


A decorative border at the top of the slide featuring various geometric shapes like triangles, squares, circles, and lines in shades of orange and teal on a dark blue background.

uzvediba.lv


Vardarbība pret jaunajiem pedagogiem skolu vidē

A decorative border at the bottom of the slide, identical to the top one, featuring various geometric shapes in orange and teal on a dark blue background.

Līga Bērziņa



Kāpēc jaunos darbiniekus
nevar ciest?



Jauno darbinieku ienākšanas
kvalitāte kolektīvā signalizē par
klimata veselīgumu



Darba intervijas kā «lahmusa papīrs»

Interviju jautājumi - signāli


- Kā tu sastrādāties ar sarežģītiem darbiniekiem?
- Kā tu rīkotos, ja kolēģis...
- Kā tu rīkotos, ja priekšnieks...
- Kā tu rīkojies, ja tev tiek uzdoti pārāk daudz pienākumi pārāk īsā laikā?
- Kā tu rīkotos, ja tu dzirdētu, ka kāds kolēģis runā slikti par klāt neesošu kolēģi?
- Pastāsti par kādiem nepopulāriem lēmumiem, kurus pieņēmi iepriekšējā darba vietā?
- Kā tu rīkojies, ja tavs viedoklis nesaskan ar komandas vai vadības viedokli?
- Kā tu sastrādāties ar kontrolējošiem priekšniekiem un darbiniekiem?
- Kā tu rīkojies, ja nespēj atrast kopīgu valodu ar...

Kādus jautājumus būtu vērts uzdot jums kā potenciālajam darbiniekam?

- Kādas īpašības ir nepieciešamas, lai veidotu veiksmīgu karjeru šajā organizācijā?
- Kādas īpašības un prasmes man nepieciešamas, lai sastrādātos ar jūsu komandu?
- Kāds ir biežākais iemesls, kāpēc cilvēki strādā te un kāds ir biežākais iemesls, kāpēc viņi aiziet?
- Cik ilgi vidēji cilvēki strādā šajā organizācijā?

Jautājumus, kurus ir vērts uzdot potenciālajam vadītājam

- Aprakstiet savu ideālo darbinieku
- Kas notiek, ja kāds kļūdās?
- Kāda ir jauno darbinieku sagaidīšanas kultūra?
- Kā komandas jūsu uzņēmumā svin savas veiksmes?
- Kā komandas jūsu uzņēmumā izventilē stresu?
- Kādi ir īpaši komandu sasniegumi?



Viņa visus jaunus paņēma
«zem sava spārna»

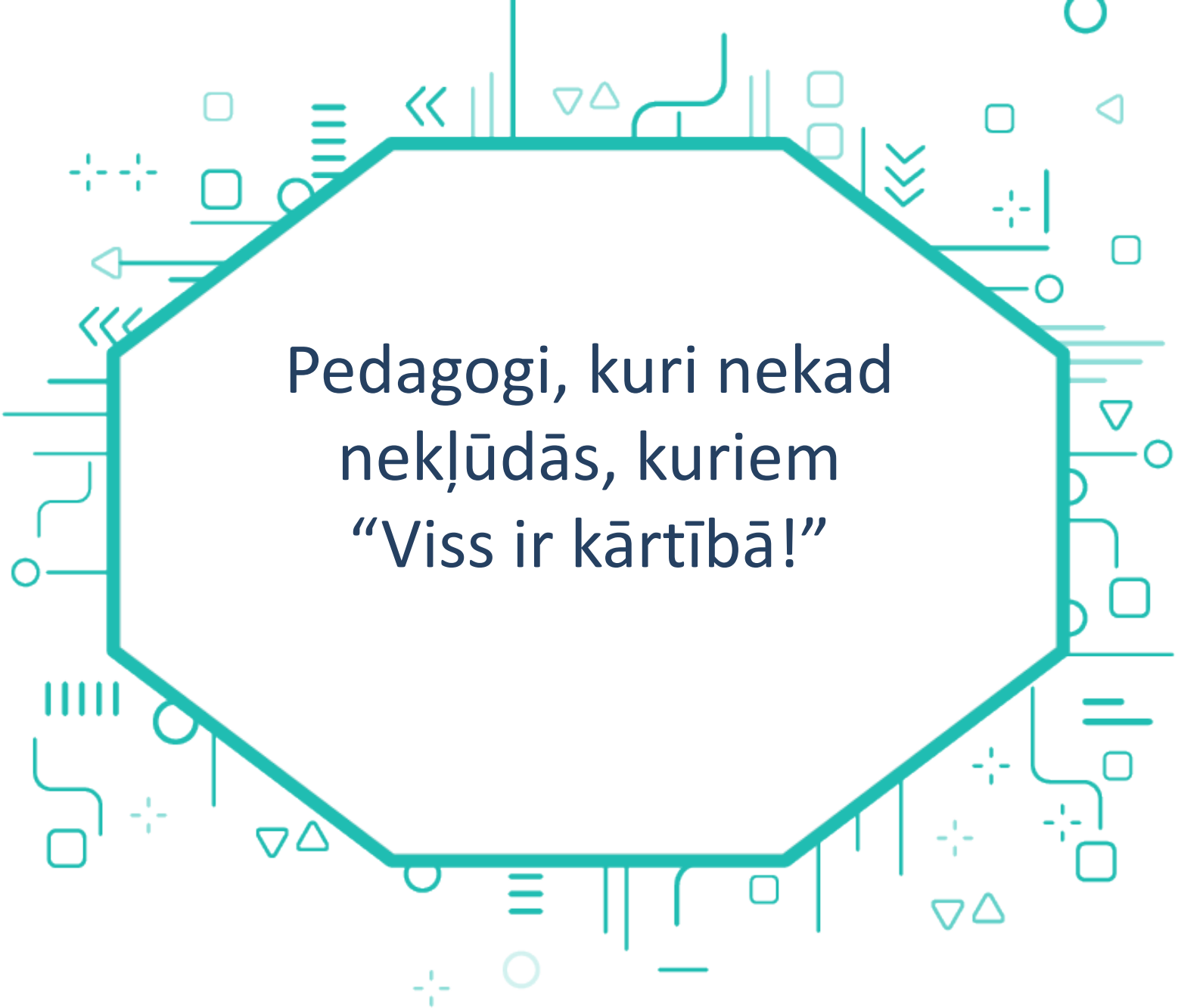


Nekas nenotiek!!!



Vardarbība pedagogs - pedagogs



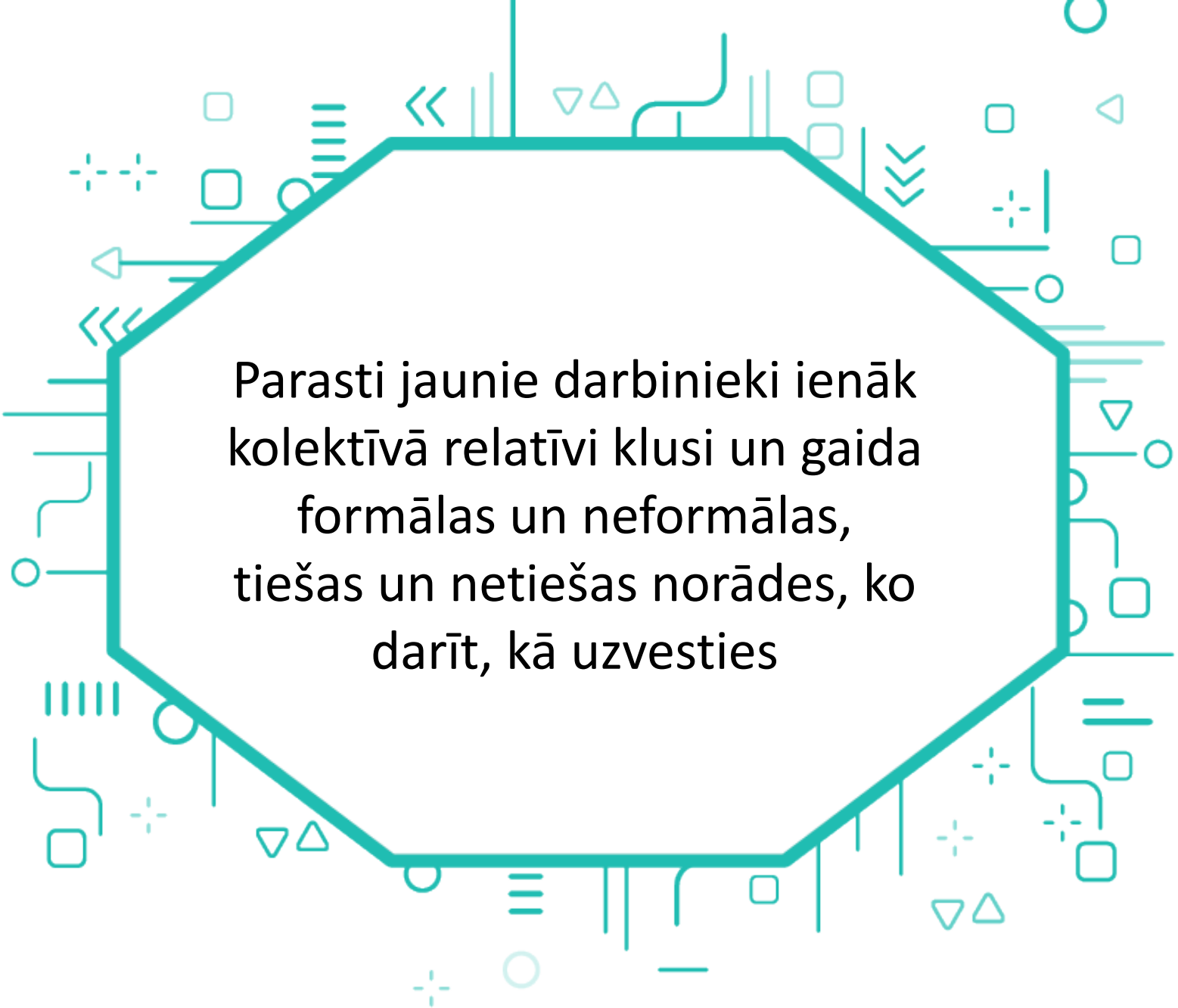


Pedagogi, kuri nekad
neklūdās, kuriem
“Viss ir kārtībā!”

NEPIEĻAUJIET NEEMPĀTISKU RĪCĪBU NO KOLĒĢU PUSES!

