



Interreg



Līdzfinansē
EIROPAS SAVIENĪBA

Latvija – Lietuva

Satura rādītājs

Ievads	3
Terminu skaidrojums	4
1. Starppaaudžu pieejas apraksts.....	5
1.1. Kopienas saliedētības būtība un nozīme	5
1.1.1. Kopienas saliedētība politikas plānošanas dokumentos	5
1.1.2. Kopīgais un atšķirīgais Latvijā un Lietuvā kopienas saliedētības īstenošanā	6
1.1.3. Kopienas saliedētības jēdziena attīstība.....	6
1.2. Starppaaudžu pieeja - kopienas saliedētības veicinātāja	8
1.2.1. Pamatjēdzienu saistība.....	8
1.2.2. Jauniešu un senioru sociālā iekļaušana	9
1.2.3. Starppaaudžu pieejas priekšrocības	10
1.2.4. Eiropas Zaļā grāmata par starppaaudžu pieeju	11
1.2.5. Starppaaudžu pieeja un ilgtspējīga sabiedrība	11
1.2.6. Starppaaudžu mācīšanās	12
1.3. Starppaaudžu pieejas īstenošana: nostādnes un ieteikumi.....	12
1.3.1. Starppaaudžu pieejas īstenošana pilsētā un laukos	13
1.3.2. Pozitīvas jaunatnes attīstības koncepcija	14
1.3.3. Veselīgas novecošanas koncepcija	15
1.3.4. Iespējamie trūkumi starppaaudžu pasākumu īstenošanā un ieteikumi to novēršanai ...	16
2. Vadlīnijas starppaaudžu pieejas īstenošanai darbā ar jauniešiem un senioriem.....	19
2.1. Pasākuma sagatavošanas posms.....	19
2.1.1. Jauniešu un senioru vecumposmu īpatnības	19
2.1.2. Dalībnieku uzaicināšana un informēšana.....	20
2.1.3. Pasākuma laiks un telpa	21
2.1.4. Pasākuma veids un tēma.....	22
2.1.5. Nodarbību plānošana.....	24
2.2. Pasākumu īstenošana.....	25
2.2.1. Nodarbības vadītāja funkcijas	25
2.2.2. Dinamiskais mācīšanās modelis	25
2.2.3. Noteikumi.....	26
2.2.4. Drošas vides veidošana	26
2.2.3. Iesaistes pakāpenība	26
2.2.4. Jēgpilna nodarbība	27

2.3. Pasākumu izvērtēšana	28
2.3.1. Atgriezeniskā saite mācībās	28
2.3.2. Refleksija	30
2.3.3. Nodarbību novērtēšanas metodes	31
3. Tēmu piemēri	33
3.1. Iepazīšanās.....	33
3.1.1. Sasveicināšanās	33
3.1.2. Ko mēs viens par otru zinām, nezinām? Kas mums ir kopīgs un atšķirīgs?	34
3.1.3. Kādus vecuma stereotipus un aizspriedumus lietojam?	40
3.2. Kas es esmu	45
3.2.1. Vērtību veidošanās, kopīgās un atšķirīgās vērtības jauniešiem un senioriem	45
3.2.2. Kādas ir manas personības iezīmes? Kā un kas mainās dzīves gaitā?	47
3.2.3. Kas ir manas stiprās un vājās puses?	49
3.3. Kas mēs esam cits citam	52
3.3.1. Cieņa, uzticēšanās, tolerance, citādā pieņemšana	52
3.3.2. Kā sniegt un saņemt palīdzību?	54
3.3.3. Sociālā zīmēšana kā pašizpaušme sadarbībā un kopradīšana	56
3.4. Kādu vēlamies redzēt savu kopienu	61
3.4.1. Labbūtība kā vajadzību apzināšanas rīks.....	61
3.4.2. Kopienas projekta idejas radīšana.....	63
3.4.3. Konkrētu projektu piemēri	65
Izmantotie avoti	68
Pielikumi.....	70
1.pielikums. Pāru intervija.....	70
2.pielikums. Izaicinājumu karte.....	71
3.pielikums. Mana ikdiena	72
4.pielikums. Vērtību kartiņas.....	73
5.pielikums. Personības īpašību (OCEAN) paštests	74
6.pielikums. Tests “Vai Tev var uzticēties?”	78
7.pielikums. Pasaku tēli	80
8.pielikums. Emociju kartītes un reprodukciju piemēri	84
9.pielikums. Neformālo aktivitāšu piemēri	89
10. pielikums. Sarunu kartītes	94
11. pielikums. Ideju ģenerēšanas metodes	104

Ievads

Materiāls “Starppaaudžu pieeja sociālajai iekļaušanai un kopienas saliedētībai: apraksts, vadlīnijas, piemēri” ir izveidots, lai sniegtu sociālajiem darbiniekiem, jaunatnes lietu speciālistiem un biedrību aktīvistiem ieskatu par starppaaudžu pieeju un ieteikumus tās īstenošanai kopienas pasākumu rīkošanā. Materiālam ir 3 daļas: apraksts, vadlīnijas un tēmu piemēri.

Apraksts satur nostādnes par kopienas saliedētību, sociālo iekļaušanu un starppaaudžu pieeju Eiropas Savienības, Latvijas un Lietuvas politikas plānošanas dokumentos, parāda to saistību un konkrētās realizācijas iespējas darbā ar jauniešiem un senioriem. Apraksts iepazīstina arī ar veselīgas novecošanas un pozitīvas jaunatnes attīstības koncepcijām.

Vadlīnijas starppaaudžu pieejas īstenošanai detalizēti apraksta starppaaudžu pasākumu rīkošanu: sagatavošanu, īstenošanu un izvērtēšanu. Tajās iekļauti ieteikumi dalībnieku informēšanai, laika un telpas izvēlei, drošas vides veidošanai, nodarbību plānošanai, dalībnieku iesaistes veicināšanai un atgriezeniskās saites veidošanai.

Tēmas starppaaudžu pasākumu rīkošanai izvēlētas un sakārtotas pēc grupas veidošanās un attīstības principa. Pirmo grupas tikšanos vēlams vadīt ar tēmu “Iepazīšanās”, lai radītu dalībniekiem sākotnējo priekšstatu un interesi vienam par otru. Tēmas “Kas es esmu” un “Kas mēs esam cits citam” palīdz dziļāk izprast katra vērtības un spējas un, balstoties uz tām, veidot attiecības ar citiem. Noslēdzošā tēma “Kādu vēlamies redzēt savu kopienu” rosina grupas dalībniekus veidot kopīgus projektus kopienas dzīves pilnveidei. Tēmās iekļauti 15 praktisku aktivitāšu apraksti.

Piedāvātās tēmas un to secība nav obligāta. Tās ir pielāgojamas pēc nodarbību vadītāju ieskatiem atbilstoši dalībnieku vajadzībām un konkrētai situācijai. Tēmu metodisko aprakstu papildina pielikumos sniegtie neformālo aktivitāšu piemēri un sarunu kartītes, kuru mērķis ir rosināt nodarbību vadītājus radoši pieiet nodarbību veidošanai un atvieglot viņu darbu ar praktiskiem atbalsta materiāliem.

Materiālu sagatavoja: SIA “Inovācijas klase”, autores: Dr.paed. Ingrīda Muraškovska un Mg.paed. Sandra Pallo.

Materiāls izstrādāts Interreg VI – A Latvijas – Lietuvas programmas 2021. – 2027.gadam projekta Nr. LL – 00241 “Paaudžu savienošana dažādībā” ietvaros¹.

¹ Vadlīnijas ir izstrādātas ar Eiropas Savienības finansiālo atbalstu. Par tās saturu pilnībā atbild Kurzemes plānošanas reģions, un tā var neatspoguļot Eiropas Savienības oficiālo nostāju.

Terminu skaidrojums

Kopienas saliedētība ir sociālās piederības un saiknes sajūta, kas rodas, cilvēkiem mijiedarbojoties vienā ģeogrāfiskā apgabalā vai ar kopīgām interesēm. Šī definīcija ietver ne tikai sociālās attiecības, bet arī dalītu atbildību, sadarbību un kopīgu rīcību, lai risinātu kopienas problēmas un uzlabotu dzīves kvalitāti visiem tās locekļiem. **Deivida Hila (David Hill) un kolēģu definīcija**

Saskaņā ar Hilsa sociālās apmaiņas teoriju, kopienas saliedētība ir saikne, kas veidojas starp cilvēkiem, kuri savstarpēji apmainās ar sociāliem labumiem, piemēram, pieņemšanu, atzinību vai atbalstu. Jo biežāk un sekmīgāk notiek šāda apmaiņa, jo stiprāka kļūst kopienas piederības sajūta un savstarpējā atkarība, kas ir kopienas saliedētības pamatā. **Džordža Hilsa (George C. Homans) definīcija**

Pozitīva jaunatnes attīstība ir pieeja, kas koncentrējas uz jauniešu stipro pušu un potenciāla attīstību, nevis tikai uz risku un problēmu (piemēram, noziedzības vai atkarību) novēršanu. **M.Lērnera definīcija**

Sociālā iekļaušana ir process, kas nodrošina, ka visi indivīdi un ģimenes, tostarp tie, kam ir ierobežoti resursi, var pilnībā piedalīties ekonomiskajā, sociālajā un kultūras dzīvē. Tā mērķis ir novērst nabadzību un sociālo atstumtību un veicināt iespēju vienlīdzību visiem. **Eiropas Savienības definīcija**

Sociālais kapitāls - sociālo tīklu un normu, uzticēšanās un sadarbības tīkls, kas atvieglo abpusēji izdevīgu rīcību

Sociālā uzticēšanās - sabiedrības locekļu savstarpēja pārliecība, ka lielākā daļa cilvēku rīkosies godīgi, paredzami un būs orientēti uz sadarbību arī tādos apstākļos, kad to nevar kontrolēt vai tieši pārbaudīt

Starpkultūru komunikācija ir prasme un process, kas ļauj efektīvi sazināties un saprasties cilvēkiem no dažādām kultūrām un ar atšķirīgu pieredzi

Starppaaudžu mācīšanās - dinamiska pieeja, kurā cilvēki no dažādām paaudzēm apzināti mācās kopā un viens no otra, veicinot savstarpēju izpratni, cieņu un sadarbību

Starppaaudžu pieeja ir process, kas **veicina attiecības, sadarbību un mijiedarbību starp dažādām paaudzēm** (piemēram, bērniem, jauniešiem, pieaugušajiem un senioriem), lai veidotu savstarpēju sapratni, respektu un solidaritāti. Šī pieeja cenšas novērst ar paaudžu atšķirībām saistītos stereotipus un veicināt sociālo kohēziju. **ANO Pasaules Veselības organizācijas (PVO) definīcija**

Veselīga novecošana - funkcionālu spēju saglabāšana, kas ļauj indivīdiem apmierināt savas vajadzības un dot ieguldījumu sabiedrībā savā vidē. **ANO Pasaules Veselības organizācijas (PVO) definīcija**

1. Starppaaudžu pieejas apraksts

1.1. Kopienas saliedētības būtība un nozīme

Kopienas saliedētība ir aktuāls sociālās politikas virziens gan Latvijā, gan Lietuvā.

1.1.1. Kopienas saliedētība politikas plānošanas dokumentos

Kopienas saliedētības jautājums Latvijas politikā ir cieši saistīts ar plašāku sabiedrības saliedētības un nacionālās identitātes veidošanas jomu. Tas ir apskatīts un uzsvērts šādos Latvijas politikas dokumentos:

- **Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027. gadam (NAP2027).** Šis ir pats svarīgākais vidēja termiņa stratēģiskais dokuments valsts attīstībai. NAP2027 uzsvēr nepieciešamību mazināt nevienlīdzību un stiprināt sabiedrības saliedētību. Viens no tā stratēģiskajiem mērķiem ir "Vienota, droša un atvērta sabiedrība", kas tieši attiecas uz kopienu sadarbību, uzticēšanos un starpkultūru komunikāciju. Plāns paredz dažādības vadības veicināšanu kā rīcības virzienu, lai palielinātu sabiedrības izpratni par daudzveidību kā resursu (Pārresoru koordinācijas centrs, 2020).
- **Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027. gadam.** Šis ir detalizēts politikas dokuments, ko izstrādājusi Kultūras ministrija. Tajā ir definēti konkrēti mērķi un uzdevumi nacionālas, solidāras, atvērtas un pilsoniski aktīvas sabiedrības veidošanai. Pamatnostādnes ietver tādas rīcības virzienus kā nacionālā identitāte, demokrātijas kultūra un integrācija, kas viss ir būtiski kopienas saliedētībai (Ministru kabinets, 2021).
- **Kultūrpolitikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam.** Šis dokuments uzsvēr kultūras lomu sabiedrības saliedēšanā. Tas paredz atbalstu kultūrvēsturiskajiem novadiem un kultūrtelpu kopienām, tādējādi atzīstot kultūras spēju būt par saistvielu, kas vieno cilvēkus un palīdz saglabāt lokālo identitāti, vienlaikus veicinot piederību valstij (Ministru kabinets, 2022).

Šie dokumenti liecina, ka Latvijas valsts ir apzinājusies, ka sabiedrības saliedētība, un tās neatņemama daļa – kopienas saliedētība, nav tikai abstrakti jēdzieni, bet gan mērķtiecīgs un plānots process, kas prasa finansiālus un institucionālus ieguldījumus.

Lietuvas politikas dokumentos kopienu saliedētība tiek skatīta gan kā valsts attīstības stratēģijas daļa, gan kā instruments sociālo problēmu risināšanai. Tā ir atspoguļota vairākos nozīmīgos plānošanas dokumentos, īpaši tajos, kas saistīti ar ES fondu izmantošanu:

- **Lietuvas Partnerības nolīgums 2021.-2027. gadam.** Nolīgums ir stratēģiskais ietvars, kas nosaka ES fondu investīciju virzienus. Tajā uzsvērts, ka sociālā kohēzija jeb sabiedrības saliedētība ir viena no galvenajām prioritātēm. Dokuments paredz investīcijas vairāk nekā 1,8 miljardu eiro apmērā, lai mazinātu nabadzību un sociālo nevienlīdzību, kā arī uzlabotu pieeju kvalitatīviem sociālajiem un veselības pakalpojumiem (Lietuvas Republikas Vyrīausybė, 2022).
- **Lietuvas nākotnes vīzija "Lietuva 2050".** Šis dokuments uzsvēr pilsoniskās sabiedrības briedumu, sociālo taisnīgumu un sabiedrības labklājību. Tajā atzīmēts, ka valsts attīstība ir iespējama tikai tad, ja pilsoņi un vietējās kopienas aktīvi iesaistās un sadarbojas, lai aizsargātu savu demokrātisko kultūru un vērtības. Dokuments atzīst kopienas par nozīmīgu un neatņemamu valsts labklājības daļu (Lietuvas Republikas Seimas, 2024).

- **Lietuvas kultūras politikas stratēģija "Kultūra 2030".** Stratēģijā tiek akcentēta kultūras loma, tā ir instruments sociālās saliedētības un pilsoniskās sabiedrības stiprināšanai. Tajā tiek norādīts, ka kultūra var veicināt dialogu un mierīgas attiecības sabiedrībā, kā arī veidot kopienas (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2019).
- **Nacionālā progresa plāns 2021. – 2027.gadam.** Tā ir valdības programma, kas īsteno valsts attīstības stratēģiju, un tajā ir iekļautas iniciatīvas, kas atbalsta kopienu un nevalstisko organizāciju lomu sociālo, ekonomisko un kultūras problēmu risināšanā (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2020).

Šajos dokumentos tiek uzsvērtā **kopienas loma būt aktīviem partneriem** valsts attīstībā, nevis tikai labuma saņēmējiem. Lietuvas pieeja bieži ir vērsta uz "no apakšas uz augšu" (bottom-up) iniciatīvu veicināšanu, kas atšķiras no Latvijas, kur biežāk dominē "no augšas uz leju" (top-down) pieeja.

1.1.2. Kopīgais un atšķirīgais Latvijā un Lietuvā kopienas saliedētības īstenošanā

Kopienas saliedētības pasākumi Latvijā un Lietuvā atšķiras galvenokārt to vēsturiskā un sociālpolitiskā konteksta dēļ. Lai gan abām valstīm ir daudz kopīgu kultūras iezīmju un tās abas ir piedzīvojušas līdzīgas vēsturiskas pārmaiņas, katra no tām ir attīstījusi savas unikālas pieejas kopienu veidošanā.

Latvijas pieeja: iedzīvotāju integrācija un identitātes veidošana. Latvijas kopienu pasākumos bieži ir jūtama nepieciešamība risināt jautājumus, kas saistīti ar sabiedrības saliedētību un etnisko daudzveidību. Tas ir saistīts ar lielo krievvalodīgo iedzīvotāju daļu, kas radusies padomju okupācijas laikā. Valsts politikas ietvaros pasākumi bieži tiek veidoti, lai veicinātu latviešu valodas, vēstures un kultūras apguvi minoritāšu vidū. Piemēram, kultūras festivāli, kuros tiek popularizētas latviešu tradīcijas, bieži tiek organizēti ar mērķi iekļaut visus sabiedrības locekļus.

Lietuvas pieeja: vietējā attīstība un sociālās inovācijas. Lietuva ir salīdzinoši sociāli viendabīgāka valsts, tāpēc tās kopienu pasākumu fokuss bieži pārvirzās no integrācijas uz lokālo attīstību un sociālās uzņēmējdarbības veicināšanu. Lietuvā ir ļoti izplatīta un atbalstīta pieeja, ko sauc par "Kopienas vadīta vietējā attīstība" (Community-Led Local Development – CLLD). Tā nodod pilnvaras un finansējumu tieši kopienu grupām, ļaujot tām pašām noteikt savas vajadzības un risināt tās ar ES fondu atbalstu. Pasākumi bieži fokusējas uz sociālās uzņēmējdarbības attīstību, piemēram, kopienas kafejnīcu vai darbnīcu atvēršanu, kas vienlaikus risina sociālās problēmas un rada jaunas darbavietas.

Atšķirības Latvijas un Lietuvas iedzīvotāju sastāvā un pieejās kopienu saliedētības veicināšanai neveido barjeras, bet gan sniedz iespēju vienai no otras mācīties, integrēt labo praksi un attīstīt kopīgas pieejas. Tam pamatā ir kopīga izpratne par kopienas saliedētības nozīmīgumu.

1.1.3. Kopienas saliedētības jēdziena attīstība

Kopienas saliedētība ir spēja un vēlme cilvēkiem, kas dzīvo noteiktā apkaimē vai pieder pie kādas grupas, **darboties kopā, just piederības sajūtu un veidot uzticamas attiecības**, neskatoties uz viņu atšķirīgo izcelsmi, uzskatiem vai pieredzi. Tā ir kā sabiedrības "līme", kas satur to kopā un palīdz labāk pārvarēt izaicinājumus. Kopienu saliedētības veicināšana sniedz šādus ieguvumus:

- **Drošība un atbalsts.** Saliedētā kopienā cilvēki rūpējas cits par citu. Kaimiņi pieskata viens otra bērnus, palīdz senioriem un uzmana mājas, kas samazina noziedzības risku un rada vispārēju drošības sajūtu. Ja rodas grūtības, ir mazāka iespēja palikt vienam, jo ir cilvēki, pie kā vērsties pēc palīdzības.

- **Augstāka dzīves kvalitāte.** Saliedētas kopienas bieži vien ir aktīvākas un organizētākas. Cilvēki kopīgi rīko pasākumus, sakārto savu vidi un iesaistās lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē viņu dzīvi. Tas veicina labāku skolu, drošāku ielu un patīkamāku dzīves vides pilnveidi visiem.
- **Piederības sajūta.** Mūsdienu sabiedrībā, kur daudzi cilvēki jūtas atsvešināti, piederība kopienai ir ļoti būtiska. Tā dod pārliecību, ka tu neesi viens, ka tev ir sava vieta un ka tava balss tiek sadzirdēta. Tas stiprina garīgo veselību un labsajūtu.
- **Vienlīdzība un cieņa.** Saliedētā kopienā tiek novērtēta dažādība, un cilvēki no atšķirīgām sociālajām grupām jūtas respektēti. Tā ir vide, kurā tiek mazināti aizspriedumi, jo tiešā saskarsmē ar citiem cilvēkiem rodas savstarpēja sapratne un cieņa.

Fundamentālas atziņas par sociālo kohēziju jeb sabiedrības solidaritāti saistās ar franču sociologa Emila Dirkema (1858. – 1917.) vārdu un viņa darbu "Darba dalīšana sabiedrībā" (1893). Viņš izšķīra divus galvenos sociālās solidaritātes veidus, kas raksturo dažādus sabiedrības attīstības posmus.

Mehāniskā solidaritāte ir raksturīga **tradicionālām, agrārām sabiedrībām** ar zemu darba dalīšanas līmeni. To raksturo:

- Līdzība un vienotība - sociālā saikne veidojas, pateicoties indivīdu līdzībai. Cilvēkiem ir kopīgas vērtības, ticējumi, morāle un sociālās lomas.
- Kolektīvā apziņa - sabiedrības locekļiem ir spēcīga kolektīvā apziņa, kas dominē pār individuālo apziņu. Jebkurš atšķirīgs viedoklis tiek stingri nosodīts.
- Represīvas tiesības - lai uzturētu solidaritāti, tiek izmantotas represīvas tiesību normas, kas stingri soda jebkuru novirzi no sabiedrības normām.

Organiskā solidaritāte ir raksturīga **mūsdienu, industrializētām sabiedrībām** ar augstu darba dalīšanas un specializācijas līmeni. Tās pamatā ir:

- Atkarība un sadarbība - sociālā saikne veidojas, pateicoties indivīdu savstarpējai atkarībai. Tāpat kā orgāni organismā ir atkarīgi viens no otra, arī specializētās sabiedrības locekļi ir atkarīgi no citu darba, lai nodrošinātu savas vajadzības.
- Individuālisms - pieaug individuālisma un personīgās brīvības nozīme, jo katram ir unikāla loma un kompetence.
- Restitutīvas tiesības - dominē restitutīvas tiesības, kuru mērķis ir atjaunot kārtību, nevis sodīt, atspoguļojot sabiedrības interesi par funkcionējošām attiecībām, nevis vienotu morāli.

Dirkems uzskatīja, ka pāreja no mehāniskās uz organisko solidaritāti ir dabisks un neizbēgams process (Durkheim, 1994).

Pēdējo gadu laikā teorētiskās atziņas par kopienas saliedētību ir attīstījušās, reaģējot uz globāliem izaicinājumiem, piemēram, migrāciju, digitalizāciju, ekonomisko nevienlīdzību un neseno COVID-19 pandēmiju. Iezīmējas vairākas tendences kopienu saliedētības pētījumos. Viena no tām fokusējas uz **sociālā kapitāla lomu**. Amerikāņu politologs Roberts Putnams definē sociālo kapitālu kā "sociālo tīklu un normu, uzticēšanās un sadarbības tīklu, kas atvieglo abpusēji izdevīgu rīcību" (Putnam, 2000). Viņš savos pētījumos ir pierādījis, ka demokrātijas kvalitāte, sabiedrības saliedētība un arī ekonomiskā izaugsme ir cieši saistīta ar sociālo uzticēšanos. Tika pierādīts, ka reģioni ar augstāku iedzīvotāju uzticēšanās līmeni attīstās straujāk nekā tie, kur uzticēšanās ir zema. Sociālā uzticēšanās ir sabiedrības locekļu savstarpēja pārliecība, ka lielākā daļa cilvēku rīkosies godīgi, paredzami un būs orientēti uz sadarbību arī tādos apstākļos, kad to nevar kontrolēt vai tieši pārbaudīt. Jaunākie

pētījumi turpina attīstīt šo ideju, aplūkojot, kā dažādi sociālā kapitāla veidi – saiknes veidojošais (bonding) un tiltus veidojošais (bridging) – ietekmē saliedētību.

Otra tendence izpaužas kā daudzdimensionāls un daudzlīmeņu skatījums uz kopienu saliedētību. Jaunākajos akadēmiskajos darbos pētnieki atsakās no vienkāršota skatījuma, tā vietā piedāvājot skatu punktu, kas parasti ietver:

- Sociālās attiecības un mijdarbību - kā cilvēki savstarpēji komunicē (gan tiešā, gan digitālā veidā)? Cik bieži viņi satiekas?
- Piederības sajūtu - cik cieši cilvēki jūtas saistīti ar savu apkaimi, pilsētu vai grupu?
- Orientāciju uz kopējo labumu - cik lielā mērā cilvēki ir gatavi upurēt savas individuālās intereses kopienas labā?
- Institucionālo uzticēšanos - vai cilvēki uzticas vietējām iestādēm un to spējai risināt problēmas?

Pēdējo gadu pētījumi uzsver, ka kopienas saliedētība pastāv dažādos līmeņos un ka tie ir savstarpēji saistīti. Katram līmenim ir raksturīgs savs pētījuma objekts:

- Mikro līmenim - indivīdu mijdarbība un savstarpējā uzticēšanās.
- Mezo līmenim - attiecības starp dažādām grupām kopienā (piemēram, starp jauniešiem un senioriem).
- Makro līmenim - kopienas attiecības ar plašāku sabiedrību un valsts politiku.

Izaicinājumi, ar kuriem saskaras sabiedrība, ir iniciējuši jaunas pētījumu tēmas.

Kopienas saliedētība digitālajā laikmetā ir viena no jaunākajām un visvairāk pētītajām tēmām. Pētnieki cenšas noskaidrot, kā sociālie mediji un virtuālās kopienas ietekmē fizisko kopienu saliedētību. Vai tās to stiprina, radot jaunas saiknes, vai vājina, veicinot atsvešinātību un polarizāciju?

COVID-19 pandēmija kalpoja kā reāls "pārbaudījums" kopienas saliedētībai. Zinātnieki, kuru pētniecisko interešu joma ir **globālie šoki**, analizē, kā kopienas reaģēja uz krīzi, kā veidojās jaunas solidaritātes formas (piemēram, brīvprātīgo kustības) un kādā mērā tās bija noturīgas ilgtermiņā.

Nevienlīdzības un integrācijas pētnieki turpina analizēt, kā ekonomiskā nevienlīdzība, migrācija un kultūru daudzveidība ietekmē kopienu saliedētību. Daudzi pētījumi uzsver, ka saliedētība nav vienmērīga, un dažādās apkaimēs tās līmenis var būtiski atšķirties.

Šo pētījumu rezultāti norāda, ka kopienas saliedētība nav statiska parādība. Tā ir dinamisks process, ko pastāvīgi ietekmē sociālās, ekonomiskās un tehnoloģiskās pārmaiņas. Mūsdienu teorētiskie avoti vairs vienkārši nedefinē saliedētību, bet gan meklē veidus, kā to mērīt un kādi faktori to veicina vai apdraud.

1.2. Starppaaudžu pieeja- kopienas saliedētības veicinātāja

Kopienas saliedētība veidojas vairāku faktoru ietekmē. No praktiskās rīcības viedokļa svarīgi ir izprast kopienas saliedētības saistību ar tādiem jēdzieniem kā sociālā iekļaušana, dažādības vadība, starpkultūru komunikācija un starppaaudžu pieeja.

1.2.1. Pamatjēdzienu saistība

Kopienas saliedētība ir mērķis, ko vēlamies sasniegt. Tā izpaužas kā sabiedrības stāvoklis, kurā cilvēki jūtas piederīgi, uzticas cits citam un aktīvi iesaistās kopienas dzīvē, neskatoties uz savām atšķirībām.

Sociālā iekļaušana ir kopienas saliedētības pamats. Lai kopiena būtu saliedēta, nevienam nedrīkst justies atstumts vai atdalīts. Sociālā iekļaušana nodrošina, ka ikvienam ir vienlīdzīgas iespējas un piekļuve resursiem, un ka viņu viedoklis tiek ņemts vērā. Tā ir process, kas apzināti iesaista visus sabiedrības locekļus, tostarp tos, kuriem ir invaliditāte, minoritāšu pārstāvjus, seniorus un jauniešus. Ja kāda grupa jūtas izslēgta, saliedētība nav iespējama.

Dažādības vadība ir stratēģija. Mūsdienu kopienas ir ļoti daudzveidīgas. Dažādības vadība ir apzināta pieeja, lai strādātu ar šo dažādību un pārvērstu to par priekšrocību. Tā nav tikai tolerances veicināšana, bet arī izpratnes veidošana par to, kā dažāda pieredze, kultūras un uzskati var bagātināt kopienas. Tā ir aktīva darbība, lai novērstu konfliktus un radītu vidi, kurā katrs jūtas novērtēts.

Viens no instrumentiem, ko izmanto dažādības vadībā, ir starpkultūru komunikācija. Atšķirīgi viedokļi, vērtības un tradīcijas var radīt pārpratumus. Starpkultūru komunikācija ir nepieciešama, lai veidotu savstarpēju cieņu un uzticību. Tā ir būtiska, lai sociālā iekļaušana un dažādības vadība darbotos, nodrošinot, ka visas grupas var pilnvērtīgi sadarboties un veidot saliedētu kopienas.

