



Patiesība
un lepnums par *reģionu*



Apmāciet pasniedzēju Komandas refleksijas rokasgrāmata



Satura rādītājs

- 3. Ievads**
- 4. Kas ir komandas refleksija?**
- 5. Kas ir nepieciešams komandas refleksijai?**
- 6. Pašmācība**
- 7. Mācības TR-1: praktiska informācija**
- 8. Mācības TR-1: skaidrojums uz slaidiem**
- 18. Piezīmes no pilotprojekta**
- 19. Mācības TR-2**
- 20. 1. pielikums: Teorētiskie pamatelementi**
- 22. 2. pielikums: Pieeja ar iespēju apmācīt pasniedzēju**
- 24. 3. pielikums: Novērtēšanas veidlapa**



Ievads

Jūsu rokās ir pasniedzēju apmācības rokasgrāmata saistībā ar Komandas refleksijas apmācību. Komandas refleksija ir pieeja, kā efektīvi atbalstīt aprūpes darbiniekus, strādājot situācijās, kas izraisa stresu, piemēram, ekstrēmi cilvēku pūļi, neskaidru apstākļu risināšana un, protams, tādi smagi negadījumi kā koronavīrusa uzliesmojums.

Šī pieeja ir balstīta uz to, kā Aizsardzība pēc misijām pievērš uzmanību darbinieku reakcijām, kas var rasties stresa periodā un pēc tā, piemēram, pēc MHV katastrofas. Tas ir pārvērsts pieejā, kas darbojas veselības aprūpē.

Tas ir patīkami un jēgpilni, ka jūsu organizācija izmantos šo pieeju darbā ar komandām, kurām tā šobrīd ir tik ļoti nepieciešama, un ka jūs būsiet šo komandu pasniedzējs. Mācības ir strukturētas tā, lai jūs vai jūsu kolēģi varētu nekavējoties ķerties pie darba un vadīt komandas. Šajā rokasgrāmatā apmācība ir izskaidrota soli pa solim.

Mācībās ir iekļauti šādi materiāli:

- Šī pasniedzēju apmācības rokasgrāmata
- *PowerPoint* prezentācijas slaidi ar mācību struktūru
- Darba burtnīca darbiniekiem ar padziļinātām zināšanām un iespēju pierakstīt savu pieredzi un sajūtas.

Lasišanas ceļvedis

Rokasgrāmata ir strukturēta šādi:

- Vispirms jums tiks sniegta pamatinformācija par to, ko nozīmē komandas refleksija un kas ir nepieciešams mācībām.
- Tam sekos informācija par mācību struktūru un praktiska informācija par pašām mācībām.
- Pēc tam saņemsiet slaidu apkopojumu ar piezīmēm. Tas ļaus jums apmācīt darbiniekus.
- Pēc pilotprojekta atbilžu pārskata jums būs pieejams papildu materiāls, ko varēsiet izmantot mācību laikā.
- Pielikumos jūs atradīsiet papildu pamatinformāciju (teorētiskos blokus), ko varēsiet izmantot mācību laikā. Jūs saņemsiet arī informāciju par to, kā ir strukturēts mācību process, un atradīsiet pievienoto novērtēšanas veidlapu.

Veiksmi komandas refleksijas treniņā!



Kas ir komandas refleksija?

Aprūpes iestādēs komandas refleksija ir intervence, kuras laikā ekspertu vadībā aprūpes sniedzēju komandā notiek saruna par to, ko aprūpes darbiniekiem nozīmē stresa pilni darba apstākļi. Iemesls tam ir koronavīrusa uzliesmojums pansionātos, kā arī darba slodze un stress, ko tas rada aprūpes darbiniekiem. Kā mēs varam nodrošināt, lai darbinieki turpinātu darbu un pusceļā to nepamestu? Komandas refleksijas mērķis ir palīdzēt cits citam veselīgi pārvarēt šo periodu un mazināt dīkstāvi/slimību pēc tam, kad darbinieki mēnešiem ilgi intensīvi un stresa apstākļos ir strādājuši ar aprūpes iestāžu klientiem ar koronavīrusu. Plašākā perspektīvā tas dod iespēju novērst vai samazināt darba kavējumus un darbinieku mainību.

Aizsardzības pieeja kā pamats

Komandas refleksija daļēji ir veidota pēc aizsardzības pārrunu pieejas parauga. Aizsardzībai ir liela nozīme tajā, kā tikt galā ar stresu. Pēc misijām vienmēr tiek pievērsta uzmanība refleksijai, kas var rasties stresa periodā un pēc tā. Piemēram, MH-v katastrofa. Tās pamatā ir tas, ka ekspertu vadībā komandas apzināti rada telpu, lai dalītos pieredzē. Uzsvārs tiek likts uz to, lai pārrunātu, normalizētu un atklāti dalītos pieredzētajā. Galvenais pīlārs ir "draugu" pieeja: darbinieki veido pārus vai trijotnes, kas palīdz viens otram tikt galā ar stresu, regulāri pārrunājot un pievēršot viens otram papildu uzmanību.

Komandas refleksijas pamats

Komandas refleksijas pamatā ir trīs komponenti. Tas ir arī mācību pamats.

1. Savstarpēja sadarbība:
 - Atklāti un bez pārmetumiem dalīties ar to, ko jūs piedzīvojat un kā tas jūs ietekmē. Katram ir savs stāsts. Mēs tos pārrunājam, ņemot vērā atšķirības.
2. Kas ir stress un kā tas patiesībā darbojas?
 - Izskaidrojums par stresu, par to, ko tas ar jums dara, un par to, ka tas ir normāli neierastās situācijās.
3. Draugu pieeja:
 - Darba sākšana ar sarunu ar draugu.
 - Tiek norunāts, kā komanda to uzņems.

Komandas refleksiju kopsaucējs ir sarunas par emocijām, par kurām ikdienas darba praksē nav viegli runāt. Individuālā pieredze ir ļoti svarīga. Viss teiktais ir vienlīdz svarīgs. Ikvienam ir pieredze, ar kuru viņš vēlas dalīties. Komandas refleksija ietver darba burtnīcu ar pamatinformāciju. Tajā darbinieki var pierakstīt savu pieredzi un sajūtas.



Pašmācība

Mācības sastāv no divām sanāksmēm ar 2–3 mēnešu intervālu. Tas daļēji ir atkarīgs no iesaistītās komandas vajadzības vai vēlmes. Ideālais grupas lielums ir 10–15 dalībnieki. Lielākas komandas tiek sadalītas vairākās grupās. Mēs saucam šīs mācības par:

- Komandas refleksija 1 (TR-1)
- Komandas refleksija 2 (TR-2)

Pirmā tikšanās ilgst trīs stundas, un tajā ietilpst šādi elementi:

- Atklāšanu veic vadītājs/līderis.
- Pasniedzēja/instruktora iepazīstināšana un īss programmas skaidrojums.
- Jautājums grupai: kādas ir jūsu sajūtas par to, ka mēs šodien esam šeit sanākuši? Atkarībā no atsaucības un atvērtības: ja atsaucība ir liela, mēs "iesaistām" satura turpinājumu sarunā, ja atsaucība ir neliela, mēs turpinājumu vairāk traktējam kā "darba kārtību".
- Izskaidrot, kas ir stress, ko tas ar jums dara, kādas ir tā izpausmes un kādas atšķirības tas rada starp cilvēkiem.
- Kā tas iedarbojas uz jums? Apspriediet sev piemērotās īpašības. Pārvērtiet to konkrētās darbībās, ko jūs varat darīt, lai ar to efektīvi tiktu galā
- Draugu pieejas pārrunāšana. TR-1 beigās darbinieki izveido draugu grupas, kuras starplaikā iesaistās strukturālās diskusijās par to, ko viņi pieredzējuši. Tas ietver pārbaudes sarunu un dalīšanos ar stāstiem un padomiem: ko ar viņiem dara stress un darba spiediens, un kā ar to efektīvi tikt galā? Tas ļauj darbiniekiem "balstīties" vienam uz otru, mācīties vienam no otra un stiprināt vienam otru, lai viņi iemācītos efektīvi risināt stresa situācijas. To var papildināt dažādos veidos, daļēji atkarībā no tā, kas šajā jomā jau ir paveikts. Tāpēc pievienojieties esošajai draugu struktūrai vai vienojieties savā starpā, kā mēs veidosim draugu struktūru.

Otrā tikšanās (pēc 2–3 mēnešiem) ir paredzēta procesa nodrošināšanai. Tādējādi jūs kā pasniedzējs varat TR-2 laikā uzdot jautājumus, ar kuriem saskaras komanda (praktiskiem un saturiskiem), lai komanda varētu uztvert un nodrošināt šīs sarunas savā starpā. TR-2 iekļauj šādus elementus:

- Atskats uz pēdējiem dažiem mēnešiem. Grupas diskusija par drudžaino, steidzīgo pieredzi un to, ko tā dara ar ikvienu.
- Atskats uz draugu diskusijām pēdējo mēnešu laikā. Vajadzības gadījumā savstarpēji pielāgojiet sarunas.
- Vajadzību un ideju apspriešana par turpmāku komandas refleksijas nodrošināšanu.

Procesa laikā ir iespējams padziļināt diskusiju, ja signāli prasa lielāku uzmanību.

Tie tiek anonīmi nosūtīti atpakaļ un apkopoti organizācijai (tostarp personālvadībai un vadībai), lai organizācija varētu veikt turpmākus pasākumus. Ir arī drošības tīkls tiem cilvēkiem, kuriem nepieciešama lielāka uzmanība. Tādējādi mēs izmantojam jau esošo infrastruktūru. Ir vairākas iniciatīvas, piemēram, "Stipri savā darbā", "Palīdzi varoņiem", projekts "Izaicinājums un atbalsts" vai "Neaizmirsti sevi". Arī veselības aprūpes organizācijās tiek īstenotas pašiniciatīvas. Mēs redzam, ka aprūpes darbinieki to joprojām (pārāk) maz izmanto. Lai nodrošinātu, ka darbinieki ar saviem jautājumiem laikus nokļūst pareizajā vietā, tiek nodrošināta koordinācija ar veselības aprūpes organizāciju personāla nodaļām.



Kas ir nepieciešams komandas refleksijai?

Svarīgs sākumpunkts: koronavīruss nav norma

Darbinieki darbā piedzīvo stresu, piemēram, koronavīrusa vai citu ietekmējošu apstākļu dēļ. Ja viņi sevī sajūt stresa simptomus, tas nenozīmē, ka ar viņiem notiek kaut kas traks, bet galvenokārt tas liecina par to, cik nenormāla ir pašreizējā situācija. Jums kā pasniedzējam ir svarīgi pārliecināt darbiniekus par to, ka viņi neparastā situācijā izrāda normālu reakciju. Tomēr ir ļoti svarīgi, lai darbinieki atpazītu šīs sajūtas sevī un godīgi tās atzītu. Galu galā nav tā, ka "viss atrisināsies pats no sevis". Lai to aktīvi un uzmanīgi risinātu, ir nepieciešama pienācīga uzmanība. Mudinot darbiniekus rūpēties par sevi un saviem kolēģiem, viņi palīdz cits citam. Atbalstot un pozitīvi motivējot viens otru, īstenot atbilstošus pasākumus, komandas biedri kopā var atgūties no situācijas ietekmes, ko tā atstājusi.

Atvērtā un nepiespiesta atmosfēra

Pārliecinieties, ka komandas refleksijas notiek atklātā un nepiespiestā atmosfērā. Apkārtējai videi vajadzētu rosināt salīdzinoši vieglas sarunas par sarežģītiem brīžiem un situācijām. Mērķis noteikti nav aktualizēt šādus brīžus, riskējot tos pārdzīvot no jauna. Sarunai būtu jānotiek par to, kā šī situācija ir ietekmējusi darbiniekus un ko viņi kopā var darīt, lai to risinātu pēc iespējas efektīvāk. Šeit ir sniegti daži padomi un ieteikumi, kā veicināt un uzturēt atvērtu un nepiespiestu atmosfēru:

- Nolieciet malā galdus un sakārtojiet krēslus aplī.
- Kā pasniedzējs nodrošiniet atmosfēru, nepieciešamo vieglo sajūtu un vienlaikus, protams, pievērsiet uzmanību grupas komentāriem un signāliem.
- Emocijas ir daļa no šādas komandas diskusijas. Kā pasniedzējs jūs, protams, uz to reaģējat jutīgi, bet arī ņemiet vērā: tas ir normāli, ja šāda saruna ietekmē dalībnieku. Bieži vien pēc tam saruna turpinās kā ierasts. Reizēm dalībnieks var vēlēties uz brīdi atstāt sarunu. To, protams, var darīt.
- Jūs īstenojat komandas refleksiju pāros kopā ar palīgu-uzraugu:
 - Tā kā jūs esat divi, jūs varat efektīvi reaģēt brīdī, ja kāds ir tik emocionāls, ka vēlas uz brīdi pamest grupu. Tādā gadījumā jums jāsadala pienākumi. Viens paliek kopā ar grupu. Otra persona var pievērst uzmanību dalībnieka emocijām.
 - Viens no jums vada programmu. Otrs no jums pievērš uzmanību organizatoriski realizētajiem signāliem un nodrošina, ka tie tiek sadzirdēti un nodrošina atgriezenisko saiti, vienlaikus saglabājot iestatījuma drošību. Tādējādi, piemēram, nav iespējams saņemt atgriezenisko saiti par komentāriem, kurus var izsekot līdz konkrētai personai.
- Komandas pārdomās piedalās tikai komanda. Vēlams, lai vadītājs būtu klāt tikai sākuma un beigu posmā. Ne pašā komandas apspriedē. Ne tāpēc, ka vadītājam nevajadzētu dzirdēt, par ko tiek runāts, bet gan tāpēc, lai komanda strādātu kopā un palīdzētu viens otram pārvarēt stresa periodu. Pareiza izvēle ir to darīt bez vadītāja, lai mēs varētu būt droši, ka saruna atkal nav par ikdienas darbiem un tādējādi patiešām ir par jautājumiem, kurus vēlamies apspriest.



Mācības TR-1: praktiska informācija

Nākamajā lapā redzēsiet slaidus, kas attiecas uz komandas refleksijas apmācību. Jūs tos izmantosiet mācību procesā. Katram slaidam izlasiet atbilstošo skaidrojumu/instrukciju.

Mācībām būs nepieciešams projektorš, ekrāns un klēpjdators prezentācijai, kā arī tāfele un marķieri.

Lejupielādējiet [šim mācību kursam pievienoto prezentāciju](#).

- Sagatavojieties mācībām, vienu reizi pilnībā pārskatot mācību kursu.
- Lai skatītu 10. slaidā redzamo videoklipu, jums būs nepieciešams arī interneta pieslēgums.
- Pārbaudiet, vai 10. slaidā redzamā saite darbojas, ja to atverat prezentācijā, vai arī sagatavojiet to citā cilnē.

TR-1 mācības ilgst aptuveni 3 stundas. Kopējais mācību grafiks ir šāds:

1. stunda

Pirmās 15 minūtes: 1.–3. slaidš

No 15. līdz 30. minūtei: 4.–6. slaidš

No 30. līdz 45. minūtei: pārrunājiet 7.–8. slaidu + grupas piemērus.

No 45. līdz 60. minūtei: pārrunājiet 9. slaidu + grupas piemērus.

<< Ja viss norit labi, jums tagad ir aptuveni stunda laika. PAUZES laiks (20 minūtes)>>

2. stunda

No 20. līdz 40. minūtei: 10. slaidš (filma)+ pārrunājiet atpazīstamību.

No 40. līdz 50. minūtei; 11. slaidš, draugu diskusijas

No 50. līdz 10. minūtei: pārrunājiet uzvedību, domas, sajūtas (tas aizņem 20 minūtes; tātad no 2. stundas pāriet uz 3. stundu).

3. stunda

No 10. līdz 20. minūtei; draugu sarunas par stresa sūdzībām un pasākumiem.

No 20. līdz 40. minūtei: pārrunājiet pasākumu piemērus un 12. (13., 14., 15.) slaidu.

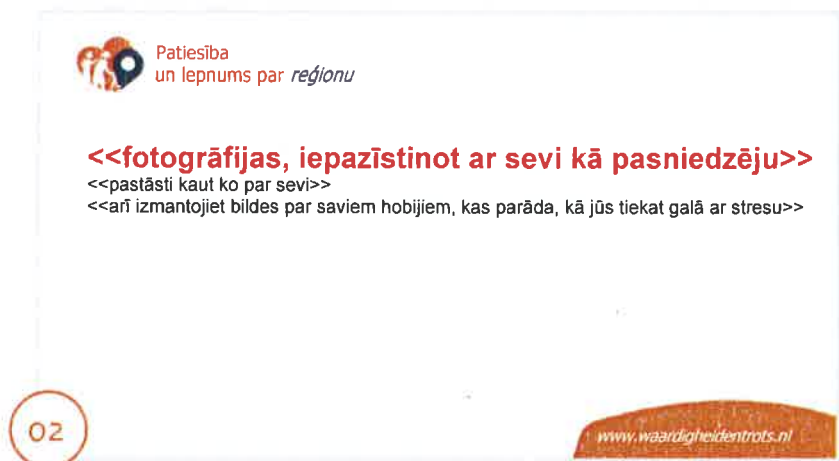
No 40. līdz 60. minūtei; 16. slaidš – vienošanās par to, kā praksē notiks draugu diskusijas, 17. slaidš – noslēgums un izvērtējums.



Komandas refleksija sākas ar vadības uzrunu un sasveicināšanos. Pilotprojektā mēs strādājām ar vairākām darba metodēm:

- Vadības sveiciens, iespējams, izmantojot tiešsaistes savienojumu.
- Tiešais vadītājs saka uzrunu, iespējams, izmantojot tiešsaistes savienojumu.
- Iepriekš ierakstīts video ar apsveikuma vārdiem. Pārliecinieties, ka saturs ir atjaunināts. Pēdējos mēnešos ir notikušas daudzas izmaiņas. Pārliecinieties, ka videoklips atbilst pašreizējai situācijai.
- Iepriekš minēto kombinācija.

Kā pasniedzējs jūs iepriekš vienojaties ar vadītāju par to, kā notiks apsveikuma uzruna. Turklāt jūs aicināt vadītāju piedalīties noslēguma sanāksmē. Tādā veidā viņš/viņa var no pirmavota uzzināt, kā komanda ir izjutusi komandas refleksiju, un saprast, vai un kā tā būtu jāturpina, piemēram, regulārās konsultācijās.



Šo slaidu varat aizpildīt pats, un tas ir paredzēts, lai iepazīstinātu ar sevi, izmantojot dažas fotogrāfijas. Jūs pastāstāt kaut ko par:

- Jūsu uzņēmējdarbības pieredzi. Paskaidrojiet, kāpēc jums ir atbilstoša pieredze, lai vadītu šīs komandas refleksijas.
- Par sevi kā personību. Apsveriet šādas tēmas: dzīvesvieta, ģimenes situācija, mājdzīvnieki u. c. Izmantojiet vienu vai divas fotogrāfijas, lai to atspoguļotu.
- Tas, kā jūs tiek galā ar stresu. Tas, iespējams, būs saistīts ar jūsu hobijiem: sportu, mūziku, radošām

nodarbēm, socializēšanos, pastaigām ar suni utt. Atkal izmantojiet vienu vai divas fotogrāfijas, lai to noformētu. Viens no komandas refleksijas tematiem ir stresa pārvarēšana. Šeit jūs parādāt, kā jūs to darāt. Kādi ir jūsu izlādēšanās veidi. "Šodien mēs runāsim par stresu un stresa pārvarēšanu. Šie ir piemēri, kas man ir ļoti svarīgi, lai es varētu atbrīvoties no stresa".




Jūs aptaujājat katru dalībnieku, lai gūtu priekšstatu par to, kā viņi jūtas un ar kādām cerībām viņi ir ieradušies.

"Tagad jūsu kārta. Man ir interesanti uzzināt jūsu pieredzi. Lūdzu, atveriet darba burtnīcas 4. lappusi. Uz mirkli padomājiet par šo jautājumu: kā jūs šeit jūtaties? Tad 2 vai 3 īsos teikumos vai atslēgas vārdos izstāstiet, kā jūs šobrīd jūtaties. Jūsu atbilde vienmēr ir pareiza, ja vien atbildat godīgi. Papildus jautājumam, kā jūs šeit jūtaties, es gribētu arī dzirdēt, ar kādām cerībām jūs šeit ieradāties."

Atbildes, ko varat sagaidīt:

- Nepiespiesti, atvērti un bez īpašām gaidām. Es esmu atvērts;
- Saspringti. Es bažījos, ka mēs pieskarsimies dažādiem sensitīviem jautājumiem.
- Uz to jūs varat atbildēt šādi: tas nav ar nolūku atkal atgādināt par saspringtajiem brīžiem. Tas attiecas uz ietekmi, kādu tas atstājis uz jums. Un mēs apspriežam, kā to efektīvi risināt savā starpā.
- Es esmu šeit, jo man tas ir jādara.
- Uz to jūs varat atbildēt šādi: mans jautājums jums ir, ko mēs varam darīt, lai jums būtu vērts šeit nākt. Nepieciešamība kaut ko darīt vienmēr ir kaitinoša. Jūs tomēr šobrīd esat šeit. Kā mēs varam to padarīt jums jēgpilnu?

Pēc aptaujas apļa jūs norādāt, ka esat saklausījis dažas atšķirības: "Atšķirības šodien ir svarīgas. Patiesi, mēs runāsim par to, kā katrs šo situāciju izjūt un rīkojas atšķirīgi. Mēs to jau redzam, atbildot uz šo jautājumu."



Patiesība
un lepnums par *reģionu*

Komandas refleksijas pamats

1. Savslarpēja sadarbība:
 - Atklāti un bez pārmēģiem dalāties pieredzē, siluācijās, uzlverē un emocijās. Mēs tos pārrunājam, ņemot vērā atšķirības.
2. Kas ir stress un kā tas patiesībā darbojas?
 - ko tas ar jums dara un kas ir normāli neparastā situācijā.
3. Draugu pieejas pārrunāšana.

04

www.vasardzivescentrs.lv

Šis ir šodienas tēmas.

1. Lai sarunātos viens ar otru:

Svarīgs ir turpmāk minētais punkts. Proti, "atklātība un bez pārmēģiem" un "cieņa pret atšķirībām". Katra situācija ir atšķirīga. Katru dienu jūs saskaraties ar daudzām mazām un dažkārt arī lielākām dilemmām. Jums ir jāizvērtē un jāpieņem lēmums uz vietas.

- a. Lietot vai nelietot sejas masku, ja jums ātri jāšķērso koridors un kabatā nav sejas maskas.
- b. Kāds pret to izturas stingrāk, nekā to prasa noteikumi. Turpretī otrs pret to izturas brīvāk, jo uzskata, ka konkrētajā situācijā tas ir pārspilēti.
- c. Atcerieties martu. Viens, iespējams, ļoti stingri ievēroja protokolus, bet otrs, iespējams, apskāva pansionāta iemītnieku.
- d. Iespējams, ka arī attiecības ģimenē izraisīja dažas domstarpības.

Man šodien nav svarīgi, kurš ir vai nav izdarījis vislabāk. Ikviens vienmēr ir izdarījis izvēli ar vislabākajiem nodomiem. Tomēr ir svarīgi zināt vienam par otra atšķirībām un atklāti par tām runāt. Tad jūs labāk sapratīsiet viens otru un varēsiet izprast viens otra pieeju un atklāti par to runāt. Proti, "atklātība un bez pārmēģiem" un "cieņa pret atšķirībām".

2. Kas ir stress un kā tas patiesībā darbojas?

Mūsu kopīgās sarunas laikā es paskaidroju dažas lietas par stresu. Kā to atpazīt un ko jūs varat darīt, lai efektīvi cīnītos ar to paši un atbalstītu cits citu.

3. Draugu pieeja:

Viens no veidiem, kā atbalstīt vienam otru šajā jautājumā, ir pārrunāt to pāros vai grupās pa trim, pamatojoties uz strukturāliem principiem. Papildus ikdienas steigai un burzmai ir jāatrod brīdis, lai viens otram pastāstītu, kā veicas. Ar to es domāju, kā tas notiek patiesībā. Vai jums klājas labāk nekā pagājušajā mēnesī, vai arī jums ir mazāk enerģijas? Kāpēc? Ko jūs varat darīt? Kā es kā draugs varu jums palīdzēt?



Patiesība
un lepnums par reģionu

Mērķis

Mēs dzirdam un redzam, ka jums tiek uzlikts liels slogs. Tā tas bija jau pirms Covid krīzes, un šī krīze ir vēl viena.

Mēs vēlamies jums palīdzēt apzināties, ko tas ar jums dara, kā ar to tikt galā, un izveidot sistēmu, kas ļautu jums labāk atbalstīt vienam otru šajā jomā.

05

www.waardigheidentrots.nl

Komandas refleksijas mērķis ir labāk atbalstīt vienam otru kā komandu, strādājot stresa apstākļos. Tas labvēlīgi ietekmēs jūsu veselību un ilgtermiņā novērsīs neveiksmes.



Patiesība
un lepnums par reģionu



Aizsardzības ministrija

Aprūpe misijas laikā un pēc misijas

Aktīvā dienesta personāls saņem medicīnisko aprūpi, ko sniedz Aizsardzības ministrija. Tāpat tas attiecas uz militāro spēku personālu. Pirms un pēc misijas katrs karavīrs saņem papildu medicīnisko un psiholoģisko palīdzību (profilakse un aprūpe pēc misijas).

06

www.waardigheidentrots.nl

Programma ir veidota pēc aizsardzības pieejas parauga. Šai programmai ir trīs sastāvdaļas:

1. Informācija, lai jūs zinātu, kas ir stress un kā tas jūs var ietekmēt.
2. Drauga pieeja, lai pārliecinātos, ka jūs viens par otru rūpējaties.
3. Sarunas pēc tam par to, ko esat pārdzīvojis, kāda ir ietekme uz jums un ko varat darīt, lai ar to tikt galā pēc iespējas efektīvāk.



“Atbildes mēs dzirdējām viens no otra jau sākumā, kad bija pirmais aptaujas aplis. Pēc tam es teicu, ka tika sniegtas dažādas atbildes un ka tieši šo atšķirību apspriešana ir viens no šodienas tematiem. Šajā kontekstā man vienmēr patīk parādīt šādu attēlu:



Tas ir vecs attēls. Droši vien daudzi no jums jau ir redzējuši šo attēlu. Daži, iespējams, vēl nē. Kurš to nezina? Ko jūs redzat? Kāda vecuma ir sievietē? Iespējams, ka jums ir 10 gadu starpība. Kurš redz ko citu? Arī sievieti, bet cik viņa ir veca? Šo attēlu es izmantoju kā metaforu. Mēs skatāmies uz vienu un to pašu attēlu, bet redzam kaut ko atšķirīgu. Ja jūs to projicējat uz pašreizējo stresa situāciju, varat iedomāties, ka jūs visi strādājat vairāk vai mazāk vienā un tajā pašā situācijā, bet visi to uztverat atšķirīgi. Aplūkojiet šādu piemēru:

Tā ir atšķirība, kad, piemēram, jūsu partneris jums saka: "Es no sirds lepojos ar tevi. Tu dari tik labu darbu! Tu esi tikai viena no nedaudzajām vērtībām, ar kurām pensionāta iemītniekiem ir kontakts. Izmanto to!" vai arī jūsu partneris saka: "Mīļais, es neuzticos. Es nedomāju, ka mums ar tevi ir droši, ja tu tur strādā." Un, dzīvojot vienatnē, bez partnera, jums vienmēr pašam ir jāsaprot, ko jūs domājat par situāciju, un, iespējams, jums nebūs tik viegli atrast līdzsvaru. Trīs dažādi piemēri darbam vienā un tajā pašā situācijā. Un es iedomājos, ka šīs atšķirības rada atšķirīgu reakciju uz stresu, ko rada šī situācija. Papildus tam, ka jūs visi esat atšķirīgas personības. Katrs reaģē atšķirīgi."



Kopīgi pārskatiet darba burtnīcas 8. lappusi. Šeit īsi aprakstīts, kas ir stress. Katrs reaģē atšķirīgi. Vienam ir nedaudz mazāka pacietība, otrs kļūst klusāks vai gluži pretēji aktīvāks, nekā ierasts. Kādu, iespējams, tas neietekmē, bet viņš, piemēram, slīktāk guļ. Stress ir dabiska reakcija, lai sagatavotos izvairīties no draudiem vai pārvarēt tos. Paaugstinās sirdsdarbība, paaugstinās asinsspiediens. Muskuļi saspringst. Vienkārši sakot, reakcija ir "cīņa vai bēgšana". Kā jūs reaģējat šādā situācijā? Darba burtnīcas w lappusē pierakstiet dažus piemērus par to, kā jūs reaģējat uz stresu. Mēģiniet tos iedalīt kategorijās "cīņa vai bēgšana".

Ja viss norit labi, jums tagad ir aptuveni stunda laika. PAUZES laiks (20 minūtes)

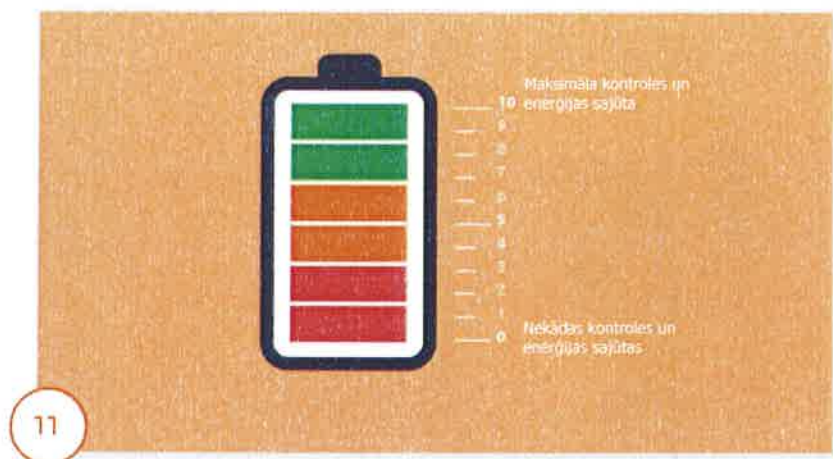


Slaidā uz ekrāna ir saite uz videoklipu vietnē YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=ek6WtrhDLp8>

"Šis video ir no Jickes Krāmeres (*Jitske Kramer*). Izmantojot antropoloģisko fenomenu (kultūršoks), izskaidrojiet, ka patiesībā mēs visi piedzīvojam kolektīvu kultūršoku. Vispirms es lūdzu jūs noskatīties video. Pēc kopīgas video noskatīšanās pajautājiet darbiniekiem, ko viņi atpazīst un ko ne.

Šeit bieži tiek norādīts, ka "medusmēneša posms" netiek atpazīts. Loģiski, ka komandas locekļi saistībā ar Covid uzreiz tika iemesti saspringtā situācijā; darbs ar vīrusu, par kuru martā bija maz zināšanu, katru dienu jauni noteikumi un protokoli, aizsardzības materiālu trūkums.



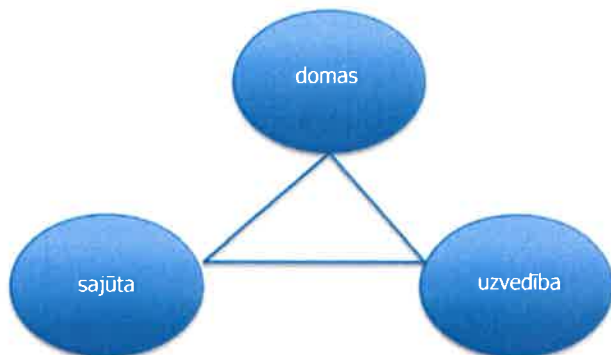
“Nupat redzētajā videoklipā var redzēt enerģijas augšupeju un lejupslīdi. Iespējams, jūs to atpazīstat sevi. Vienā fāzē jums ir vairāk enerģijas, bet citā brīdī “akumulators ir patiešām izlādējies” nenormālos apstākļos, kādos jums jāstrādā. Arī šeit ir atšķirības. Stresa situācijā cilvēks kļūst ļoti enerģisks, šķiet nesalaužams, bet pēc nedēļām vai dažkārt mēnešiem, piemēram, atvaļinājuma laikā, kļūst ļoti noguris. Turpretī otrs ļoti nogurst, ja ir daudz stresa, no rīta gandrīz nespēj piecelties no gultas un pēc kāda laika atkal “atdzīvojas”, piemēram, pēc pāris nedēļām. Piemēram, brīvdienās.

Es lūgtu jūs 18. lappusē norādīt, kā šī jūsu enerģijas plūsma izpaudās. Pēc tam mēs to apspriedīsim mazās grupās (divi vai trīs cilvēki).”

Tagad lūdziet komandas locekļus sadalīties grupās pa diviem vai trim un aptuveni 10 minūtes savā starpā aprunāties par enerģijas līmeni un plūsmu aizvadītajā laikā. Tad apspriediet to aplī. Ļaujiet visiem īsi izstāstīt, kāds ir viņu rezultāts tagad un kāds tas bija pirms dažiem mēnešiem.

Paskaidrojums uz tāfeles:

Uz tāfeles es uzzīmēju:



“Sajūtas, domas un uzvedība ir saistītas. Ja nejūtaties labi, tas bieži vien izraisa negatīvas domas (par sevi, par citiem, par situāciju), kas var novest pie uzvedības, kā rezultātā jūs darāt vai nedarāt noteiktas lietas. Piemēram: ja jūsu galva ir aizņemta ar dažādām domām un vēl ir jāpabeidz visdažādākie uzdevumi, jūs varat nolemt neiet uz sporta treniņu. Tad jūs jūtaties vainīgs, kas savukārt izraisa negatīvas domas. Tādējādi šie trīs elementi viens otru pastiprina.

Sajūta

Jums nav lielas ietekmes uz “sajūtām” tiešā nozīmē. Ir grūti teikt: “Un tagad es atkal jūtos labi”.

Domas

Arī uz “domām” jums ir maza ietekme. Tas lielākoties domājas automātiski. Tomēr jūs varat iemācīties atpazīt, kas ir pozitīvas un kas negatīvas domas. Tikai apzināta negatīvo un pozitīvo domu apzināšanās var palīdzēt uz brīdi apturēt tās galvā. Turklāt ir ļoti noderīgi apspriest šo jautājumu ar citiem – tāpat kā tikko notikušo nelielo sarunu par “tukšajām baterijām”. Sarunas ar citu cilvēku liek jums domāt par citām lietām, par kurām jums pašam iepriekš nebija domu. Tas var palīdzēt jums paraudzīties uz savu situāciju no citas perspektīvas.

Uzvedība

Jums ir ietekme uz savu uzvedību. Ja jūs zināt, kas jums ir svarīgi, lai justos labi, ja jūs zināt, kas jums dod enerģiju, tad varat to pielietot. Un ka jūs apzināti tam veltāt laiku. Bieži vien tas ir kā vistas vai olas stāsts: jūs esat noguris un tāpēc neatvēlat laiku savam hobijs, bet no hobija jūs bieži vien atkal gūstat enerģiju. Neejot, jo esat noguris, sekas ir tādas, ka ilgtermiņā kļūstiet tikai nogurušāks, jo nepietiekami atpūšaties. To var pārtraukt, apzināti veltot laiku tām aktivitātēm, kas jums dod enerģiju. Tad atkal jūtaties labāk, un rezultātā jūs ar lepnumu atskatāties uz sevi un tādējādi mudināt sevi turpināt to darīt. Šādā veidā uzvedība, sajūtas un domas arī pastiprina viena otru, taču pareizā virzienā.

Tagad ir pagājusi vēl aptuveni stunda un 10 minūtes.



Vēl viena draugu saruna

"Mums būs vēl viena saruna ar draugu, tāpat kā tikko par "baterijām". Tagad runa ir par stresa simptomiem, kurus jūs atpazīstat sevī. Aplūkojiet rindiņu 20. lappusē savās darba burtnīcās, atzīmējiet, kurus simptomus atpazīstat. Tas ir saraksts, ko mēs pārņemām no aizsardzības. Es atkārtošos: nedomāju, ka tas ir traki, ja, ņemot vērā nenormālo situāciju, kurā jūs strādājat, jūs atzīstat vairākas vai pat daudzas sūdzības.

Tomēr ir svarīgi atpazīt šos simptomus sevī un būt godīgam pret sevi. Galu galā, tad jūs varat kaut ko darīt, lai novērstu to pasliktināšanos vai pārāk ilgu to klātesamību.

Pārskatiet sūdzību un pasākumu (aktivitāšu) sarakstu 19. un 20. lappusē. Pārlasiet to un pārrunājiet savā draugu grupā." Atkal 10 minūšu ilga saruna. Pārliecinieties, ka jums visiem ir kārtā klausīties un stāstīt.

Pēc 7 minūtēm veiciet sarunu apli pēc kārtas, lai īsi uzklausītu, kāds ir vissvarīgākais pasākums (aktivitāte) stresa pārvarēšanai. Apspriežot sūdzības, jūs paliekat draugu grupās, un tās nav jāpārgrupē.

PowerPoint prezentācijas turpinājums

Grāmatiņā n līdz 16. lappusei ir sniegti svarīgi padomi, kas palīdzēs jums efektīvi tikt galā ar stresu. Ja vēl ir laiks, varat to pārskatīt kopā ar grupu (skat. 13., 14., 15. slaidu). Ja vairs nav laika, skatiet darba burtnīcā sniegtos padomus.



Patiesība
un lepnums par reģionu

Draugu saruna:

- "Bateriju" rezultātu apspriešana
- Kādas sūdzības jūs atzīstat (20. lpp.)
- Ko jūs sākat darīt citādi?
- Ar ko jūsu draugs var jums palīdzēt?

16

www.waardigheidentrots.nl

"Nupat mums bija divas īsas draugu sarunas. Kā jūs pamanījāt, tas pat neaizņem tik daudz laika. Es gribētu ar jums vienoties par to, kā risināt šīs draugu sarunas vienam ar otru. Šodien mēs esam šeit kopā, un to ir viegli organizēt. Nākamreiz, kad atkal redzēsimies, varēsim atkārtot. Pa šo starplaiku un pēc nākamās reizes manis vairs nebūs, un jums tas būs jāorganizē pašiem. Kā mēs to izdarīsim? Daži ieteikumi, kas izriet no izmēģinājuma rezultātiem (divi varianti):

1. Pastāvīgie draugi un pēc tam vienojas par sarunu skaitu noteiktā periodā. Piemēram, līdz nākamajai tikšanās reizei (t. i., aptuveni pēc 3 mēnešiem) jānotiek vismaz 4 sarunām.
2. Ikmēneša sanāksmju laikā veltiet laiku īsām draugu sarunām, kā mēs to darījām šajā komandas refleksijas reizē (saruna par ķermeņa "baterijām" un saruna par stresa sūdzībām/pasākumiem).

Kā palīglīdzekļi jūs atradīsiet norādījumus par draugu sarunām savā bukletā, sākot no 23. lappuses. Tos var izmantot visu laiku."



Patiesība
un lepnums par reģionu

Paldies, palieciet veseli un rūpējieties par savu veselību

17

www.waardigheidentrots.nl

Komandas refleksijas pabeigšana. "Paldies par jūsu līdzdalību un atvērtību. Sāciet strādāt ar darba burtnīcu un draugu sarunām, ir svarīgi tam veltīt laiku. Pēc dažām nedēļām mēs atkal tiksimies TR-2. Tikmēr, ja jums rodas kādas problēmas vai vēlaties apsprieties, vērsieties pie sava vadītāja vai pie manis."



Ir svarīgi labi saprast, ko komandas refleksija var dot organizācijai tagad un nākotnē. Tāpēc pasniedzējam/instruktoram pēc katras sesijas ir jāaizpilda īsa anketa, kas daļēji balstās uz sesijas dalībnieku vērtējumu. Dalībnieki aizpilda arī novērtējuma veidlapu.

Pielikumā atradīsiet novērtējuma veidlapas paraugu. Vajadzības gadījumā varat to pielāgot savai situācijai. Lūdziet dalībniekus aizpildīt novērtējumu. Tas ir strukturēts jautājumu kopums. Turklāt vienmēr ir interesanti lūgt pirmo reakciju tieši mācību beigās.

Pilotprojekta laikā saņemto atbilžu piemēri

Iepriekšējais pilotprojekts liecina, ka komandas refleksija labi atbilst aprūpes darbinieku vajadzībām.

- Sākotnēji tas ir uzkrātā sprieguma "novadītājs". Apzinoties šo uzkrāto spriegumu, jau tagad ir novērsts liels (nomācošs) stress.
- Komandas refleksija nav sanāksme, bet gan laiks, kad pārrunāt "kā mums klājas?". Tas dod iespēju pārrunāt un pienācīgi noskaidrot lietas.
- Emocijas ir spēcīgas. Traucējumu normalizēšana rada relaksāciju grupā un personīgajā līmenī.
- Daudziem aprūpes darbiniekiem, kas piedalās šajā procesā, var būt lielāka vai mazāka "slimīga" nasta. Komandas refleksija psihoizglītības veidā ļauj gūt ieskatu un efektīvi reflektēt par sevi un citam par citu. Un uzvedināt rīcības virzieniem, kā to labāk risināt.
- Dalībnieki izbauda laiku, lai varētu veltīt uzmanību viens otram, kā arī to, ka tas notiek jaukā (ārējā) telpā, ar pusdienām, kas ir kā novērtējums, un dalībnieki jūt, ka viņi tiek uztverti nopietni.
- Daudzi dalībnieki norādīja, ka šāda komandas refleksijas forma būtu bijusi noderīga arī Covid krīzes gadījumā. Tas atspoguļojas arī augstajos komandu refleksijas rezultātos kopumā.

Dažas no atbildēm, kuras mēs biežāk dzirdējām no dažādām komandām. Ir labi tās atpazīt. Tās ir uzskaitītas turpmāk. Tas palīdzēs jums gūt priekšstatu par to, kā komandas uztver komandas refleksiju. Turpmāk ir sniegti daži piemēri, kurus minēja vairākas komandas. Ja komandā saruna nenotiek dabiski, kā pasniedzējam jums var būt noderīgi minēt dažus no šiem piemēriem, lai rosinātu sarunu. Tad varat teikt: "Es varu iedomāties, ka..." Vai arī: "Es dažkārt dzirdēju citās komandās... Vai arī jums tas ir tāpat?"



Atbildes uz komandas refleksiju

- Tas bija spēcīgāk, nekā gaidīts. Pēdējo mēnešu laikā man ir bijis vairāk stresa, nekā es domāju.
- Visiem bija ko teikt. Ļoti svarīgi un vērtīgi.
- Ļoti nozīmīga tikšanās.
- Es patiešām kaut ko no tā ieguvu.
- Tas tiešām ir pārāk vienkārši, lai to aprakstītu, bet tas ir tieši tas, kas mums bija nepieciešams. Visi šie treniņi, ko es darīju, nebūtu bijuši nepieciešami, ja mēs to būtu darījuši agrāk.
- Šeit mums ir iespēja patiesi aprunāties.

Biežāk minētās situācijas, kas izraisīja stresu

- Martā noteikumi mainījās katru dienu. Tas bija ļoti smags darbs.
- Manas pusdienas vairākas dienas pēc kārtas bija tikai tad, kad atgriezos mājās. Darbs bija ārkārtīgi saspringts, un pēc tam uzreiz atkal jāsteidzas mājās, jo arī tur bija jāsakārto visādas lietas.
- Man bija lielas bailes, ka vīrusu ienesīšu es.
- Kad pēc dažām nedēļām man atkal nācās uzvilkt šos aizsargtērpus, es sāku drebēt.
- Komandantstundas laikā es jutos vainīgs pret iemītniekiem, jo vakarā varēju atgriezties pie savas ģimenes.
- Iemītnieki salīdzināja stingros ierobežojumus ar karu. Daži teica, ka, viņuprāt, tas ir sliktāk nekā karš: "Kara laikā jūs joprojām bijāt viens otram". Tā vientulība, es to patiešām nevarēju paciest.
- Mums nācās ievērot noteikumus, kas, manuprāt, ir absolūti necilvēcīgi.

TR-2 programma

Komandas refleksija-2 ir turpinājums. Aptuveni pēc trim mēnešiem jūs atkal tiekaties ar komandu, lai novadītu otro komandas refleksiju. Šī ir īsāka par pirmo un ilgst divas stundas. Materiālu sagatavošanas laikā TR-2 sanāksme vēl nav notikusi. Tāpēc mums vēl nav viedokļa par "labāko praksi", un mēs vēl neesam varējuši mācīties no pieredzes. Cerams, ka mēs tos varēsim pievienot vēlāk.

TR-2 mērķis ir:

- Tas ir TR-1 atkārtojums. Vēl viens brīdis, lai kopīgi pārdomātu pieredzi un tās ietekmi uz komandas sadarbību. TR-2 ir arī labs brīdis, lai atkal savstarpēji aprunātos, kā tas tika darīts TR-1.
- Atskats uz draugu diskusijām pēdējo mēnešu laikā. Kā pa šo laiku jums ir veicies? Vai jums izdevās īstenot draugu sarunas? Kas jums ir nepieciešams, lai turpinātu to darīt vai sāktu to darīt biežāk nekā līdz šim?
- Pārkārtot draugu sarunas.

Pēc TR-2 ir svarīgi sazināties ar vadītāju, lai kopīgi pārrunātu, kas ir nepieciešams, lai patiešām nodrošinātu draugu sarunas organizācijā.

Veiksmi komandas refleksijas treniņā!



1. pielikums: Teorētiskie pamatelementi

Šajā pielikumā mēs sniedzam plašāku informāciju par komandas refleksijas teorētisko pamatu un par Aizsardzības komitejas pieeju pārrunu veikšanai. Mēs jums piedāvājam arī dažus papildu modeļus, kurus varat izmantot mācību laikā.

Sociālās mācīšanās teorija

Šīs pieejas pamatā ir Alberta Banduras sociālās mācīšanās teorija. Tas nozīmē, ka mēs galvenokārt koncentrējamies uz mācīšanās procesu starp komandas darbiniekiem. Mācīties vienam no otra un vienam ar otru. Īpaši svarīgi ir divi jēdzieni: kolēģu atbalsts un pašefektivitāte. Tie ir atrodamī arī pieejā, kas attiecas uz ziņojuma sniegšanu aizsardzības jomā.

Kolēģu atbalsts attiecas uz mūsu mērķi, lai cilvēki komandā galvenokārt atbalstītu cits citu. Dažreiz jūs varat sniegt kāda atbalsta plecu, bet citreiz tas vajadzīgs jums. Jūs mācīsieties viens no otra pieredzes un kompetences, lai efektīvi risinātu stresa situācijas.

Tam nepieciešama arī pašefektivitāte, proti, motivācija un pārliecība, ka ar sarežģītām problēmām un izaicinājumiem lielākoties ir iespējams tikt galā pašam. Jāatzīst, ka to atbalsta koleģiālais konteksts, bet tāpēc tā pamatā ir pašpārvaldes un organizācijas ideja. Darbinieki ar augstu pašefektivitāti koncentrējas uz savām stiprajām pusēm un ātrāk atgūstas pēc neveiksmēm.

Galvenie aspekti, kas izriet no aizsardzības ziņojuma sniegšanas pieejas

- Sagatavošanās stresa situācijām, izmantojot psihoizglītību. Iepriekšējs paskaidrojums par stresu un tā izpausmēm ir ar domu, lai jūs varētu labāk atpazīt stresa situācijas sevī un citos, kad tās izpaužas un kādā mērā.
- Pēc tam, kad stresa situācija ir pagājusi, veltiet laiku tam, lai pārrunātu viens ar otru stresa situācijas ietekmi un palīdzētu viens otram veikt atbilstošus pasākumus.
- Pakāpeniska aprūpe. Atbalsts un palīdzība "tik viegla, cik vien iespējams, un tik smaga, cik nepieciešams". Turklāt vienmēr meklējiet veidus, kā visus iesaistīt... Piemēram, uzticēt kādam cilvēkam ar garīgās veselības problēmām alternatīvus uzdevumus, lai viņš varētu turpināt iesaistīties un sniegt vērtīgu ieguldījumu.

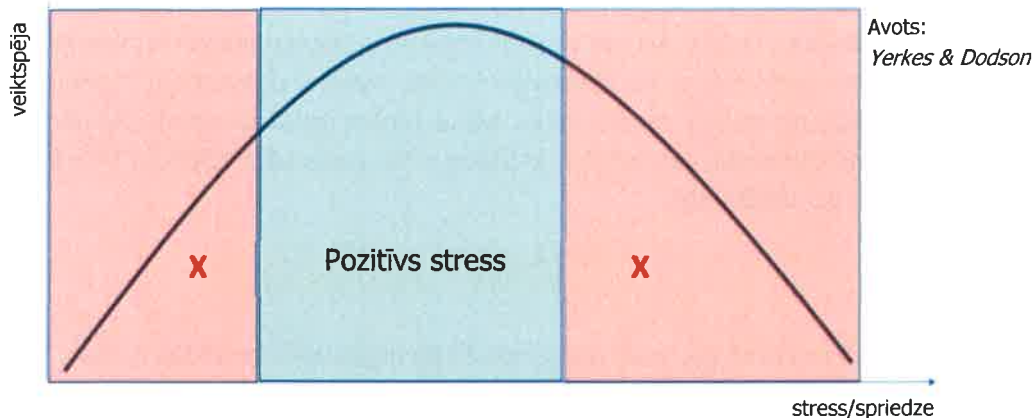
Modeļu piemēri, ko var izmantot papildus

Ietekmes loks pret iesaistīšanās loku. (S. Kovejs)

To var izmantot, ja ir daudz komentāru par "organizāciju", par to, kas netiek darīts pareizi. Tādējādi jūs varat virzīt grupu atpakaļ, proti, uz to daļu, kas viņiem pašiem kā komandas locekļiem ir svarīga. Runājot par "enerģiju un baterijām" no dalībnieku darba burtnīcas 17. lappuses, norādiet, ka runāšana par to, ko "organizācija" nedara labi, noved pie enerģijas zuduma. Izvairieties no tā, atrodot, kur jums ir kontrole, kur ir jūsu ietekme. Situācija ir tāda, kāda tā ir. Viss, ko jūs varat darīt, ir efektīvi rīkoties ar to daļu, kuru varat ietekmēt.



Pozitīva stresa līkne (Jerka un Dodsona likums)



Stress nav kaitīgs.

Ja vien nav pārāk daudz un pārāk ilgi! Koncentrējieties uz stresa pārvaldību, nevis tā novēršanu.

Stress vai labāk spriedze ir nepieciešama, lai no sevis iegūtu labāko. Ir svarīgi atpazīt, kad tās ir pārāk daudz un kad tā traucē un apgrūtina jūsu dzīvi. Tad ir svarīgi tam pievērst uzmanību un veltīt laiku atpūtai.

Atveseļošanās nozīme pēc stresa fāzes



Ja jūs nepietiekami atpūšaties, stress pakāpeniski uzkrājas. Tas redzams iepriekšējā attēlā. Ja pēc stresa nepietiekami atveseļojaties un tam seko nākamais stresa pārdzīvojums, jūs galā izdegsiet.



2. pielikums: Pieeja ar iespēju apmācīt pasniedzēju

Pansionāti var organizēt apmācības dažādos veidos. Šis rīks kopā ar apmācības rokasgrāmatu un materiāliem ir paredzēts organizācijai, kas to īsteno savā uzņēmumā, izmantojot iekšējo "vietējo" pasniedzēju. Tomēr var izvēlēties arī ārējo pasniedzēju. Iekšējās apmācībās var piedalīties dažādi organizācijas speciālisti, piemēram, psihologs, mentālais aprūpētājs un/vai komandas pasniedzējs. Izmantojot šo "komandas refleksiju" rīku un tā materiālus, jebkura organizācija to var uzsākt pati.

Lomas šajā procesā

Ja gatavojaties organizēt apmācību kā organizācija, jums šajā procesā būs nepieciešamas šādas lomas:

- Projekta vadītājs organizācijā
- Komandas vadītājs / tiešais vadītājs
- Papildu vadītājs/iekšējais pasniedzējs
- Pasniedzējs/instruktors

Projekta vadītājs (PL) organizācijā (piemēram, kāds no cilvēkresursu/veselības vadības vai politikas nodaļas) rūpējas par:

- papildu vadītāja pieņemšanu darbā.
- plānošanu.
- saziņu ar komandām (iespējams, ar komandas vadītāja starpniecību).
- organizē direktora/vadības ievadu komandas refleksijas sākumā.
- rezervē piemērotu telpu un ar to saistīto aprīkojumu (projektors/ekrāns).
- ēdināšanas organizēšanu (kafija/ tēja, pusdienas/ cepumi?). Vizuālajam tēlam ir jāpievērš uzmanība komandai un komandas refleksijai.
- nodrošina direktora/vadītāja klātbūtni pirmās komandas refleksijas treniņnodarbības sākumā, lai dotu ievadvārdus (jo viņi nepiedalīsies pašā treniņnodarbībā).

Komandas vadītājs / tiešais vadītājs:

- nodrošina saziņu ar komandu (ar projekta vadītāja un pasniedzēja/instruktoru palīdzību un ieguldījumu).
- ir klāt komandas refleksijas sākumā un beigās. Kopā ar pasniedzēju/instruktoru sagaida cilvēkus sākumā un ir klāt beigās, lai gūtu priekšstatu par to, kā darbinieki izjuta komandas refleksiju.

Papildu vadītājs – iekšējais pasniedzējs (piemēram, komandas vadītājs, vitalitātes pasniedzējs, psihologs, mentālās veselības speciālists):

- saikne starp komandas refleksiju un organizāciju. Novērtē ar kultūru saistītus un organizatoriskus jautājumus, kas rodas komandas refleksijas rezultātā.
- drošības tīkls gadījumā, ja kāds no komandas locekļiem izjūt (potenciāli) stipras skumjas, trauksmi vai pat paniku. Ja tas notiek treniņa laikā, pasniedzējs/instruktors un papildu vadītājs var sadalīt uzmanību starp komandu un personu(-ām), kurai(-ām) tajā brīdī nepieciešama papildu uzmanība.

**Pasniedzējs/instruktors:**

- nodrošina komandas refleksiju. Ir apmācīts vadīt/uzraudzīt šīs komandas refleksijas.
- ir iepriekš informēts, (sazinoties ar vadītāju) par situāciju komandā un par to, kas ir noticis iepriekšējā periodā.

Pasniedzēja/instruktora īpašības

Pamatojoties uz sākotnējo pieredzi, kas gūta mācību sesijās, ir aprakstītas vairākas prasības.

Pasniedzējs/instruktors:

1. ir ar labām sarunu prasmēm, lai pienācīgi vadītu grupas diskusiju ar šādu jutīgumu un emocionālo lādiņu.
2. spēj būt empātiski klātesošs un uzmanīgi klausīties.
3. nodrošina drošu vidi un ļauj koncentrēties uz sarunām par dalībnieku pieredzi.
4. spēj uztvert signālus par organizācijas kultūru, kurus ir svarīgi nodot projekta vadītājam un/vai darba vadītājam.
5. vēlama pieredze veselības aprūpē.
6. ir pieredze darbā ar dažādām grupām.
7. pārzina veselības aprūpes iestāžu organizācijas kultūru un dinamiku.
8. viņam/viņai ir pieejams brīvs laiks, lai ātri sāktu darbu.

Pasniedzēju apmācības programmā pasniedzēji var būt gan iekšējie kolēģi, gan ārējie pasniedzēji. Šāds īpašību pārskats ir svarīgs, lai nodrošinātu vislabāko iespējamo garantiju, taču bez kompromisiem attiecībā uz kvalitāti. Pastāv arī iespēja izmantot kolēģu supervīziju: jo īpaši iekšējiem pasniedzējiem ir svarīgi, lai viņi spētu labi reflektēt par sevi un spētu labi vadīt savus kolēģus.



3. pielikums: Novērtēšanas veidlapa

Šis ir novērtēšanas veidlapas paraugs.

Paldies, ka piedalījāties komandas refleksijas mācībās. Mēs vēlamies uzzināt jūsu pieredzi par šo komandas refleksiju. Mēs vēlamies saglabāt un paplašināt to, kas darbojas labi, un to, ko var uzlabot, mēs vēlamies koriģēt. Tāpēc lūdzam jūs atbildēt uz turpmāk sniegtajiem jautājumiem.

1 ir zemākais vērtējums (pilnīgi nepiekrītu)

10 ir augstākais vērtējums (pilnīgi piekrītu)

Kas jums šķita vērtīgākais?

Es pozitīvi uztveru komandas refleksiju. Tas man ļoti palīdzēja.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Šodien mums kā komandai bija atklāta saruna par to, ko mēs piedzīvojam. Tas palīdz mums kā komandai.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Stresa izskaidrošana ir ļāvusi man labāk saprast, ko šī situācija dara ar mani un citiem.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Padomi un ieteikumi man ir noderīgi un piemērojami.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Drauga sarunas palīdzēs man un maniem kolēģiem.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Saziņa un uzaicinājums uz šo bija skaidra un noderīga.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Atrašanās vieta un labiekārtojums ir piemērots. Ir pievērsta uzmanība.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	Red			Orange		Green				
Pasniedzēji saprotami pasniedz mums mācību saturu un apmierinoši atbilstoši uz mūsu jautājumiem.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pasniedzējiem ir pozitīvs ieguldījums komandas refleksijas atmosfēras veidošanā.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Red			Orange		Green				
Es ieteiktu šo komandas refleksiju citām komandām.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Red			Orange		Green				
Mans "vērtējums" par komandas refleksiju kopumā.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Kas jums šķita vērtīgākais?

.....

.....

.....

.....

Kas var uzlabot komandas refleksiju?

.....

.....

.....

.....

Vai jums ir nepieciešama turpmāka pēcaprūpe?

Ja tā, lūdzu, atstājiet šeit savu kontaktinformāciju, lai mēs varētu ar jums sazināties:

.....

.....

.....

.....

Citas piezīmes:

.....

.....

.....

.....

Kolofons

Šis ir izdevums *Waardigheid en trots in de regio*.
Waardigheid en trots in de regio (Cieņa un lepnums par reģionu) ir daļa no Veselības, labklājības un sporta ministrijas iniciatīvas "Pansionātā kā mājās", ko īsteno "Vilans".

Izdošanas gads: 2020

Ilustrācijas, fotogrāfijas un dizains:

Studiojaap.nl

APA foto

Istockphoto

Kontaktinformācija

www.waardigheidentrots.nl

www.waardigheidentrots.nl



Pansionātā kā mājās
Cieņa un lepnums katrā objektā



**Patiesība
un lepnums par
reģionu**



"Vilans"