- Viņai vajadzēja zināt, kāds viņš ir!!!
- Vai tad tu nepamanīji brīdinājuma signālus?
- Pierodi! Tā mums ir ikdiena
- Labi, ka galvu nenoskrūvēja un nesakoda





Parasti jaunie darbinieki ienāk kolektīvā relatīvi klusi un gaida formālas un neformālas, tiešas un netiešas norādes, ko darīt, kā uzvesties

EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU

ANKETA

- Netiek saņemta pilnīga informācija par veicamo darbu, kas tieši ietekmē darba kvalitāti
- Tiek deleģēts neizpildāms darbu apjoms
- Tiek uzticēti darba pienākumi, kas ir zemāki par kvalifikāciju
- Tiek deleģēti uzdevumi ar neiespējamiem termiņiem vai neizpildāmiem mērķiem
- Viedoklis tiek ignorēts
- Tiek īstenota pārspīlēta kontrole par darbu
- Par kļūdām nepārtraukti tiek atgādināts
- Notiek izsmiešana vai pazemošana
- Tiek izplatītas baumas vai tenkas par jums
- Notiek izslēgšana vai ignorance
- Tiek doti mājieni vai signāli, ka vajadzētu pamest darbu

Attēls no 123RF.com

EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU

ANKETA

- Darbs un iniciatīva tiek nepārtraukti kritizēta
- Komunikācijā ar citiem tiek saņemta naidīga reakcija vai ignorance
- Pamata darba pienākumu apjoms ir ticis samazināts vai aizvietots ar daudz nepatīkamākiem pienākumiem
- Tiek izteikti nepatiesi apgalvojumi par jums
- Komunikācijā vērojams pārspīlēts sarkasms vai izsmiešana
- Kliegšana vai spontāna dusmu izlāde uz jums
- Ir veikts spiediens atteikties no tā, kas tev pienākas pēc likuma (izmantojot atvaļinājumu, slimības lapu utt.)
- Par jums tiek izteikti jokī, zinot, ka tie jums nepatīk
- Fiziskas vardarbības draudi darba vietā
- Īstenota fiziska vardarbība

Attēls no BCCL

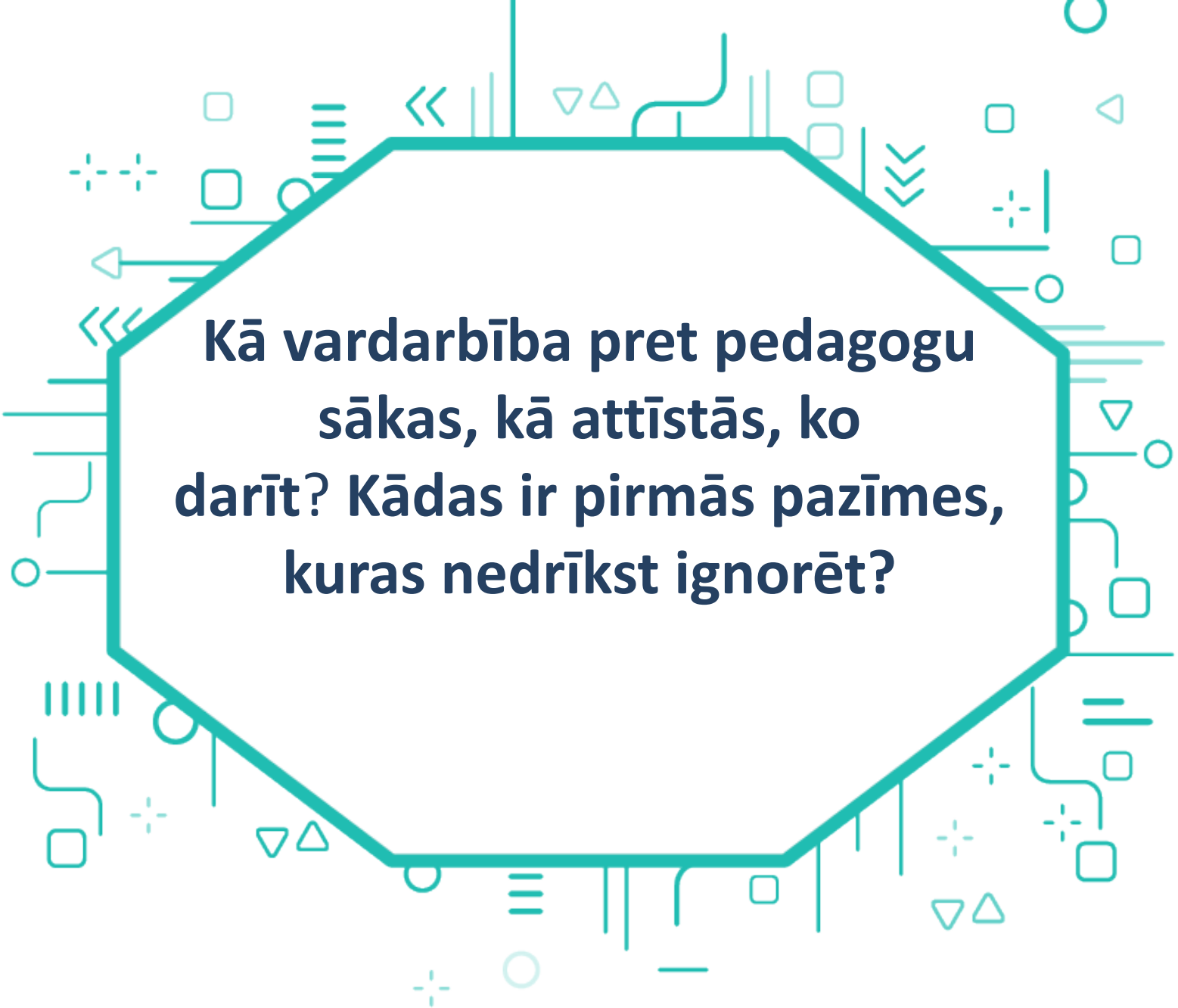
Reakcija vardarbības gadījumā

Table 6.2.B: Comparisons of Response

Factors that Differ Between Groups

<i>Internal, External Report</i>	Young	Mature	Difference
Talked to abuser (3 + times)	15%	34%	Yes
Talked to union rep (3 + times)	2%	10%	Yes
Talked to legal professional (1 + times)	2%	15%	Yes

<i>Behavior Adjustment</i>			
Sabotaged abuser (3 + times)	9%	24%	Yes
Worked harder (3 + times)	81%	36%	Yes
Quit job (at least once)	65%	26%	Yes
Subtly defied abuser (3 + times)	71%	23%	Yes



Kā vardarbība pret pedagogu sākas, kā attīstās, ko darīt? Kādas ir pirmās pazīmes, kuras nedrīkst ignorēt?

LUGTĒNAS (LUGTEN) UN LEIMAŅA (LEYMANN'S) VARDARBĪBAS CIKLA MODELIS

1. Sākotnējais incidents
2. Spriedzes pieaugšana, eskalācija
3. Lūzuma punkts, palīdzības meklēšana
4. Situācijas pārdefinēšana
5. Līdzzinātāju un upura apklusināšana
6. Iziešana un jauna mērķa meklēšana

Mikrogrupu rīcība

- Izslēgšana no sociāliem pasākumiem kā koordinēta soda forma
- Grupas izkropļo informāciju
- Kļūdu slēpšana
- Korupcijas piesegšana
- Pietuvinātie saņem vairāk informācijas, ērtāku darbu maiņās, vairāk privilēģiju
- Vardarbība kā apmācību procesa neatņemama sastāvdaļa


Lūdzot padomu, ir dzirdamas šādas frāzes

- *Kāpēc tu parakstījies uz šo darbu, ja nezini, kā to paveikt?*
- *Man pašam visu vajadzēja apgūt, kāpēc lai tev būtu labāk?*
- *Kā tad mēs zināsim, ka viņa ir mūsējā? Laipni lūgti klubiņā!*
- *Pie mums tā nedara*
- *Tev to nemācīja skolā? Kāpēc man tas būtu tev jāstāsta?*
- *Mēs saplosām jaunos, mēs saplosām vecos un arī tos, kas pa vidu*
- *Sit un skrien, Kod un bēdz komentāri – Muļkis, Nu nē..., Atkal?*




Bērni un vardarbība pret pedagogu



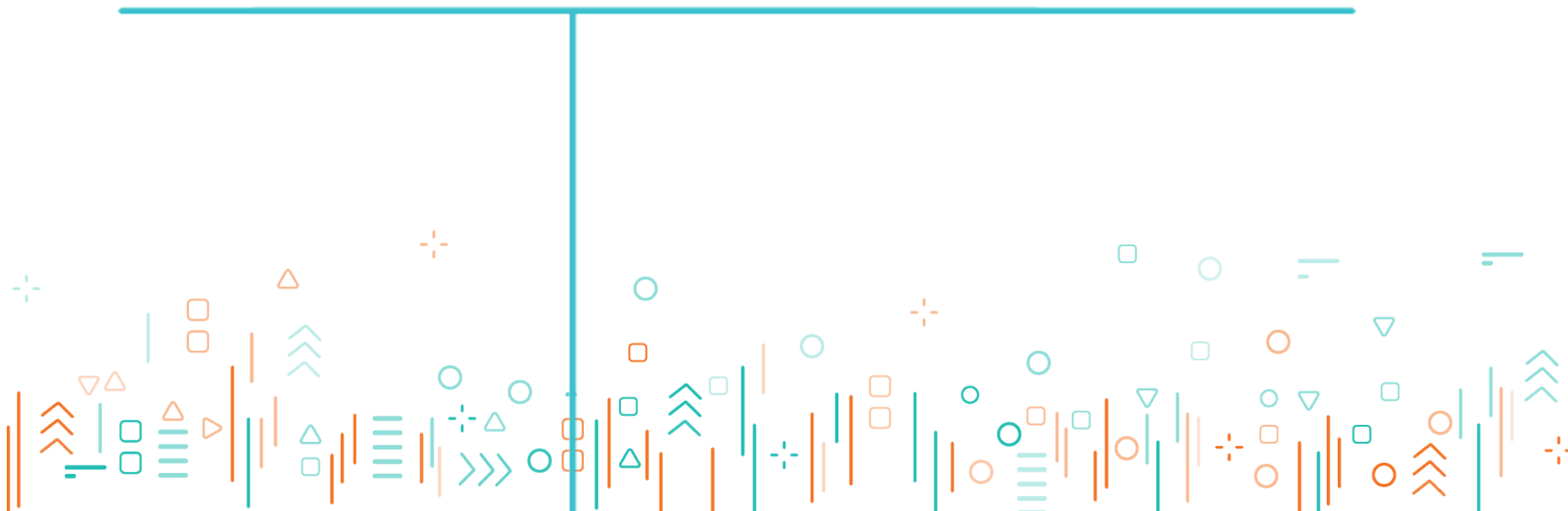


Mēs vienmēr nododam
vēstījumu vismaz trijos
līmeņos



Visvairāk cieš pedagogi, kuriem
ir sliktas attiecības ar kolēģiem
bērniem

“Es neesmu skolā, lai ar viņiem patiktu, bet lai īstenotu mācību saturu”





ATTIEKSME IR VISS

Bērni nemācīsies pie pedagoga,
kuram viņi nepatīk, un kurš nepatīk
viņiem

KĀDAS IR BĒRNA PSIHOLOĢISKĀS VAJADZĪBAS KLASĒ

UZMANĪBA Ja bērns netiks ievērots, viņš parūpēsies, lai viņu pamana

JAUTRĪBA Ja mēs neparūpēsimies par smiekliem, viņi smiesies par citiem. Vai par mums

PIEDERĪBA Ja viņam nebūs piederības sajūtas, viņi veidos mikrogrupas un piederēs tām

SASNIEGUMU SAJŪTA Ja viņam nebūs iespējas gūt panākumus mācībās, viņš meklēs iespēju apliecināties vienaudžu acīs savādāk

Lielākie izacinājumi ir bērniem, kuriem:

- Ir grūtības izveidot vairākus risinājumus vienai problēmai
- Ir grūtības senāku pieredzi attiecināt uz aktuāliem notikumiem
- Ir grūtības izvērtēt, kādas sekas izraisīs viņa rīcība
- Ir grūtības savas domas, bažas paust vārdos
- Ir izteikta “melnbaltā” domāšana
- Ir grūtības pārmaiņās vai noteikumos
- Grūtības pāriet no vienas idejas uz otru. Pat ja tā ir labāka

- Ja bērns netiks ievērots, viņš parūpēsies, lai viņu pamana
- Iederēties kaut kur ir svarīgāk, nekā KUR es iederos



- Mums ir jādod signāls, ka esam pamanījuši negatīvu uzvedību
- Kāds vienmēr kontrolē telpu. Ja tas neesat jūs, tad tie ir bērni
- Mūsu klātbūtnei ir jābūt jūtamai
- **Garlaicība** – lielākais drauds. Mums ir jābūt gataviem dot papildus izaicinājumus

- Sasveicināšanās ar katru bērnu, ienākot klasē
- Jūs kontrolējat, kur sēž bērns
- Atzinība pret aizrādījumiem 6:1
- STOP pieeja





Uzvedības problēmas ir
prognozējamas

VIDE KĀ AGRESIJAS PASTIPRINĀTĀJS

- telpas novietojums
 - ieejas un izejas
 - apgaismojums
 - gaisa temperatūra
 - trokšņu līmenis
 - diennakts laiks
 - Darbības konkrētajā telpā
- noteikumi konkrētajā vietā esošajiem cilvēkiem
 - sadarbības noteikumi
 - lomu sadalījums
 - apkārt esošie cilvēki
 - utt.

Vizualizējiet

- Ir jābūt rakstītiem noteikumiem!
- Jo augstāks ir stresa līmenis klasē, jo mazāka varbūtība, ka viņi atcerēsies verbālas instrukcijas un noteikumus, kas vienreiz atrunāti septembrī

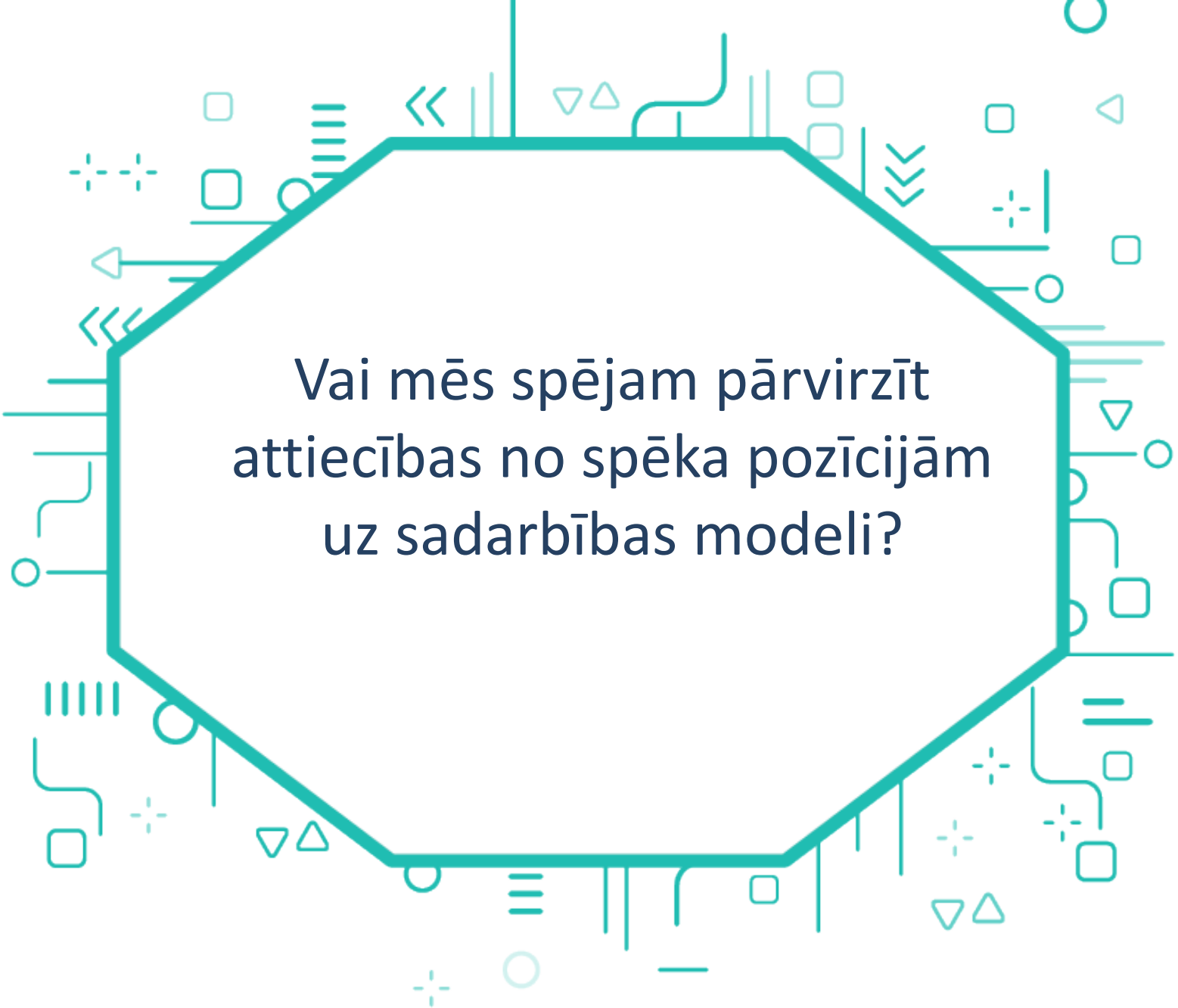
PLAKĀTS BALSS SKAĻUMS



www.uzvediba.lv/metodologija/plakati

- Jebkurai uzvedībai ir mērķis un motivācija
Un uzvedību ietekmējošie faktori var būt dažādi un vairāki





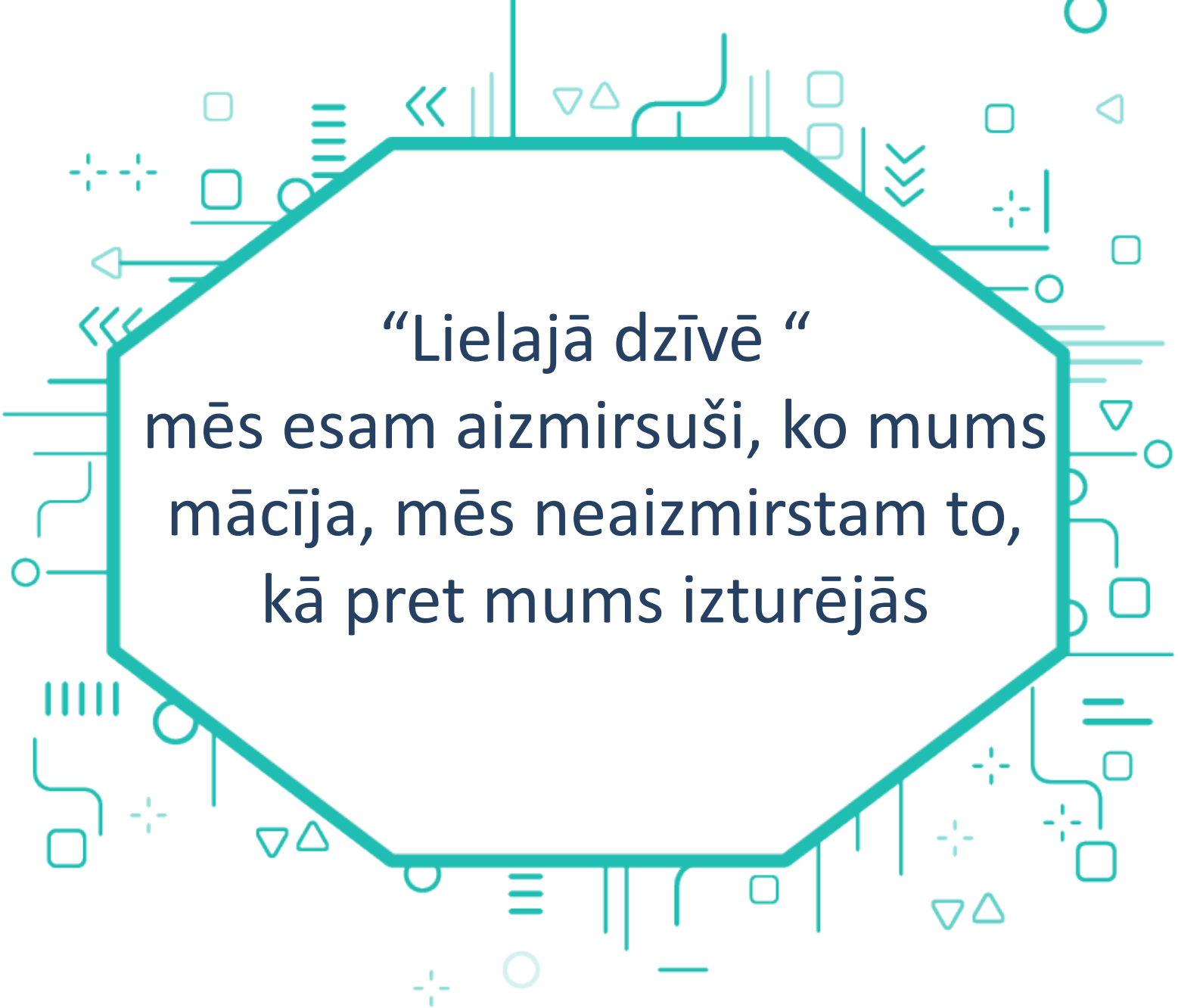
Vai mēs spējam pārvirzīt
attiecības no spēka pozīcijām
uz sadarbības modeli?

- Nejautāji, kāpēc viņi tā dara, vaicāji:

-kā mēs varētu palīdzēt viņiem pārtraukt tā rīkoties? ✨

-Kas varētu palīdzēt?






“Lielajā dzīvē “
mēs esam aizmirsuši, ko mums
mācīja, mēs neaizmirstam to,
kā pret mums izturējās



Vecāki un vardarbība pret pedagogu

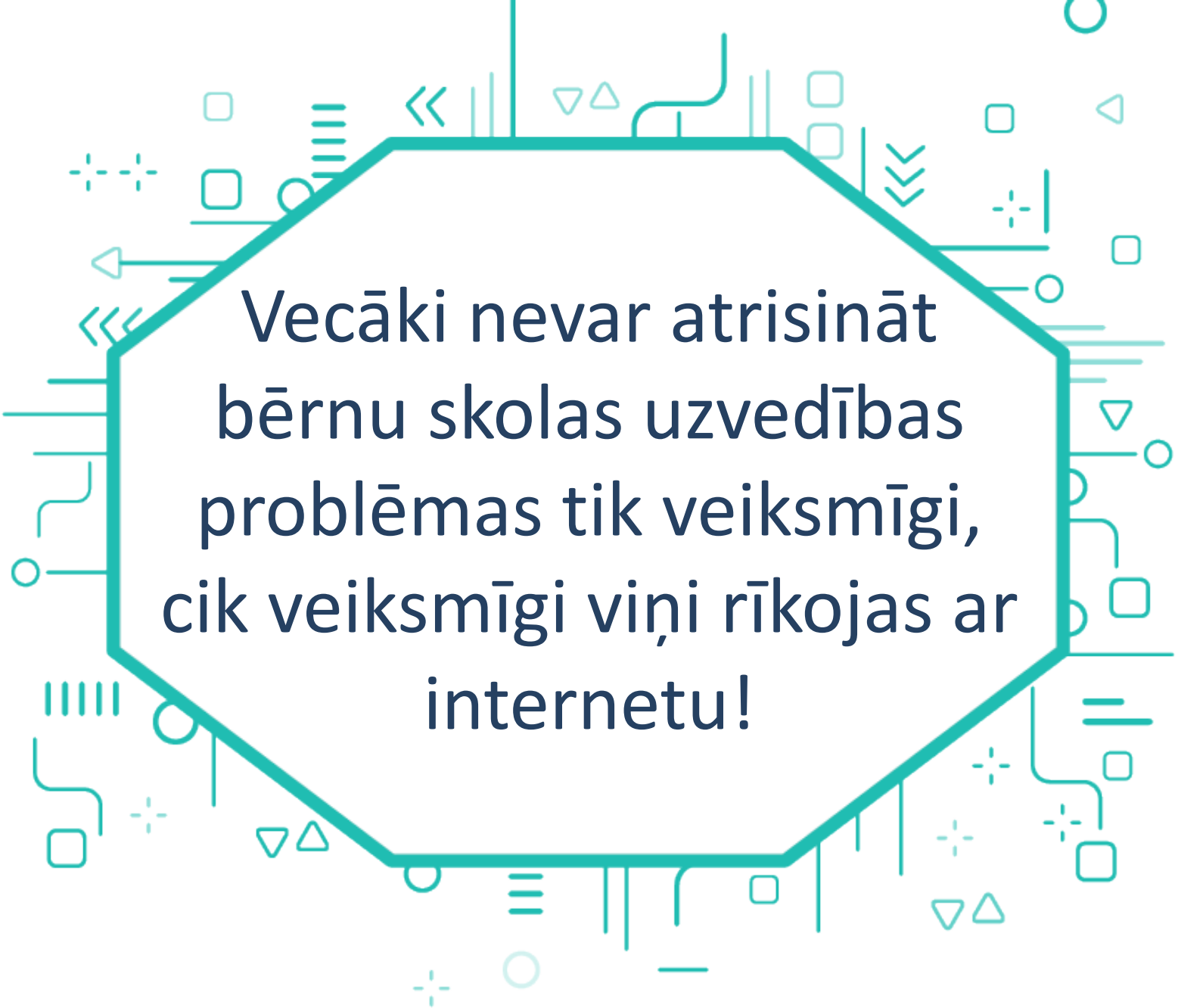




Vecākiem
ir nesamērīgi liela
ietekme pār izglītības
procesu skolā,
bet tas nemazina
viņu bezspēcības sajūtu sistēmas
priekšā



Robežas!



Vecāki nevar atrisināt
bērnu skolas uzvedības
problēmas tik veiksmīgi,
cik veiksmīgi viņi rīkojas ar
internetu!



Vecākiem jā māca bērnam
sociālās prasmes!



Neļaujiet vecākiem
“nonest” pedagogu!

Ir konflikts – ir
komunikācija
Nav konflikta – nav
komunikācijas

KOMPLIMENTU SPĒLE

PASAKI

SEV | CITIEM




www.uzvediba.lv/metodologija/pasaki-sev-pasaki-citiem

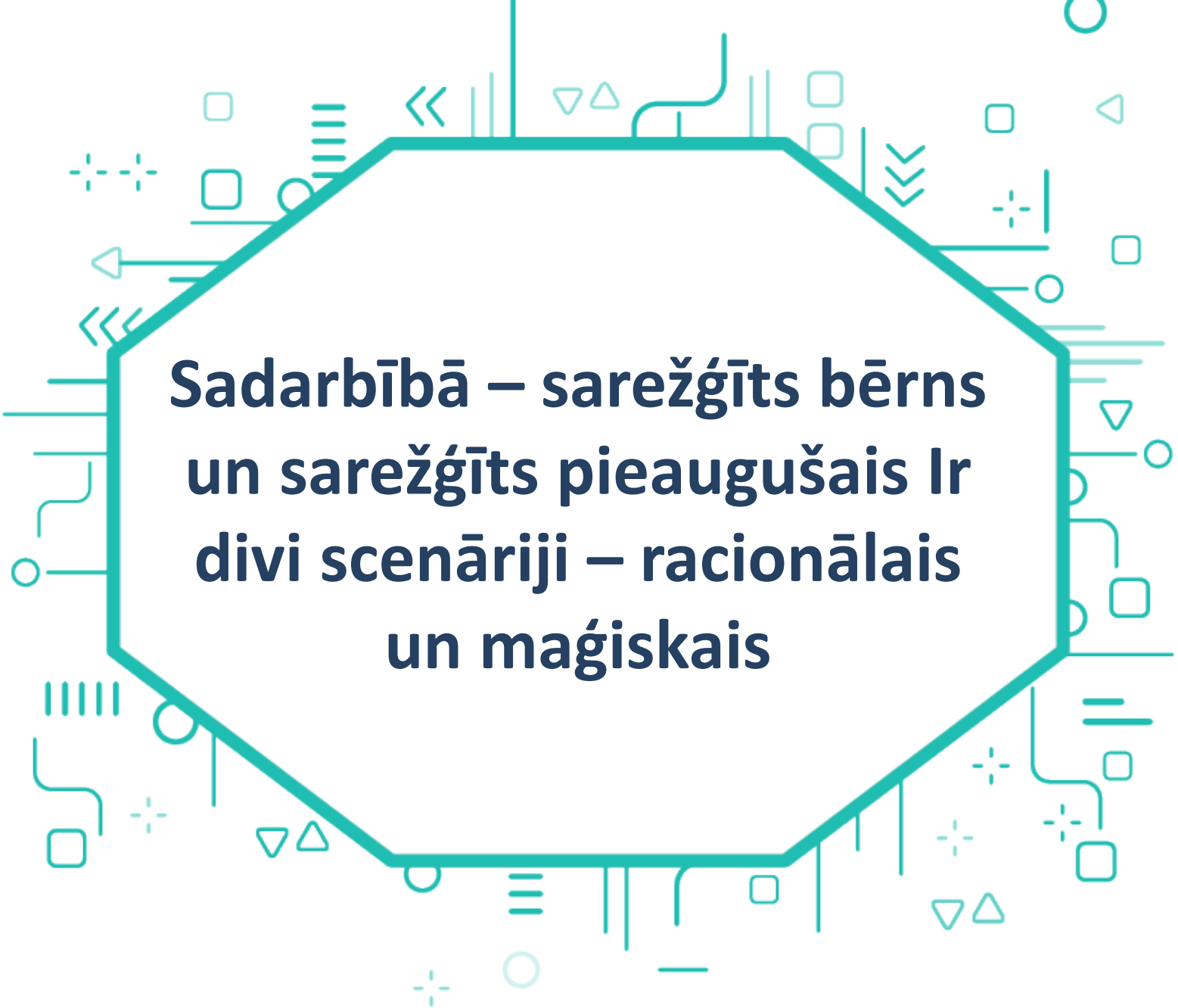


Nākotnes scenāriji





**Nav iespējams
ignorēt problēmu un
risināt problēmu!**



**Sadarbībā – sarežģīts bērns
un sarežģīts pieaugušais Ir
divi scenāriji – racionālais
un maģiskais**

- Investējiet laiku labu attiecību veidošanai
Tas varētu ietaupīt starpinstitūciju sēdēs
pavadīto laiku!



- Sargājiet savus pedagogus!
- Parūpējieties par sevi!
- Neaizmirstiet, ka dzīve ir arī “tur – ārā”





Trīs aiziešanas viļņi

Pirmais vilnis

- Aiziet labi, ambiciozi eksperti, kas ir augsti pieprasīti tirgū un negrib strādāt «tajā sviestā»
- Viņi ir gatavi strādāt pat par zemāku atalgojumu
- Nereti viņi paņem līdzī ne tikai tehniskās zināšanas, pieredzi, bet pēc kāda laika – arī labākos darbiniekus

Otrais vilnis

- Aiziet ilggadēji darbinieki, kuri ir paiduši savas bažas, devuši signālus HR un vadībai un saprot, ka nekas nemainīsies
- Viņi parasti neaiziet pirmajā vilnī, jo spēcīgi identificējas ar uzņēmumu, viņiem ir žēl ieguldītā laika un enerģijas, padarītā darba

Trešais vilnis

- Iet prom «jauniņie», tie, kuri pieņemti darbā pēc vardarbības sākšanās saprotot klimata toksiskumu
- Parasti paliek tie, kuri ir tajā toksiskuma līmenī vai vēl toksiskāki

- Beigās paliek tikai netalantīgi, izdeguši, ciniski, baumojoši, nemotivēti darbinieki ar augstu agresijas līmeni




Ir jāpievērš uzmanība, ja...

Individuālā līmenī mainās cilvēki, tomēr grupas uzvedības modeļi paliek identiski, ar laiku mainot organizācijas kultūru

«uzņēmumā ir divas vakances, un ikviens, kurš pieteiksies uz tām, ir jau nolemts»





Reizēm fiziska distance ir
laba ideja



Paldies!

info@uzvediba.lv

Izmantotā literatūra un ieteicamā literatūra

- Astor, Ron. Mapping and Monitoring Bullying and Violence. Oxford University Press. (2017)
- Greene, Ross W. A The Explosive Child. New Approach For Understanding And Parenting Easily Frustrated, Chronically Inflexible Children, Harper Paperbacks, (2014)
- Greene, Ross W.. Lost at School: Why Our Kids with Behavioral Challenges are Falling Through the Cracks and How We Can Help Them . Scribner. (2009)
- Plevin, Rob. Take Control of the Noisy Class: Chaos to Calm in 15 Seconds (Super-effective classroom management strategies for teachers in today's toughest classrooms) (2018)
- Miller, Rory. ConCom: Conflict Communication A New Paradigm in Conscious Communication (2016).
- Pamela Lutgen-Sandvik: Adult Bullying—A Nasty Piece of Work: Translating a Decade of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job-(2013)
- Robin May Schott and Dorte Marie Søndergaard. School Bullying. New Theories in Context. Cambridge University Press. (2014)