Starpkultūru komunikācijas veidošanai nepieciešama starpkultūru kompetence. Liesma Ose savos pētījumos to raksturo kā kognitīvu, afektīvu un uzvedības prasmju kopumu. Kognitīvo bāzi starpkultūru kompetences apguvei veido gan savas kultūras apzināšanās, gan vispārējas un specifiskas zināšanas par kultūru pārstāvjiem, ar kuriem notiek saskarsme. Kultūras apzināšanās sākas ar atšķirību apzināšanos un nevērtējošu novērošanu. Tam seko alternatīvu uzskatu pieņemšana vai nepieņemšana. Afektīvajā līmenī svarīga īpašība ir zinātkāre un interese par citām kultūrām, elastība attiecībā uz savām iepriekšējām, tostarp tradicionālām zināšanām un priekšstatiem. Ir arī vēlama iekšēja motivācija sadarboties ar atšķirīgo personu un vispārēja attieksme jeb pasaules uzskata sastāvdaļa – atvērts prāts. Uzvedībā iepriekš minētās prāta un emociju komponentes izpaužas prasmē veidot attiecības, klausīties un dzirdēt cita viedokli, risināt problēmas, palīdzēt (Ose, 2016).

1.2.2. Jauniešu un senioru sociālā iekļaušana

Sociālās iekļaušanas pasākumi tradicionāli tiek rīkoti konkrētai mērķgrupai, balstoties uz šīs grupas vajadzībām. Jauniešu un senioru iekļaušanas pasākumi atšķiras galvenokārt ar savu **mērķi, saturu un metodēm**, jo katrai no šīm grupām ir atšķirīgas vajadzības un dzīves posms.

Jauniešu iekļaušanas pasākumu mērķis ir sekmēt viņu **pilsonisko līdzdalību, attīstību un neatkarību**. Tie parasti koncentrējas uz prasmju apguvi, kas nepieciešamas darba tirgū un mūsdienu sabiedrībā, kā arī veicina starpkultūru dialogu un sociālo iesaistīšanos. Veidi, kādos tiek praktizēta jauniešu sociālā iekļaušana, var būt:

- Neformālā izglītība un apmaiņas programmas. Piemēram, "Erasmus+" programma sniedz iespēju jauniešiem apgūt jaunas prasmes un iegūt pieredzi citās valstīs, strādājot pie projektiem vai piedaloties apmaiņās.
- Projektu vadība un pilsoniskā līdzdalība. Jaunieši tiek mudināti veidot un īstenot savas iniciatīvas, kas risina aktuālas problēmas sabiedrībā. Tas palīdz attīstīt kritisko domāšanu un līderības prasmes.
- Mentorēšana un atbalsts darba meklējumos. Jauniešiem ar ierobežotām iespējām tiek sniegts papildu atbalsts, lai viņi varētu iekļauties darba tirgū.

Senioru iekļaušanas pasākumu mērķis ir palielināt viņu sociālo aktivitāti, mazināt vientulību un nodrošināt piekļuvi informācijai un prasmēm, kas palīdz uzturēt kvalitatīvu dzīvi. Šie pasākumi bieži ir vērsti uz kopienas stiprināšanu un jaunu interešu atklāšanu. Interese jomas var būt:

- Digitālās prasmes. Tiek organizēti kursi un nodarbības, lai seniori apgūtu viedtālrunu un datoru lietošanu, kā arī piekļuvi e-pakalpojumiem (piemēram, e-veselība, e-klase). Tas palīdz viņiem patstāvīgāk orientēties digitālajā vidē.
- Kultūras un izglītojošas aktivitātes. Senioriem tiek piedāvāti pasākumi, piemēram, kopīgas ekskursijas, lekcijas, teātra apmeklējumi vai radošās darbnīcas. Tās sniedz iespēju satikties, socializēties un iegūt jaunas zināšanas.
- Fiziskās un garīgās aktivitātes. Nūjošanas, vingrošanas vai atmiņas treniņu nodarbības tiek piedāvātas, lai uzlabotu veselību un labsajūtu.

Kopumā, lai gan abas grupas saskaras ar sociālās atstumtības riskiem, **jauniešiem** pasākumi biežāk ir vērsti uz viņu **potenciāla attīstību un karjeras izaugsmi**, kamēr **senioriem** pasākumu mērķis ir **labklājības uzturēšana un vientulības mazināšana**, piedāvājot viņiem iespējas palikt aktīviem un iekļautiem sabiedrībā.

1.2.3. Starppaaudžu pieejas priekšrocības

Alternatīva pieeja ir veidot pasākumus, kuros iesaistās gan jaunieši, gan seniori. Virkne pētījumu ir uzrādījusi šādas pieejas priekšrocības. Pētījumi koncentrējas uz to, kā dažādas **institūcijas un programmas** veido mijdarbību starp paaudzēm, lai risinātu sociālas problēmas un uzlabotu dzīves kvalitāti kopienās.

Starppaaudžu mācīšanās un digitālā plaša aplūkota Ķīnā veiktā pētījumā. Pētījuma autori secina, ka tehnoloģijas var kļūt par efektīvu rīku starppaaudžu komunikācijā. Seniori, apgūstot jaunas prasmes (piemēram, sociālo mediju lietošanu), var ne tikai pārvarēt sociālo izolētību, bet arī kļūt par satura veidotājiem, kas veicina jaunas attiecības ar jaunāko paaudzi. Tas norāda uz nepieciešamību veidot digitālās programmas, kas pielāgotas senioru vajadzībām (Li, Cao, 2023)

Starptautiska pētnieku grupa ir pievērsusies jautājumam, kādas ir organizētu starppaaudžu pasākumu sekas uz dalībnieku labsajūtu. Viņu veidots sistemātiskais pārskats apstiprina, ka formālās starppaaudžu programmas sniedz labumu abām paaudzēm. Jauniešiem tās samazina stereotipus par vecumu un uzlabo empātiju, savukārt senioriem tās mazina vientulību un paaugstina pašvērtējumu. Pētījums izceļ šādu programmu nozīmi sabiedrības saliedētības veidošanā ārpus ģimenes loka (Peters u.c., 2021).

Pētījumā par faktoriem, kas traucē paaudžu savstarpējo mijdarbību, rasta atziņa, ka galvenais šķērslis senioru sociālajai integrācijai ir komunikācijas pārtraukšana ar jaunāko paaudzi. Viens no galvenajiem iemesliem ir senioru prasmju un pieredzes neatbilstība mūsdienu prasībām. Pētījums uzsver nepieciešamību veidot programmas, kas veicina abpusēju mācīšanos, lai mazinātu šos šķēršļus un saglabātu senioru sabiedrisko lomu (Barsukov, 2018).

Vecuma stereotipu izpētei veltīts pētījums uzrāda, ka tiešs kontakts starp jauniešiem un senioriem ievērojami uzlabo jauniešu attieksmi pret vecāka gadagājuma cilvēkiem un mazina aizspriedumus. Nozīmīgs ir pētnieku atklājums, ka arī ar "paplašinātu kontaktu" (piemēram, uzzinot par senioriem no draugiem vai citu pieredzes) var sasniegt līdzīgu pozitīvu efektu (Drury, Hutchison, Abrams, 2016).

Šie pētījumi apliecina, ka veidojot kopīgus pasākumus jauniešiem un senioriem, pieaug gan abu mērķgrupu, gan vietējās kopienas ieguvumi. Šādas iniciatīvas ir efektīvs veids, kā stiprināt saites starp paaudzēm, cīnīties pret stereotipiem un veidot noturīgākas un saliedētākas sabiedrības.

Pieeju, kurā tiek apvienota dažādu vecuma grupu pārstāvju iesaiste, sauc par starppaaudžu pieeju. Arī tā ir dažādības vadības instruments. Pieejas pamatā nav dažādu paaudžu mehāniska apvienošana,

iesaistot vienos un tajos pašos pasākumos. Tas ir holistisks skatījums uz cilvēka dzīvi, kura norit, mainoties dzīves cikliem.

1.2.4. Eiropas Zaļā grāmata par starppaaudžu pieeju

Eiropas Komisijas “Zaļā grāmata par novecošanu” akcentē nepieciešamību jau no dzīves sākums ielikt pareizos pamatus, kas var sekmēt mūsu nākotnes perspektīvas, veselību un labbūtību un palīdzēt novērst, ierobežot un atlikt dažus no izaicinājumiem, kas saistīti ar novecošanu. Zaļā grāmata piedāvā divas politikas koncepcijas, kas var nodrošināt plaukstošu sabiedrību novecošanas kontekstā. Tās ir: veselīga un aktīva novecošana un mūžizglītība. Abas pieejas sniedz vislabākos rezultātus tad, ja tās tiek sāktas jau agrīnā vecumā, jo tās ir būtiskas visam dzīves ciklam. Svarīgi ir tas, lai augsts izglītības līmenis un laba veselība būtu savstarpēji pastiprinoši faktori. Veselīga un aktīva novecošana nozīmē veselīga dzīvesveida popularizēšanu visa mūža garumā un ietver mūsu patēriņa un uztura ieradumus, kā arī mūsu fiziskās un sociālās aktivitātes līmeni. Mūžizglītības nepieciešamību nosaka strauji mainīgās karjeras un izglītības iespējas. Pastāvīga mācīšanās var palīdzēt aizkavēt demences un citu ar vecumu saistītu kognitīvo traucējumu iestāšanos. Vecāka gadagājuma cilvēki ar labu veselību var sniegt būtisku artavu sociālās un ekonomiskās vērtības radīšanā mūsu sabiedrībā. Viņu kognitīvo prasmju neizmantošana ne tikai kaitē viņu garīgajai un fiziskajai veselībai un labbūtībai, bet ir arī garām palaista iespēja kopienas dzīves pilnveidei. Eiropas Savienība var pievērsties mainīgās pasaules izaicinājumiem, lietderīgi izmantojot gados jaunu un vecāka gadagājuma cilvēku apņēmību un līdzdalību, ar veicinošas rīcībpolitikas palīdzību sekmējot paaudžu solidaritāti un atbildību (Eiropas Komisija, 2021).

Zaļā grāmata vedina domāt par starppaaudžu pieeju kā mācīšanās un veselīgas dzīvošanas nepārtrauktību, kas tiek praktizēta, dažādu paaudžu cilvēkiem gūstot papildinošu pieredzi savstarpējā mijdarbībā. Starppaaudžu pieeja koncentrējas uz saikņu stiprināšanu starp dažādām paaudzēm – bērniem, jauniešiem, pieaugušajiem un senioriem. Tā veicina savstarpēju mācīšanos, pieredzes apmaiņu un solidaritāti, mazinot aizspriedumus un stereotipus par vecumu.

1.2.5. Starppaaudžu pieeja un ilgtspējīga sabiedrība

Starppaaudžu pieejai ir nozīmīga loma ilgtspējīgas sabiedrības veidošanā. Starppaaudžu attiecības ir rīks uzticības veidošanai un uzturēšanai laikos, kad uzticība un sociālais kapitāls strauji mazinās (Kaplan, Sanchez, Hoffman, 2017). Eiropas Komisijas dokumentos **starppaaudžu pieeja** tiek aplūkota gan no ekonomiskās, gan sociālās perspektīvas. Tā nav tikai abstrakti deklarēts princips, bet gan konkrēts mērķis, ko ir plānots īstenot dažādās politikas jomās. Šajos dokumentos atspoguļoti galvenie starppaaudžu pieejas principi un mērķi:

1. Paaudžu solidaritāte. Līgumā par Eiropas Savienību ir nostiprināts princips, ka Savienība veicina solidaritāti starp paaudzēm. Tas nozīmē, ka lēmumiem, kas tiek pieņemti šodien, jāņem vērā to ietekme ne tikai uz pašreizējo, bet arī uz nākamajām paaudzēm. Tas ir saistīts ar tādiem būtiskiem jautājumiem kā pensiju sistēmu ilgtspēja un klimata pārmaiņas (Eiropas Komisija, 2016).
2. Daudzdimensiju skatījums. Eiropas Komisija uzsver, ka starppaaudžu pieeja nav tikai par ekonomiskiem vai sociāliem jautājumiem. Tā ir jāintegrē dažādās politikas jomās, piemēram, veselības aprūpē, izglītībā, nodarbinātībā, mājokļu jautājumos un vides aizsardzībā. Galvenais mērķis ir mazināt spriedzi starp paaudzēm un veidot savstarpēju sapratni.

3. Daudzveidības atzīšana. Eiropas Komisija atzīst, ka starppaaudžu pieeja ir būtisks instruments cīņai pret diskrimināciju vecuma dēļ jeb eidžismu. Tā uzsver nepieciešamību iesaistīt visas paaudzes, atzīstot, ka gan jaunākiem, gan vecākiem cilvēkiem ir unikāla pieredze, zināšanas un prasmes.

Starppaaudžu programmas ir kas vairāk par patīkamu laika pavadīšanu, jo sniedz ieguvumu visiem iesaistītajiem – kā brīvprātīgajiem, tā darbiniekiem, ģimenes locekļiem, organizācijām un kopienai, un var palīdzēt risināt nopietnas problēmas un sasāpējušus jautājumus vietējā kopienā, piemēram:

- kā padarīt kopienas aktīvas un drošas;
- kā mazināt nevienlīdzību;
- kā mazināt sociālo izolētību un vientulību;
- kā dibināt attiecības kopienas ietvaros;
- kā uzlabot cilvēku fizisko un garīgo veselību;
- kā nodrošināt plašākas iespējas piekļūt digitālajam saturam;
- kā sniegt ieguldījumu klimata pārmaiņu mazināšanā (Klauda, Kerra, 2020).

Starppaaudžu pieejas koncepts ir nostiprināts Pasaules veselības organizācijas dokumentos. Tajos starppaaudžu pieeja tiek skaidrota kā process, kas **veicina attiecības, sadarbību un mijdarbību starp dažādām paaudzēm** (piemēram, bērniem, jauniešiem, pieaugušajiem un senioriem), lai veidotu savstarpēju sapratni, respektu un solidaritāti. Šī pieeja cenšas novērst ar paaudžu atšķirībām saistītos stereotipus un veicināt sociālo kohēziju (World Health Organization, 2023).

1.2.6. Starppaaudžu mācīšanās

Starppaaudžu pieejas kontekstā jāpievērš uzmanība starppaaudžu mācīšanās īpatnībām. Starppaaudžu mācīšanās ir dinamiska pieeja, kurā cilvēki no dažādām paaudzēm apzināti mācās kopā un viens no otra, veicinot savstarpēju izpratni, cieņu un sadarbību. Atšķirībā no vienkāršas zināšanu nodošanas no vecākajiem jaunākajiem, šī pieeja balstās uz vairākiem būtiskiem principiem.

1. Abpusējība un savstarpējs ieguvums ir starppaaudžu mācīšanās pamatprincips. Starppaaudžu mācīšanās ir divvirzienu process, kurā katra paaudze gan dod, gan saņem. Tā nav tikai jauniešu palīdzēšana senioriem vai otrādi. Mērķis ir radīt situāciju, kurā abas puses gūst labumu un jūt, ka viņu ieguldījums tiek novērtēts.
2. Uz stiprajām pusēm balstīta pieeja nozīmē, ka starppaaudžu mācīšanās koncentrējas uz dalībnieku stiprajām pusēm un talantiem, nevis trūkumiem. Tā atzīst, ka gan jaunieši, gan seniori ir aktīvi, kompetenti un vērtīgi sabiedrības locekļi.
3. Lai mācīšanās būtu efektīva, ir jārada droša vide, kurā valda uzticēšanās un savstarpēja cieņa. Šis princips paredz, ka pasākumos nav vietas moralizēšanai vai kritikai. Dalībnieki tiek mudināti atklāti un brīvi sazināties, un tiek cienīts katra viedoklis un pieredze.
4. Veiksmīga starppaaudžu mācīšanās bieži notiek neformālā un patīkamā vidē, ārpus tradicionālajām apmācību telpām. Tās pamatā ir **darīšana kopā**, nevis sēdēšana un lekciju klausīšanās. Spontānas sarunas, kopīgas aktivitātes un dalīta pieredze veicina dabisku mācīšanos un stiprina attiecības.

1.3. Starppaaudžu pieejas īstenošana: nostādnes un ieteikumi

Projekta ietvaros starppaaudžu pieeja tiek īstenota attiecībā uz divām mērķa grupām: jauniešiem (vecumā no 14 līdz 29 gadiem) un senioriem (vecumā, sākot no 65 gadiem). Jaunatnes lietu

speciālistiem, sociālajiem darbiniekiem, brīvprātīgajiem un citiem speciālistiem, kuri vēlas īstenot starppaaudžu pieeju, ir svarīgi apzināties dažādus rīcības aspektus un to ietekmi, kā arī ņemt vērā jaunatnes politikas un novecošanas politikas pamatnostādnes.

Latvijā veiktais pētījums par jauniešu identitāti un līdzdalību atklāj saistību starp jauniešu iesaisti kopienas starppaaudžu pasākumos un viņu identitāti. Jaunieši, kas paši ir iesaistījušies dažādās aktivitātēs, jūtas ciešāk saistīti ar savu skolu un dzīvesvietu, piederīgi tai. Dzīvesvietas lielums iezīmē šādu tendenci: jo mazāka dzīvesvieta, jo lielāka daļa jauniešu jūtas piederīgi tai (Rungule u.c., 2005).

1.3.1. Starppaaudžu pieejas īstenošana pilsētā un laukos

Starppaaudžu pieejas īstenošanā jāievēro īpatnības, kas atšķir kopienas dzīvi pilsētās un lauku teritorijās. Kopienas saliedētības pasākumi pilsētā un lauku ciematā atšķirsies galvenokārt to mērķu, formātu un īstenošanas veidu ziņā, jo šajās vietās ir atšķirīgas sociālās un fiziskās vides. Kamēr lauku ciematos bieži vien ir dabiski spēcīgas saites, pilsētās tās ir jāveido mērķtiecīgāk.

Lauku rajonos kopienu saliedētības pasākumu mērķis ir **stiprināt esošās saites un veicināt attīstību**. Pasākumi tiek organizēti, lai:

- Svinētu kopējo identitāti un tradīcijas. Jāņi, ražas svētki vai gadskārtu svētki ir dabisks pasākumu formāts. Tie apvieno iedzīvotājus, kuri jau labi pazīst viens otru, un dod iespēju godināt vietējās tradīcijas.
- Veicinātu starppaaudžu pieredzes nodošanu. Vecākās paaudzes stāsti par ciema vēsturi, amatniecības prasmju nodošana vai kopīga dārzu kopšana veicina saiknes starp paaudzēm.
- Attīstītu un saglabātu infrastruktūru. Talkas, kurās tiek sakopts ciema centru, atjaunota estrāde vai uzcelts rotaļu laukums, veicina kopīga mērķa sajūtu un redzamu rezultātu, kas vēl vairāk stiprina kopienu.

Pilsētās kopienu saliedētības pasākumu izaicinājums ir veidot jaunas saiknes un pārvarēt atsvešinātību. Galvenais uzdevums ir radīt saiknes tur, kur to nav. Pilsētā valda anonimitāte, un cilvēki bieži pazīst tikai savus tuvākos kaimiņus vai kolēģus. Pasākumi šeit tiek organizēti, lai:

- Veidotu kaimiņu attiecības. Pasākumi bieži notiek konkrētās apkaimēs, mikrorajonos vai pat dzīvojamo māju pagalmos. Lieli apkaimes svētki, gadatirgi vai kaimiņu dienas palīdz svešiniekiem sākt sarunāties un iepazīt vienu otru.
- Integrētu dažādas grupas. Pilsētas ir multikulturālas un sociāli daudzveidīgas. Pasākumi tiek rīkoti, lai apvienotu cilvēkus ar atšķirīgu etnisko piederību, sociālo statusu vai vecumu. Starpkultūru festivāli, "garšas" tūres vai kopīgu interešu klubi veicina izpratni un toleranci.
- Risinātu konkrētas problēmas. Organizējot sanāksmes par ceļu satiksmes drošību vai veidojot programmas, lai veicinātu "zaļo" domāšanu un uzlabotu dzīves vidi, cilvēki iepazīst viens otru un veido saiknes darbībā.

Lai veiksmīgi organizētu starppaaudžu pasākumus, brīvprātīgajiem vai citiem organizatoriem ir jāgūst zināšanas par jauniešu un senioru vajadzībām un to īstenošanas iespējām.

Jauniešu vajadzības ir atspoguļotas Latvijas un Lietuvas jaunatnes politikā, kur nozīmīga loma atvēlēta pozitīvai jaunatnes attīstībai. Ar šo pieeju ir pausta cerība mazināt sociālās atstumtības, bezdarba un veselības problēmu riskus un radīt jauniešiem iespējas realizēt savu potenciālu.

1.3.2. Pozitīvas jaunatnes attīstības koncepcija

Pozitīvas jaunatnes attīstības koncepciju ir izstrādājis amerikāņu attīstības psihologs Ričards M. Lērnērs kopā ar kolēģiem. Viņu ieskatā pozitīva jaunatnes attīstība ir pieeja, kas koncentrējas uz **jauniešu stipro pušu un potenciāla attīstību**, nevis tikai uz risku un problēmu (piemēram, noziedzības vai atkarību) novēršanu. Tā uzsver ideju, ka jaunieši ir resurss, nevis problēma, kas jārisina.

Šīs pieejas pamatā ir piecas galvenās iezīmes, kas pazīstamas kā **"5 C"**:

- **Kompetence (*Competence*)**: pozitīva izpratne par savām spējām dažādās jomās, piemēram, akadēmiskajā, sociālajā un profesionālajā jomā.
- **Pašapziņa (*Confidence*)**: pārliecība par savu vērtību un spēju veiksmīgi darboties.
- **Saikne (*Connection*)**: pozitīvas attiecības ar citiem cilvēkiem, piemēram, ģimenes locekļiem, draugiem un kopienas locekļiem.
- **Raksturs (*Character*)**: respekts pret sociālajām un kultūras normām, godprātība un ētiskas vērtības.
- **Rūpes/Līdzjūtība (*Caring/Compassion*)**: empātija un gādība par citiem cilvēkiem un dzīvajām būtnēm (Lerner et.al., 2005).

Pozitīvas jauniešu attīstības koncepcija guvusi plašu pielietojumu Amerikas Savienotajās valstīs. Tā pamatojas uz formulu: Pozitīva pieredze + pozitīvas attiecības + pozitīva vide = pozitīva jauniešu attīstība. ASV Starpresoru darba grupa jaunatnes programmu jautājumos, ir izstrādājusi savu pozitīvas jaunatnes attīstības definīciju. Pozitīva jaunatnes attīstība ir apzināta, sociāla pieeja, kas iesaista jauniešus viņu kopienās, skolās, organizācijās, vienaudžu grupās un ģimenēs produktīvā un konstruktīvā veidā; atzīst, izmanto un uzlabo jauniešu stiprās puses; un veicina pozitīvus rezultātus jauniešiem, nodrošinot iespējas, veicinot pozitīvas attiecības un sniedzot nepieciešamo atbalstu, lai attīstītu viņu līderības stiprās puses (U.S. Department of Health and Human Services development).

Arvien vairāk pierādījumu liecina, ka jauniešu atbalsta programmu pozitīvas attīstības principu iekļaušana var pozitīvi ietekmēt vairākas jauniešu dzīves jomas, tostarp viņu fizisko un garīgo veselību, attiecības un akadēmisko sniegumu. Pozitīvas jaunatnes attīstības pieeja ir bijusi īpaši efektīva arī darbā ar neaizsargātiem pusaudžiem, tostarp tiem, kas cietuši no vardarbības un tiem, kas pieder pie rasu vai etniskajām minoritāšu grupām.

Pozitīvas jaunatnes attīstības pieeja tiek izmantota 4-H programmā, kas ir lielākā jaunatnes attīstības organizācija Amerikā. 4-H programmu īsteno vairāk nekā 100 publisko universitāšu kopiena visā valstī, kas nodrošina pieredzi, kurā jaunieši mācās darot. 4H programmās bērni un pusaudži pozitīvā vidē īsteno praktiskus projektus tādās jomās kā veselība, zinātne, lauksaimniecība un pilsoniskā iesaistīšanās, kur viņi saņem pieaugušo mentoru norādījumus un tiek mudināti uzņemties proaktīvas līdera lomas. Galva, sirds, rokas un veselība ir 4-H programmas vērtības, pie kurām dalībnieki strādā, iesaistoties jautrās un saistošās aktivitātes.

4H pamatā ir četri komponenti, kas palīdz bērniem uzplaukt:

- **Dzirksteles** - nodrošināt vietu, kur jaunieši var atrast un izpētīt to, kas viņus interesē.
- **Piederības sajūta** - piederības telpas veidošana — kur visi bērni jūtas gaidīti, kā arī fiziski un emocionāli droši.
- **Attiecības** - veicināt pozitīvas, atbalstošas un spēcinošas attiecības starp jauniešiem un pieaugušajiem, kā arī jauniešiem un viņu vienaudžiem.

- Iesaistīšanās - izaicināt un iedrošināt jauniešus tiekties pēc savas mācīšanās un izaugsmes. Veicināt aktīvu iesaistīšanos, kur jauniešiem ir iespēja paust savu viedokli.

Papildus šiem galvenajiem komponentiem 4-H atbalsta sociāli emocionālo mācīšanos, kas palīdz jauniešiem attīstīt kritiski svarīgas dzīves prasmes. Atvērtība izaicinājumiem un atklājumiem, pozitīvas emocijas, veselīga izaugsmes domāšana un mērķu izvirzīšanas prasmes ir panākumu pamatā. Šīs prasmes palīdz radīt pozitīvus ilgtermiņa rezultātus, piemēram, augstus personiskos standartus, saikni ar citiem, panākumus profesionālajā un akadēmiskajā dzīvē un labizjūtu un laimes sajūtu.

1.3.3. Veselīgas novecošanas koncepcija

Pētnieku grupa ir izveidojusi sistēmisku pārskatu par veselīgas novecošanas koncepciju. Pasaules Veselības organizācija definē veselīgu novecošanu kā funkcionālu spēju saglabāšanu, kas ļauj indivīdiem apmierināt savas vajadzības un dot ieguldījumu sabiedrībā savā vidē. Tomēr pastāv arī daudzas citas definīcijas, kurās novecošana raksturota kā aktīva, noturīga, veiksmīga vai citādi. Kopumā pētnieki ir analizējuši 65 veselīgas novecošanas modeļus un definīcijas. Lai arī veselīga novecošana tiek atšķirīgi konceptualizēta, pētnieku vidū pastāv vienprātība, ka aktīva novecošana ir atkarīga no personiskajām īpašībām, resursiem, mērķiem un kontekstam specifiskiem faktoriem vairākās dimensijās: kognitīvajā, fiziskajā, psiholoģiskajā, sociālajā, vides, politiskajā, kultūras, ekonomiskajā, demogrāfiskajā un garīgajā. Veselīgas novecošanas definēšanā dominē divas pieejas: (1) caur veselības rezultātiem kognitīvajās, fiziskajās, sociālajās un psiholoģiskajās dimensijās, kas galvenokārt attēlotas kā slimību un invaliditātes neesamība individuālā līmenī un saslimstības un mirstības samazināšana populācijas līmenī, un (2) caur mūža, dinamiskas cilvēka un vides mijdarbības attīstības adaptācijas procesiem, kas saistīti ar izmaiņām, kas pavada novecošanu. Veselīgu novecošanu var sīkāk definēt, pamatojoties uz atbilstību videi vai veselības veicināšanu un iespēju paplašināšanu (Menassa et.al., 2023).

Pasaules Veselības organizācijas pieejā veselīgu novecošana tiek saprasta kā “process, kurā tiek attīstītas un uzturētas funkcionālās spējas, kas nodrošina labizjūtu vecumdienās”. Funkcionālās spējas nozīmē spējas, kas ļauj visiem cilvēkiem būt un darīt to, ko viņiem ir pamats vērtēt. Tas ietver cilvēka spēju:

- apmierināt viņa pamatvajadzības;
- mācīties, augt un pieņemt lēmumus;
- būt mobilam;
- veidot un uzturēt attiecības;
- dot ieguldījumu sabiedrībā.

Funkcionālās spējas sastāv no indivīda iekšējām spējām, attiecīgajām vides īpašībām un to mijiedarbības. Iekšējās spējas ietver visas garīgās un fiziskās spējas, ko cilvēks var izmantot, un ietver spēju staigāt, domāt, redzēt, dzirdēt un atcerēties. Iekšējo spēju līmeni ietekmē vairāki faktori, piemēram, slimību klātbūtne, traumas un ar vecumu saistītas izmaiņas.

Vide ietver mājas, kopienu un plašāku sabiedrību, kā arī visus tajās esošos faktoros, piemēram, būvēto vidi, cilvēkus un viņu attiecības, attieksmi un vērtības, veselības un sociālo politiku, sistēmas, kas tās atbalsta, un pakalpojumus, ko tās īsteno. Spēja dzīvot vidē, kas atbalsta un uztur cilvēka iekšējās spējas un funkcionālās spējas, ir veselīgas novecošanas atslēga.

Veselīga novecošana ir PVO darba uzmanības centrā novecošanas jomā laikposmā no 2015. līdz 2030. gadam. Veselīga novecošana aizstāj Pasaules Veselības organizācijas iepriekšējo uzmanību aktīvai novecošanai, kas bija 2002. gadā izstrādāta politikas sistēma. Veselīga novecošana, tāpat kā aktīva

novecošana, uzsver nepieciešamību pēc rīcības, kas var nodrošināt, lai vecāka gadagājuma cilvēki joprojām būtu resurss savām ģimenēm, kopienām un ekonomikai (World Health Organization. (2020).

1.3.4. Iespējamie trūkumi starppaaudžu pasākumu īstenošanā un ieteikumi to novēršanai

Organizējot starppaaudžu pasākumus, bieži vien tiek pieļautas vairākas kļūdas, kas var mazināt to efektivitāti un pat radīt neapmierinātību gan jauniešu, gan senioru vidū. Izvairīšanās no šīm kļūdām ir ceļš uz veiksmīgiem un abpusēji bagātinošiem pasākumiem. Tipiskākās kļūdas ir:

- 1. Vienpusējs ieguvums.** Pasākums tiek organizēts tā, lai tikai viena grupa — visbiežāk jaunieši — sniegtu palīdzību un zināšanas senioriem. Jaunieši tiek nostādīti "skolotāju" vai "glābēju" lomā, savukārt seniori — pasīvu saņēmēju lomā. Tādā gadījumā jaunieši var justies izmantoti un pārslogoti, savukārt seniori — neveikli vai atkarīgi.
- 2. Stereotipu stiprināšana.** Var gadīties, ka neapzināti tiek nostiprināti stereotipi par abām paaudzēm, piemēram, ka jaunieši ir neciešami un pavirši, bet seniori — nekam nederīgi vai pārāk konservatīvi. Tā notiek, ja pasākuma tēma vai formāts balstās uz novecojušiem pieņēmumiem, piemēram, ka senioriem interesē tikai rokdarbi un atmiņu stāsti, bet jauniešiem — tikai sociālie tīkli.
- 3. Slikta komunikācija un plānošana.** Ja pasākuma plānošana netiek veikta profesionāli, tas var radīt apjukumu un neveiksmes. Ar sliktu plānošanu jāsaprot, ka nav skaidri definēti mērķi, pasākuma laiks un vieta nav pielāgota abām paaudzēm. Piemēram, tiek rīkoti vakara pasākumi, kad seniori jau dodas pie miera, vai dienas vidū, kad jaunieši atrodas skolā.
- 4. Neuzmanība pret vidi un formātu.** Atbilstoša vide ir kritiski svarīga veiksmīgai mijdarbībai. Kļūdīšanās nozīmē, ka telpas ir izvēlētas pārāk trokšņainas, ir nepietiekams apgaismojums vai krēsli nav ērti, vai arī pasākuma formāts ir pārāk formāls un ierobežojošs. Rezultātā dalībnieki jutīsies fiziski un emocionāli neērti.
- 5. Iespēju trūkums turpināt.** Pēc viena veiksmīga pasākuma var zust tālākā motivācija, ja organizatori plāno tikai vienu pasākumu un nesniedz iespēju turpmākai mijiedarbībai. Tad radītās saiknes izzūd, un pasākums kļūst par izolētu notikumu, kas nekalpo kopienas saliedētības mērķim. Vēlams jau pasākuma laikā informēt par nākamajām tikšanās reizēm un radīto kontaktu uzturēšanu, mudināt dalībniekus apmainīties ar kontaktiem un organizēt savus neformālos pasākumus.

Neveiksmes var tikt pieļautas, ja pasākums neatbilst pozitīvas jaunatnes attīstības pieejai. Piemēram :

- 1. Vienvirziena lekcijas un pasīva dalība.** Jauniešiem tiek rīkota lekcija par **atbildīgu uzvedību**, kur viņi sēž auditorijā un pasīvi klausās garlaicīgā un moralizējošā runā. Pasākums nepiesaista jauniešu uzmanību, jo viņiem nav iespējas piedalīties diskusijā, izteikt savu viedokli vai mācīties caur pieredzi. Tā ir balstīta uz ideju, ka jaunieši ir tukšas "bļodas", kuras pieaugušie var piepildīt ar zināšanām, nevis uzsverot viņu aktīvo līdzdalību un spēju pašiem risināt problēmas. Tas nenodrošina telpu pašizpaušmei, kas ir svarīga pozitīvai attīstībai.
- 2. Pārmērīga kontrole un ierobežota rīcības brīvība.** Jauniešu grupu aicina piedalīties brīvprātīgajā darbā, taču visa rīcība ir strikti kontrolēta. Viņi drīkst veikt tikai precīzi noteiktus uzdevumus bez iespējas izteikt priekšlikumus vai mainīt kārtību. Pozitīva attīstība paredz, ka

jaunieši attīsta **līderības un lēmumu pieņemšanas prasmes**. Stingra kontrole rada sajūtu, ka viņiem neuzticas, kas mazina iniciatīvu un atbildības sajūtu.

3. Negatīva fokusēšanās uz problēmām. Visi pasākumi ir orientēti uz "problemātiskiem" jautājumiem. Piemēram, tiek rīkotas tikai lekcijas par atkarībām, kriminālām sekām vai kiberhuligānismu. Šī pieeja, ko dēvē par "risku modeļa" pieeju, koncentrējas uz to, kas ir slikts, nevis uz to, kas ir labs. Tā uzskata jauniešus par potenciālu draudu vai problēmu, nevis par vērtīgu resursu.

Minētajos piemēros pasākumi nav slikti paši par sevi, bet tie ir **neefektīvi**, ja mērķis ir veicināt jauniešu visaptverošu un pozitīvu attīstību.

Lai izvairītos no kļūdām attiecībā uz senioru mērķauditoriju, ir pasākumu organizācijā jāievēro veselīgas novecošanas principi. Biežāk pieļauto kļūdu piemēri:

1. Fokuss tikai uz fizisko veselību un trūkumiem. Tiek rīkots pasākums, kas sastāv tikai no lekcijām par sirds un asinsvadu slimībām, artrītu, osteoporozi un citām biežām slimībām. Tiek uzsvērts, ka ar šīm slimībām ir jācīnās. Šāda pieeja koncentrējas uz novecošanu kā slimību un problēmu kopumu. Tā ignorē **sociālo, garīgo un emocionālo labizjūtu**. Veselīga novecošana paredz, ka cilvēks var pilnvērtīgi dzīvot ar esošajiem fiziskajiem ierobežojumiem, nevis fokusēties tikai uz to, kas viņam trūkst.

2. Vienveidīgs un pasīvs formāts. Visi pasākumi ir vienveidīgi un pasīvi, piemēram, sēdēšana un lekciju klausīšanās. Netiek piedāvāta iespēja aktīvi iesaistīties, mācīties ko jaunu vai dalīties pieredzē. Veselīga novecošana paredz, ka cilvēks ir **aktīvs un iesaistīts**. Pasivitāte samazina motivāciju, veicina sociālo izolāciju un neattīsta garīgo veiklību un zinātkāri. Vēlams nodarbībās iekļaut grupu diskusijas, praktiskās nodarbības un iespēju senioriem pašiem mācīt citiem savas apgūtās prasmes.

3. Sociālā izolēšana un atstumšana. Pasākumi tiek rīkoti tikai šaurā un slēgtā senioru grupā, bez iespējām sadarboties ar citām paaudzēm vai kopienas locekļiem. Veselīga novecošana ietver sociālo iekļaušanu un piederības sajūtu. Pasākumi, kas izolē seniorus, neļauj veidoties jaunām sociālām saitēm, kas ir ļoti svarīgas garīgajai veselībai. **Labāks risinājums ir organizēt starppaaudžu pasākumus kā kopīgas svinības, brīvprātīgo darbu vai apmācības, kurās jaunākie mācās no vecākajiem un otrādi.**

Kopumā, veselīgas novecošanas principi norāda, ka pasākumiem ir jābūt **daudzpusīgiem, iekļaujošiem un atbalstošiem**, kas palīdz uzturēt **funkcionālo spēju** un ļauj cilvēkiem darīt to, kas viņiem ir svarīgs.

Noslēgumam vēl daži piemēri, kas ilustrē, kā starppaaudžu pasākumos realizējas pozitīvas jauniešu attīstības un veselīgas novecošanas pieejas.

"Labbūtības dārzs". Pasākuma ietvaros tiek izveidots kopienas dārzs, ko kopīgi kopj jaunieši un seniori. Dārza darbi sniedz fizisko aktivitāti un atbalsta labbūtību abām paaudzēm. Jaunieši mācās dārzkopību no senioriem, savukārt seniori saņem atbalstu smagāku darbu veikšanā. Pasākums veicina emocionālo labsajūtu un rada iespējas neformālām sarunām par dzīvi, tradīcijām un vērtībām.

"Kopienas projektu inkubators". Šis ir pasākums, kurā jaunieši un seniori apvienojas, lai izstrādātu un īstenotu kopienas projektus (piemēram, labiekārtot publisku telpu, izveidot vietējo pasākumu sēriju). Jaunieši iegulda savu uzņēmību un jaunradītas idejas, savukārt seniori sniedz padomus, balstoties uz

savu dzīves un darba pieredzi. Tādējādi abas puses attīsta līderības prasmes un veicina pārmaiņas savā kopienā.

"Mēs kopā esam spēks!" Brīvprātīgo darbs, kas apvieno visas paaudzes, lai risinātu konkrētas kopienas problēmas, piemēram, organizēt zupas virtuvi, tīrīt apkārtni vai vākt ziedojumus labdarībai. Šis pasākums parāda, cik liels spēks piemīt kopienai, ja tās locekļi darbojas solidāri. Jaunieši redz, ka viņu ieguldījums ir būtisks, savukārt seniori jūtas noderīgi un aktīvi sabiedrības locekļi.

"Dzīvesstāstu ceļojums". Jaunieši intervē seniorus, lai dokumentētu viņu dzīvesstāstus video, podkāstu vai grāmatas formātā. Tas sniedz senioriem iespēju justies novērtētiem un dalīties ar savu mantojumu. Savukārt jaunieši attīsta komunikācijas, žurnālistikas un empātijas prasmes. Pasākums stiprina savstarpējo saikni un palīdz jauniešiem labāk izprast vēsturiskos notikumus un paaudžu pieredzi.

2. Vadlīnijas starppaaudžu pieejas īstenošanai darbā ar jauniešiem un senioriem

Uzsākot starppaaudžu pasākumu plānošanu, ir jāiepazīstas ar jauniešu un senioru vecumposmu īpatnībām, jāizvēlas pasākuma veids un tēma, jāizstrādā, balstoties uz nodarbības struktūras un grupu dinamikas principiem, nodarbības norise, jāveic sagatavošanas darbi un jāķeras pie pasākuma īstenošanas. Līdz ar to pasākuma vadītāja darbība īstenojas trīs secīgos posmos:

- **Sagatavošanās posms** – pasākuma norises izstrāde, telpas sagatavošana, informēšana par pasākumu, dalībnieku uzaicināšanu piedalīties pasākumā ar tai sekojošu atlasu un nodarbības plānošana.
- **Pasākuma vadīšanas posms** – aktivitāšu īstenošana, balstoties uz pasākuma norises plānu, pasākuma vadītāja mijdarbība ar dalībnieku grupu, dalībnieku uzmanības un motivācijas uzturēšana nodarbībā.
- **Izvērtēšanas posms** – atgriezeniskās saites saņemšana un analīze, refleksija

2.1. Pasākuma sagatavošanas posms

2.1.1. Jauniešu un senioru vecumposmu īpatnības

Varam dažādi interpretēt jēdzienus “jaunietis” un “seniors”, izmantojot gan likuma noteiktās robežas, gan analizēt psiholoģiskā un bioloģiskā vecuma robežas.

2.1.1.1. Jauniešu vecumposma īpatnības.

Saistībā ar “Jaunatnes likumu”, kas ir spēkā no 2017. gada 1. janvāra, ir noteikts, ka jaunietis ir persona vecumā no 13 līdz 25. gadiem. Šis vecumposms ietver sevī gan bioloģisko un psiholoģisko pusaudžu un jauniešu periodu ar visām šim vecumam raksturīgām kognitīvajām, fiziskās attīstības, morālās spriešanas un sociāli emocionālās attīstības īpatnībām. Šajā periodā notiek ļoti strauja identitātes attīstība, kur svarīgākais jautājums ir: “Kas es esmu?” Jaunietis uzsāk sevis iepazīšanas, identitātes meklēšanas un apzināšanās ceļu, kas nav statisks, bet ir ļoti dažādu bioloģiski noteiktu pārmaiņu dinamisks. Viņš ir kā “neglītāis pīlēns”, kas ir uzsācis meklēt savu vietu šajā pasaulē. Viņš piedzīvo ļoti spēcīgas emocijas, piedzīvo jaunas izjūtas, kuras grūti identificēt. Attiecības ar vecākiem un pieaugušajiem bieži pavada dažādas uzvedības problēmas, kas izpaužas kā konflikti, augsta trauksmainība un spriedze.

2.1.1.2. Senioru vecumposma īpatnības. Latvijā jēdziena “seniors” definīcija nav skaidra. Daži to aizstāj ar vārdu “pensionārs”, kaut biežāk vārdu “seniors” attiecina uz personu no 55 vai pat 60 gadiem. Ja skatīsimies no bioloģiskās un psiholoģiskās noteiktās vecuma robežas, tad zinātnieki ir vienisprātis, ka cilvēka attīstību ietekmē gan iedzimtās ģenētiskās predispozīcijas, gan apkārtējie sociālās vides aspekti, un tas notiek gēnu un vides mijiedarbībā (Kail&Cavanaugh, 2016). Tas nozīmē, ka jo vecāks cilvēks, jo grūtāk prognozēt kā veidojas un notiek viņa attīstība, faktori, kas to ietekmē ir ne tikai saistīti ar viņa ģenētiku, bet to nosaka arī attīstības mijiedarbība no bioloģiskā līmeņa līdz pat plašākam kultūras kontekstam. Individīda attīstību ietekmē arī pārmaiņas, kuras norit dažādos laika intervālos. (Attīstības psiholoģija, 2020). Raugoties uz senioru dzīvi, sastopamies ar ļoti labvēlīgām un vērtīgām iespējām savstarpējai komunikācijai un sadarbībai agrīnā senioru vecumā (vecums līdz 80 gadiem), īpaši ja persona ir saglabājusi savas kognitīvās un sociālās spējas. Vēlīnajā senioru vecumā cilvēks var izjust izteiktāku kognitīvo spēju zudumu, biežāk parādās hroniskas saslimšanas, līdz ar to arī pašcieņas samazināšanās un paaugstinās demences risks.

Erasmus+ projekta “Neiroandragoģija pret atstumtību” (2019) izstrādātāji atzīmē, ka mūsdienu pieaugušo mācību procesam jābalstās uz aktuālo informāciju par pieaugušo smadzeņu darbību un izmaiņām tajā dažādos cilvēka dzīves posmos. Pieaugušo mācīšanās ir saistīta ar katra pieaugušā, kas mācās, interesēm, pieredzi un kultūru. Tas rada nepieciešamību pēc mācību mērķu, pedagoģiskās pieejas, satura, tempa un rīku elastīgas pielāgošanas katram pieaugušo izglītības dalībniekam.

2.1.2. Dalībnieku uzaicināšana un informēšana

2.1.2.1. Dalībnieku atlase

No projektā iesaistītiem dalībniekiem lielā mērā būs atkarīga visa projekta norise. Tāpēc sākotnēji ir svarīgi padomāt, kādus dalībniekus vēlamies iesaistīt, ņemot vērā vietējās kopienas cilvēkus. Ja kopiena ir neliela un tās cilvēki ir labi pazīstami viens ar otru, tad tas var apgrūtināt mācības, jo ir jau izveidojies priekšstats un stereotipi par dalībniekiem. Tad mācību organizatoriem un vadītājiem būs jāiegulda liels darbs šo priekšstatu un uzstādījumu mazināšanai nodarbību laikā. Kāds ir nodarbībām labvēlīgākais dalībnieku sastāvs?

- **Vecuma līdzsvars** – nodrošināt, lai katrā grupā ir pārstāvētas dažādas paaudzes (seniori, jaunieši un pusaudži), izvairoties no kādas grupas pārsvara
- **Interesu un prasmju dažādību** – grupā iekļaujami dalībnieki ar dažādām profesijām, interesēm un spējām, kā arī dažādiem raksturiem un temperamentiem. Tas bagātinās grupas dalībniekus
- **Iepriekšēja pazīšanās** – labi iekļaut grupā gan savstarpēji pazīstamus, gan nepazīstamus cilvēkus, tas veidos dalībnieku drošību un arī dos iespēju veidot jaunus kontaktus
- **Praktiski faktori** – svarīgi veidojot grupu ir ņemt vērā viņu tehnoloģiju prasmes (lai tās ir dažādas), dalībnieku veselības stāvokli, mobilitāti (kā dalībnieki nonāks līdz nodarbību vietai), valodas zināšanas
- **“Jaukta izvēle”** – nozīmē, ka daļu dalībniekus varam izvēlēties nejauši, bet otru pusi izvēlēties apzināti, lai līdzsvarotu grupu un sasniegtu nodarbības mērķus.

Izvēloties dalībniekus nodarbībai, vēlams iepazīties ar dalībniekiem, veicot intervijas telefoniski vai tiekoties personiski. Jautājumi, ko uzdodam, var būt saistīti ar dalībnieku motivāciju piedalīties šajā projektā (ja dalībnieks jāpierunā, tad atrodam viņam motivāciju un interesi iesaistīties šajā grupā), būtu svarīgi noskaidrot viņa iepriekšējo profesionālo darbību, bet jauniešiem profesionālās intereses nākotnē.

2.1.2.2. Informācijas kanālu izvēle

Kur uzrunāt potenciālos nodarbību dalībniekus? Šis ir ļoti svarīgs jautājums, ja ir vēlme darboties ar šīm grupām, bet grūti saprast kā nokomplektēt grupu, vai arī tas ir izdarīts, bet dalībnieki ir ļoti neatsaucīgi. Var gadīties, ka vienas grupas dalībnieki ir aktīvi un gatavi iesaistīties, bet citi klusē. Tas var liecināt, ka neesi izvēlēties pareizos informācijas ceļus un grupas komplektēšana var aizņemt vairāk laika kā plānots.

Visbiežākie informācijas kanāli, kas sasniegs pusaudžus un jauniešus ir:

- **Sociālie tīkli:** Instagram, TikTok, Snapchat (īsi, vizuāli, radoši materiāli)
- **WhatsApp grupas** (skolas, jauniešu centri)
- **Skolas un universitātes** – caur skolotājiem, studentu pašpārvaldi, plakātiem gaitenīs.
- **Jauniešu organizācijas, interešu pulciņi**

Savukārt senioru grupu labāk uzrunāt izmantojot:

- **Facebook** – joprojām populārākais un uzticamākais info kanāls šajā vecumgrupā
- **E-pasta vēstules / jaunumu izsūtīšana** (darba vietu, NVO vai pašvaldības jaunumu lapas)
- **LinkedIn**, ja pasākumam ir profesionāla ievirze
- **Tradicionālie mediji**: vietējie laikraksti, radio, afitāšas kultūras centros, bibliotēkās, veikalos.
- **Personīgā uzruna**: aicinājumi caur pensionāru biedrībām, draudzes, sociālajiem darbiniekiem.

Pieredze gan parāda, ka bieži personisks kontakts un informēšana noteiktās grupās ir vislabākais un laiktīlīgākais veids, lai sasniegtu interesentus. Arī jaunieši jūtīsies drošāk, ja kontaktpersona dosies uz skolu, profesionālo mācību iestādi vai augstskolu, lai uzrunātu potenciālos dalībniekus, izstāstot par projektu, tā mērķiem un paredzētām aktivitātēm. Tās pats attiecas uz senioru grupu. Paralēli īsa informācija ir atrodamā pašvaldības un kopienas publiskās vietās, kā arī kopienas WhatsApp/Facebook grupās.

2.1.3. Pasākuma laiks un telpa

2.1.3.1. Pasākuma laiks. Tas ir laiks, kad notiek pasākuma īstenošana. Gadalaiku ietvarā pasākumiem vairāk piemērots būs rudens un ziema. Taču var būt pasākumi, kuri saistīti ar dabas sezonālajām izmaiņām, un kuru īstenošanai nepieciešama vasara vai pavasaris. Pasākumiem var izmantot arī svētku laiku (gadskārtu svinības, pilsētas svētki, valsts svētki u.c.), ja pasākuma mērķis saistās ar kādu no šiem notikumiem. Ieteicams padomāt par to, kā svinēt Starptautisko jaunatnes dienu (12.augusts) un Starptautisko senioru dienu (1.oktobris). Tomēr pārsvarā pasākumi tiek rīkoti darba nedēļas ietvaros.

Pasākuma laika izvēlē ir jāreķinās ar vairākiem faktoriem:

- **Dalībnieku ikdienas darbu grafiks un miega un nomoda ritms.** Jauniešiem būs aizņemts laiks, kad viņiem notiek mācību nodarbības, bet varbūt ir uzsāktas arī darba attiecības. Senioru aizņemība noteiktā laikā var saistīties ar kādiem saimnieciskajiem darbiem, piemēram, mājlopu kopšanu. Nodarbības vakarpusē var būt neērtas cilvēkiem, kuri agri dodas pie miera. Visbiežāk kā gandrīz visiem pieņemams laiks pasākumu īstenošanai tiek izvēlēta pēcpusdiena.
- **Dalībnieku mobilitātes iespējas un ierobežojumi.** Ja vien pasākums nav domāts tikai tuviem kaimiņiem, ir jāsaprot, kā dalībnieki nokļūs uz pasākuma vietu, un cik laika tas viņiem aizņems. Ja dalībnieki pārsvarā izmanto sabiedrisko transportu, pasākuma laiks ir jāpielāgo autobusu kustības sarakstam. Ja dalībniekiem ir privātais transports, var viņus aicināt kooperēties, lai palīdzētu viens otram nokļūt uz pasākumu. Kā labā pieredze jāmin pašvaldības atbalsts transporta nodrošināšanā pasākuma dalībniekiem.
- **Pasākuma ilgums.** Pasākumi, kas notiek regulāri (reizi nedēļā vai dažas reizes mēnesī), parasti ilgst 2-3 stundas. Tiem vēlams noteikt vienotu laiku, kurās dienās un cik pasākums notiek. Ja pasākums ir kā vienreizēja akcija vai kā komplekss pasākums ar vairākām aktivitātēm, tam visdrīzāk vajadzīga vesela diena. Vēlamais laiks šādiem pasākumiem ir sestdienas.

2.1.3.2. Pasākuma vieta. Svarīgi izvēlēties nodarbības norises vietu, kas ir pieejama un pieņemama visiem tās dalībniekiem. Ja nodarbībai izvēlēta kāda no skolas telpām, tā var raisīt negatīvas emocijas jauniešiem, kuriem šai skolā bijušas sliktas attiecības ar pedagogiem. Augsti un slidēni pakāpieni vai

blīvi izvietotas mēbeles ar asiem stūriem var kļūt par šķērslī senioru līdzdalībai pasākumā. Nodarbību telpai jābūt drošai, ērtai, mājīgai un jārada “siltuma” sajūtu. Kā to panākt?

Gaisma un gaiss telpā – vēlama gaiša un labi vēdināma telpa. Gaiša, labi apgaismota telpa, kurā ir atbilstoša gaisa kvalitāte ietekmē pieaugušā emocionālo noskaņojumu, veselību un darba spējas. Nepietiekams apgaismojums – var radīt acu nogurumu, galvassāpes, koncentrēšanās grūtības. Ilgstoši tas var negatīvi ietekmēt arī garastāvokli. Pārāk spilgts vai nepiemērots apgaismojums – rada spriedzi acīm, var veicināt stresu un nogurumu.

Svarīgi atcerēties, ka telpai jābūt vēdināmai, jo nepietiekams skābeklis var izraisīt miegainību un radīt galvassāpes. Telpas temperatūra var radīt diskomfortu un traucēt koncentrēties, ja tā ir pārāk augsta vai zema. Tāpat pievērsiet uzmanību mitrumam un gaisa piesārņojumam telpā. Seniori ir daudz jūtīgāki šādām izmaiņām un tas ietekmēs viņu iesaistīšanos nodarbībās.

Komforts un galdu izvietojums – vislabāk ir tad, ja ir iespējams mainīt galdu izvietojumu nodarbības laikā. Dažādām aktivitātēm var būt nepieciešams cits telpas iekārtojums, tāpēc labi, ja galdi un krēslī ir viegli pārvietojami un modelējami, atkarībā no aktivitātes. Tomēr, ja tas nav iespējams, labāk galdus izvietot U veidā vai O, lai visi grupas dalībnieki redz viens otru, tas rada drošību un grupas darbība ir vairāk vērsta uz savstarpējo sadarbību, mazinot atkarību no vadītāja. Krēsliem ir jābūt ērtiem (ergonomiskiem), lai dalībnieki nesajustu diskomfortu sēžot.

Ja to nodrošināt ir grūti, tad nodarbību vadītājam jā rūpējas, lai dalībnieki biežāk izkustās un var mainīt pozas. Praktiskām darbnīcām un radošām aktivitātēm noderēs galds, kur izvietoti darbam nepieciešamie materiāli, tāfele, brīva siena kolāžām vai zīmējumiem.

Uzkodas un dzērieni – pirms nodarbības padomājiet, kas būtu nepieciešams, lai grupas dalībnieki justos ērti un aktīvi varētu iesaistīties nodarbībā. Parasti tā ir kafija vai tēja, bet tas nebūs labākais risinājums. Vienmēr parūpējaties par pieejamu ūdeni un glāzēm, kas var būt nepieciešams grupas dalībniekiem. Kafija veicina smadzeņu darbību, bet tā noteikti nav obligāta šo mācību sastāvdaļa. Izvairieties no cepumiem, konfektēm un ātrajām uzkodām. Ja nu vēlaties iepriecināt dalībniekus ar kādu našķi, tad tie var būt rieksti, žāvēti vai svaigi augļi. Mācības nenotiek visu dienu, tāpēc katrs dalībnieks pats var padomāt par sev piemēroto laiku un vietu ēdienreizei.

2.1.4. Pasākuma veids un tēma

Starppaaudžu pasākumi atšķiras pēc to īstenošanas nolūka, vadošās darbības, pasākuma ilguma, aplūkojamās tēmas un citiem parametriem. Biežāk īstenojamie pasākumu veidi ir:

- Praktiskās rīcības pasākumi (talkas, brīvprātīgo akcijas)
- Izklaidējoši pasākumi (ekskursijas, izstādes, svētku svinēšana)
- Mācību pasākumi (valodu un datorkursi, finanšu drošība)
- Darbnīcas un veselības veicināšanas pasākumi (dažādu amatu darbnīcas, garīgās prakses, vingrošana)
- Tematiskie pasākumi (piesaistīti konkrētai tēmai – kopienas kultūra, attiecības ģimenē, pilsoniskā līdzdalība)

Sīkāk apskatīsim tematiskos pasākumus. Tie var būt vienreizēji – katrs pasākums veltīts noteiktai tēmai un atkarībā no tās arī pasākuma norise būs atšķirīga. Bet var būt arī pastāvīgi pasākumi - tiem ir viens un tas pats formāts, tie tiek organizēti ar noteiktu periodiskumu, bet katru reizi ar citu tēmu.

Pastāvīgi rīkojami pasākumi ar vienu un to pašu formātu ir filmu vakari un diskusijas.

2.1.4.1. Filmu vakari

Filmu vakari ir ieteicami, ja dalībniekiem patīk skatīties un pārrunāt kinofilmas. Protams, tam nepieciešams arī atbilstošs tehniskais aprīkojums. Filmu vakari var būt saistoši, ja tajos demonstrē ne tikai televīzijā rādītās filmas. Katra paaudze var piedāvāt savas aktuālās filmas, lai pēc tam apspriestu tās no atšķirīgiem skatu punktiem. Pasākuma vadītājam iepriekš jāizvērtē, kādas tēmas būtu ieteicams apspriest, izmantojot redzēto. Pasākuma formātam ir 2 daļas: filmas jeb tās sērijas skatīšanās un izvēlētajās tēmas apspriešana.

Kā piemēru aplūkosim latviešu filmu “Ilgaļš ceļš kāpās”, kurā spēlē arī vairāki lietuviešu aktieri. Filmā ir epizode, kurā Marta, uzzinot par Artūra arestu, dodas viņam pakāļ uz Sibīriju. To var izmantot diskusijai par tēmu “Mīlestība un uzticība pārbaudījumos”.

Filma atspoguļo Latvijas vēsturi, kas ļauj analizēt, kā indivīda izvēli ietekmē politiskā situācija. Katrs varonis pieņem lēmumus, kas ietekmē viņa un viņa tuvinieku likteni. Tēma “Vēsture un cilvēka izvēle” var būt pamats diskusijai par šī laika vēsturisko situāciju un tās ietekmi uz cilvēku izvēlēm. Tai var izmantot epizodi, kurā Ričards ar Martu izceļo no Latvijas, lai izvairītos no represijām.

Filmas varoņi, neskatoties uz visām grūtībām, meklē savas dzīves jēgu. Marta sāk jaunu dzīvi trimdā, attīsta savu talantu, Artūrs cenšas turpināt dzīvi un atrast jēgu. Diskusija par tēmu “Dzīves jēga un pašrealizācija” var iedvesmot cilvēkus domāt par saviem mērķiem. Filmas beigās, kurā Marta un Artūrs atkal satiekas, simbolizē cerību un ticību, ka dzīves jēga ir atrodamā, pat ja ir jāiet cauri grūtībām.

Līdzīgi kā filmu vakari var tikt rīkoti arī grāmatu vakari.

2.1.4.2. Diskusijas

Diskusiju formāts ir ieteicams, ja dalībniekiem ir vajadzība paust savu viedokli un padziļināt izpratni par aktuālu jautājumu. Diskusijai tiek izvēlēta tēma ar noteiktu provokāciju vai izaicinājumu. Diskusijas formāts paredz sākotnēju dalībnieku ievirzi diskusijas tēmā, tās atsegšanu un sekojošu viedokļu prezentēšanu no atšķirīgiem skatu punktiem. Diskusijas noslēgumā nepieciešams rezumējums.

Diskusijas veida izvēle ir atkarīga no mērķa, kuru plānots sasniegt. Lai salīdzinātu jauniešu un senioru viedokļus par vienu un to pašu tēmu, noder grupu diskusija. Tajā jaunieši veido vienu grupu, bet seniori otru. Diskusijā, piemēram, par tēmu “netaisnība” katra grupa sagatavo vismaz trīs piemērus no savas personīgās pieredzes, grāmatām vai filmām, kas ilustrē netaisnību. Pēc tam katra grupa dalās ar saviem piemēriem un diskusijas vadītājs aicina dalībniekus padomāt, ar ko ir līdzīga vai atšķirīga abu grupu izpratne par netaisnību. Diskusiju var turpināt, apspriežot, kādas iespējas ir dažāda vecuma cilvēkiem, lai cīnītos pret netaisnību. Noslēgumā katrs dalībnieks īsumā atbild uz jautājumu: “Ko jaunu es uzzināju par “netaisnības” jēdzienu šīs diskusijas laikā?”

Ja nolūks ir panākt, lai jaunieši un seniori vairāk sadarbojas diskusijas laikā, var izmantot diskusijas tīkla metodi. Tiek izveidoti pāri jaunieši + seniors un katram pārim izsniegta darba lapa ar apgalvojumu, piemēram, “Mūsu kopienā ir laba dzīves kvalitāte”. Pāru uzdevums ir izdomāt un pierakstīt dažus argumentus, kas apstiprina šo apgalvojumu, un dažus, kas to noliedz. Pēc tam katrs pāris apvienojas ar citu pāri, salīdzina savus sarakstus, papildina tos, apsver visus „par” un „pret”, līdz nonāk pie kopīga secinājuma par dzīves kvalitāti kopienā. Grupas, kurām ir kopīgs gala viedoklis, apvienojas – tagad dalībnieki ir sadalījušies 2 daļās vairs ne pēc vecuma principa, bet pēc viedokļa un

attieksmes. Aktivitātes vadītājs aicina grupas iepazīstināt pārējos ar savu viedokli un reflektēt, kādas iespējas dalībniekiem būtu paaugstināt dzīves kvalitāti kopienā.

Diskusijas metodes izmantošana, ja to sasaista ar reālo dzīvi, noved pie dalībnieku un kopienas vajadzību apzināšanās, kas var kalpot kā pamats kopīgu projektu uzsākšanai. Tajos starppaaudžu pieeja attīstās senioru un jauniešu praktiskās rīcības līmenī.

2.1.4.3. Vienreizējas tematiskās nodarbības

Vienreizējas tematiskās nodarbības tiek veidotas noteikta mērķa sasniegšanai. Tie var būt: kopīgu pasākumu plānošana, izpratnes padziļināšana par sociālām aktualitātēm, kopienai būtisku notikumu analīze u.c. Tematisko nodarbību pamatā arī ir kopīgas aktivitātes, tādas kā ledus laušana un refleksija, taču vienlaikus tās var iekļaut specifiskākus darbības veidus – lēmumu pieņemšanu balsojot, sajūtu spēles, ideju ģenerēšanu un prezentēšanu, situāciju modelēšanu u.c. Arī šeit nodarbība var pāraugt par nodarbību sēriju, ja apspriežamā tēma ir plaša un saistoša. Tādā gadījumā nodarbību secību var veidot ar nolūku izstrādāt un īstenot projektu par šo tēmu. Pirmā nodarbība var kalpot tēmas problematizācijai, nākošās – risinājumu attīstīšanai, darbu sadalei, laika un resursu plānošanai utt.

2.1.5. Nodarbību plānošana

2.1.5.1. Nodarbības dalībnieku vajadzības un iespējas.

Viena no biežāk pieļautām kļūdām ir uzsākt nodarbības plānošanu ar mērķa formulēšanu, kuru ir izvēlējis nodarbības vadītājs, vai ar konkrētām interesantām aktivitātēm. Lai pasākums izdotos, ir nepieciešama izpratne par dalībnieku vajadzībām un iespējām. Plānojot nodarbību, vēlams padomāt par grupas dalībniekiem, atbildot uz jautājumiem:

- Ko dalībnieki cer iegūt nodarbībā, kādas ir viņu gaidas un vēlmes
- Kādus neatrisinātus savas dzīves jautājumus viņi var atnest uz nodarbību,
- Kādas ir grupas dalībnieku dzīves vērtības, uzskati un “dzīves filozofija”
- Cik zināma mācību dalībniekiem ir piedāvātā tēma
- Kādi resursi ir pieejami dalībniekiem (informatīvi un personiski)
- Kas viņiem kopīgs, kādas ir grupas dalībnieku atšķirības
- Kāda ir viņu līdzšinējā pieredze piedalīties šāda veida mācībās, vai viņi ir gatavi eksperimentēt, runāt, dalīties pieredzē vai tikai sēdēt un pasīvi klausīties
- Kādas mācību procedūras būs vairāk piemērotas konkrētās tēmas izpētei, kādus konceptus, jēdzienus un valodu lieto grupas dalībnieki
- Cik lielā mērā grupas dalībniekiem ir nepieciešams atbalsts, uzslavas, rūpes, lai mājās viņi atgrieztos apmierināti ar pieredzēto
- Kurš no grupas dalībniekiem ir vismazāk aizsargāts

2.1.5.2. Nodarbību plānošanas aspekti

- **Nodarbības mērķi un sasniedzamie rezultāti** – svarīgi tos noformulēt pirms nodarbības, kā arī sasniedzamos rezultātus katrai nodarbībai. Arī nodarbību dalībnieki var ienest izmaiņas, tāpēc varam tos koriģēt, atkarībā no aktualitātes un dalībnieku vajadzībām
- **Laika plānojums** – svarīgi paredzēt pietiekami daudz laika aktivitātēm, ieplānot papildus aktivitātes, ja kāda aktivitāte nav interesanta dalībniekiem vai “iestrēgst” diskusijā. Jāparedz laiks īsiem starpbrīžiem, ja nodarbība ir garāka par 1, 5 stundām, kā arī nobeiguma atgriezeniskai saitei, jautājumiem un diskusijām

- **Personiskais vēstījums** – padomāiet kāds ir jūsu personiskais vēstījums grupas dalībniekiem, kāds ir jūsu mērķis, ko vēlaties sasniegt. Kādus jautājumus vēlaties akcentēt? Kā jaunās perspektīvas, idejas un prasmes saistīsies ar dalībnieku zināšanām un pieredzi?
- **Resursu plānošana** – pirms nodarbības padomāiet, kādi resursi būs nepieciešami nodarbību realizācijai, iespējams, jūs dosieties kādā kopīgā izbraucienā vai tā būs radoša mākslas nodarbība, kas prasīs papildus finanšu resursus un ieguldījumu. Padomāiet, kādas būs tehniskās vajadzības veiksmīgai nodarbību realizēšanai (piemēram, projektor, ekrāns, skaļruņi vai dators katram mācību dalībniekam).
- **Mācību formāts** – domāt par mācību formātu nozīmē atbildēt uz jautājumu - kā mēs izpētīsim un runāsim par kādu aktuālo tematiku? Ko mēs darīsim kopā, lai sasniegtu mērķi? Starppaaudžu pasākumos fokuss vairāk ir uz darbības formām nekā uz saturu. Piemērotākās formas ir darbs pāros, nelielās grupās, kur kāds no dalībniekiem uzņemas grupas vadību vai stāsta par savu pieredzi; radošās aktivitātes, kur dalībnieki kopā rada kādu darbu – gleznu, izrādi vai pat jaunu projektu. Savstarpējā mācīšanās notiek gan formālākās mācību aktivitātēs, gan neformāli - kopīgas spēles, viktorīnas, karaoke, galda spēles, filmu skatīšanās utt. Veiksmīgas nodarbības priekšnoteikums ir līdzvērtīgas un cieņpilnas attiecības, kur kāds nav skolotājs vai skolnieks, bet visi mācību dalībnieki ir unikāli ar savu pieredzi, zināšanām un talantiem.

2.2. Pasākumu īstenošana

2.2.1. Nodarbības vadītāja funkcijas

Jau pasākuma sagatavošanas posmā nodarbības vadītājs ir apzinājis dalībnieku vajadzības un intereses un noteicis nodarbības mērķi (piemēram, iepazīt vienu otru pieredzi, radīt kopīgu darbu). Ir dažādi mācību mērķi, katram no tiem ir sava vieta un jēga. Mēs varam apgūt jaunas zināšanas un iepazīt jaunu informāciju, izmantojot grāmatu lasīšanu, lekciju klausīšanos, apjēdzot dzirdēto vai lasīto. Nozīmīga vieta ir šo zināšanu iegaumēšanai, jo tās palīdzēs labāk darboties praktiski. Nodarbību galvenais uzdevums ir veidot atvērtas sistēmas, kur mācību dalībnieki dalās savās zināšanās un pieredzē, kas ir dzīva un ļauj eksperimentēt, gūstot no tā prieku. Pasaules Ekonomikas foruma “Ziņojumā par nākotnes darbu» (2020) minētas galvenās prasmes, kas būs nepieciešamas līdz 2025.gadam. Top 10 augšgalā, līdzās analītiskās domāšanas un inovācijas prasmēm, ierindojušās aktīvas mācīšanās un mācīšanās stratēģiju izvēles prasme, kuru attīstīšana arī ir svarīgs nodarbību mērķis.

Nodarbības vadītāja uzdevums ir panākt virzīšanos uz noteikto mērķi nodarbībai atvēlētajā laikā. Vienas nodarbības ieteicamais ilgums ir no 1,5 stundām līdz maksimāli 3 stundām, kur ir skaidra nodarbības struktūra (ievads – galvenais darbs – noslēgums), paredzot laiku spontānām diskusijām, pieredzes stāstiem un jautājumiem. Šai laikā nodarbības vadītājam jāspēj nevis īstenot visas plānotās aktivitātes, bet gan nodarbības procesā novērtēt to lietderību un nomainīt ar citām, ja tas palīdzēs labāk sasniegt mērķi. No šī aspekta nodarbību vadītājam vajadzētu prast izmantot dinamisko mācīšanās modeli.

2.2.2. Dinamiskais mācīšanās modelis

Dinamiskais mācīšanās modelis paredz atslābinātas uzmanības stāvokli, iedziļināšanos pieredzē un aktīvo izvērtēšanas fāzi.

- Atslābinātas uzmanības stāvoklis nozīmē, ka dalībnieki nodarbību laikā jūtas droši un uztver mācības kā izaicinājumu. Uzdevumiem jābūt personiski nozīmīgiem un interesantiem katram mācību dalībniekam, lai tajā viņš var izpaust savas zināšanas, pieredzi un radošumu.
- Iedziļināšanās pieredzē nozīmē runāt par pazīstamām situācijām, kas ir mums aktuālas ikdienā. Šī iedziļināšanās ļauj ieraudzīt atsevišķas detaļas un kopbilde, iespēju ieraudzīt parādību no cita skatu punkta. Mums jārikojas ļoti uzmanīgi, veidojot saites starp abstrakto un konkrēto, analītisko un radošo. Saglabājam mācību procesa kontekstu interesantu, saistošu, stimulējošu un iedvesmojošu.
- Aktīvā izvērtēšanas fāze ir svarīga mācību daļa, kur katrs izvērtē piedzīvoto un dzirdēto. Protams, mēs analizējam automātiski, tomēr labāk šo procesu organizēt domājot par to, kas notika, ko es sapratu, ko atklāju? Šī nav tikai skatīšanās pagātnē, bet arī domas par nākotni. Ko tas nozīmē manā tālākā dzīvē, ko ieguvu un kādas zināšanas paņemu savā dzīvē? (Klaus W. Vopel, 2000)

2.2.3. Noteikumi

Salāgot visu nodarbību dalībnieku vajadzības (pusaudžu, jauniešu un senioru) nav vienkāršs uzdevums, jo katrai no šīm grupām ir savs mācīšanās temps, pieredze, motivācija piedalīties un vērtības. No grupas vadītāja lielā mērā ir atkarīgs, kā tiks sasniegti nodarbību mērķi, kā jutīsies dalībnieki, cik aktīvi piedalīsies diskusijās. Lai realizētu vienlīdzības principu un aktīvu dalībnieku iesaisti, nodarbību sākumā vadītājam būtu jāvienojas ar dalībniekiem par noteikumiem, ko ievēros visi. **Grupās noteikumi ir ļoti svarīgs dinamisko nodarbību priekšnoteikums.** Grupas vadītājs (pedagogs, sociālais darbinieks vai brīvprātīgais) nodarbības sākumā informē visus dalībniekus par nodarbību norisi, ilgumu, vietu un nodarbību laikiem. Pēc tam vienojas ar dalībniekiem par noteikumiem, ko visi ievēros (ierašanās laikā, nodarbību nobeiguma laiks, konfidencialitāte, dalībnieku apspriešana un vajadzība paust savu viedokli, runāt pēc kārtas, ievērot laiku). Kad cilvēki paši nosaka noteikumus, viņi jūtas drošāk un vairāk atbildīgi.

2.2.4. Drošas vides veidošana

Noteikumi attiecas arī uz **drošas vides radīšanu**. Svarīgi ir nesmierties par citu viedokli un ievērot vienlīdzību un cieņu (neviens nav gudrāks par citu). Nodarbību vadītāja atvērtība un pozitīva attieksme pret ikvienu dalībnieku ir viens no noteicošajiem faktoriem sekmīgai nodarbības norisei. Pozitīvas emocijas stiprina mācīšanos un sadarbību.

Starppersonu aktivitātēs galvenais ir **drošība, cieņa, aktīva iesaiste, pieredzes apmaiņa un pozitīvas emocijas**. Metodes jāizvēlas tā, lai cilvēki justos **sadzirdēti un nozīmīgi**. Domāšana kopā, lai sasniegtu vienu mērķi, stimulē oksitocīna veidošanos smadzenēs. Oksitocīns ietekmē mūsu sociālo uzvedību – samazinās bailes, pieaug drosme, zinātkāre, vēlme kontaktēties ar citiem. Oksitocīnam ("sociālajam hormonam") ir būtiska loma sociālās uzvedības regulēšanā, un tas ir saistīts ar dažādiem cilvēka sociālās izziņas procesiem. (Wagner & Echterhoff, 2018)

2.2.3. Iesaistes pakāpenība

Īpaši **svarīga ir pirmā nodarbība**, tāpēc nodarbību vadītājam būtu jāsapņo dalībnieki pie durvīm, jau sākotnēji veidojot patīkamu gaisotni, palīdzot mācību dalībniekam atrast telpu, kur notiks mācības, iedot vārda kartīti, lai veicinātu iepazīšanos

Pirmajā nodarbībā vēlams paredzēt vairāk laika savstarpējai **dalībnieku iepazīstināšanai**, izmantojot "ledus laušanas" aktivitātes, kurās visi var iesaistīties bez stresa, iegaumējot viens otra vārdu, iepazīstot dalībnieku ikdienišķās intereses, talantus un gatavību aktīvi darboties.

Sākotnēji nevajadzētu dot sarežģītus uzdevumus vai neviennozīmīgas diskusijas par sāpīgiem jautājumiem. Labāk izvēlamies vienkāršas, drošas aktivitātes, kur katrs dalībnieks var saglabāt savas **fiziskās un sociālās robežas**. Tas īpaši svarīgi ir intravertiem cilvēkiem, kā arī senioriem.

Sākumā strādājam mazās grupās, pakāpeniski pārejām pie diskusijām lielajā grupā. Dodam iespēju katram dalīties ar mazām pieredzēm, kas saistītas ar tēmu ("Kā jūs bērnībā mācījāties?", "Kāda bija jūsu pirmā darba pieredze?"). Pieredzi sākotnēji organizējam pāros, mazās grupās. Tas veido uzticēšanos un sajūtu, ka **katrs ir vērtīgs**.

Sīkāku ieskatu par to, kā izpaužas grupas uzvedība, un kā to vadīt, var gūt 1.pielikumā "Grupās attīstības posmi"

2.2.4. Jēgpilna nodarbība

Lai nodarbība būtu jēgpilna ar iespējami lielākiem ieguvumiem katram dalībniekam, nodarbības vadītājam jāņem vērā vēl vairāki ieteikumi.

Rūpējamies par **dažādām iesaistes formām**, dažiem cilvēkiem vieglāk runāt, citiem rakstīt, citiem darboties ar rokām. Tāpēc piedāvājam dažādas iesaistes iespējas (zīmēšana, uzrakstīšana uz lapiņas, simbolu izvēle). Varam izmantot Hovarda Gardnera pieeju mācību procesa dažādošanā (<https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>)

Rūpējamies par **pozitīvu atgriezenisko saiti**, ne tikai nodarbības beigās, bet pēc katras aktivitātes. Ievērot cieņu, katrs var paust savu viedokli, nav "nepareiza" viedokļa. Mācamies uz klausīt un sadzirdēt.

Katrai nodarbībai ir jābeidzas ar **redzamu rezultātu**: plakātu, kopīgu ideju karti, nelielu prezentāciju vai video. Rezultāts motivē un nostiprina sadarbību. Jaunieši var vairāk iesaistīties prezentāciju veidošanā un dažādu tehnoloģiju izmantošanā, senioriem tie būs jauni izaicinājumi.

Organizējot kopīgas aktivitātes, atceramies, ka **zināšanas rodas no reālas darbības, ne teorijas**. Cilvēki paši piedzīvo situāciju (uzdevums, lomu spēle, projekts). Katrs dalībnieks piedalās procesā, bet nav pasīvs vērotājs. Vadītājs palīdz dalībniekiem saprast, kā praktiskais piedzīvojums saistās ar teoriju, zinātniskiem principiem vai dzīves realitāti. Refleksija seko pēc katra uzdevuma, pamatā atbildot uz jautājumiem –

- Kas notika?
- Kāpēc tā notika?
- Kā tas saistīts ar ikdienas realitāti?

Kļūdīšanās ir neizbēgama mācīšanās sastāvdaļa, ja grupas noteikumi tiek ievēroti un grupas vadītājs ir izskaidrojis kļūdu nozīmi mācīšanās procesā, tās tiek uztvertas kā vērtīga mācīšanās daļa, kas pastiprina savstarpējo cieņu un veido uzticību.

Diskusiju organizēšanas principi mācībās. Diskusijai jābūt ar skaidru nolūku: ideju apmaiņa, problēmas risināšana, viedokļu dažādības apzināšana, kopīga lēmuma pieņemšana. Diskusijai izvēlas aktuālu un dalībniekiem saprotamu tēmu. Jautājumiem jābūt atvērtiem ("kā?", "kāpēc?", "ko jūs domājat?"), nevis tikai ar "jā/nē" atbildēm. Grupas vadītājs rūpējas par sarunu līdzsvaru (visi uz klausīti un iesaistīti), laika ievērošanu un skaidru fokusu uz tēmu. Var jaut katram dalībniekam

paust savu viedokli, izmantojot apla metodi, vai arī pajautāt klusākam dalībniekam, kāds ir viņa viedoklis. Diskusijas noslēgumā apkopojam un vizualizējam galvenos secinājumus. Uzsveram vienojošās domas, atstājot atvērtu telpu turpmākām pārdomām. Varam pajautāt “Ko jaunu jūs gūvāt no šīs sarunas?”

2.3. Pasākumu izvērtēšana

2.3.1. Atgriezeniskā saite mācībās

Atgriezeniskā saite ir informācija, ko aktivitāšu dalībnieks saņem par darba procesu un rezultātiem. Tās mērķis ir palīdzēt saprast, kas izdodas labi, kas vēl jāpamaina un kā var pilnveidoties. Aktivitāšu vadītājs pats sākotnēji sniedz atgriezenisko saiti dalībniekiem, norādot uz to, kas viņiem izdodas, bieži slavējot dalībniekus par iesaistīšanos aktivitātēs, kaut sākumā nekas daudz netiek paveikts. Pamanām katra dalībnieka stiprās puses un akceptējam to izmantošanu kopējā darbā. Atgriezeniskā saite palīdz dalībniekiem ātrāk iekļauties grupas darbā un būt pieņemtam. Jau nākamajos grupas attīstības posmos varam iesaistīt arī grupas dalībniekus sniegt atgriezenisko saiti par pamanīto un vēlamā uzvedību un sasniegto rezultātu. Izvairāties no atklātas un publiskas dalībnieku kritizēšanas un rezultāta noniecināšanas.

Atgriezeniskā saite ir viena no starppersonu komunikācijas dāvanām, kļūdaini tā tiek uzskatīta par kritiku vai vērtējumu. Tā ir īpaša informācija, ko mēs sniedzam citai personai, par to kā tas rīcība (uzvedība) vai konkrēta darbība ir mūs ietekmējusi. Mūsu smadzenes atgriezenisko saiti izlaiž caur saviem filtriem, saīsinot un pat pārveidojot. Starp visbiežāk pieļautajām kļūdām, sniedzot atgriezenisko saiti ir:

- Izteicieni par personu: “Tu mani kaitini!”, “Tu mani garlaiko!” Tā vietā lai fokusētos uz cilvēka rīcību, mēs pievēršam uzmanību viņa personībai, kas var ievainot un aizskart otru
- Nepilnīga vai vispārīgā informācija, sakot: “Dari kaut ko, lietas labā!”, “Tu vienmēr kavē!”. Atgriezeniskās saites sniedzēja neapmierinātība vai uzslava var nebūt pietiekama, lai cilvēks varētu sasniegt vairāk vai parādīt savas spējas un talantus. Padomā, ko būtu jādara cilvēkam, lai nākotnē izvairītos no problēmām vai atkārtotu panākumus.
- Katrs spējam uzņemt noteiktu daudzumu kritiskas informācijas savā virzienā. Tas attiecas uz slēptiem vai neatrisinātiem konfliktiem. Tie krājas “gaisā” un pat, ja neesat par tiem runājuši, tie ietekmē mūsu attiecības un darba rezultātu.

Atgriezeniskās saites tehnikas ir aprakstītas Lailas Stalidzānes un Joannas Kristīnes Golubevas grāmatā “Koučinga tehnikas” (2021) un izmantotas tālākā aprakstā. Atgriezenisko saiti var lietot pēc paveikta darba uzdevuma, sadarbības, neveiksmes kopējā darbā vai individuāli, lai pievērstu uzmanību detaļām, uzvedībai vai motivētu konkrēta rezultāta sasniegšanai. Atgriezeniskai saite ir jābūt cieņpilnai, palīdzošai, tūlītējai, izteiktai konkrētam cilvēkam, grupai vai arī par kāda darba rezultātu.

Ieteikumi atgriezeniskās saites sniegšanai:

- pajautā atļauju, vai būs vietā izteikt to, vai jautājumu pārrunāsi vēlāk, individuāli pēc aktivitātes,
- nosauc tēmu, par ko būs atgriezeniskā saite (izvairoties no sprieduma),
- izskaidro konkrētās uzvedības ietekmi uz kopējo procesu vai darbu,
- ieturi pauzi, lai otram būtu laiks padomāt un pieņemt atgriezenisko saiti,

- ierosini konkrētus soļus, ko darīt tālāk.

Efektīva atgriezeniskā saite atsaucas uz mērķi, ir redzama un skaidra, iedarbīga, lietotājam draudzīga (specifiska un personiska), sniegta īstā laikā, nepārtraukta un saturīga. Atgriezeniskā saite uztur dalībnieku motivāciju.

Ir vairākās metodes, kā sniegt atgriezenisko saiti. Apskatīsim dažas, ko var izmantot aktivitāšu laikā gan grupas vadītājs, gan dalībnieki.

Metode DESK . Tās autors ir pedagogs Kvints Staders (Quint Studer)

Metode izpaužas soļu secībā:

- D (describe) apraksts – runājot tieši un neitrāli, apraksti situāciju (konkrēti fakti, novērojumi, darbības)
- E (evaluate) vērtējums – izsaki savu novērtējumu par konkrētā cilvēka darbību ietekmi uz situāciju, tevi, komandu utt.
- S (show) piemērs – parādi, izstāsti, ko nākamreiz vajadzētu darīt citādi vai turpināt darīt
- K (know and share) nākotnei – dari zināmu un izskaidro sekas, kas radīsies, mainoties uzvedībai. Informē par izmaiņu pozitīvo ietekmi vai negatīvo ietekmi, ja izmaiņas nenotiek.

Metode FECE

Tā ietver soļus:

- | | |
|--|---|
| • F (facts) – fakts. | Jautājumi: Kas notika? Kādu tieši uzvedību es vēlos komentēt? Uz kādu tieši darbību es atsaucos? Kad un kur tas notika? |
| • E (emotions) – emocijas | Jautājumi: Ko es jūtu? Kādas emocijas tas izraisa? Kāda ir mana attieksme pret notiekošo? Kādas sekas ir uzvedībai vai darbībai? |
| • C (consequences) – sekas | Jautājumi: Kādas ir sekas uzvedībai vai darbībai? Kā tas ietekmēja situāciju vai cilvēkus? |
| • E (expectations) – gaidas, vēlmes, rezultāts | Jautājumi: Ko un kā es vēlos mainīt? Kā vajadzētu novērst problēmu vai kādus uzlabojumus vajadzētu veikt? |

Piemēram, Jūs atsakāties veikt mūsu kopējo uzdevumu, tas var ietekmēt visas grupas kopējo darbu, tāpēc esmu uztraukta un grupas dalībnieki apbēdināti, tāpēc es vēršos pie Jums ar lūgumu iesaistīties uzdevumā. Jūsu viedoklis un dalība visiem ir svarīga. Ja Jums ir nepieciešams atbalsts vai palīdzība, lūdzu, informējiet mani par to.

Metode “Pārstāt, sākt, turpināt”

Šis modelis lieliski noderēs reizēs, kad jāsniedz atgriezeniskā saite grupai vai visiem aktivitāšu dalībniekiem. Tā vienmēr noder dažādu vecumu grupu cilvēkiem kā pamudinājums uz izaugsmi un attīstību. Šī ir diskusijas atgriezeniskā saite, un tajā piedalās visa komanda, kopīgi veidojot visas 3 sadaļas. Iesaiste sniegs lielāku atbildības sajūtu.

Tehnikas soļi:

- Pārstāt (apspriediet lietas, kas nedarbojas un ko personai vai komandai vajadzētu pārtraukt darīt)
- Sākt (pievērsiet uzmanību jaunām lietām, kuras komandai vajadzētu izmēģināt, norādot, ko viņiem vajadzētu sākt darīt. Vienojieties par atbildībām un termiņiem)
- Turpināt (pabeidziet sesiju, norādot uz lietām, kuras cilvēks vai komanda dara pareizi un kuras jāturpina darīt)

Sistēmu “Pārstāt, sākt, turpināt” var ieviest jau aktivitāšu pašā sākumā un turpināt to darīt visa procesa laikā.

Terēzes Hastones atgriezeniskās saites modelis

Autore – publiskās runas eksperte, menedžmenta konsultante, kognitīvās psiholoģijas doktore, vairāku grāmatu autore (Therese Huston)

Tehnikas soļi:

- | | |
|--|--|
| • Uzdodiet jautājumus | Ko tu pats domā par šo jautājumu? Kāds ir tavš viedoklis? Domas? Idejas? Kā tev šķiet, kas šobrīd notiek? Kāda ir svarīgākā aktualitāte? |
| • Piedāvā vērtējumu | Kāpēc šobrīd izteikt viedokli/novērtējumu ir svarīgi? Es gribu saprast: ko tu vēlējies sasniegt/izdarīt? Man ir svarīgi zināt tavu viedokli un domas, jo tu esi šīs lietas/projekta/idejas autors. |
| • Skaidri pasaki savu pozitīvo nodomu | Es redzu un novērtēju, ko dari, un gribu tev palīdzēt tikt uz priekšu. Lai to panāktu, piedāvāju atgriezenisko saiti. |
| • Formulē skaidri un precīzi | Skaidri un vienkārši formulē domas. Es domāju šo...Tas nozīmē... |
| • Iesaisti otru un noskaidro viņa viedokli | Ko tu saprati un kā tu saprati? Kas ir svarīgākais, ko tālāk darīsi, ņemsi vērā? |

2.3.2. Refleksija

Refleksija ir domāšanas process, kurā cilvēks apzināti izvērtē savu pieredzi, darbības, sajūtas vai reakcijas, lai izprastu to ietekmi uz sevi un apkārtējiem. Tas var palīdzēt gan pašizaugsmei, gan mācīšanās procesam, jo ļauj apzināties, kas ir izdarīts pareizi, kas būtu jāuzlabo, un kā nākotnē uzlabot savu pieeju vai rīcību. Dažādi autori ir devuši nozīmīgu ieguldījumu refleksijas konceptu izstrādāšanā pedagogijā, psiholoģijā un filozofijā. Galvenās atziņas praktiskai rīcībai:

- Pirms sākt refleksijas procesu, jāapdomā fokusu, kam tiks pievērsta uzmanība. Tas var būt konkrēts notikums, uzdevums, situācija vai attiecības, kurās piedalījās dalībnieki.
- Lūdzam dalībniekiem apdomāt iegūto pieredzi gan rīcības un lēmumu līmenī (ko es darīju), emocionālā līmenī (kā es jutos, kādas emocijas piedzīvoju), tad panākumus vai kļūdas (kādas bija sekas) un jauni atklājumi, iegūtā pieredze (ko es iemācījos)

- Sistematizējam grupas iegūto pieredzi, pierakstām un vizualizējam to. Individuālā līmenī tā var būt kā dalībnieku dienasgrāmata, kas labāk palīdz sakārtot domas.
- Atgriezeniskā saite var būt lielisks resurss, kas dod iespēju katram dalībniekam attīstīties individuāli. Veicinām nodarbībās biežāk izmantot atgriezenisko saiti katram mācību dalībniekam.
- Domājam par nākotni. Pamatojoties uz iegūtām atziņām un izpratni, rosinām grupas dalībniekus veikt izmaiņas savā rīcībā un priekšstatos nākotnē. Tās var būt arī kā individuālās apņemšanās, ko dalībnieki mācību noslēgumā raksta sev kā vēstuli.

2.3.3. Nodarbību novērtēšanas metodes

Nobeigumā ir svarīgi izvērtēt pasākuma efektivitāti. Tas nozīmē noskaidrot, vai ir sasniegti noteiktie mērķi, izvērtēt, kādi ir ieguvumi, noteikt to praktisko vērtību, pārlicināties, cik veiksmīgi jaunās zināšanas un iemaņas tiek pielietotas ikdienā. Izvērtēšanā fokuss ir likts uz to, kā pasākuma vadītājs izvērtē novadīto pasākumu kopumā, lai labāk saprastu, kā rīkoties turpmāk. Svarīgi izvērtēt arī, kā tieši notikusi starppaudžu tuvināšanās un sadarbība. Un kā savu darbību un ieguvumus izvērtē nodarbību dalībnieki.

Šī informācija ir nepieciešama, lai uzlabotu konkrēto programmu. Ja sākumā neesam noteikuši kritērijus, kurus izvērtēsim pēc starppaudžu tuvināšanas programmas, izvēlētas aktivitātes var izskatīties neefektīvas. Tā var būt ne tikai kritēriju sistēma, bet arī noteikta metožu vai sistēmas izstrāde, pēc kuras vadīsimies izvērtējot rezultātu.

Dalībnieku motivācija ir viens no kritiskākajiem faktoriem, kas nodrošina rezultātu – cilvēki iesaistās aktivitātēs daudz labāk, ja viņi pozitīvi attiecas pret mērķiem, situāciju un vadītāju. Te tiek subjektīvi fiksēti dalībnieku viedokļi un vērtējums par norisi. Novērtēt varam programmu kopumā, kā arī atsevišķas tā daļas vai aspektus.

Lai novērtētu dalībnieku reakciju, dodam iespēju brīvi paust savu viedokli katram. Tā ir viena no biežāk lietotajām izvērtēšanas formām. Visbiežāk šim nolūkam izmantojam anketas. Tās pielietošanas popularitāte ir saistīta ar minimālu laika resursa izmantošanu un minimālām izmaksām. Arī dalībniekiem tas neprasa lielu piepūli, jo anketas jautājumi ir vienkārši veidoti.

Retāk izmanto dalībnieku dienasgrāmatu, eseju rakstīšanu. Nobeigumā izmanto arī grupas apspriešanu, kad noslēgumā kopā tiek apspriesti iegūtie rezultāti. Informācija, kas iegūta, izmantojot šādas metodes, ir mazāk strukturēta un standartizēta, to ir grūtāk apstrādāt (īpaši pie liela dalībnieku skaita).

Galvenais jautājums ir – vai ir sasniegti programmas rezultāti no dalībnieku viedokļa?

Galvenais, kas mūs interesē šajā līmenī, ir dalībnieku emocionālais stāvoklis, intereses, uzmanība, viedoklis par aktivitāšu norisi.

Lai noskaidrotu dalībnieku viedokli varam izmantot dažādas metodes, kuras var pielietot nobeigumā:

Intervija var būt kā grupas kopēja apspriešana diskusijas formā. Vadītājs piedāvā diskusijas struktūru, norādot, kādiem faktoriem, ir jāpievērš uzmanība.

Piemēram, jautājot dalībniekiem:

- Kāds ir dalībnieku iespaids par notikušo?

- Ko vērtīgu dalībnieki ir ieguvuši šajās dienās sev?
- Kādas pārdomas dalībniekam ir izraisījis notiekošais?
- Kādi ir neatbildētie jautājumi pēc programmas?
- Vērtīgākā katra grupas dalībnieka atziņa.

Anketēšana. Dalībnieki aizpilda jau iepriekš sagatavotu anketu, kurā ir iekļauti standartizēti jautājumi. Anketā parasti iekļauj tādus parametrus kā norises organizācija, pirmais iespaids, vērtība dalībniekiem, praktiskā lietderība un vadītāja pasniegšanas stils.

Anketas var aizpildīt:

- Katra moduļa nobeigumā vai dienas noslēgumā (tas ļauj pielāgot programmu konkrētai grupai).
- Uzreiz pēc nodarbības dienas.
- Pēc dažām dienām, kad programma ir beigusies (tā dalībnieki varēs novērtēt praktisko pielietojumu).

Kolāža. To var veidot, ja nodarbību laikā ir veikta fotografēšana. Fotografijas ir jāsagatavo tā, lai tās var izmantot, veidojot kolāžu no veciem žurnāliem, avīzēm un mācību procesa fotogrāfijām.

Tēmas var būt visdažādākās, piemēram, „Es nekad neaizmirsīšu...”, „Vissvarīgākais, ko ieguvu...”, „Ko es uzzināju jaunu”, „Kā es turpmāk izmantošu iegūtās zināšanas un prasmes”

Dalībniekus sadala mazākās grupās, un pēc darbu paveikšanas katra grupa pastāsta savu viedokli, iespaidu, ko ieguvuši šajā programmā.

Mērķis (DARTS). Tas ir ļoti labs veids vizuāli novērtēt notikušo. Novērtēšanas skala tiek veidota uz tāfeles, flipčarta vai lielas lapas koncentrisku aplu veidā – „mērķis”.

Katrai koncentriskā apla sadaļai ir noteikts baļļu lielums (piemēram, 10, 30, 50, 100). Mērķi sadalām daļās, kur katra daļa atbilst noteiktam kritērijam, piemēram, viena daļa saistīta ar pasniegšanas stilu, cita ar aktualitāti, vietas atbilstība aktivitātēm, dalībnieku iesaistīšanās utt. Katrs dalībnieks izvērtē notikušo pēc visiem kritērijiem, atzīmējot attiecīgo sadaļu.

3. Tēmu piemēri

3.1. Iepazīšanās

Šo tēmu vēlams izmantot, uzsākot starppaaudžu pasākumu īstenošanu. Tās mērķis ir radīt priekšnoteikumus turpmākajām tikšanās reizēm, lai dalībnieki varētu justies droši un gaidīti. Ar iepazīšanos sākas sociālā iesaistīšanās. Tēma sniedz ieskatu, kā veidot sasveicināšanās tradīcijas, kā noteikt abām paaudzēm kopīgo un atšķirīgo, kā apzināt un mazināt saskarsmi traucējošos stereotipus.

3.1.1. Sasveicināšanās

Tiekoties pirmo reizi, cilvēkiem izveidojas viedoklis vienam par otru jau pirmo sekunžu laikā. Šī nelielā rīcība, satiekoties, ir ļoti svarīga un var būt garākas diskusijas vērtā. Sveicināšanās process par cilvēku pasaka ļoti daudz: kāda ir viņa attieksme pret citiem cilvēkiem, vai viņš pārzina etiķetes noteikumus, kā viņš ir audzināts un kāda ir viņa personība (spēcīgs, nedrošs, uzstājīgs, pārliecināts). Dažādu paaudžu cilvēki nezina kā pareizāk rīkoties, jo noteikumi (etiķete) ir mainīga, kas jau sākotnēji var novest pie aizspriedumiem par otru cilvēku. Vissvarīgāk ir padomāt, kā tu pati gribētu, lai izturas pret tevi. Un nevis kritizēt citus, bet parādīt labo piemēru.

Šobrīd pie mums valda liels dažādu tradīciju sajaukums. Un ļoti iespējams, ka tam pat vispār nav jāpiešķir pārāk liela nozīme, vissvarīgākais ir ieklausīties sevī. Ir tradīcijas un noteikumi, kur jāpārkāpj pāri saviem *patīk* vai *nepatīk*. Tas jau nekas, ka ne visi to pēc tam ievēros. Bet vismaz zinās, kā vajag. Droši paspied roku — «beigtas zivs» rokasspiediens ir ne tikai fiziski atbaidošs, bet arī rada sarunu biedram iespaidu, ka tev nav rakstura, sava viedokļa un ka tu esi miegaina personība. Nepārcenties, jo sportists vai smaga darba darītājs ar rokasspiedienu viegli var nodarīt sāpes sievietei! Neiekraipies rokā — sajūti īsto brīdi, kad roka ir jāpalaiž. Biznesa pasaulē vairs pirmā roku nesniedz sievietei, bet gan tas, kurš ieņem augstāku amatu vai statusu. Taču tas attiecas tikai uz biznesa pasauli. Citā vidē, piemēram, operā vai teātrī, sievietei ir jāļauj sniegt roku pirmajai un pašai izvēlēties, vai viņa vispār to vēlas darīt.

Pamazām arī Latvijā cilvēki aizvien biežāk sasveicinās ar pārdevējām veikalos vai pat ar pilnīgi svešiem cilvēkiem, piemēram, satiekoties uz vienas takas dabas parkā vai uz meža ceļa. Un tas dzīvei piešķir burvīgumu. Senākais zināmais sveiciens bija: «Dievs gausini!» Tas nozīmēja «Dievs dari, lai visa kā pietiek ilgam laikam». Senātnē lielākais aizvainojums bija sasveicināšanās ar kreiso roku. Kreisās rokas devums nozīmēja atraidījumu vai nicinājumu.

Sveiciena forma vienmēr atspoguļo kultūras normas, hierarhiju un sociālās attiecības. Interesanti, ka visur mērķis ir līdzīgs – atzīt otra cilvēka klātbūtni un izveidot kontaktu. Jaunieši parasti izvēlas brīvākus un radošākus sveicienus nekā pieaugušie, un tie bieži mainās līdz ar jaunām subkultūrām vai modes tendencēm. Populārie jauniešu sveicieni:

- “Hi-five” – plaukstas pacelšana augstu gaisā.
- “Fist bump” (dūru sasitiens) – divi cilvēki viegli saskaras ar dūrēm.
- “Low-five” – plaukstas sasitiens zemāk, pie gurnu līmeņa.
- Īpaši izdomāti rokas spiedieni – bieži vien draugu grupās ir savi slepeni vai sarežģīti roku rituāli.

Digitālajā vidē – sveicieni ar emocijzīmēm 🤝, 🙌, 🤗, 🤖 vai pat īsajiem video sveicieniem TikTok/Instagram stilā.

Uzsākot starppaaudžu pasākumus, ieteicams veidot grupas sasveicināšanās tradīciju. Pasākuma dalībnieki tiek aicināti diskutēt, kā labāk sasveicināties, un diskusijas noslēgumā vienojas par savstarpēji piemērotākām sasveicināšanās formām un noteikumiem. Diskusiju var turpināt ar aktivitāti “Rokas”.

1.tabula

Aktivitāte “Rokas”

Aktualitāte un pamatojums	Sasveicināšanās ir saistīta ar fizisku kontaktu. Tā nolūks ir radīt savstarpēju uzticēšanos sajūtu līmenī.
Aktivitātes norise	Dalībnieki sadalās pāros un kārtīgi aplūko viens otra rokas. Tad aizver acis un iepazīst sava partnera rokas pēc taustes (apmēram 5-6 minūtes). Pēc tam apvienojas 3 pāri un veido apli. Viens dalībnieks dodas uz centru un aizver acis, pārējie 5 dalībnieki nostājas viņam apkārt un sniedz savas rokas, lai vidū esošais dalībnieks ar aizvērtām acīm atrod savu pāri. Tā turpina, kamēr apla vidū ir bijuši visi 6 dalībnieki.
Refleksija	Jautājumi apspriešanai pēc vingrinājuma: • Ko es piedzīvoju un uzzināju par citu cilvēku rokām? • Kādas bija manas sajūtas, iepazīstoties ar citu rokām? • Kas man palīdzēja atpazīt sava partnera rokas? • Kas traucēja atpazīt? • Kā šis uzdevums ietekmēja manu domāšanu un uzvedību nākotnē?
Resursi	Nav nepieciešami
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	Pēc šī vingrinājuma noteikti dodieties nomazgāt rokas vai nodezinficējiet tās.

3.1.2. Ko mēs viens par otru zinām, nezinām? Kas mums ir kopīgs un atšķirīgs?

Starp jauno un gados vecāko paaudzi pastāv noteiktas atšķirības, kuru dēļ vienam otru ir grūti uztvert kā savējo, nerodas vēlme veidot tuvākus kontaktus. Bieži šādas attieksmes pamatā nav atšķirīgas vērtības, bet gan ārēji uztverami parametri: izskats, runas veids, gērbšanās stils. Un neapzināti veidojas viedoklis – mums nav nekā kopēja, mums nav par ko runāt. Vēl jo vairāk to nostiprina vecuma stereotipi, kuri izskan publiskajā telpā un kurus mēs, īpaši neizvērtējot, piesavinām.

Cilvēku iepazīšanās ir pakāpenisks process, kas pārvērš nejaušu tikšanos par jēgpilnu saikni. Lai tas izdotos, jānotiek izmaiņām cilvēku priekšstatos, komunikācijas prasmēs un attieksmēs.

Iepazīšanās parasti sākas ar to, ka cilvēki uzzina pamatinformāciju viens par otru – vārdu un nodarbošanos. Starppaaudžu pieejā runa nav tikai par to, lai katrs stādās priekšā un nosauc savu

vārdu. Iepazīšanās gaitā ir jāveido droša vide – katram dalībniekam jācenšas apzināt savus vecuma stereotipus, kuri kavē uzticēšanos, un jāgūst patiesas zināšanas par citas paaudzes dzīves izpratni un vajadzībām, kas ļauj atvērties turpmākai saziņai. Iepazīšanās uzsākšanā liela nozīme ir aktīvās klausīšanās prasmēm. Iepazīšanās dalībnieki nevis vienkārši uzklasa viens otru, bet pa laikam pārjautā, vai pareizi sapratuši teikto, atkārtojot to saviem vārdiem. Viņi uzdod jautājumus, kas ļauj labāk izprast otru, un apliecina savu ieinteresētību neverbāli – ar žestiem un mīmiku. Pārejot no formālas iepazīšanās uz padziļinātu, dalībnieki iztēlē sāk veidot personīgo priekšstatu viens par otru, papildinot sākotnējo informāciju ar sev nozīmīgām detaļām. Viņu uzvedība līdz ar to kļūst brīvāka un atvērtāka. Attieksme vienam pret otru kļūst pozitīvāka, ja tiek atrastas kopīgas intereses vai vērtības.

Iepazīšanās uzsākšanai var izmantot intervijas metodi (skat. 2.tabulu). Tā palīdz apzināties vecuma stereotipus, paplašina priekšstatus par citas paaudzes dzīvi un rosina saskatīt kopīgo.

2.tabula

Aktivitāte “Pāru intervija”

Aktualitāte un pamatojums	Intervijas metode novērš neērtības sajūtu, kas rodas, ja vajag uzsākt sarunas ar nepazīstamu cilvēku. Savā ziņā tā ir ledus laušana. Intervijas jautājumi izveidoti tā, lai gūtu priekšstatu par katras paaudzes ieradumiem, vajadzībām un attieksmi pret dzīvi. Metodes izmantošana starppaaudžu pieejā rosina atvērtību jauniem kontaktiem, interesi par līdzās esošajiem cilvēkiem, padziļina izpratni par citas paaudzes vajadzībām.
Aktivitātes norise	Dalībnieki tiek sadalīti pāros tā, lai pāri būtu 1 jauniešs un 1 seniors. Ja paaudzes ir pārstāvētas neproporcionāli, var veidot mazās grupas no 3 vai pat četriem dalībniekiem, ar nosacījumu, ka grupā ir vismaz 1 katras paaudzes pārstāvis. Katrs dalībnieks saņem lapiņu ar intervijas jautājumiem, kurus viņš uzdos pretējās paaudzes pārstāvim. Dalībnieks nolasa jautājumu, uzklasa sava pāra atbildi un ieraksta to atbilžu ailē. Pēc tam dalībnieki pāri mainās vietām, un jautājumus uzdod tas, kurš pirms tam ir atbildējis.
Refleksija	Aktivitātes vadītājs mudina dalībniekus izstāstīt, ko viņi viens par otru ir uzzinājuši. Dalībnieki nolasa intervijas atbildes. Aktivitātes vadītājs aicina pārrunāt: 1. Kas man palīdzēja atvērties intervijas laikā? Kas traucēja? 2. Kas pārsteidza visvairāk? 3. Kas no uzzinātā saskan ar maniem iepriekšējiem priekšstatiem par senioriem/ jauniešiem un kas nesaskan? Kādus stereotipus es tagad atmetīšu? 4. Kas (kādas intereses, paradumi, attieksmes, vērtības) mums izrādījās kopīgs? 5. Ko es vēl gribētu uzzināt?
Resursi	Intervijas lapiņas (1.pielikums), līmlapiņas (ja nepieciešams).
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Aktivitātei jāparedz vismaz 30 min (ja dalībnieku ir nedaudz un netiek izmantoti visi intervijas jautājumi). Vēlams tai atvēlēt ilgāku laiku (40 – 60 min), īpašu uzmanību veltot refleksijas daļai. • Metodi var izmantot grupā, kuras dalībnieki nav iepriekš satikušies. Pirms tam ievadā ir labi jāpaskaidro, kāpēc tiek piedāvāta metode, kādi būs ieguvumi.

	• Jāpārlicinās, ka dalībnieki ir pareizi sapratuši jautājumu jēgu. Ievadā var sniegt piemēru, kā aktivitātes vadītājs pats atbildētu uz kādu jautājumu. • Jāpaskaidro, ka dalībniekiem ir tiesības neatbildēt uz jautājumu, ja tas kādā veidā viņu mulsina vai liekas aizskarošs. • Ja intervēšanas process ievēlās, var to pārtraukt un pāriet pie refleksijas. Var jau iepriekš izvērtēt jautājumus un samazināt to skaitu. Būtisks ir nevis iegūtās informācijas apjoms, bet gan stereotipu mazināšana un jauns skatījums uz citu paaudzi. • Refleksijas posmā ir jādod vārdu katram dalībniekam. Ja dalībnieku skaits ir liels, tad katrs dalībnieks nolasa atbildes tikai uz daļu no jautājumiem. • Refleksijas posmā var piedāvāt dalībniekiem atbildēt rakstiski uz jautājumu – kas mums izrādījās kopīgs? Šai nolūkā viņiem jāpiedāvā līmlapiņas, uz kurām katrs uzraksta 2-3 kopīgās lietas, un piestiprina lapiņu pie tāfeles vai cita pamata. Tas ļaus izmantot dalībnieku atziņas nākošajās nodarbībās, veidot sasaisti starp tēmām.
--	--

Cilvēku tuvināšanos sekmē situācijas, kurās dalībnieki ir viens no otra atkarīgi. Kopīga uzdevuma veikšanai viņiem jācenšas iejusties otra ādā, vērtēt situāciju no viņa skatu punkta un meklēt labākos veidus, kā tikt saprastam. Šādas situācijas var radīt ar dažādām kustību spēlēm. Kā piemērs, aktivitāte “Neuzkāp kāmītim” (skat. 3. tabulu).

3.tabula

Aktivitāte “Neuzkāp kāmītim”

Aktualitāte un pamatojums	Uzdevumi, kuri jāveic ar aizsietām acīm, attīsta prasmi pajauties, uzticēties otram, pieņemt viņa palīdzību. Tam, kurš palīdzību sniedz, savukārt ir jāmacās to darīt atbilstošā veidā – tā, lai neaizskartu partneri, iedrošinātu viņu, ņemtu vērā partnera spējas, emocijas, uztveres īpatnības.
Aktivitātes norise	Dalībnieki tiek sadalīti pāros tā, lai katrā pāri ir jauniešs un seniors. Spēles vadītājs iepriekš ir sagatavojis dažus metrus garu distanci ar šķēršļiem. Dalībniekiem skaidro, ka viņiem būs jānoiet šī distance ar aizvērtām acīm, bet ceļā būs šķēršļi – kāmīši, kuri tur ir apgūlušies. Kāmīšiem nedrīkst uzkāpt. No katra pāra vienam dalībniekam tiek aizsietas acis, un viņam jānoiet distance, bet otrs dalībnieks viņam stāsta, kā labāk pārvietoties, lai neuzkāptu kāmīšiem. Tas, kurš atbalsta distances gājēju, var palīdzēt arī fiziski – pieturēt, lai nezaudē līdzsvaru; pavirzīt, lai uzņemtu pareizo virzienu u.tml. Kad distance veikta, spēles vadītājs fiksē rezultātu - cik ir samīto kāmīšu, un dalībnieki mainās vietām – gājējs kļūst par atbalstītāju. Spēle turpinās, kamēr visi dalībnieki ir nogājuši distanci.
Refleksija	Spēles noslēgumā vadītājs paziņo rezultātus un aicina katru dalībnieku par kaut ko paslavēt – bezbailību, uzmanību, uzticēšanos, iekļautību, precizitāti, labestību, humora izjūtu u.c. Pēc tam vadītājs aicina dalībniekus pārrunāt: • Kā jūs jutāties, kad jūs vadīja jūsu partneris? Kā jūs jutāties, kad vadījāt otru? Kurā lomā jutāties labāk? • Kādas bija grūtības, veicot šo uzdevumu kā distances gājējam, un kādas – kā atbalstītājam? • Kas labāk izdevās senioriem, un kas jauniešiem? Ko jūs gribētu viens no otra mācīties, lai veiksmīgāk sadarbotos?

Resursi	Kā nosacītus kāmīšus var izmantot nelielus priekšmetus – grāmatas, tāfeles sūklus, mīkstās rotaļlietas, saimniecības priekšmetus u.c.
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	- Iekārtojot distanci, jācenšas novērst traumu gūšanas iespējas: lai tuvumā nav stiklotas durvis vai asi stūri, uz kuriem var uzgrūsties, lai “kāmīši” nav asi vai slideni, ja gadījumā kāds uz tiem uzkāpj, u.tml. - Spēles vadītājs ik pa laikam var mainīt “kāmīšu” izvietojumu, lai atjautīgākie dalībnieki necenstos iet distanci pēc redzes atmiņas. - Spēles laikā nav ieteicams skubināt gājējus. Svarīgi ir paveikt distanci līdz galam, neuzkāpjot “kāmītim”. - Dalībnieki, kuri vēro distances gājēju, var viņu atbalstīt ar aplausiem, ūjināšanu vai citādi. Bet ne ar priekšā teikšanu. Tas ir gājēja pāra uzdevums.

Kad cilvēki ir iepazinušies tuvāk, viņi sāk dalīties ar personīgiem stāstiem, tanī skaitā par sarežģītām un jūtīgām tēmām. Tam nepieciešamas empātijas prasmes, lai saudzīgi pieņemtu otra cilvēka atklātību un sniegtu atbalstu uz klausot. Atklātībai ir jābūt abpusējai, tādēļ var piedāvāt senioriem un jauniešiem dalīties ar notikumiem, ko ir piedzīvojuši gan vieni, gan otri. Tāda pieredzes apmaiņa ļauj vienam no otra mācīties un vienlaikus labāk apzināties savas pieredzes vērtību, kā arī stiprināt pašapziņu. Piedāvājot pārrunāt notikumus, nevajadzētu gremdēties tikai negatīvās vai pat traģiskās atmiņās. Atmiņu uzdevums ir veicināt refleksiju par piedzīvoto un domāt par to, ko no tā var mācīties.

Viena no iespējām ir aicināt dalībniekus atsaukt atmiņā izaicinājumus. Izaicināt var emocionāli iekrāsoti notikumi. Tie var būt saistīti ar pozitīvām emocijām, piemēram, dāvanā saņemts lidojums ar deltaplānu, vai negatīvām emocijām, piemēram, konflikts ar vecākiem. Kā izaicinājums mēs uztveram nepieciešamību pārvarēt grūtības, piemēram, iekļauties dzīves biedra ģimenē vai jaunā darba kolektīvā. Un izaicinājumu rada arī pašu pieņemtie mērķi, piemēram, izveidot savu uzņēmumu vai iegūt autovadītāja tiesības. Izaicinājumi var būt personiski, profesionāli vai sabiedriski aktuāli. Visos gadījumos izaicinājuma pārvarēšana prasa pielikt pūles, mobilizēt gribu un emocionālos, fiziskos un garīgos resursus, kas kopumā nodrošina personības attīstību. Izaicinājumu kartēšana un pārrunāšana (skat.4.tabulu) sniedz ieguvumus abām pusēm.

4.tabula

Aktivitāte “Izaicinājumu kartēšana”

Aktualitāte un pamatojums	Metodes pamatā ir gadījuma studiju princips. Katrs cilvēks dzīves laikā sastopas ar izaicinājumiem, kurus nākas pieņemt un pārvarēt. Atsaucot atmiņā dažādos dzīves posmos pieredzētos izaicinājumus, dalībniekiem ir iespēja salīdzināt savu un citu pieredzi. Vai jaunības izaicinājumi katrai paaudzei ir līdzīgi vai atšķirīgi? Kā atšķiras veids, kā tiek pārdzīvoti un risināti izaicinājumi? Kādas ir gūtās mācības, kuras esam apzinājušies un varam dalīties ar citiem?
Aktivitātes norise	Dalībniekiem tiek izsniegta darba lapa “Izaicinājumu karte” (2.pielikums). Aktivitātes vadītājs aicina dalībniekus atsaukt atmiņā izaicinājumus, ar kuriem viņi dzīvē ir saskārušies. Dalībnieki aizpilda “Izaicinājumu karti”, ierakstot tajā izaicinājumus iepretī katram dzīves posmam. Vēlams, lai kartē parādītos gan pozitīvie, gan negatīvie izaicinājumi.

	Pēc kartes aizpildīšanas dalībnieki strādā pāros: seniors un jauniešs. Viņi iepazīstina viens otru ar savu izaicinājumu karti un cenšas noskaidrot, vai viņiem ir bijuši līdzīgi izaicinājumi. Katrs palūdz otru padalīties ar kāda konkrēta izaicinājuma pārvarēšanu un mēģina salīdzināt ar savu pieredzi.
Refleksija	Aktivitātes vadītājs aicina dalībniekus pārrunāt: • Kā jūs jutāties, pārdomājot savus izaicinājumus? • Ko jaunu jūs uzzinājāt par izaicinājumiem? • Kuri no tiem ir visgrūtākie un kāpēc? • Vai ar vecumu izaicinājumu kļūst mazāk un pārvarēt tos kļūst vieglāk? • Vai jaunieši un seniori atšķirīgi reaģē uz izaicinājumiem? • Kas ir tas vērtīgais, ko varat no otra mācīties?
Resursi	Darba lapas "Izaicinājumu karte" (2.pielikums)
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Katra aktivitātes posma veikšanai jānosaka laika limits, lai process neievelkas. • Izaicinājumu kartēšanas laikā aktivitātes vadītājs, ja nepieciešams, rosina dalībnieku atmiņas ar uzvedinošu jautājumu palīdzību par ģimeni, draugiem, darbu, mācībām, veselību utt. • Darbu pāros var izmantot dažādi. Var pārbaudīt, vai jaunības vecumposmā abām paaudzēm ir bijuši līdzīgi izaicinājumi. Var prognozēt, vai jaunieši, nonākot nākošajos vecumposmos, sagaida tie paši izaicinājumi, kas viņa pāri – senioru. Var salīdzināt, kāda katram ir reakcija uz izaicinājumiem – pieņemt vai izvairīties, un kādas tam ir sekas. Var dalīties pieredzē, kā labāk pārvarēt izaicinājumus u.tml. aktivitātes vadītājs izmanto dalībnieku grupai piemērotāko darba variantu. • Aktivitātes mērķis ir gūt pozitīvas atziņas par izaicinājumu lomu un to pārvarēšanas iespējām. Refleksijas posmā jācenšas pie šīm atziņām nonākt.

Attiecību veidošanai ir svarīgi balstīties ne vien uz prāta atziņām, bet arī uz emocionālu pārdzīvojumu. Tas ļauj gūt dziļāku izpratni par otra emocijām, vājībām un spēka pusēm. Dalībniekiem attīstās empātijas un atbalsta sniegšanas prasmes. Neformāla gaisotne, spēles formāts, humora ietvars, darbošanās it kā kāda cita lomā ļauj atraisīties, atmet bailes "ko kāds par mani padomās", aktivizēt iztēli un ļauties līdzdarbošanās procesam, kas sagādā pozitīvas emocijas. Kā aktivitāti, kas tiek īstenota emocionālās saiknes veidošanai, var izmantot spēli "Namiņš" (skat. 5.tabulu).

5.tabula

Aktivitāte "Namiņš"

Aktualitāte un pamatojums	Spēle ir veidota, lai dalībnieki, iejūtoties priekšmetu lomās, atklātu ko vairāk par sevi un apkārtni. Tās pamatā – kopīgā meklēšana. Arī dzīvē mēs paļaujamies uz cilvēkiem, kuri vairāk līdzinās mums pašiem. Tādēļ kopīgā meklēšana priekšmetu pasaulē ļauj pārnest līdzības uz cilvēku pasauli, dziļāk izjust kopības sajūtu arī ar citas paaudzes cilvēkiem. Priekšmetu izpēte caur sajūtu kanāliem, atdzīvināšana iztēlē, izvērtēšana no dažādiem skatu punktiem un kopīgā meklēšana liek pamanīt negaidīto jau pazīstamajā, atvērties jauniem iespāidiem un atziņām, un raisa pozitīvas emocijas, piedzīvojot jaunu pieredzi.
---------------------------	--

Aktivitātes norise	Dalībnieki tiek iepazīstināti ar spēles noteikumiem. Katram ir jāizvēlas kāds no telpā esošajiem priekšmetiem, un tā būs viņa loma spēlē. Aktivitātes vadītājs atgādina pasaku “Namiņš”, kurā dzīvnieki viens pēc nonāk pie namiņa, lūdz atļauju ienākt un slēpjas tajā no negaisa. Spēles variantā “namiņš” ir noteikta vieta telpā, un to ieņem pirmais dalībnieks. Namiņa iemītnieki spēlē ir nevis dzīvnieki, bet gan priekšmeti, kurus pārstāv dalībnieki. Spēle tiek uzsākta, kad pie “namiņa” pienāk otrs spēles dalībnieks un lūdz “saimnieku” viņu ielaist. Dalībniekiem ir jāizspēlē dialogs: • Tuk, tuk! Kas namiņā dzīvo? (viesis) • Tas esmu es – (nosauca priekšmetu, kura lomu izpilda). Un tu kas esi? (saimnieks). • Es esmu (nosauca priekšmetu, kura lomu izpilda). Ielaid mani namiņā! (viesis). • Es tevi ielaidīšu, ja tu esi man līdzīgs (saimnieks). Pēc dialoga dalībnieks, kurš ir viesis, cenšas nosaukt, kas viņam (viņa izvēlētajam priekšmetam) ir līdzīgs ar saimnieku (viņa priekšmetu). Piemēram, saimnieks ir krizantēma, un viesis ir galds. Viesis var paskaidrot: - Es esmu galds, uz kura tu stāvēsi vāzē, būsi gaismā, labi redzama, un visi varēs tevi apbrīnot. Un kādreiz es biju koks, kurš auga netālu no tevis, un aizsargāja tevi no vēja. Mums ir ļoti daudz kopēja. Vai laidīsi mani namiņā? Pēc paskaidrojumu saņemšanas saimnieks viesi ielaiž. Tad ir kārta nākošajam viesim klauvēt pie namiņa durvīm. Viņam ir jāpamato sava līdzība ar saimnieku un iepriekšējo viesi. Spēli var turpināt, kamēr visi dalībnieki ir iekļuvuši namiņā.
Refleksija	Pēc spēles aktivitātes vadītājs aicina dalībniekus apspriest: 1. Kā jūs jutāties? Kas jums patika šajā spēlē? 2. Vai sajūtāt, ka kopīgā var būt daudz vairāk nekā sākumā šķiet? Vai arī dzīvē tā varētu būt?
Resursi	Izmantot var visus telpā esošos priekšmetus: mēbeles, ierīces, darba rīki, interjera objekti, personīgās lietošanas priekšmeti
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Dalībnieki var izvēlēties savai lomai jebkurus priekšmetus. Tie var būt - klavieres, interaktīvā tāfele, sporta treniņierīce, tējas krūzīte, flomāsters vai paša brillēs. Vēlams, lai tie būtu pēc iespējas dažādāki priekšmeti. • Spēlei nepieciešama dalībnieku iztēle un atjautība. Vispirms labāk iesaistīt dalībniekus, kuriem līdzību meklēšana padotos vieglāk. Spēles vadītājs var demonstrēt piemēru, kā pirmais viesis klauvējot pie namiņa. Namiņa viesu secība jāveido, lai seniori pārsvarā “iet ciemos” pie jauniešiem un otrādi. • Lai paustu personisku attieksmi, dalībniekiem nepieciešams iejusties sava priekšmeta lomā. Spēles vadītājs aicina dalībniekus (ja tas fiziski iespējams), paņemt savus priekšmetus rokās un izpētīt, izmantojot visus sajūtu kanālus – redzi, dzirdi, ožu un tausti. Viņš aicina iztēloties un attēlot šo priekšmetu uzvedību, it kā viņi būtu atdzīvināti. Vadītājs aicina arī palūkoties uz priekšmetiem no dažādiem skatu punktiem – ideju ģeneratora un kritiska lietotāja, mākslas cienītāja un sanitāra, robežsarga un krodziņa īpašnieka. • Dalībnieki dažkārt mēdz iet vieglāko ceļu – noteikt priekšmetu līdzību pēc krāsas, lieluma vai formas. Spēles vadītājam tad jārosina neatkārtoties, bet meklēt vēl citas līdzības – kā priekšmeti viens otru papildina, kas viņiem ir bijis kopīgs pagātnē vai varētu būt kopīgs nākotnē, kādas vērtības, tradīcijas vai uzdevumi viņus vieno.

	• Spēlei var piedāvāt vieglākus vai grūtāk izpildāmus noteikumus. Vienkāršākais variants, ja viesim ir jānosauca viena līdzība, kas viņam ir kopīga ar saimnieku vai ar iepriekšējo viesi. Grūtību pakāpi var paaugstināt, ja jaunajam viesim ir jānosauca 3 līdzības vai arī jānosauca pa vienai līdzībai, kas to vieno ar katru namiņa iemītnieku. • Ja spēles dalībniekam ir grūtības atrast līdzības, pārējie var viņam palīdzēt un teikt priekšā. Tikai savstarpēji palīdzot, namiņā varēs iekļūt visi. • Spēles ilgums ir atkarīgs no dalībnieku skaita un aktivitātes. Optimāls variants ir 5-6 dalībnieki, kuri izspēlēs spēli 10 – 15 minūtēs. Ja nodarbībā piedalās vairāk par 10 dalībniekiem, un spēle rit gausi, dalībnieki var zaudēt interesi. Tādā gadījumā viņus var dalīt grupās tā, lai viena piedalās spēlē nodarbības sākumā, cita - beigās. Ja spēle iepatikas, to var izmantot biežāk.
--	---

3.1.3. Kādus vecuma stereotipus un aizspriedumus lietojam?

Stereotipi un aizspriedumi ir galvenie šķēršļi cilvēku konstruktīvai komunikācijai. Ar vecumu saistītie stereotipi traucē veidot starppaaudžu pieeju, tādēļ jāvelta uzmanība to apzināšanai un novēršanai.

6. tabula

Aktivitāte “Cilvēki kastēs”

Aktualitāte un pamatojums	Nav viegli pieņemt, ka tavi uzskati balstās uz stereotipiem, nevis uz argumentiem. Nav viegli arī atpazīt stereotipus savā uzvedībā. To labāk var panākt ar skatu no malas.
Aktivitātes norise	Dalībnieki noskatās video “Cilvēki kastēs” (5 minūtes)
Refleksija	Jautājumi apspriešanai pēc video: • Kādas emocijas jums izraisīja šis eksperiments? • Kāda ir jūsu “kaste”, kas neļauj citiem jūs uztvert kā personību? • Kā Jums šķiet vai “kaste” palīdz vai traucē? • Ko vajadzētu darīt, lai cilvēki necenstos ielikt katru no mums kādā “kastē”? • Kādi ir jūs kopienā biežāk sastopamie stereotipi vai aizspriedumi par cilvēkiem?
Resursi	Videoieraksts https://www.youtube.com/watch?v=zRwt25M5nGw
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	Video ir angļu valodā. Aiciniet kādu no dalībniekiem patulkot tiem, kas nesaprot.

Stereotipi un aizspriedumi ir cieši saistīti, bet nedaudz atšķirīgi jēdzieni, un tie veidojas psiholoģisku, sociālu un kultūras faktoru ietekmē.

Stereotipi ir vispārināti, bieži vien pārspīlēti priekšstati par kādu cilvēku grupu. Piemēram, “visi latvieši ir mierīgi”, “visi jaunieši ir neiecietīgi” utt. Stereotipu veidošanās mehānismi ir:

- Vispārināšana (kategoriju domāšana): cilvēka prāts mēdz vienkāršot sarežģītu realitāti, sadalot cilvēkus grupās.
- Sociālā mācīšanās: stereotipi tiek pārņemti no vecākiem, draugiem, medijiem, kultūras tradīcijām.
- Pieredze un novērojumi: sastopot vienu grupas pārstāvi, cilvēks mēdz šo pieredzi attiecināt uz visu grupu.
- Mediji un kultūra: filmās, reklāmās vai ziņās atkārtoti attēloti tēli nostiprina konkrētus priekšstatus.

Aizspriedumi ir negatīvas (reizēm arī pozitīvas, bet biežāk – negatīvas) attieksmes pret cilvēkiem tikai tādēļ, ka viņi pieder noteiktai grupai. Piemēram, “es neuzticos romiem”, “sievietes nav labas vadītājas” u.c.. Aizspriedumu veidošanās mehānismi ir:

- Emocionāla reakcija: bailes, nepatika vai neuzticība pret “atšķirīgo”.
- Sociālā identitāte: cilvēki tiecas paaugstināt savas grupas vērtību (“mēs esam labāki par viņiem”).
- Konkurence par resursiem: ja šķiet, ka cita grupa “apdraud” resursus (darbu, statusu, drošību), rodas negatīva attieksme.
- Kultūras un vēsturiskie faktori: vēsturiski konflikti vai sabiedrībā iesakņoti stāsti pastiprina aizspriedumus.

Stereotipi ir domāšanas shēmas – kā mēs uztveram cilvēku grupas.

Aizspriedumi ir attieksme – kā mēs emocionāli un vērtējoši izturamies pret tām.

Abi bieži rodas no vienkāršošanas vajadzības, sociālās mācīšanās un bailēm no “cita”.

Stereotipu apzināšanai un mazināšanai var izmantot aktivitāti “Viena diena manā mūžā”.

7.tabula

Aktivitāte “Viena diena manā mūžā”

Aktualitāte un pamatojums	Stereotipi veidojas uz vispārinājuma pamata. Pārejot uz konkrētām dzīves situācijām, nākas izvērtēt to atbilstību realitātei. Aktivitāte ar konkrētiem piemēriem ļauj pārskatīt stereotipus un mazināt to ietekmi.
Aktivitātes norise	Dalībnieki tiek aicināti padomāt par vienu savu dienu – kā viņi to parasti pavada. Aktivitātes vadītājs rosina atmiņas ar jautājumiem: cikos viņi ceļas, ko dara pēc pamošanās, kas viņiem gatavo brokastis, kādus sadzīves darbus viņi veic, ar kādiem cilvēkiem satiekas utt. Pēc apdomāšanās dalībnieki aizpilda darba lapu “Mana ikdiena”, ierakstot katrā sadaļā: “Pamošanās”, “Brokastis”, “Mājas darbiņi” u.c. dažus teikumus par aktivitātēm, ko viņi šajā saistībā parasti veic. Aktivitātes vadītājs savāc darba lapas un sagriež tās tā, lai katra sadaļa būtu uz atsevišķas strēmeles. Tad viņš strēmeles sajauc.

	Aktivitātes vadītājs piedāvā kādam no dalībniekiem izvēlēties vienu no strēmelēm un izlasīt rakstīto. Šim dalībniekam jāvērtina noteikt, vai autors ir jauniets vai seniors, un pamatot savu atbildi. Aktivitātes vadītājs aicina pārējos dalībniekus izteikties, vai viņi piekrīt pirmā dalībnieka viedoklim un kāpēc. Diskusija tiek attīstīta, aicinot visus padomāt, kāpēc teksta autors veic tieši šādas aktivitātes, ar ko tas ir saistīts. Piemēram, pamošanās agri no rīta var būt saistīta ar veselības problēmām, govju slaukšanu, sporta treniņiem u.c. Diskusijas rezultātā dalībniekiem jācenšas izveidot teksta autora "portrets" un nonākt pie gala slēdziena, vai viņš ir jauniets vai seniors. Aktivitātes vadītājs aicina teksta autoru atklāties un izstāstīt, cik atbilstoši bija dalībnieku priekšstatu par viņa vajadzībām un ikdienu. Aktivitāte tiek atkārtota, piedāvājot citam dalībniekam izvēlēties lapiņu.
Refleksija	Aktivitātes vadītājs mudina dalībniekus izstāstīt, ko viņi viens par otru ir uzzinājuši. Dalībnieki nolasa intervijas atbildes. Aktivitātes vadītājs aicina pārrunāt: • Kas man palīdzēja atvērties intervijas laikā? Kas traucēja? • Kas pārsteidza visvairāk? • Kas no uzzinātā saskan ar maniem iepriekšējiem priekšstatiem par senioriem/ jauniešiem un kas nesaskan? Kādus stereotipus es tagad atmetīšu? • Kas (kādas intereses, paradumi, attieksmes, vērtības) mums izrādījās kopīgs? • Ko es vēl gribētu uzzināt?
Resursi	Darba lapa "Mana ikdiena" (3.pielikums).
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Ja dalībnieks izvēl lapiņu, ko pats rakstījis, viņš to atdod un velk citu. • Teksta autors, par kuru tiek izteikti minējumi, arī var piedalīties diskusijā, mēģinot dalībniekiem palīdzēt vai provocējot tos. • Vadot diskusiju, jācenšas panākt, lai seniori un jaunieši tajā iesaistītos līdzvērtīgi. • Metodi var izmantot grupā, kuras dalībnieki nav iepriekš satikušies. Pirms tam ievadā ir labi jāpaskaidro, kāpēc tiek piedāvāta metode, kādi būs ieguvumi. • Jāpārliecinās, ka dalībnieki ir pareizi sapratuši jautājumu jēgu. Ievadā var sniegt piemēru, kā aktivitātes vadītājs pats atbildētu uz kādu jautājumu. • Jāpaskaidro, ka dalībniekiem ir tiesības neatbildēt uz jautājumu, ja tas kādā veidā viņu mulsina vai liekas aizskarošs. • Ja intervēšanas process ievēlās, var to pārtraukt un pāriet pie refleksijas. Var jau iepriekš izvērtēt jautājumus un samazināt to skaitu. Būtisks ir nevis iegūtās informācijas apjoms, bet gan stereotipu mazināšana un jauns skatījums uz citu paaudzi. • Refleksijas posmā ir jādod vārdu katram dalībniekam. Ja dalībnieku skaits ir liels, tad katrs dalībnieks nolasa atbildes tikai uz daļu no jautājumiem. • Refleksijas posmā var piedāvāt dalībniekiem atbildēt rakstiski uz jautājumu – kas mums izrādījās kopīgs? Šai nolūkā viņiem jāpiedāvā līmlapiņas, uz kuras katrs uzraksta 2-3 kopīgās lietas, un piestiprina lapiņu pie tāfeles vai cita pamata. Tas ļaus izmantot dalībnieku atziņas nākošajās nodarbībās, veidot sasaisti starp tēmām.

Izmainīto priekšstatu par vecuma atšķirībām nostiprināšanai noder darbība, kurā dalībnieki atspoguļo savus stereotipus vai parāda to neatbilstību. Produktīva darbība, kas ļauj asociatīvi paust savu attieksmi, ir kolāžas veidošana.

8.tabula

Aktivitāte “Kolāžas veidošana”

Aktualitāte un pamatojums	Kolāžas veidošana ir radoša darbība, kuras laikā dalībnieki apmainās ar idejām, kopīgi pieņem lēmumus, savstarpēji palīdz viens otram. Jauktās senioru – jauniešu grupās šādi īstenojas strappaaudžu pieeja, kas vērsta uz stereotipu pārvarēšanu.
Aktivitātes norise	Uzsākot aktivitāti, tās vadītājs izstāsta par kolāžu, kas ir viens no dekoratīvi lietišķās mākslas veidiem (no franču valodas «collage» — «pielīmēšana»). Kolāža līdzīga aplikācijai, bet atšķiras ar to, ka aplikācijā autors izmanto viena veida materiālus, bet kolāžā tie var būt dažādi materiāli pat pēc to faktūras. Tas ir ļoti sens mākslas veids, pazīstams jau no 2. gs., bet Eiropā datēti darbi ar 13. gs. Kolāžu veido no daudziem, dažādiem elementiem un materiāliem, kas veido vienotu tēlu vai stāstu. Franču dzejnieks Luis Argons teicis: «Kolāža ir māksla, kas met izaicinājumu glezniecībai». Kolāžu var veidot no dabas materiāliem, auduma, mozaīkas, fotogrāfijām, apvienojot to ar krāsām, flomāsteriem un pildspalvām. Var parādīt arī dažādus kolāžas mākslas veidus, kas pazīstami visā pasaulē. https://www.youtube.com/watch?v=9clwZI9Ey4I Vienkāršas kolāžas tehnikas https://www.youtube.com/watch?v=a_KoJZNT7YM Digitāls rīks kolāžu veidošanā <i>BeFanky</i>: https://www.youtube.com/watch?v=TrzkQ93lqhk Aktivitātes vadītājs sadala dalībniekus grupās, katrā grupā pa 4 – 6 cilvēkiem. Viņš aicina katru grupu izvēlēties kolāžas tēmu: “Mēs pasaulē” vai “Svešs starp savējiem, savējais starp svešiem” vai arī dalībnieku piedāvātu tēmu, kas saistās ar stereotipiem vai to novēršanu. Vadītājs sniedz ieteikumus kolāžas veidošanai: • Izvēlaties kolāžas nosaukumu vai mērķi (uzrakstiet to lapas otrā pusē) • Žurnālu un avižu izpēte (atlasam bildes un uzrakstus, tekstus) • Var izmantot savas fotogrāfijas, atlasam un sameklējam citus materiālus, kas palīdzēs savienot detaļas • Sagatavojam lielo lapu, var notonēt ar dažādas krāsām pamatu • Izvietojam galvenās bildes un uzrakstus noteiktā struktūrā un kompozīcijā • Ja kompozīcija patīk, pielīmējam objektus • Papildinām ar dažādiem savienojošiem elementiem (dažādas faktūras papīru, audumu, dabas materiālu) • Nav noteiktu noteikumu kolāžas struktūrai vai materiālu izmantošanai • Svarīgi šo kolāžu veidot labā noskaņojumā, var klausīties mūziku • Lielākos objektus jūsu kolāžā zemapziņa uztvers kā svarīgākos • Aizpildiet visu papīra laukumu, neatstājot baltus laukumus (tukšums vienmēr ar kaut ko tiek aizpildīts, labāk paši) • Izvēloties attēlus no žurnāliem, apskatiet tos no abām pusēm, lai tajos nav nevēlami vārdi vai attēli

	• Izvēlaties veselus attēlus (vesela mašīna, ne puse) • Kad esat izveidojuši kolāžu, aplūkojiet vai viss ir pabeigts, ja šķiet, ka nav, vienojaties, kā pabeigsiet to nākamā tikšanās reizē.
Refleksija	Vadītājs aicina dalībniekus aplūkot savu darbu un pastāstīt: • Kāds ir kolāžas nosaukums? • Kura vieta kolāžā jums katram patīk vislabāk, kura vieta šķiet neizdevusies? • Kuru vietu kolāžā gribētu mainīt? • Kādas emocijas un domas izraisa jūsu veidotā kolāža?
Resursi	Senāki žurnāli, krāsainais papīrs, 6 šķēres, līme, 6 otiņas, dažādas akrila krāsa, pamatne (audeklis 80X60 vai cits izmērs)
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	Kolāžas veidošanai nepieciešamas 40 min. Nobeigumā visi sasēžas aplī un veic visas nodarbības refleksiju

3.2. Kas es esmu

Nevar iekļauties sabiedrībā, ja nezini, kas esi tu pats. Kas ir vērtības, kas veido pamatu tavai dzīvei un kā tās vieno tevi ar apkārtējiem. Tēmas nolūks ir aicināt dalībniekus apzināties sev svarīgās lietas, savus talantus un iespējas un starppaaudžu komunikācijā rast idejas sevis pilnveidei.

3.2.1. Vērtību veidošanās, kopīgās un atšķirīgās vērtības jauniešiem un senioriem

Katram cilvēkam ir savas individuālās vērtības, kas veidojas saistībā ar sociālo vidi, kurā uzaudzis cilvēks. Tās raksturo katram būtisko. Vērtības nosaka mūsu rīcību un izvēles. Atšķirīgās vērtības var būt pārpratumu un konfliktu cēlonis. Vērtības ir priekšstats par vēlamu, acīmredzamo vai slēpto, kas atšķir vienu individu no otra, vai raksturo grupu un ietekmē rīcības, mērķu un līdzekļu izvēli (Kluckhohn, 1951).

Švarcs apkopoja vairāku teorētiku viedokļus un pamatvajadzību būtiskākās iezīmes ar mērķi izstrādāt apvienojošu teoriju motivācijas sfērā. Viņš vērtības raksturo kā :

- pārliecību, kas neapstrīdami ir saistīta ar emocijām nevis ar idejām
- vērtības attiecas uz vēlamajiem mērķiem, ko cilvēki cenšas sasniegt
- vērtības vada darbību, politiku, cilvēku un notikumu atlasī vai izvērtēšanu. Tās kalpo kā konkrēti standarti vai kritēriji (Schwartz, 1992).

Vērtības pēta filozofijas nozare aksioloģija (axia – grieķu valodā nozīmē ‘vērts’), kas ir zinātne par individuālo vai grupas vērtību dabu, lomu un nozīmi komunikatīvajos kontekstos. Aksioloģija analizē arī sociokultūras faktoru ietekmi uz indivīda vai grupas struktūru. Citas zinātnes, kas pēta dažādus vērtību aspektus, ir socioloģija, psiholoģija, antropoloģija, kultūras studijas, vadībzinības, politoloģija u. c.

Mūsu vērtības izpaužas darbībā, un tas kopā veido mūsu kā cilvēka un līdera izpausmes. Vērtības var mainīties laika gaitā, tās var transformēties un mainīt prioritātes, tādēļ būtiski ir noskaidrot sev laiku pa laikam, kas ir manas pamatvērtības un nepalaist garām brīdi, kad tās ir mainījušās, zaudējušas nozīmi vai radušās jaunas. Vērtības izpaužas cilvēka darbībā.

Paaudžu teorija arī runā par katras paaudzes raksturīgajām vērtībām, kas veidojas gan ģimenes, gan svarīgu sabiedrības notikumu ietekmē. Par to vairāk var uzzināt, pārrunāt, noskatoties video:

<https://www.youtube.com/watch?v=xeVfyfP0cLk>

<https://www.youtube.com/watch?v=BCfrI2R34Tc>

9. tabula

Aktivitāte “Kopīgās vērtības”

Aktualitāte un pamatojums	Ikdienā maz domājam par savām vērtībām, kaut arī tās nosaka mūsu uzvedību, izvēli un apmierinātību ar dzīvi. Savās ikdienas darbībās mēs varam viegli ignorēt tās lietas, kas mums ir svarīgas, pielāgojoties grupas spiedienam. Tas ilgtermiņā rada neapmierinātību un diskomfortu, novedot pie konfliktiem. Šajā aktivitātēs centīsimies apzināties, kādas vērtības mūs vieno un kas mums katram ir atšķirīgi svarīgi.
Aktivitātes norise	Dalībniekiem tiek iedotas 45 kartiņas ar vērtībām. Katrs dalībnieks var iepazīties ar šīm vērtībām. Katrs dalībnieks izvēlas 10 sev svarīgākās vērtības, kas izpaužas ikdienā. Tad, kad katrs izvēlēties sev raksturīgākās vērtības, dalībnieki apvienojas pāros un pārrunā izvēlētas vērtības, pastāstot, kuras ir tās vērtības, kas katram svarīgas, un identificējot tās, kas ir kopīgas. Katrs pāris vienojas par 6 vērtībām. Tad dalībnieki apvienojas pa 4 un pastāsta, kuras ir katra pāra 6 kopīgās vērtības. Pēc sarunas, dalībniekiem jāvienojas par kopīgām 5 vērtībām. Aktivitātes vadītājs aicina dalībniekus nosaukt katras grupas izvēlētas vērtības un uzraksta tās uz lielā A1 lapas vai tāfeles. Tālāk grupai kopīgi jāvienojas par kopīgām grupas 5 vērtībām. Grupa var arī citādi nosaukt vērtības, kuras izkristalizējas kopīgā diskusijā. Kad vērtības definētas, dalībnieki mazās grupā padomā, kā katra vērtība var būt attiecināma uz visu dalībnieku dalību projektā, kā vērtības var ietekmēt kopīgos noteikumus, ko ievēros visi dalībnieki.
Refleksija	Dalībnieki tiek aicināti izteikties par jautājumiem: • Vai manas individuālās, sākotnējās 10 vērtības, ir arī šīs grupas kopīgajās vērtībās? • Vai bija viegli vienoties ar savu pāri par kopīgām vērtībām? • Kādi notikumi, cilvēki ietekmēja tieši šo vērtību veidošanos jums? • Kuras vērtības nav iekļautas grupas vērtībās, bet ir jums svarīgas? • Cik lielā mērā esat apmierināts ar grupas nodefinētām vērtībām? • Kā grupas definētās vērtības ietekmēs kopējo sadarbību un darbu grupā?
Resursi	Vērtību kartiņas (4.pielikums), tāfele
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Aktivitātei jāparedz vismaz viena stunda, īpašu uzmanību veltot refleksijas daļai un diskusijām • Metodi var izmantot grupā, kuras dalībnieki nav iepriekš satikušies. Pirms tam ievadā ir labi jāpaskaidro, kāpēc tiek piedāvāta aktivitāte, kādi būs ieguvumi. • Svarīgi nesteidzināt grupas dalībniekus, ātrāk vienoties par vērtībām, arī katram dalībniekam ir svarīgi apzināties, kādas ir viņa vērtības un to pieņemt. • Ja grupa nav gatava vienoties par 5 kopīgām vērtībām, aktivitātes vadītājs var ļaut dalībniekiem labāk apdomāt un pieņemt savas vērtības, ieklausoties arī citos grupas dalībniekos un pieredzē. • Būtiski nav veidot kopīgu sarakstu, bet, diskutējot par vērtībām, labāk saprast, kas man ir svarīgi, kas veido mani kā personību, kādi notikumi ir ietekmējuši šo vērtību veidošanos.

3.2.2. Kādas ir manas personības iezīmes? Kā un kas mainās dzīves gaitā?

Daudzi mūsdienu personības psihologi uzskata, ka pastāv piecas personības dimensijas, ko bieži dēvē par "Lielā piecinieka" personības iezīmēm. Lielā piecinieka personības iezīmes jeb piecu faktoru modelis ir ekstraversija, pieklājība, atvērtība, apzinīgums un neirotizms.

Personības iezīmju teorijas jau sen ir mēģinājušas precīzi noteikt, cik iezīmju pastāv. Iepriekšējās teorijas ir ierosinājušas dažādus skaitļus. Piemēram, Gordona Olporta sarakstā bija 4000 personības iezīmju, Reimonds Kettels šo sarakstu sašaurināja līdz 16 personības faktoriem, un Hanss Eizenks ierosināja, ka to ir tikai trīs. Vairāki pētnieki atbalsta uzskatu, ka pastāv piecas galvenās personības iezīmes. Pierādījumi šai teorijai psiholoģijā ir veidojušies jau daudzus gadus, sākot ar D. V. Fiskes (1949) pētījumiem un vēlāk tos paplašinājuši citi, tostarp Normans (1967), Smits (1967), Goldbergs (1981) un Makrejs un Kosta (1987).

Iepazīt savu personību ir svarīgi, jo tas palīdz:

- **Labāk izprast sevi** – saprast, kādas ir tavas stiprās un vājās puses, vērtības, motivācija un vajadzības.
- **Pieņemt apzinātākus lēmumus** – gan par karjeru, gan attiecībām, gan dzīvesveidu, izvēloties to, kas patiesi atbilst tavam raksturam.
- **Attīstīt emocionālo inteligenci** – apzinoties savas reakcijas un emocijas, ir vieglāk tās vadīt un pielāgoties situācijām.
- **Uzlabot attiecības ar citiem** – zinot savu personību, ir vieglāk saprast, kā tu sadarbojies ar citiem un kāpēc dažkārt rodas konflikti vai nesaprašanās.
- **Veidot pašpārliecinātību** – apzinoties savu individualitāti, ir vieglāk pieņemt sevi un necensties būt kāds cits.
- **Plānot izaugsmi** – zinot, kāds tu esi, var skaidrāk redzēt, kur vēlies attīstīties un ko vēlies mainīt.

10. tabula

Aptauja "OCEAN" personības izpētei

Aktualitāte un pamatojums	OCEAN modelis ir viens no populārākajiem un plašāk lietotajiem personības modeļiem psiholoģijā. To bieži dēvē arī par Piecu lielo faktoru modeli (Big Five personality traits). OCEAN ir akronīms, kas veidojas no piecām galvenajām dimensijām: 1. O – Openness to Experience (Atvērtība pieredzei) • Radošums, zinātkāre, gatavība jauniem iesaistītiem. • Cilvēki ar augstu atvērtību biežāk ir iztēles bagāti, atvērti jaunām idejām un neparastiem risinājumiem. • Zema atvērtība vairāk raksturīga praktiskiem, rutīnu mīlošiem cilvēkiem. 2. C – Conscientiousness (Apzinīgums) • Organizētība, disciplīna, atbildība. • Augsts apzinīgums raksturo cilvēkus, kas ir mērķtiecīgi, uzticami un kārtīgi. • Zems apzinīgums – spontānāki, dažkārt haotiskāki cilvēki.
---------------------------	--

	3. E – Extraversion (Ekstraversija) • Sabiedriskums, enerģiskums, entuziasms. • Ekstraverti ir komunikabli, aktīvi un gūst enerģiju no citiem. • Introverti – mierīgāki, noslēgtāki, labāk jūtas klusākā vidē. 4. A – Agreeableness (Patīkamība, draudzīgums) • Sirsnība, empātija, vēlme sadarboties. • Augsts līmenis raksturo izpalīdzīgus un uzticamus cilvēkus. • Zemāks – tiešākus, konkurējošus vai skeptiskākus cilvēkus. 5. N – Neuroticism (Neirotisms, emocionālā stabilitāte) • Emocionālā stabilitāte pretējā skalā ar trauksmainību un vieglu aizkaitināmību. • Augsts neirotisms – lielāka tendence uz stresu, satraukumu, garastāvokļa svārstībām. • Zems – mierīgums, emocionāls līdzsvars.
Aktivitātes norise	Dalībniekiem tiek iedots personības īpašību paštests (5.pielikums). Viņi aizpilda testa veidlapu un saskaita iegūtos rezultātus. Dalībnieki pāros dalās ar iegūtajiem rezultātiem. Vēlams, ka pāri veido jaunieši un seniors. Viņi viens otram prezentē iegūtos datus un izstāsta, kā šī dimensija/iezīme izpaužas viņu dzīvē.
Refleksija	Aktivitātes vadītājs fiksē iegūtos rezultātus uz lielās lapas (tikai to dalībnieku, kas ir gatavi padalīties ar rezultātiem) un aicina padomāt un atbildēt uz jautājumiem • Ko jaunu uzzināju par sevi? Vai bija kādi pārsteigumi? • Kā katra rakstura iezīme izpaužas ikdienā un komunikācijā ar citiem cilvēkiem? • Vai ir kādas personības iezīmes, kas vairāk raksturīgas kādai paaudzei? • Kā mainījusies ir personība dzīves laikā? • Kas maina mūsu personību? • Kā šīs personības dimensijas izpaužas jums svarīgās aktivitātēs vai projektos? • Kas jums ir svarīgi kā cilvēkam? Kādas jūsu kvalitātes citi pamana vai nepamana? • Cik lielā mērā savā dzīvē jūs varat būt pats?
Resursi	Personības īpašību (OCEAN) paštests (5.pielikums), pildspalva, tāfele Noklausieties: Who are you, really? The puzzle of personality Brian Little TED https://www.youtube.com/watch?v=qYvXk_bqIBk https://www.youtube.com/watch?v=hVeDuFkeEy8 Īss personības kvalitātes skaidrojums https://www.youtube.com/watch?v=oWpRKJPCI7M
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Aktivitātei jāparedz vismaz viena stunda, īpašu uzmanību veltot refleksijas daļai un diskusijām • Metodi var izmantot grupā, kuras dalībnieki nav iepriekš satikušies. Pirms tam ievadā ir labi jāpaskaidro, kāpēc tiek piedāvāta metode, kādi būs ieguvumi. • Var kopīgi noskatīties kādu no intervijām ar <i>Brainu Litlu</i>, kas rosinās uz diskusiju par personības īpašību izpaušmēm ikdienā

	• Pēc rezultātu iegūšanas, ir svarīgi, lai dalībnieki padalās ar iegūtajiem rezultātiem. Vēlams sākotnēji to darīt pāros. • Kad dalībnieki apsprieduši savus rezultātus pāros, vēlams veidot kopēju diskusiju, kopā ar aktivitātes vadītāju par personības iezīmēm un to izpausmēm ikdienā
--	---

3.2.3. Kas ir manas stiprās un vājās puses?

Katram ir svarīgi apzināties savas stiprās puses un talantus, jo tie veido mūsu resursu. Markuss Bakingems ("Strengths Revolution", "Now, Discover Your Strengths") stiprās puses definē nedaudz citādi nekā tradicionāli. Viņš saka, ka **stiprās puses nav tikai tas, kur tu esi labs**, bet gan **tas, kur tev ir dabiska enerģija un kas tev dod spēku**. Bakingema izpratnē **stiprā puse sastāv no trim elementiem**:

1. **Talants** – dabiskas domāšanas, jūtu vai uzvedības tendences.
2. **Prasmes** – lietas, ko esi iemācījies darīt.
3. **Zināšanas** – informācija, ko esi ieguvis.

Stiprā puse = Talants + Prasmes + Zināšanas, kas kopā rada jomu, kurā tu ne tikai labi strādā, bet arī **jūties stiprs, motivēts un uzlādēts**. Viņš arī uzsver atšķirību:

- **Prasme ≠ Stiprā puse** – tu vari būt prasmīgs kādā jomā, bet, ja tā tevi nogurdina, tā nav stiprā puse.
- Patiesa stiprā puse ir tā, kas **dod enerģiju, iedvesmo un liek gribēt darīt vairāk**.

Talants ir atkārtots domāšanas, jūtu vai uzvedības modelis, kas dabiski izpaužas cilvēkā un var tikt produktīvi izmantots. Tas nozīmē:

- tas nav kaut kas, ko tu apgūsti mācoties, bet gan, kas **iedzimts vai dabiski piemītošs**;
- tas parādās **automātiski un atkārtoti**, bez piespēšanās;
- tas ir kā **filtrs, caur kuru tu skaties uz pasauli** un rīkojies;
- ja šo talantu attīsta ar zināšanām un prasmēm, tas pārtop par **stipro pusi**.

Piemēram:

- Kādam ir talants viegli iejusties citu cilvēku emocijās (empātija).
- Kādam citam – ātri saskatīt kopsakarības un domāt stratēģiski.
- Vēl citam – nemitīgi tiekties sasniegt nākamo mērķi (sasniegumu orientācija).

Tāpēc Markuss Bakingems saka: "Tavs lielākais potenciāls ir nevis tur, kur tu esi vājākais, bet gan tur, kur tev ir dabiskie talanti."

Martins Seligmans & Kristofers Pītersons radīja **VIA klasifikāciju (Values in Action)** – 24 universālas cilvēka stiprās rakstura puses (piem., drosmē, pateicība, humors, mīlestība, taisnīgums). Uzsvārs: stiprās puses ir saistītas ar raksturu un tikumiem, kas veicina laimi un dzīves piepildījumu.

Mihājs Čikszentmihāji (Mihaly Csikszentmihalyi) pētīja **plūsmas stāvokli (flow)** – kad cilvēks izmanto savas stiprās puses pilnībā un zaudē laika izjūtu. Uzsvārs: laime un produktivitāte rodas tad, kad cilvēks strādā savās stiprajās zonās.

Par to vairāk var uzzināt, noskatoties video:

Focusing on Your Strengths | Shane Lopez | TEDxUCCS

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

Ko darīt ar mūsu vājajām pusēm. Our Weaknesses Can Become Our Strengths | David Rendall | TEDxZurich

https://www.youtube.com/watch?v=M6klc_nSWrQ

11. tabula

Aktivitāte “Iepazīsti savu aisbergu”

Aktualitāte un pamatojums	Šo tehniku var izmantot, lai apzinātu sava “aisberga” neredzamo daļu, tas ir savas lomas, vērtības un motīvus. Katrā no mums ir redzamā un neredzamā daļa. Zem ūdens atrodas lielākā daļa. Mums zināšanas un prasmes ir vajadzīgas, lai varam kvalitatīvi darboties, tomēr tās nav vienīgās, kas nodrošina ilgtermiņa rezultātu. Ilgtermiņa efektivitāti nosaka tas, kas ir zem ūdens, proti, sociālās lomas, paštēls, rakstura iezīmes, vērtības un motīvi. Dalībnieki atkal strādā pāri, kur viens ir klients, otrs konsultants, kas uzdod jautājumus.
Aktivitātes norise	Sākotnēji tas, kurš ir klients, izdomā, ko vēlētos sasniegt, izdarīt savā dzīvē. Otrs ir konsultants, kas uzdos dažādus jautājumus, lai veicinātu domāšanu. 1. Sākotnēji noskaidrojam, vai klientam ir pietiekami daudz informācijas par savu jautājumu. Ko Tu zini par savu situāciju/jautājumu/problēmu? Kur Tu saņem informāciju par sev interesējošo jautājumu? 2. Kādas Tev ir prasmes, iemaņas, lai atrisinātu šo situāciju? Ko Tu proti darīt vislabāk, kas ir noderīgi šai situācijai? 3. Kāda šobrīd ir tava galvenā loma dzīvē? Kā Tu apzinies savu lomu? Kā tā ir saistīta ar Tavu problēmu? Kā Tu vērtē sevi un kā tas veicina Tavu izaugsmi darbā, dzīvē? 4. Kā Tu raksturotu savu paštēlu, ko esi radījis? Cik ļoti Tu apzinies, ko pats esi par sevi radījis? Vai Tev tas palīdz? Kā un cik Tavs paštēls iekšienē saskan ar to, ko tu rādi ārpusē? Vai esi padomājis kā tas izskatās no malas? Kā Tavs iekšējais paštēls ietekmē Tevi? Ko Tu varētu vai gribētu mainīt? Kā paštēla izmaiņas var Tev palīdzēt sasniegt mērķus, atrisināt Tavu jautājumu? 5. Kādas ir Tavas spilgtākās rakstura iezīmes? Ko Tev tās nozīmē un kādās situācijās tās izpaužas īpaši spilgti? Ko Tu vari sasniegt, izmantojot šīs īpašības? Kā rakstura īpašības saskan ar Tavu paštēlu? Kā tās saistītas ar Tavām vērtībām un sociālām lomām? Vai Tu izmanto visas savas labākās un jaudīgākās rakstura iezīmes? Kādu rezultātu Tu sasniegtu, ja izmantotu citas rakstura iezīmes? 6. Kas Tevi motivē rīkoties? Kuras darbības, rīcības, vērtības papildina tevi ar vislielāko enerģiju, dod vislielāko prieku? Kā šī enerģija palīdz Tev sasniegt mērķi? Kā Tu šo enerģiju vari izmantot citu jautājumu risināšanā? Pēc šo jautājumu uzdošanas dalībnieki mainās vietām. Tagad tas, kurš bija klients, kļūst par konsultantu, bet konsultants par klientu. Un uzdod tos pašus jautājumus. Uzdevums veidots pēc Lailas Stalidzānes un Joanas Kristīnes Golubevas grāmatas “Koučinga tehnikas”

Refleksija	Pēc sarunas svarīgi iedot katram dalībniekam aploksni un baltu lapu, kur katrs dalībnieks raksta vēstuli sev. Vēstulē norāda dažas apņemšanās un secinājumus no nodarbības: • Es uzzināju, ka manas labākās rakstura iezīmes ir.... • Lai varētu virzīties uz savu mērķi, man ir nepieciešamas izlasīt, uzzināt, apgūt.... • Mani tālākie soļi, lai es sasniegtu....ir.... • Manas svarīgākās vērtības ir.... • Par sevi varu teikt, ka es esmu..... • Man vairāk vajadzētu.... • Man vajadzētu pārstāt.... • Es zinu, ka varu..... • Mani visvairāk motivē.... Tad var pierakstīt vēl dažas svarīgas lietas sev, salocīt lapu un aizlīmēt aploksni. Uz aploksnas uzraksta adresātu (sev) un datumu, kad var atvērt aploksni.
Resursi	Aploksne, pildspalva, balta lapa.
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Uzdevumu ieteicams veikt pēc personības testa aizpildīšanas un vērtību noskaidrošanas • Aktivitātei jāparedz vismaz 1 līdz 1, 5 stundas • Iespējams uzdevumu papildināt, izmantojot metaforiskās kārtis (var izmantot kārtis no spēles DIXIT, "Point of you", un citas.). kārtis 'palīdzēs rosināt klientu domāt par savu jautājumu . Ja aktivitātes vadītājam nav pieredzes darbā ar metaforiskajām kārtīm, labāk tās neizmantot • Ja dalībnieks atsakās rakstīt sev vēstuli, tad varat rosināt kaut ko uzzīmēt vai ielikt aploksnē arī tukšu lapu. Aploksnas dalībnieki ņem sev līdzi. • Ja dalībniekiem ir grūti atbildēt uz kādu jautājumu, tad to var pārformulēt vai pāriet uz nākamo jautājumu.

3.3. Kas mēs esam cits citam

Tēmas mērķis ir attiecību veidošana. Kopienā veido dažādi cilvēki, un ne visi ir draugi un domu biedri. Tomēr vienmēr ir iespēja veidot tuvākas, atklātākas un uz sadarbību vērstas attiecības. To var panākt, iemācoties cienīt apkārtējos cilvēkus, vairāk viņiem uzticoties, pieņemot un sniedzot palīdzību citiem.

3.3.1. Cieņa, uzticēšanās, tolerance, citādā pieņemšana

Cieņa ir attieksme, kas balstās uz atzišanu un novērtējumu — pret sevi, citiem cilvēkiem vai vērtībām. Tā nozīmē:

- **Attieksmi pret sevi** – apzināties savu vērtību, cienīt savas vajadzības, robežas un pārliecību.
- **Attieksmi pret citiem** – izturēties ar godīgumu, empātiju un pieklājību, nenoniecinošai vai nepazemojoši.
- **Sabiedrībā** – ievērot normas, tradīcijas un principus, kas palīdz cilvēkiem sadzīvot mierā un sadarbībā.

Uzticēšanās ir pārliecība un drošības sajūta attiecībās — ka otra cilvēka rīcība, vārdi vai nodomi būs godīgi, uzticami un nekaitēs.

Uzticēšanos var saprast vairākos līmeņos:

- **Starp cilvēkiem** – ticība, ka draugs, ģimenes loceklis vai kolēģis pildīs solījumus, glabās noslēpumu, neatstās grūtā brīdī.
- **Pret sevi** – pašaušanās uz savām spējām, lēmumiem un izvēlēm.
- **Sabiedrībā** – uzticēšanās noteikumiem, institūcijām vai kādai kopīgai vērtībai.

Bez uzticēšanās ir grūti veidot ciešas attiecības, sadarboties un justies droši.

Cieņa ir attieksme. Tā nozīmē atzīt otra cilvēka vērtību, pat ja viņš domā vai dzīvo citādi. Cieņu var izrādīt visiem, pat nepazīstamiem cilvēkiem (piemēram, esi pieklājīgs pret veikala pārdevēju vai klausies, kad kāds runā).

Uzticēšanās ir attiecību dziļums. Tā rodas tad, kad ar kādu esi pieredzējis godīgumu, drošību un uzticamību. To nevar vienkārši "uzspiest", tā izveidojas laika gaitā (piemēram, tu uzticies draugam, jo viņš jau vairākkārt pierādījis, ka var paļauties uz viņu).

Vienkārši sakot: **cieņa ir pamats**, bet **uzticēšanās rodas tur, kur cieņa ir atkārtoti apstiprināta ar darbiem**. Citējot kādu 8. klases skolēnu: "Domāt un runāt par uzticēšanos ir grūtāk kā mācīties matemātiku", taču bez uzticēšanās nav drošības, nav sirsnības, nav piederības sajūtas - viss, kas rada vēlmi būt un iesaistīties. Runāsim viens ar otru, lai sadzirdētu un kopīgiem spēkiem augtu uzticības pilnā vidē.

Uzticēšanos var iedalīt četros līmeņos:

- solījumu turēšana – otrs indivīds un es pats daru to, ko teicu, ka darīšu;
- uzticēšanās par informācijas saņemšanu – uzticēšanās, ka brīdī, kad indivīdam ir jāsaņem informācija, viņš to saņems;

- uzticēšanās kompetencei – uzticēšanās, ka indivīds vai grupa profesionāli var paveikt savu darbu;
- rūpes par citiem – uzticēšanās tam, ka ikviens plāno rīkoties līdzjūtīgi, palīdzēt, nevis domāt tikai par personīgām interesēm.

11. tabula

Aktivitāte “Uzticēšanās dimants”

Aktualitāte un pamatojums	Lai grupas dalībnieki padomātu par uzticēšanos un cieņu sabiedrībā, sākotnēji grupas vadītājam būtu jāpastāsta, kas ir cieņa un kādas ir tās izpausmes, kā arī, kas veido uzticēšanos un ar ko tā saistīta. Tas ir svarīgi, jo bieži lietojam šos vārdus, nedomājot, ka pieprasām šīs kvalitātes no apkārtējiem, bet paši nerūpējamies par savu izaugsmi šajā jomā. Uzticēšanās un cieņa nodrošina veiksmīgu komunikāciju ar dažādām sociālām grupām. Ievadam var ne tikai stāstīt par šiem jēdzieniem, bet arī noskatīties video par privilēģijām, kuras ir mums, bet nav citām sociālām grupām. https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ&t=14s https://www.youtube.com/watch?v=rpPyQkjc3I https://safespace.lv/jaunumi/kas-ir-tavas-privilegijas Pēc rosinošiem video un īsa grupas vadītāja stāstījuma, grupas dalībnieki uzsāk savas aktivitātes, lai iepazītu un saprastu savas un citu dalībnieku kvalitātes, kas palīdz veidot uzticamas attiecības, cienot dažādas sociālās grupas.
Aktivitātes norise	1. Dalībniekiem piedāvājam izveidot cilvēka īpašību modeli, kas palīdz veidot uzticēšanos (godīgums, izpalīdzība, līdzjūtība, atsaucība, sapratne, atvērtība, cilvēcība, laipnība, optimisms, draudzīgums, disciplīna utml.) Izveidojiet tādu kā dimantu, centrā uzrakstot to īpašību, kura ir vissvarīgākā un veido uzticēšanos otram. Ap to izvietojiet mazāk svarīgas, bet arī nozīmīgas īpašības uzticēšanās veidošanā ar otru. Uzdevumu var veikt pāros vai trijātā un, kad modelis izveidots, katrs pāris vai grupa prezentē citiem savu dimantu. 2. Kad dalībnieki ir prezentējuši savus dimantus, katrs var padomāt, par sevi, cik lielā mērā viņš ir cilvēks, kuram var uzticēties, aizpildot testu “Vai Tev var uzticēties” (6.pielikums)

	3. Pēc testa izpildīšanas, dalībnieki var padalīties, ja vēlas ar saviem rezultātiem. 4. Turpinājumā dalībnieki veido plakātu par kādu no svarīgākajiem uzticības pīlāriem. Darbs tiek veikts grupā, izmantojot kādu no infografikas rīkiem, piemēram CANVA vai izmantojot A3 lapas, zīmuļus un flomāsterus. Pīlāru piemēri: es esmu godīgs, es pildu solījumus, es sarunājos ar citiem laipni un iztuos cieņpilni u.tml.
Refleksija	Pēc video noskatīšanās par privilēģijām grupas vadītājs var pajautāt: • Kas likās svarīgākais, ko saklausījāt šajā video? • Kā to var attiecināt uz jūsu ikdienas komunikāciju ar dažādām sociālām grupām? Refleksija pēc nodarbības: • Ko jaunu uzzinājāt par sevi? Vai bija kādi pārsteigumi? • Kādās dzīves situācijās ir svarīgi, lai citi jums uzticas? • Ko jūs varat darīt, lai vairotu savstarpējo uzticēšanos? • Kādās situācijās ir grūti cieņpilni izturēties pret cilvēku, kuram ir atšķirīgs viedoklis? • Vai cilvēka viedoklis un viņa personība ir viens un tas pats? Kā tas ietekmē uzvedību?
Resursi	Testa anketa, pildspalva, tāfele. Var būt nepieciešams dators infografikas sagatavošanai vai A3 lapa, zīmuļi, flomāsteri. Izmantotie materiāli: www.demokratiasskola.lv
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Aktivitātei jāparedz vismaz divas līdz trīs stundas, tās laikā dalībnieki gan klausās īsu lekciju, skatās video un veic pašizpēti, diskutē grupā • Refleksijas daļa attiecas uz visu nodarbību, kaut arī jautājumus var paredzēt pēc katras aktivitātes • Nobeigumā svarīgi akcentēt un apkopot secinājumus no grupas dalībniekiem par iegūtām atziņām

3.3.2. Kā sniegt un saņemt palīdzību?

Palīdzību vajag un drīkst lūgt. Tas ir arī **pašsaglabāšanās un rūpju par sevi akts**.

1. **Neviens nav radīts, lai visu darītu viens.** Cilvēks ir sabiedriska būtne — mēs dabiski viens otru atbalstām. Ja tu lūdz palīdzību, tu dod otram iespēju būt līdzcietīgam un noderīgam.
2. **Grūtības kļūst vieglākas, kad ar tām dalās.** Kad par tām pastāsti, tu ne tikai saņem palīdzību, bet arī atbrīvo prātu un sirdi.
3. **Lūgt palīdzību nozīmē atzīt realitāti.** Tas ir solis pretī risinājumam — nevis vājuma pazīme, bet brieduma.

4. **Citi arī reizēm gaida iespēju palīdzēt.** Dažkārt cilvēki nejūtas vajadzīgi — un tieši tava atklātība viņiem dod nozīmes sajūtu.

Protams, **ne vienmēr un ne visiem** palīdzību jādūdz — svarīgi izvēlēties, kam uzticēties. Bet atteikties no palīdzības tikai tāpēc, ka “vajadzētu tikt galā pašai”, ilgtermiņā var nogurdināt.

12. tabula

Aktivitāte “Palīdzētāji”

Aktualitāte un pamatojums	Šo metodi var izmantot, lai rosinātu grupas dalībniekus domāt par palīdzības sniegšanu un došanu. Tā ir kā viena no mākslas terapijas metodēm, ko var izmantot kā rosinošu aktivitāti. Aktivitāte ietver divas daļas, kur viena daļa saistīta ar stāstījumu un rosinājumu doties pasaku pasaulē, lai atcerētos pasakas, kuru varoņi dažādos veidos palīdz vai pat traucē sasniegt vēlamu, bet izrādās, ka arī traucētājs mums var būt palīdzētājs ceļā uz vēlamu rezultātu. Otra ir radošā daļa, kur katrs dalībnieks iejūtas kāda tēlā un caur šo tēlu runā par savu vēlmi dot otram un saņemt no otra.
Aktivitātes norise	1. Aktivitātes sākumā nodarbības vadītājs rosina atcerēties dažādas pasakas, kuru varoņi vai nu palīdz varonim sasniegt vēlamu mērķi vai traucē. Pasakās palīdzētāji ir tēli, kas atbalsta galveno varoni viņa ceļā vai pārbaudījumos — tie bieži sniedz padomu, dāvanu, burvju priekšmetu vai glābj varoni grūtā brīdī. Palīdzētāji var būt: • Gudrais padomdevējs vai burvis – piemēram, pasakā par “Zelta putnu” vecais vīrs, kurš māca jaunākajam brālim, kā pareizi rīkoties. • Dzīvnieki-palīgi – lapsa, vilks, putns vai zirgs, kas palīdz varonim, jo viņš pret tiem bijis labs vai dāsns (piemēram, “Zelta zoss” vai “Pelnrušķīte”). • Pārpasaulīgas būtnes – fejas, rūķi, gari vai dievības, kas dāvina brīnumlietas vai burvju spējas. • Veca sieviņa vai ubadzīte – bieži pārbaudījums varonim: ja viņš ir labsirdīgs, viņa kļūst par palīdzētāju un atklāj ceļu uz mērķi. • Maģiski priekšmeti – tie var būt “palīdzētāji”, jo darbojas varoņa labā: burvju gredzens, cepure, kas padara dzīvu būtni neredzamu, brīnuma galds utt. 2. Ir sagatavotas lielas A1 lapas un zīmuli. Dalībnieki tiek aicināti zīmēt vidi, kur darbojas pasaku tēli. Tas var būt mežs, ceļš, pļava, karaļvalsts. 3. Kad tas izdarīts, katrs dalībnieks izvēlas tēlus, kas izgriezti no papīra (7.pielikums). Katrs dalībnieks izvēlas vienu tēlu, ar kuru sevi visvairāk asociē. 4. Savu izvēlēto tēlu dalībnieks pielīmē ar līpekli uz A1 lapas, kur uzzīmēta vide. 5. Tad katrs dalībnieks pastāsta par sevi un atbild uz nodarbības vadītāja jautājumiem, atbildot it kā no izvēlēta tēla pozīcijām
Refleksija	Jautājumi pēc paveiktā katram dalībniekam 1. Kas esi tu? (dalībnieks nosauc savu vārdu un izvēlēto tēlu) 2. Kāds ir tavs pastāvēšanas mērķis šeit? Ko tu dari šeit, kādi ir tavi galvenie uzdevumi? 3. Ko tu gribētu mainīt šajā pasaulē (atbild skatoties uz uzzīmēto un tēliem)? 4. Ko tu gribētu darīt vairāk, lai justos laimīgāks?

Resursi	A1 lapas, ja grupā 12 dalībnieki, tad būs nepieciešami divi komplekti. Izgrieztas figūras – pasaku tēli (7.pielikums). Lipekļi, zīmuļi, flomāsteri.
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Aktivitātei jāparedz vismaz 1 līdz 1,5 stundas, tas atkarīgs no dalībnieku skaita • Jāsagatavo iepriekš lapas zīmēšanai un pasaku tēlu komplektu, kas atbilst grupas dalībnieku skaitam. Vienā grupā ir 5-6 dalībnieki. • Svarīgi ir katru jautājumu uzdot katram nodarbības dalībniekam • Apkopojiet atbildes uz jautājumu par to, ko dalībnieks gribētu darīt vairāk, lai justos laimīgāks. • Nobeigumā var noskatīties video - kas mūs dara laimīgus https://www.youtube.com/watch?v=LUKhMUZnLuw

3.3.3. Sociālā zīmēšana kā pašizpaušme sadarbībā un kopradīšana



Sociālā zīmēšana ir viena no mākslas formām, ko izmanto grupās. Viens no zināmākiem sociālās zīmēšanas vadītājiem ir Deivids Ņūbats, kas ir mākslinieks un skolotājs, kurš dzīvo un strādā Kemphila kopienā jauniešiem ar īpašām vajadzībām Aberdīnā, Skotijā. (Arī Latvijā ir šī sociālterapeitiskā kopiena, kas atrodas Valmieras novada Rencēnu pagastā.)

Deivids strādā ar dažādiem materiāliem, galvenokārt izmantojot akvareļus, pastēļus vai akrila krāsas. Gadu gaitā viņa darbi ir ietvēruši dažādu tēmu ilustrēšanu.

Deivids trīsdesmit gadus ir dzīvojis Kemphilas kopienās visā Lielbritānijā, specializējoties izglītībā, izmantojot vizuālo mākslu un drāmu.

1. attēls. Zīmēšanas nodarbība Camphill nodibinājumā Rožkalni, 2025. gada augustā Deivida Ņūbata vadībā

Vairāk var skatīt par viņa aktivitātēm Facebook lapās **Camphill nodibinājums Rožkalni**.

Viņu īpaši interesē glezniecība kā sociāls un terapeitisks līdzeklis, un, plaši ceļojot, viņš ir strādājis dažādās vidēs, lai palīdzētu veidot un stiprināt dažādas kopienas struktūras. Viņa darbi ir izstādīti visā Lielbritānijā un pārējā Eiropā. <https://www.instagram.com/reel/DA5G5wiCQ3G/>



2.attēls. Sociālā zīmēšana (no D. Ņūbata arhīva)



3.attēls. Koki, sociālā zīmēšana. 2025. gada jūlijs Ādažu Brīvā Valdorfskola



4.attēls. Kalni, sociālā zīmēšana. 2025. gada jūlijs Ādažu Brīvā Valdorfskola

Aktivitāte "Sociālā zīmēšana"

Aktualitāte un pamatojums	Sociālā zīmēšana ļoti labi izmantojama nodarbības noslēgumā grupā, kuras dalībnieki labi viens otru iepazīnuši, un grupā ir savstarpēja uzticēšanās un cieņa. Nodarbībā kur dalībnieki kopīgi rada vienotu zīmējumu. Zīmējuma tēmas visbiežāk saistītas ar gadalaiku, kurā notiek nodarbība, ar norisēm dabā. Ieteicams izvēlēties liela formāta papīru, kurš var atrasties uz galda vai sienas, aptuvenais izmērs 1,5 metri x 1 metrs. Grupas dalībnieki šo gleznu rada, gleznojot vienlaicīgi, grupas vadītāja vadībā un vienojoties par tēmu, kuru attēlos.
Aktivitātes norise	Grupas vadītājs novieto visiem pieejamā vietā papīru, uz kura zīmēs. Grupa vienojas par zīmējuma tēmu, piemēram, koki rudenī, vasaras plāva, putni atlidojuši, rudens lapas, zvaigžņotā debess, zemūdens pasaule u.tml. Grupas dalībnieki sastājas ap papīra loksnī. Sākotnēji grupa nogruntē lapu ar baltu krāsu. Zīmēšanas posmi, ja zīmējam kokus (skatīt 3. attēlu) 1. Zīmējumu sāk no centra. Katram dalībniekam rokās plata ota (nr.30 – nr.50) un visi reizē centrā klāj dzeltenu krāsu 2. Nākamā solī visa grupa izmanto zaļu krāsu klājot to aiz dzeltenās. Grupas dalībnieki zīmējot virzās pa apli, klājot lapu ar krāsu. 3. Nākamā krāsa ir tumši zila vai zila 4. Tad seko zaļa vai olīvkrāsa 5. Gaiši brūna 6. Tad katrs dalībnieks izvēlas smalkāku otiņu (nr. 7—nr.5) zīmējot tumši brūnu koka stumbru
Refleksija	Refleksija vairāk saistīta ar radītā darba aplūkošanu: • Kas visvairāk patīk paveiktajā kopdarbā? • Kas ir vispārsteidzošākais darbā, ko radījām? • Kas ir tas, ko gribas pielabot vai izmainīt (to ir iespējams mainīt, ja kādam dalībniekam ir vēlme to darīt, ja citi piekrīt)? • Ko vēl gribētos uzzīmēt kopīgā zīmējumā, kāda varētu būt zīmējuma tematika
Resursi	Nepieciešams papīrs liela formāta, divas otiņas katram dalībniekam, krāsa, vēlams akrils vai guaša. Trauki ūdenim un paliktnis krāsai, papīra salvetes Krāsas vietā var izmantot vaska krītiņus, klājot lielākus laukumus ar blokrītiņiem. https://www.dabasdarzi.lv/products/kritini-bloka-bisu-vaska-16gab?variant=39596935643329
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Aktivitātei jāparedz apmēram stunda • Ja aktivitātes vadītājam nav pieredzes un maz zināšanas par zīmēšanu, nevajag uztraukties, šo vadītāja lomu var uzņemties kāds no dalībniekiem, sarūpējiet tikai visu nepieciešamo materiālu nodarbībai • Izvēloties kādu tēmu, sākotnēji izdomājiet zīmēšanas posmus, kurus veiks grupas dalībnieki

	• Vienmēr pirms zīmēšanas ar krāsām noklājiet baltu grunti, tad papildiniet to ar citām krāsām, tikai pēc pamata noklāšanas zīmējiet citas detaļas • Izmantojiet klājošas krāsas, kuras var klāt virsū citu citai • Var kombinēt arī dažādas citas tehnikas, izvēloties arī citus līdzekļus: dabas materiālus, aplikācijas, fotogrāfijas, siluetus u.tml.
--	---

Ar sociālo zīmēšanu ir saistīta metode “Māksla un mūzika”. Tā noder pašizpausmes veicināšanai un emociju apzināšanai. Dalībniekiem piedāvā klausīties dažādus skaņdarbus un ir sagatavotas emociju kartītes ar sejm, kurās attēlotas dažādas emocijas (prieks, skumjas, dusmas, bailes)

Atskaņo skaņdarba fragmentu (līdz vienai minūtei) un dalībniekiem ir jāizvēlas emocija, kuru saklausīja skaņdarbā. Tad šo emociju viņi attēlo ar pozu vai stāju, kas pāriet kustībā.

Pēc skaņdarba var atbildēt uz jautājumiem:

- Ja šī mūzika būtu krāsa, kāda tā būtu?
- Ko šajā mūzikā dara cilvēki?
- Kā gribas kustēties, dzirdot šo mūziku?
- Kā mūzika ietekmē mūsu uzvedību un noskaņojumu?

Materiāli mūzikas atskaņošanai

- Prieks

Pavasaris (Vivaldi Gadalaiki)

https://www.youtube.com/watch?v=xi_y9ArLjY&list=RDxi_y9ArLjY&start_radio=1

Can Can

https://www.youtube.com/watch?v=sf9CtblGzgw&list=RDsf9CtblGzgw&start_radio=1

Amadejs Mocarts Mazā nakts mūzika

https://www.youtube.com/watch?v=r_oK8dKIBYc&list=RD_r_oK8dKIBYc&start_radio=1&t=103s

- Skumjas

Debisī Clair de Lune

https://www.youtube.com/watch?v=-Bxpm0EmOMU&list=RD-Bxpm0EmOMU&start_radio=1

Gustavo Dudamel, Wiener Philharmoniker - Adagio for Strings, Op. 11

https://www.youtube.com/watch?v=arACxgu8sRo&list=RDarACxgu8sRo&start_radio=1

P. Čaikovskis The Dying Swan (performance clip) - Dutch National Ballet

https://www.youtube.com/watch?v=kbuDijEaHpU&list=RDkbuDijEaHpU&start_radio=1

- Bailes

Camille Saint-Saëns - La danse macabre

https://www.youtube.com/watch?v=71fZhMXlGT4&list=RD71fZhMXlGT4&start_radio=1

Mussorgsky: Night on Bald Mountain

https://www.youtube.com/watch?v=52iOdAVU4C8&list=RD52iOdAVU4C8&start_radio=1

Edvard Grieg: In the Hall of the Mountain King

https://www.youtube.com/watch?v=OqvHWUZZdP0&list=RDOqvHWUZZdP0&start_radio=1

- Dusmas

Beethoven: Symphony No. 5, First movement

https://www.youtube.com/watch?v=n3EiRynr1Us&list=RDn3EiRynr1Us&start_radio=1

Holst: The Planets, 'Mars'

https://www.youtube.com/watch?v=cXOanvv4plU&list=RDcXOanvv4plU&start_radio=1

Orff: Carmina Burana (O Fortuna)

https://www.youtube.com/watch?v=Yaz-bFtNRAU&list=RDYaz-bFtNRAU&start_radio=1

Pēc skaņdarbu klausīšanās var piedāvāt pēc izvēles uzzīmēt kādu no emocijām, izmantojam lielās lapas, krāsas un lielās otiņas. Tiek pielietots sociālās zīmēšanas princips – visi zīmē kopā zīmējumu, skatot izvēlētai mūzikai.

Nākošajā nodarbībā var pāriet uz dažādu gleznu reprodukciju aplūkošanu un saistību ar emocijām. Emociju kartītes un reprodukciju piemērus skat. 8. pielikumā

Dalībnieki var izmantot tās pašas emociju zīmītes, un pie katras gleznas aplūkošanas pacelt to emociju, kuru izraisa attiecīgā glezna.

Jautājumi dalībniekiem:

- Nosauciet šīs gleznas pamatemociju?
- Ja tā būtu kustība – kā tā kustētos, kāda tai būtu poza?
- Ja tā būtu mūzika, kā tā skanētu?

Pēc pēdējā jautājuma var dot uzdevumu – atrast gleznai piemērotāko mūzikas skaņdarbu vai dziesmu.

3.4. Kādu vēlamies redzēt savu kopienu

Ja iepriekšējās tēmas bija vērstas uz pasākumu dalībniekiem – viņu iesaisti un ieguvumiem, tad ar šo tēmu tiek veidota pāreja uz dalībnieku darbību apkārtējo cilvēku un kopienas labā. Saliedētība veidojas praktiskā rīcībā, ieguvums no jauniešu un senioru sadarbības var būt kopienas dzīves pilnveide, īstenojot kopīgus projektus.

3.4.1. Labbūtība kā vajadzību apzināšanas rīks

Labvēlīga vide sevī ietver labu garīgo veselību, apmierinātību ar savu dzīvi, jēgas un mērķa izjūtu, kā arī spēju pārvaldīt stresu

- Kā es jūtos šodien?
- Kā es jūtos, domājot par nākotni?

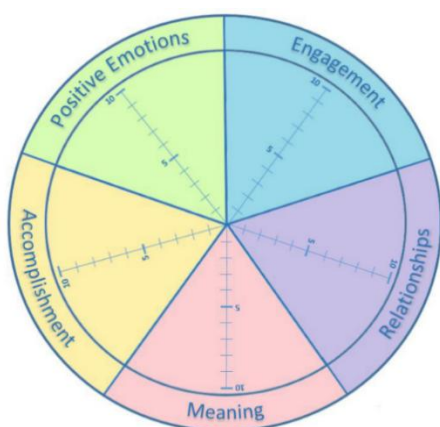
Varam noskatīties video, kas rosinās uz diskusiju par jauniešiem un vecākās paaudzes cilvēkiem “Are We the Last Generation — or the First Sustainable One?” | Hannah Ritchie (15 min.)

<https://www.youtube.com/watch?v=Kl3VVrggKz4>

Jautājumi diskusijai:

- Kā jūs jūtaties šodien, domājot par jauniešu nākotni?
- Kā jūs jūtaties, domājot par vecākās paaudzes pagātņi?

Labbūtība ir koncepts, kas raksturo indivīda apmierinātību ar ikdienas dzīvi sociālo, ekonomisko un vides aspektu ietekmē. Ir dažādi labbūtības veidi, par to runā profesionālās darbības sakarā un darba vidē, bet, runājot par starppaudžu labbūtību, liela nozīmē ir sociālai labbūtībai, kas ir sociālās saiknes un atbalsts no ģimenes, draugiem un kolēģiem, tā veicina piederības izjūtu un kopējo labklājību. Svarīga ir arī mentālā labbūtība, kas ietver spēju tikt galā ar dzīves izaicinājumiem, veidojot veselīgas attiecības un atrast dzīves jēgu. Labbūtība ir apzināts un ilgstošs process. Lai izprastu labāk, ko ietver labbūtība, varam izmantot Martina Seligmana labbūtības modeli.



- **Pozitīvas emocijas** (kā reaģējam uz notikumiem savā dzīvē, arī domājot par pagātņi un nākotni)
- **Iesaistīšanās** (darbības, kurās esam plūsmā, piem., dziedot, skrienot, darot)
- **Attiecības** (pozitīvas emocijas tiek pastiprinātas attiecībās, draugi, ģimene, kolēģi)
- **Jēga** (mērķa izjūta, kas augstāka par sevi, piem., bagātība nedod jēgu, bet dod tās izlietošana kādam svarīgam mērķim)
- **Sasniegumi** (konkrētas darbības, sports, jaunas kompetences, piezvanīt vecākiem..)

5.attēls. Martina Seligmana labbūtības modelis (PERMA-H) (atsauce)

Katrs no dalībniekiem var izvērtēt visas piecas labbūtības dimensijas, kā tās darbojas viņa dzīvē, domājot par šo dienu, un kā tās varētu mainīties, domājot par nākotni.

Dalībnieku labbūtības sekmēšanai ieteicams organizēt praktisku darbošanos un radīt vidi, kurā jaunieši un seniori var dabiski sarunāties, sadarboties, palīdzēt viens otram un pakāpeniski veidot savstarpēju uzticēšanos. Neformālo aktivitāšu piemēri iekļauti pielikumā 9. Neformālas aktivitātes var būt arī vienkārši sarunas par kādu tēmu. Tās ir piemērotas arī gadījumiem, kad dalībnieki ir tikai seniori. Pielikumā 10 ir sagatavotas sarunu kartītes 10 tēmām. Tās var izdrukāt un izsniegt katram dalībniekam. Sarunu kartītes noder gan konkrētai tematiskajai aktivitātei, gan var tikt izmantotas kā papildus resurss citu aktivitāšu ietvaros.

14. tabula

Aktivitāte “Labbūtība”

Metodes pamatojums	Atklāto diskusiju izmanto, lai padziļinātu dalībnieku izpratni par kādu tēmu. Seniori un jaunieši gūst jaunas zināšanas, apmainoties ar viedokļiem. Vienlaikus viņi mācās labāk saprast viens otru, jo diskusija atsedz pretējus viedokļus, kurus nākas salāgot. Atvērtai diskusijai nepieciešama dalībniekiem saprotama un aktuāla tēma. Aktivitātes vadītājs piedāvā dalībniekiem diskutēt par tēmu “Labbūtība”.
Aktivitātes norise	Diskusijas sākumā aktivitātes vadītājs pastāsta, ko nozīmē jēdziens “labbūtība” un kādas dimensijas ietver šis jēdziens. Var izmantot jebkuru modeli, kas apraksta šo jēdzienu. 1. Diskusijas sākumā dalībnieki izvērtē savas labbūtības dimensijas, kādas tās ir, domājot par šodien un nākotni. 2. Diskusijas dalībnieki tiek aicināti atbildēt uz jautājumiem: • Ko es varētu darīt, lai pozitīvas emocijas piedzīvotu vairāk? • Kā vairāk izmantot savas stiprās puses? Kā vairāk varētu darīt to, kas sniedz «+» emocijas? Kas mani aizrauj, kas patīk? • Varbūt es varu kaut ko darīt mazāk? Vai ir kādi traucēkļi, kas neļauj atrast savu plūsmu? • Vai manas attiecības ar draugiem, kolēģiem, ģimeni ir vienmēr pozitīvas? Ko es varu darīt, lai tās uzlabotu? Varbūt izbeigt «toksiskas» attiecības, kas nedod prieku? • Vai man ir dzīves mērķi un, kas dod jēgu manai dzīvei? Ko es daru darbā, lai uzlabotu pasauli? Varbūt ārpus darba? • Kādi ir mani mazie sasniegumi, ko gribu ieviest savā dzīvē? 3. Dalībnieki kopā noskatās video sižetu par labbūtību Mārupes pamatskolā. Aktivitātes vadītājs aicina katru dalībnieku izteikties par redzēto, uzdodot jautājumus: • Vai jums patika sižetā redzētie labbūtības risinājumi? • Kas jūs iedvesmoja un kas kaitināja šajā sižetā? • Kā jūs no šī sižeta sapratāt, kas ir labbūtība? Kā tas saskan ar jūsu sākotnējo viedokli? • Vai labbūtība ir visiem viena vai katram sava? Kā saskaņot dažādās vajadzības? • Kā jūs gribētu, lai labbūtība tiktu nodrošināšanai jūsu skolā, darba vietā, kopienas kultūrtelpās? Ko jūs priekš tā varētu darīt?

	4. Noslēgumā aktivitātes vadītājs saka paldies katram par drosmi dalīties ar savām domām un viedokli. Tas veicinās vēlmi nākamajā reizē atkal piedalīties.
Refleksija	Diskusijas noslēgumā nepieciešams apkopot galvenās atziņas par labbūtību. Aktivitātes vadītājs aicina katru dalībnieku nosaukt vienu vai divas galvenās atziņas, ko viņš guva no diskusijas.
Resursi	Video sižets " Labbūtība Mārupes pamatskolā "
Ieteikumi aktivitātes vadīšanai	• Laiks diskusijai varētu būt līdz 1 stundai • Aktivitātes vadītājs uzrauga, lai saruna netiktu novirzīta no tēmas, lai dalībnieki ievērotu laika limitu un lai visi varētu izteikties. • Dalībniekus jācenšas mudināt ne tikai dalīties ar savu viedokli, bet arī pamatot to. • Pēc diskusijas ir svarīgi veikt kopsavilkumu un noteikt turpmākos soļus.

Labbūtības jēdziens aptver visu vajadzību spektru, sākot no drošības un pamatvajadzībām, līdz garīgajām un pašrealizācijas vajadzībām. Par pēdējo var noskatīties video: Juris Rubenis. Nodzīvot savas dzīves labāko versiju - <https://www.youtube.com/watch?v=v9nrh1Epsfc> un Armands Broks. Kā atrast savu virzienu? https://www.youtube.com/watch?v=IsoMWg_DOmA.

Tomēr labbūtība nav kaut kas, tikai indivīdam piedzīvojams un nodrošināms. Dzīve sabiedrībā ir atkarīga no tās locekļu kopējās labbūtības. Tāpēc uz labbūtību var skatīties arī kā uz kopienas vajadzību apzināšanas rīku. Kādus aspektus – vides pieejamība, infrastruktūra, pakalpojumu grozs, veselīgs dzīves veids, kultūras pasākumi u.c. kopienas locekļi varētu raksturot kā labbūtīgus un kādos viņi šo labbūtību neizjūt? Kas ir lietas, ko varētu risināt saviem spēkiem, lai labbūtība kopienas dzīvē pieaugtu? Starppaaudžu pieejā var noteikt labbūtības vajadzības dažādām iedzīvotāju grupām un attīstīt projektu idejas to īstenošanai.

3.4.2. Kopienas projekta idejas radīšana

Vislabāk cilvēki sadarbojas un mācās, ja ir jāsasniedz kāds kopīgs mērķis vai jāatrisina uzdevums. Tāpēc kā ierosinājums starppaaudžu pieejas realizēšanā ir veidot kopīgu projektu, kas būtu interesants vietējai kopienai, kurā dzīvo jaunieši un seniori. Visticamāk šis projekts dažu aktivitāšu laikā netiks realizēts, bet tas var būt kā rosinājums turpināt sadarboties un pabeigt iecerēto. Par pamatu šai nodarbībai varam izmantot dizaina domāšanas elementus, lai vienas nodarbības laikā radītu projekta ideju. Vairāk par dizaina domāšanu var lasīt mājas lapā <https://www.startdesign.lv/>, kas radīta ar mērķi šo metodi apgūt ikvienam.

Dizaina domāšana ir process, domāšanas veids un metožu kopums radošu alternatīvu ģenerēšanai, kurā tiek izmantoti antropoloģijas paņēmieni, saistīti ar cilvēku uzvedību un vajadzībām. Tā ir uz izpēti un datiem balstīta nelineāra metode problēmu identificēšanai, risinājumu radīšanai kopradē ar lietotājiem, to prototipēšana un testēšana, kā arī risinājumu ieviešana un nemitīga uzlabošana, izmantojot lietotāja sniegto informāciju.

Šai nodarbībai izmantosim tikai idejas ģenerēšanas posmu, kas parasti veidots no divām daļām: idejas ģenerēšana un ideju izvērtēšana un atlase. Šis ir ļoti labs veids, ko varam izmantot, lai veicinātu starppaaudžu sadarbību un kopīgi domāt par kādu aktuālu problēmu, meklējot tai risinājumu.

Tas nenozīmē, ka šajā nodarbībā sekosim visiem dizaina domāšanas elementiem un posmiem. Izmantosim tikai tos, kas ir aktuāli un interesanti mērķgrupai un var veicināt tās koncentrēšanos ne uz problēmām, bet gan kopīgu risinājumu meklēšanu.

15. tabula

Aktivitāte “Projekta ideju radīšana”

Aktualitāte un pamatojums	Katrā apkārtnē ir daudz dažādu, vienkāršu un sarežģītu, neapzinātu un neatrisinātu problēmu, kas var būt aizsākums kopīgu risinājumu meklējumiem. Piemēram, nepieciešams atbalsts vietējam muzejam, kuram vajadzīgas darbīgas rokas, nav aprīkotas vietas, kur kopā skatīties kino, ir vieta, bet nav piemērota aprīkojuma. Būtu lieliski, ja šo aktivitāti varētu organizēt, saistot ar starppaudžu labbūtības uzlabošanu vietējā kopienā. Jau iepriekšējā aktivitātē dalībnieki diskutēja, kas veido labbūtību, kas to ietekmē, tad šajā uzdevumā dalībnieki varēs padomāt, kā uzlabot vietējās kopienas dzīvi. Kamēr cilvēki nedomā par iespējām, sarunas paliek problēmu līmenī un vainīgo meklēšanā.
Aktivitātes norise	1. Aktivitātes dalībnieki tiek aicināti domāt par problēmām, kuras ir aktuālas un nozīmīgas vietējā kopienā. Uzdevumu sākotnēji katrs pilda uz lapas, apkopojot pēc iespējas vairāk problēmu, ar kurām sastopas ikdienā. Var izmantot <i>Martin Seligman (PERMA-H)</i> labbūtības modeli, kas jau diskutēts. 2. Dalībnieki apvienojas mazajās grupās (2 – 4 cilvēki katrā, tā lai būtu gan jauniešu, gan senioru pārstāvji) un pārrunā esošās problēmas. Iepretī katrai problēmai uzraksta risinājumu. Piemēram, ja trūkst savstarpējās komunikācijas starp pašvaldību un iedzīvotājiem, tad iespējama risinājums var būt starppaudžu padomes izveide, kuras pārstāvis piedalās visās pašvaldības sanāksmēs. 3. Katra mazā grupa izvēlas vienu problēmu, aktivitātes vadītājs tās visas apkopo uz kopējās lapas un aicina diskutēt, kuras problēmas būtu vērts risināt. 4. Diskusijas rezultātā mazās grupas ir precizējušas savu projekta ideju un var uzsākt tās izstrādi. Dizaina domāšanas centrā ir CILVĒKS, un tas būs piedāvātā risinājuma lietotājs. Tādēļ vispirms ir jānosaka projekta mērķgrupa – vai tās būs jaunās māmiņas, velobraucēji, vietējie amatnieki, tautas kolektīvu dalībnieki, bērnu vecvecāki vai kāda cita grupa. Svarīgi ir par problēmu domāt no viņu vajadzību viedokļa. Šai nolūkā mazā grupa cenšas noskaidrot: • Kāpēc problēma pastāv? • Kāpēc alternatīvas nestrādā? • Kādas ir šo cilvēku vajadzības? • Kas raksturo šos cilvēkus (izglītība, veselība, intereses, vērtības)? • Kādas ir šo cilvēku cerības un bailes? • Kāds būtu vēlams risinājums? • Kas viņiem būtu svarīgākais šai projektā? Meklējot atbildes uz šiem jautājumiem, dalībnieki apspriežas savā starpā un intervē mērķgrupas pārstāvjus, ja tie pieejami.

	5. Kad mazā grupa nodefinējusi problēmu un skaidri saprot mērķgrupas vajadzības tajā, tā prezentē savas idejas pārējiem un saņem jautājumus vai ieteikumus, kas var papildināt sākotnējo versiju par vajadzībām. 6. Mazās grupas ģenerē idejas iepriekš noteikto mērķgrupu vajadzību īstenošanai. Tam var izmantot prāta vētru, sešas domāšanas cepures vai citas ideju ģenerēšanas metodes (skat. 11.pielikumu). Rezultātā dalībniekiem ir jāvienojas par labāko risinājumu. 7. Mazās grupas prezentē to pārējiem dalībniekiem. Prezentācijā norādot problēmu, mērķgrupu un tās raksturojumu, kā arī grupas piedāvāto problēmas risinājumu.
Refleksija	Aktivitātēs noslēgumā var rosināt grupas dalībniekus veikt ideju izvērtējumu, sniedzot to kā atgriezenisko saiti. 1. Kura ideja jums likās visinteresantākā? 2. Kuru ideju būtu vērtīgi realizēt? 3. Kuras idejas realizācijā jūs būtu ar mieru iesaistīties?
Resursi	https://sua.lv/sabiedribas-iesaiste-socialo-inovaciju-veidosanai/ Idejas sabiedrības iesaistei sociālo inovāciju veidošanā https://www.startdesign.lv/metode-prata-vetra-un-tas-variācijas Prāta vētra un tās variācijas
Ieteikumi aktivitātes vadišanai	Parūpējaties par to, lai dalībniekiem būtu: 1. Skaidrs sava projekta mērķis: • Pirms sākuma definē precīzu problēmu vai jautājumu, uz kuru meklējat idejas. • Formulējumam jābūt pozitīvam un iedvesmojošam (nevis “kāpēc mums neizdodas...”). 2. Radoša darba atmosfēra: • Neformāla un droša vide, kurā cilvēki var brīvi izteikties. • Nav “nepareizu” ideju — viss tiek pierakstīts, bez vērtēšanas šajā posmā. • Var izmantot mūziku, krāsainas kartītes, tāfeli vai tiešsaistes rīkus 3. Noteikumi dalībniekiem • Nekritizē idejas. Kritika nograuj radošumu. • Brīvība domāt “ārpus rāmjiem”. Jo trakāk — jo labāk sākumā. • Citu ideju papildināšana (“jā, un...” pieeja). • Vienlīdzīga iespēja visiem izteikties. • Kvantitāte before kvalitāte — vispirms daudzums, tad kvalitāte. Ieteicamā aktivitātes laika plānošana: a) Sagatavošanās (5–10 min) • Izskaidro noteikumus, mērķi un laika ierobežojumu. • Nodrošina materiālus (lapas, marķierus, tiešsaistes rīku u.c.). b) Ideju ģenerēšana (15–20 min) c) Ideju grupēšana un ideju izvēle (10 minūtes)

3.4.3. Konkrētu projektu piemēri

Viena no biežāk īstenotu kopienu projektu tēmām ir saistīta ar apkārtējās vides labiekārtošanu. Ārvalstu pieredze šādu projektu īstenošanās apkopota materiālā “Sabiedrības līdzdalība pašvaldību attīstības plānošanas dokumentu izstrādē: Latvijas pašvaldību prakses izvērtējums”.

Lai uzzinātu Berlīnes iedzīvotāju viedokli par pilsētu, kā viena no iedzīvotāju iesaistes metodēm tika izmantota sabiedrības līdzlemtā kartēšana. Iedzīvotāji, izmantojot triju krāsu uzlīmes un Berlīnes karti, puda savu viedokli par teritorijām un vietām, kas, viņuprāt, būtu vai nu jāpasargā (zaļas krāsas uzlīmes), jāuzlabo (zilas krāsas uzlīmes) vai noteikti nebūtu jā saglabā (sarkanas krāsas uzlīmes). Līdzās kartei iedzīvotājiem bija pieejamas grāmatas, kurās viņi tika aicināti aprakstīt savas idejas sīkāk. Projekta mērķis bija pievērst uzmanību pilsētu attīstībai urbanizācijas rezultātā un iesaistīt nespeciālistus dažādos ar to saistītos procesos.

Lai padarītu Bīlefeldes tradicionālos iedzīvotāju forumus interesantākus, Vācijas pilsētplānošanas uzņēmums «Urbanista» iekļāva spēļu elementus tradicionālajā plānošanas procesā un izstrādāja unikālu simulāciju spēli. Galvenais princips Bīlefeldes simulāciju spēlēs ir balstīts galda spēļu principos. Izmantojot par pamatni Bīlefeldes teritoriju, spēles dalībniekiem diskusiju un grupu darba rezultātā bija jārod idejas teritoriju attīstībai.

Cits spēles veids tika izmantots Dānijā. «Minecraft» ir viena no vispopulārākajām videospēlēm pasaulē, kas dod spēlētājam lielu radošu brīvību būvēt un radīt. Tā ir populāra gan starp bērniem, gan arī pieaugušajiem. Lai izglītotu un arī informētu Dānijas iedzīvotājus, Simons Kokendorfs (Simon Kokkendorf) un Turbjērns Nilsens (Thorbjørn Nielsen) 2014. gadā spēles «Minecraft» platformā izveidoja visas Dānijas modeli. Autori izveidoja programmu, kas, ņemot vērā telpiskos datus, ģenerēja Dānijas karti spēles platformā. Sākotnējais šādas kartes mērķis bija padarīt topogrāfiskos datus pieejamākus un interesantākus ikvienam iedzīvotājam, bet drīz vien kļuva skaidrs kartes potenciāls iesaistīt «Dānijas būvēšanā» citus spēles «Minecraft» spēlētājus, īpaši bērnus un jauniešus. Ikviens spēlētājs varēja papildināt un turpināt attīstīt šo Dānijas versiju.

Karlsrūē tika izmantota pasaules kafejnīcas metode infrastruktūras plānošanā. Metodei ir diskusiju formāts, kur klātesošie dalībnieki tiek sadalīti mazākās diskusiju grupās. Telpā ir izvietoti galdiņi, un katram galdiņam ir sava apspriežamā tēma, kuru vada moderators. Katra grupa strādā pie sava galdiņa, tai ir jāapspriež jautājums un jāpiedāvā idejas. Kad diskusiju apļa laiks ir beidzies, dalībnieki dodas pie cita galda, kur tiek apspriesta cita tēma un dalībniekus gaida cits moderators. Šī metode tika īstenota Karlsrūes veloinfrastruktūras plānošanas projekta ietvaros. Pilsētas plānotāji vēlējās noskaidrot, kāds ir iedzīvotāju viedoklis par esošo e-velosipēdu, elektrisko automobiļu un citu elektrisko pārvietošanās transportlīdzekļu infrastruktūras pieejamību Karlsrūē. Dalībnieki tika sadalīti mazākās grupās, kur tie apsprieda divas galvenās diskusiju tēmas: mobilitāti kā tādu un divriteņu transportlīdzekļu mobilitāti (Providus, 2020).

Interesantas darba formas iedzīvotāju iesaistē tiek izmēģinātas arī Latvijā. Siguldas novada 2019. gadā 20. augustā pašvaldība rīkoja Siguldas iedzīvotāju pārgājienu pa Gaujas Nacionālā parka augšējo nogāzi aptuveni 10 km garumā, lai izpētītu teritoriju, kur Siguldas identitāti veidojošajā tematiskajā plānojumā ir paredzēts izveidot gājēju taku. Pašvaldības mērķis ir padarīt Gaujas Nacionālā parka ainavu apskati pieejamāku dažādām cilvēku grupām, kurām pašlaik stāvās kāpnes un nelīdzenie ceļi šādu iespēju ievērojami apgrūtina, kā arī padarīt pieejamas potenciālās skatu vietas, kas šobrīd par tādām vēl nav izveidotas. Lai noskaidrotu visus ar takas izveidi saistītos jautājumus, pašvaldība pa plānoto maršrutu aicināja doties gan iedzīvotājus, gan pašvaldības ekspertus, gan Dabas aizsardzības pārvaldes un pašvaldības pārstāvjus. Pašvaldības iecere ir aktīvi iesaistīt iedzīvotājus takas veidošanas posmā, rīkojot teritorijas sakopšanas talkas problemātiskajās teritorijās (Providus, 2019)

Cits projektu virziens ir sociālo uzņēmumu veidošana. Par šādu projektu veiksmes stāstiem var noskatīties video:

- Četri sociālo uzņēmumu pieredzes stāsti
<https://sua.lv/cetri-socialo-uznemumu-pieredzes-stasti/>
- Fonds Viegli – izlaušanās no pasakas
<https://sua.lv/fonds-viegli-pieredzes-stasts-izlausanas-no-pasakas-video/>
- Sociālais uzņēmums “Visas iespējas”
<https://www.youtube.com/watch?v=e-gWGWuIYAs>
- Alsungas viedais ciems
https://www.youtube.com/watch?v=Xt6bPJy_4UQ&t=5s
- Saruna: “Vai kultūra var palīdzēt atdzimt aizmirstām kopienām, ciemiem, pilsētām?”
<https://www.youtube.com/watch?v=dwmGRmhoxB0>

Projekti, kas vērsti uz dažādu mērķgrupu iesaisti un uzņēmības veicināšanu, aprakstīti arī Kurzemes plānošanas reģiona īstenoto projektu ieteikumos:

- “Uzņēmības gara veicināšana ģimenēm”
<https://kurzemesregions.lv/projekti/izglitiba/entremind-f/>
- “Atvērtība dažādībai kopienu izglītībā (ODEon)”
<https://kurzemesregions.lv/projekti/izglitiba/odeon/>

Izmantotie avoti

1. Anspoka, Z. (2008). Sociālā psiholoģija izglītībā. Rīga: RaKa.
2. Barsukov, Vitalii. (2018). