secinājumiem.
- Iedomājies, ka tu nevari zināt visus patiesos no-  
lūkus un cēloņus šim konfliktam, tomēr ar laiku,  
gūstot jaunu pieredzi un skatījumu, tu varēsi, ie-  
spējams, saskatīt tajā jēgu.
- Atbildi diplomātiski, paturot iespēju mainīt savu  
viedokli vai uzvedību, situācijas izpratnei papla-  
šinoties vai mainoties pašai situācijai. *Piemēram,  
ņemot vērā to, ko zinu, es rīkotos šādi... , jo... Ja tu  
vēlētos no manis citu rīcību, man būtu labāk jāiz-*

*prot situācija.*

- Atklāti runā par savu nostāju, sajūtām un situā-  
ciju – satraukumu, nepārlicinātību un informā-  
cijas trūkumu. Tas norāda uz nobriedušu per-  
sonību un gatavību sadarboties. *Piemērs: „Man  
grūti saprast, ko manā darba ikdienā nozīmē šis  
lēmums, ko tas manā ikdienā maina. Šī neizpratne  
manī rada nedrošību un neskaidrību, kas no manis  
tieši tiek gaidīts.”*
- Izsaki ne tikai negatīvo, bet arī iespējas un pozi-  
tīvo, ko var gūt no šīs situācijas. *Piemērs: „Es līdz  
galam vēl nepiekrītu tam, ka šis lēmums palīdzēs  
mums risināt problēmu komunikācijā ar vecākiem,  
tomēr tas varētu būt kā pirmais solis, lai noskaidro-  
tu, ko mēs tiešām varam darīt.”*
- Esi gatavs uz klausīt otru un noskaidrot neskaid-  
rības. Ja kādam tavi jautājumi šķiet muļķīgi, at-  
ceries, ka nav muļķīgu jautājumu – ir tikai muļ-  
ķīgas atbildes. Ja jautājums šķiet muļķīgs, ir liela  
varbūtība, ka radies pārpratums. Ja tas laikus tiek  
noskaidrots, palielinās iespēja, ka būs labs rezul-  
tāts.

- Runājot ar otru, ņem vērā – jo vairāk turēsies pie faktiem un savām izjūtām, jo lielāka iespēja otram saprast, kāpēc tu runā un rīkojies tā, kā tu to dari. Biežākā konflikta risinātāju kļūda ir runāt par otra personību, rīcību un pieņēmumiem par otra rīcības cēloņiem. Tas ir slazds, kas ved tikai dziļāk konfliktā, jo tad tiek ierosināta vēlēšanās aizsargāties, nevis reāli koncentrēt uzmanību uz risinājumu.

## Pateikt *nē* bez apvainojumiem

Konfliktu cēlonis un neskaidrības var slēpties arī grūtībās atteikt. Kā es varu atteikt kolēģim? Nereti mēdz būt situācijas, kurās cilvēki ir apņēmušies paveikt neiespējami daudz, tādējādi neapmierināti ir gan viņi paši, gan arī kolēģi, kas rēķinās ar šo darbu izpildi.

### 3 veidi, kā pateikt *nē*

Atteikuma veids	Būtība	Piemērs	Kad to vislabāk pielietot?
Pamatots <i>nē</i>	Mēs sakām <i>nē</i> un īsi izklāstām savu patieso atteikuma iemeslu.	Es nevarēšu to izdarīt, jo tuvākajās dienās būšu ļoti noslogots ar citiem darba uzdevumiem.	Efektīvi gadījumā, ja mums ir tiešām nopietns atteikuma iemesls un mēs esam gatavi atklāti to pateikt.
Mans piemērs:			
Kompromisa <i>nē</i>	Mēs sakām, ka principā mēs varētu izpildīt lūgumu, bet ar tādiem nosacījumiem, kas mums ir ērti.	Es nevaru to izdarīt šodien, bet es to varētu izdarīt rīt.	Šis atteikuma veids ir efektīvs tajos gadījumos, ja mēs patiesi esam gatavi palīdzēt izpildīt lūgumu, bet ar citiem noteikumiem.
Mans piemērs:			
Atbrūnojošais <i>nē</i>	Sākot atbildi ar <i>jā</i> , mēs mazinām sarunu biedra pretreakciju un paveram iespēju diskusijai.	Jā, es varētu tev piekrist, ka tas nav viegli, varbūt pat citā situācijā mēs varētu vienoties par citu risinājumu, tomēr šobrīd man tev jāsaka <i>nē</i> .	Īpaši efektīvs situācijās, kad svarīgas ir attiecības ar to, kam jāatsaka.
Mans piemērs:			

Konflikta risināšanas pirmais solis ir vēlēšanās un gatavība to darīt. Bez tā arī lieliskas metodes *strādās* tikai daļēji. Tomēr, ja konfliktā kaut vai viena puse sāk apzināties, kas tur patiesībā notiek, tad šai situācijai ir lielas iespējas kādreiz mainīties, jo mūsu izpratne lielā mērā nosaka to, kā mēs rīkojamies. Piemēram, ja mēs skaidri redzam, ka priekšnieka dusmas ir saistītas ar viņa paša satraukumu par viņa

sniegumu, diezin vai mēs jutīsimies tik ļoti sāpināti par viņa kritiku – drīzāk jutīsim līdzīgu un, iespējams, pat izdomāsim veidu, kā viņu atbalstīt šajā saspringtajā laikā, kas arī ietekmē viņa attieksmi pret mums pašiem. Mūsu visu attiecības ir kā adījums, kurā nevar viss palikt pa vecam, ja arī tikai viens diegs ir izdomājis iet citu ceļu 😊

Dr. Nika Beilisa, Kembridžā praktizējoša terapeita un skolu konsultanta, komentārs – speciāli *Skolas Psihologijai*:

„Saskaņā ar psiholoģiskās labklājības pētījumiem daudzpusība un drosmē ir veselīgākās kvalitātes, ko sevī var attīstīt, – tās noder jebkurā dzīves sfērā un situācijā. Šīs kvalitātes mums palīdz pielietot pārējās prasmes un īstenot citas mūsu kvalitātes. To ņemot vērā, kad saskaramies ar konfliktiem un viedokļu atšķirībām darba vietā, ļoti noderīgi ir censties būt vienlaikus drosmīgam, bet arī ļoti elastīgam. Tas lielā mērā ietver spēju būt radošiem. Piemēram, kādus risinājumus varētu piemērot, lai būtu iespējams apmierināt abas puses? Varbūt rodas idejas par risinājumiem, kas iepriekš nav tikuši pielietoti un apskatīti?

Laiku, ko nereti veltām, lai aizstāvētu savu sākotnējo nostāju, noteikti lietderīgāk ir pavadīt, radot alternatīvus veidus, kā rast abām iesaistītajām pusēm pieņemamus un derīgus risinājumus.

Vienmēr vērtīgi paturēt prātā, ka bieži mēs neizprotam otras puses patieso motivāciju, kas liek šādi rīkoties. Tie var būt gan apzināti, gan neapzināti iemesli. Var izrādīties ļoti vērtīgi iejusties otra *ādā*, labāk saprotot otra motivāciju. Turklāt svarīgi arī ieklausīties sevī un saprast, kas ir mana paša motivācija un kas tad īsti ir tas, kas rada nevienprātību, satraukumu un liek justies slikti.”

## skolas PSIHOLOĢIJA

# Neefektīvas skolēnu un skolotāju sadursmju risinājuma stratēģijas



Inga Raškova,  
skolotāja,  
Mg. philol.

*Sadursmes starp skolēnu un skolotāju ir ikdienišķa un ļoti svarīga pedagoģiskā procesa daļa. Tās izriet no abu pušu vecuma – un tāpēc zināšanu, prasmju un pieredzes atšķirībām. Skolotājs vēlas un ir gatavs strādāt, bet skolēns tieši tajā brīdī nav darbam gatavs: grozās, skatās apkārt, sarunājas, darbojas ar telefonu vai dara ko citu, kas mācību stundā nebūtu jādara. Protams, skolotājs jūtas nepatīkami, dažreiz ļoti nepatīkami, tomēr viņš savalda savas emocijas un ar dažādiem pedagoģiskiem paņēmieniem cenšas sasniegt abām pusēm svarīgo mērķi – mācīties.*

*Viens no skolotāju nepatīkamo izjūtu un konfliktu ar skolēniem cēloņiem slēpjas neefektīvi risinātās sadursmēs. Neefektīvi risinātu skolēna un skolotāja sadursmju īpašības: pedagoģiski korekta skolotāja rīcība; sasniegtā mērķa nenoturīgums; skolotāja nepatīkamo izjūtu intensitātes saskarsmē ar skolēnu pastiprināšanās. Skolotāja izjūtas joprojām aicina apstāties un padomāt. Šoreiz padomāsim par uzvedību jeb par to, ko sadursmju gadījumā dara skolēni un ko – skolotāji.*

## Cilvēka uzvedības efektivitāte ir cieši saistīta ar viņa izjūtām

Kā puķe nevar ziedēt ziemas salā, tā arī cilvēks nevar sekmīgi darboties, kamēr iekšēji nav tam gatavs – nejutas labi. Protams, cilvēkam ir saprāts un gribasspēks, tāpēc viņš var neņemt vērā savas izjūtas un darīt to, kas jādara, arī tad, kad jūtas nepatīkami. Tikai šādā noskaņā paveiktais neļauj just prieku un gandarījumu par darbības rezultātu. Ir atvieglājuma sajūta („Fūū, beidzot tas padarīts!”), bet ne prieks par paveikto un vēlme šo pašu darbību atkārtot vēl

un vēl. Patīkamās izjūtas ir nepieciešamas ne tikai kā jebkuras darbības avots, bet arī kā tās turpinājumu motivējošais faktors.

Skola, protams, nav rotaļu laukums, kur katrs var darīt, ko vēlas. Mācību darbs gan skolēniem, gan skolotājiem nozīmē arī kādus pienākumus vienam pret otru. Ir reizes, kad ir grūti vai neizdodas saskaņot skolotāja „man patīk, es zinu, ka tev arī patīk, pamēģini...” ar skolēna „es negribu, man nevajag”. Tad izpratne par cilvēka uzvedības saikni ar viņa izjūtām var palīdzēt saprast, kāpēc skolotāja pedagoģiski korekta rīcība vēlamo mērķi tomēr nerasniedz.



## Neefektīvas uzvedības būtība

Cilvēka uzvedības avots ir viņa izjūtas, un tai vienmēr ir kāds mērķis. Dažreiz mērķi ir divi: apzinātais un neapzinātais. Piemēram, cilvēks grib izpildīt kādu pienākumu, bet viņa iekšējā izjūta ar apzināto mērķi nesaskan – gribas skatīties TV. Rodas iekšēja pretruna, ko var risināt dažādi: apspiest izjūtas un darīt to, kas jā dara, vai ļauties savām izjūtām un atlikt pienākuma izpildi uz vēlāku laiku. Abos gadījumos cilvēka uzvedība ir neefektīva: cerētais prieks un gandarījums par paveikto nav pilnīgs. Pirmajā gadījumā pienākuma izpilde prasa tādu piepūli, ka pēc uzdevuma izpildes cilvēkam nav vairs spēka priecāties, viņš jūt tikai atvieglojumu („fūūū, beidzot!”). Otrajā gadījumā cilvēks nevar pilnībā atslābināties un pilnā mērā baudīt atpūtas mirkli, iekšējais nemiers un domas par vēl darāmo traucē priecāties par interesantu pārraidi.

**Abiem cilvēka uzvedības variantiem ir emocionālas reakcijas īpašības: personīgo izjūtu un domu neapzināšanās, apgrūtināta uzvedības vadāmība un tās atkarība no kādiem ārējiem faktoriem.** Pēdējais izpaužas kā cilvēka izjūtu atkarība no gadalaika, laika apstākļiem, arī citu cilvēku uzvedības atbilstības vai neatbilstības tam, ko cilvēks vēlas un gaida, un spēcīga vēlme *glābt pasauli* vai izdarīt tajā – arī citos cilvēkos – kādus labojumus.



## 3 uzvedības stratēģijas: bēgšana, uzbrukums, tuvināšanās

Šāda neefektīva, emocionālās reakcijās uz ko patīkamu vai nepatīkamu balstīta uzvedība ilgākā laika periodā var kļūt par grūti maināmu cilvēka dzīves un darba stilu, kurš ļoti apgrūtināta viņa apzināto mācību, darba un citu sociāli svarīgu mērķu sasniegšanu. Šādos gadījumos runā par cilvēkam raksturīgām uzvedības stratēģijām: bēgšana, uzbrukums un tuvināšanās. Tās var tikt izmantotas visās cilvēka dzīves jomās, tāpat var būt raksturīgas tikai kādai noteiktai dzīves jomai. Turpmāk par neefektīvu uzvedības stratēģiju izpaušmi skolēnu un skolo-

tāju sadursmēs, kad abu pušu vēlmēs, kas saistītas ar apzināto mērķi – mācīties, nesaskan.

### Uzdevums

Turpmāko uzvedības stratēģiju aprakstā pamēģiniet saskatīt savus skolēnus un sevi pašu. Kura no uzvedības stratēģijām vairāk raksturīga skolēniem, kura – skolotājiem? Kāpēc tā?

## Bēgšana

*Bāzes emocijas:* bailes, trauksme līdztekus spēcīgai, grūti vadāmai domāšanai par nepatīkamo izjūtu izraisītāju. Šādi ievirzītai domāšanai tendence turpināties vēl labu laiku pēc sadursmes atrisinājuma, arī cilvēka brīvajā laikā, pat naktīs.

*Ķermeņa valoda:* acis pavisam aizvērtas vai no-laisti plakstiņi; skatiens novērsts vai cieši piesaistīts kaut kam emocionāli neitrālam vai patīkamākam; slēgtās ķermeņa pozas; ķermenis tiecas aizslēpties aiz kāda priekšmeta (mēbelēm, durvīm, sienas, cita cilvēka u.c.) vai vismaz pagriezties sāniski pret nepatīkamo izjūtu izraisītāju.

*Novērojamās emocionālās reakcijas:* neklausās, neskatās, nerunā, neatbild, nesaka, nepiedalās, neatnāk vai nokavē, nepieraksta, neizpilda, neatzīmē, neatšķir, nepārbauda, nesagatavo, neiemācās, neapmeklē, aiziet, aizskrien, pamet, pazaudē, neepazīstas, nepasveicina, neatzīstas, neiegādājas, nepieraksta, neinformē, neuzņemas atbildību utt.

*Apziņas reakcijas:* ļoti nepatīkamu izjūtu gadījumā visi psihiskie procesi (domāšana, atmiņa, uzmanība, uztvere, emocijas) vērsti uz nepatīkamo izjūtu izraisītāja izziņu, bet tikai tā negatīvo izpaušmju aspektā, pozitīvās izpaušmes apzināties grūti; intensitātes ziņā ne tik nepatīkamu izjūtu gadījumā psihisko procesu nenoturīgums, apgrūtināta darbība un mētāšanās no nepatīkamā uz ko citu – patīkamāku.

*Verbālās reakcijas:* balss klusa, izruna neskaidra, saraustīta; iepriekš minēto reakciju nosaukums vai paplašināts apraksts un to racionalizācija (izskaidrojums, pamatojums, argumentācija); arī mānīšanās, melošana.

*Galvenā šādas uzvedības īpašība* – nepatiesums: cilvēka vārdi saka vienu, bet viņa uzvedība liecina pavisam par ko citu. Tāpēc cilvēka runa var būt saskarsmes mērķim pilnīgi atbilstoša, bet saskarsmes partneri nepārlicina, drīzāk otrādi – kaitina.

## Uzbrukums

*Bāzes emocija:* ilglaicīgā vai ļoti spēcīgā emocionālā diskomfortā pamatotas dusmas kopā ar izteiktu nevēlēšanos, pat nespēju apzināties situācijas

būtību un ļoti spēcīga vēlme vismaz kliegt, ja ne darīt kaut ko fiziski.

*Ķermeņa valoda:* sejas sārtums, ļoti ciešs un noturīgs acu skatiens tieši otra cilvēka acīs, sakniebtas lūpas, saspringti sejas un ķermeņa muskuļi, stingas ķermeņa kustības, ķermeņa apjoma un pozas pārākuma demonstrējums nepatīkamo izjūtu izraisītājam, fiziskā saspringuma atslābināšanas grūtības arī pēc sadursmes atrisinājuma.

*Novērojamās emocionālās reakcijas:* fizisks kontakts ar nepatīkamo izjūtu izraisītāju vai viņam piederošu priekšmetu, arī fiziska apturēšana, savaldīšana; var būt cilvēka vai kādu priekšmetu sišana, pagrūšana, grūstīšana, purināšana, speršana, kniebšana, košana, skrāpēšana, laušana, bojāšana; var būt arī ļoti enerģiska zīmēšana, švikāšana, dažādu skaņu radīšana ar priekšmetiem.

*Apziņas reakcijas:* uzmanības un uztveres pilnīga piesaiste nepatīkamo izjūtu izraisītājam vai kādai ar viņu saistītai lietai, kas notiek ar citu apziņas procesu apgrūtinātu darbību vai to pārtraukumu, līdz brīdim, kamēr cilvēka emocionālais komforts tiek atjaunots un rodas vismaz emocionāls atvieglojums, ja ne miers.

*Verbālās reakcijas:* var būt divējādas – atklātas un slēptas. Atklātās verbālās reakcijas ir skaļas, ar ļoti izteiktu izrunu, tās veido emocionāli nepatīkami vārdi, izteicieni, skaņas. Slēptās verbālās reakcijas ārēji ir saskarsmes situācijai pilnīgi atbilstošas, pieklājīgas, laipnas, bet otrs cilvēks tās uztver ar nepatiku, noraidījumu vai atklātu – vismaz verbālu – pretuzbrukumu.

*Galvenā šādas saskarsmes īpašība* – neapzinātā mērķa (emocionāla otra cilvēka ietekmēšana) sasniegšana, vienlaikus apzinātais mērķis (mācīšanās) sasniegts netiek vai sasniegums nav noturīgs.

## Tuvošanās

*Bāzes emocija* – interese kopā ar visu organisma fizisko sistēmu un apziņas procesu līdzsvarotu, noturīgu un efektīvu darbību pat tad, ja nākas pārvarēt kādas grūtības. Cilvēks ne tikai vēlas, bet arī var sasniegt gan apzinātos, gan neapzinātos uzvedības mērķus. Viņa prieks un gandarījums par paveikto ir

tik spēcīgs, ka rada cilvēkā vēlmi darīt ko līdzīgu vēl un vēl. Viņa emocijas spēj ieinteresēt, aizraut arī citus.

Tomēr arī šajā gadījumā iespējami nepatīkami pārsteigumi: emocionāla *izdeģšana*, cilvēka interešu, personiski nozīmīgu attiecību koncentrēšanās tikai šajā patīkamo nodarbju jomā, kamēr pārējās, mazāk patīkamās, var tikt izmantotas citas uzvedības stratēģijas, darbaholisms un emocionāla pieķeršanās, pat atkarība no tiem cilvēkiem, kuri kļūst par patīkamo izjūtu izraisītājiem (*mīļākais* skolotājs un *mīļākie* skolēni).

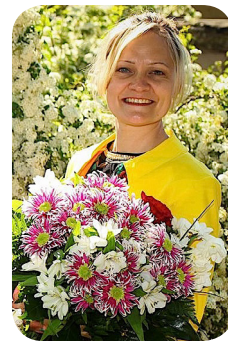


## Secinājumi

1. Neefektīvas uzvedības pamats – personīgo emociju neapzināšanās.
2. Neefektīvas uzvedības īpatnība – apgrūtināta vadāmība, korekcija.
3. Neefektīvas uzvedības rezultāts: apzināto saskarsmes mērķu sasniegšanas atkarība no ārējās vides atbilstības vai neatbilstības skolēna/skolotāja vēlmēm; neapzināto mērķu sasniegšana ar sevis vai citu cilvēku emocionālu izmantošanu.
4. Neefektīvas uzvedības rezultāti ilgtermiņā: konflikti attiecībās ar citiem, arvien vairāk nepatīkamu emociju, emocionālā vardarbība pret sevi un/vai citiem, arī psihosomatiskas veselības problēmas.
5. Iespējamais risinājums: personīgo emociju apzināšanās, to vadības prasmju apguve, saskaņojot tās ar cilvēka domāšanu un runāšanu. ■

# Vai skolotājam obligāti kaut kas ir jāiemāca bērniem?

Iveta Pudāne,  
Mg. paed.,  
izglītības  
metodiķe PII  
Lotte Blogs:



[www.pudane.wordpress.com](http://www.pudane.wordpress.com)

*Vasarā biju kādas lauku skolas 9. klases izlaidumā. Absolventu klasē nebija daudz, laikam septiņi. Izdzirdot par šādu skolēnu skaitu, ikkatrs Rīgā strādājošs skolotājs pie sevis nospurdz: „Te jau zināšanas katram var ieliet ar karotīti – un būs teicami, nieki vien!” Izrādījās, ka lauku skolas zinību apguves realitāte tāda nav. Apbalvošanas laikā katram absolventam tika nosaukta viņa eksāmenu vidējā atzīme. Tas priecīgo notikumu padarīja mazliet skumju, jo tikai vienam klases skolēnam vidējā atzīme bija 8, pārējiem – starp pieci un seši. Jāatzīst, ka bija neērti. Jo ko gan ar šādu atzīmju izdaudzinašanu vēlējās panākt skolas vadība? Parādīt, cik bērnu sekmju, tātad – zināšanu, līmenis zems vai skolotāju nespēju sekmīgi izglītēt septiņus bērnus? Skolotājs tomēr ir apguvis savu profesiju ar viscēlāko mērķi – mācīt bērnus. Ja ar tik mazu bērnu skaitu klasē vērtējums ir tik zems, rodas pamatots jautājums: kas par to atbildīgs?*

## Skolotāja galvenais uzdevums ir iemācīt, kā mācīties

**Pēc manām domām, skolotājs tāpēc ir izvēlējies šo dievišķo profesiju, lai mācītu un iemācītu.**

Ja es kā pedagogs jūtu, ka bērnus neiedvesmoju un viņi pie manis nekļūst gudrāki, tad zaudēju savu būtību, pašu galveno, kā dēļ vispār strādāju šo darbu. Es kā pedagogs noteikti nedrīkstu strādāt neiemācot. Ja mācību tēma nav skārusi bērna jūtas, tā neiesakņojas. Skolotāja galvenais uzdevums ir iemācīt, kā mācīties. Skolēna panākumiem ir jābūt skolotāja enerģijas avotam un dzinulim – mācīt vēl labāk. Skolotājam pašam visu dzīvi ir jābūt jābūt. Jāmācās un jāaug līdz savam mācību priekšmetam. Ja pats neesi ieguldījis darbu un jūti, ka nevari iedot skolēnam vislabāko, jāizvērtē, vai skolotāja darbs tiešām ir sirdī. Jo pedagoga dvēsele ir atvērtāka, jo bērna sirdij vieglāk tai pieķerties. Jo bērna sirdij vieglāk pieķerties, jo vieglāk no šāda pedagoga mācīties. Jo vieglāk mācīties, jo lielāka kļūst interese, gribas uzzināt vēl un vēl. Jo vairāk gribas uzzināt, jo vairāk zini. Pedagoga un bērna veiksmīga mijiedarbība ir tā, kas izglīto, virza un dod pozitīvu rezultātu.

## Skola ir tikai papildinājums vecāku mācībām

Viens no pasaulē labākajiem ekspertiem jautājumos par uzņēmuma vadīšanu, maksimālu pašrealizāciju un personīgo meistarību, bestselleru autors Robins S. Šarma grāmatā *Ģimenes dzīves gudrība, kā izaudzināt garīgi spēcīgu cilvēku* (izdevniecība Avots,

2009) gan uzsver, ka skola ir tikai papildinājums vecāku mācībām. Šajos laikos, kad vecākiem ir pārāk daudz darāmā, vienkāršāk nedarīt neko un cerēt, ka skola iemācīs bērniem visu to, ko vecāki viņiem iemācītu, ja vien nebūtu tik aizņemti. Ne velti ir teiciens, ka labākā dāvana, ko var dot bērnam, ir savs laiks. Vecākiem visbiežāk laika nav... Bet mācīšanās norit no brīža, kad cilvēks pamostas, līdz brīdim, kad vakarā aizmieg. Internetā kāda mamma rakstījusi: „Nedomāju, ka skolotājam jābūt visvarenam mana bērna audzinātājam...” Nākas atzīt, ka šodien visiem ir steidzīga, skrejoša, naudu pelnoša. Nenoliedzami, savā ziņā tas tiek veikts samērā cēlu mērķu vārdā – savu bērnu pienācīgai audzināšanai un izglītošanai. Tomēr – kas tad īsti slēpjas aiz vārdiem *pienācīga audzināšana un pienācīga izglītošana*? Bieži vien vecāki sevi māna, domājot, ka ar finansiālo nodrošinājumu būs nodrošinātas visas bērna vajadzības un vēlmes. Protams, mēs bērnam esam vēlējuši tikai to labāko – bērnodārzu ar vislabākajām atsauksmēm, mācības prestižā skolā un daudzveidīgu interešu pulciņu klāstu. Pēc vecāku domām, no šī brīža problēmām vairs nevajadzētu būt, jo viss ir *saorganizēts* tā, ka bērnam atliek vienīgi mācīties un gūt vislabākos rezultātus, lai visi būtu apmierināti un laimīgi. Tiklīdz secinām, ka bērnam mācības nepadodas, interešu pulciņi sāk neinteresēt, – ko mēs darām? Pirmais – meklējam vainīgos! Skolotājs nav iemācījis, skolotājs nav ieinteresējis, skolotājs nav atradis pieeju utt. Nenoliedzami, skolotājs ir mācījis pedagoģiju, arī psiholoģiju, un šaubu nav, ka liela daļa pedago-

gu lieliski prot strādāt ar bērniem un zina vislabākās metodes, kā sasniegt vēlamos rezultātus. Bet – **ja vecākiem godīgi jāizvērtē, kādu ieguldījumu paši devuši sava bērna izglītošanā, neminot to, ka izvēlējušies viņam labāko bērnudārzu/skolu/pulciņu/grāmatu...**



## Kopības sajūta

Par piemēru prātā ataust mana bērniņa. Augu līdzīgi latviešu rakstnieces Annas Brigaderes Annelei. Atceros – un uzreiz ataust tā mīļā sajūta. Ka ir savs koks mežā, ar kuru parunāties, sava puķe, kuru pasmaržot, bet nenoplūkt, mīļie vecāki un vecvecāki, kuri allaž pie darba – strādīgi, audzinoši un dzīvesgudri... Ikdienas izziņas procesos, lai iepazītu plašo pasauli, tika izmantotas visas maņas: redze, dzirde, oža, garša un tauste. Pienākuma apziņa veidojās, pieskatot mazo brāli, aprūpējot cālišus, kuri tikko šķīlušies, un pusdienlaikā pārsienot pļavā govis. Smadzeņu darbība aktivizējās, aktīvi kustoties, piepalīdzot vecvecākiem mājas darbos un ēdot veselīgu pārtiku, lielākoties pašaudzētu. Vitamīni tika uzņemti ar tikko no krūma rautām ogām, mežā salasītām svaigām mellenēm, avenēm un zemenēm. Ģimenes kopības sajūta veidojās ikvakara sarunās. Dzimtas kopības sajūta – vasaras siena un rudens kartupeļu talkās. Un, lai arī visi bija aizņemti darbos, neatceros, ka kāds pieaugušais uz maniem jautājumiem nebūtu atbildējis. Viss tika izstāstīts, pārrunāts, parādīts.

## Būt tādiem, par kādiem sapņojam būt

Otra labākā dāvana (pēc vērtīgā laika, ko mēs varam sniegt saviem bērniem) noteikti ir labs piemērs. Vai tieši tā pašlaik nepietrūkst mūsu bērniem? R. S. Šarma, akcentējot dabas nozīmi bērna dzīvē un uzsverot vecāku līdzatbildību tā izglītošanā, raksta, ka laiks, ko mēs ar bērniem pavadām dabā, ir īpašs. Tas patiešām mūs satuvina un atraisa to labāko mūsu sirdīs. Es zinu, ka tas dara brīnumus viņu radošajā

augsnē... Labākais veids, kā iedvesmot savus bērnus attīstīties par tādiem cilvēkiem, kā mēs sapņojam, ir pašiem kļūt par tādiem, kādus mēs vēlētos redzēt viņus izaugam. Mēs mācām viņiem uzvedību ar savu uzvedību. Mūsu vērtības un pārliecības kļūst par viņu vērtībām un pārliecībām. Mūsu negatīvās rakstura iezīmes neizbēgami kļūs par viņu negatīvajām iezīmēm. Mums vienmēr jāpatur prātā, ka mūsu bērni vēro katru mūsu soli. Ja mēs domājam, ka tas mazās acis, kas mūs vēro, netiek ietekmētas ļoti dziļi ar katru mūsu vārdu un rīcību, tad mēs mānām pašī sevi.

## Atgriezies pie pamatvērtībām

**Atgūstot neatkarību un paveroties plašākam redzeslokam, mēs – vecāki un pedagogi – tvērām jaunas audzināšanas un izglītošanas idejas un pieejas no Rietumiem, bet aizmirsām par savējām. No mūsu dzīvēm sāka pazust mūsu pašu pamatvērtības. Aizmirsām, ka veiksmi nodrošina neatlaidīgs darbs un apņemšanās likt lietā visu to, ko gēni cilvēkam dāvājuši.**

No pedagogiskās pieredzes nākas secināt, ka mūsdienu bērni arvien vairāk nesadzird skaņas, ar grūtībām iemācās burtus un apgūst lasītprasmi. Kad bērns sāk apmeklēt bērnudārzu, vecāku prioritāte ir, lai bērns pēc iespējas ātrāk sāktu lasīt. Bet bērns neļāsīs, ja nesaklausīs skaņas, taču skaņas nesaklausīs, ja nebūs apguvis pietiekami daudz priekšstatu par sadzīvīskām lietām un priekšmetiem, dzīvo dabu un apkārtnes mācību. Turklāt taisnība – ja pirmsskolas periodā bērna izglītošanā vecāki neiesaistās nemaz, pedagogam vienam pašam teicamu rezultātu ir pagrūti panākt. 25 bērniem nav iespējams *ar karotīti ieliet* zināšanas. Bērnudārza grupās un klasēs, kurās mācās daudz bērnu, skolotāji nespēj viņus nodrošināt nedz ar disciplīnu, nedz zināšanām. Katram bērnam ir savs temps un uztveres bloks, tāpēc nepieciešama individuāla pieeja. Lai kā negribētos, nākas vecāku sapulcēs uzsvērt, cik svarīgi līdztekus pirmsskolas mācību procesam arī mājās bērnus izglīt. Teju neapstrīdams ir fakts, ka skolotājs var kaut uz *galvas stāvēt* (labā nozīmē, protams!), bet, ja bērnam nav *iekodēta* apziņa mācīties un saprašana, ka izglītība ir svarīga viņa dzīvē, nepalīdzēs ne mācību priekšmeta skolotājs, ne privātskolotājs! Kāds mana bloga *Par pedagoģiju* cītīgs sekotājs stāstīja par savu vērojumu, sakot, ka „*bieži vien problēma ir paši vecāki, jo vecāki nevar pārlēkt augstāk savam zināšanu un intelekta līmenim; ja vecāki paši nav mācījušies skolā cītīgi, tad diez vai varēs bērnam šādu apziņu radīt.*”

Protams, ne visu vecāki paši var zināt, lai spētu palīdzēt savam bērnam. Tomēr gribētos novēlēt, lai vecāki ir modri par savu bērnu jau tad, kad tas

sāk bērnudārza gaitas. Rabīns Harolds Kušners ir teicis: „*Es vēlos, lai pirms divdesmit pieciem gadiem kāds man būtu pateicis, ka dzīves jēga būs atrodama nevis manos profesionālajos panākumos, bet gan manu bērnu vērtību slīpēšanā.*” Runāsim, stāstīsim, vērosim, apmeklēsim kopā teātrus, koncertus, zooloģisko dārzu un darīsim vēl simtiem lietu, lai paplašinātu bērna redzesloku, atraisītu domāšanas spējas, rosinātu iztēli un fantāziju. Nav garantēts, ka tas tiešām atnesīs izcilus sasniegumus, bet ieguldītās pūles nekad nav veltas. Nekad! Mums – vecākiem – šķiet, ka rūpējoties, lai bērns būtu apgērbts, pabarots un izgulējies, esam nodrošinājuši viņam gana daudz sava laika un uzmanības, taču no diendienā novērotās bērnu reakcijas nākas secināt – tas ir tikai

niecīgs, pavisam nēcīgs *iztikas minimums*. Jo nenoliedzami, ka pieaugušais ir tas, kurš virza bērnu audzinošā un izglītojošā gultnē. Varam tikai priecāties, ja mūsu bērnu dzīves ceļā gadās skolotāji, kuri prot iedvesmot un virzīt pa veiksmīgas attīstības kāpnēm, jo skolotājs ir Gaisma, kas spēj apgaismot ceļu tiem, kuri taustās savos meklējumos. Skolotājs ir nebeidzams iedvesmas avots. Bet jāatceras, ka kalnā nekāpj tikai skolotājs un bērns, turpat līdzās kāpj arī vecāki, lai uzmundrinātu, iedrošinātu vai vienkārši turētu roku, sakot: „Tev viss izdosies!” Un izdosies. Noteikti izdosies, jo „*dzīve nav nekas vairāk kā iespēju logi, kas savienoti kopā, lai izveidotu veselumu*”, teicis R. S. Šarma. ■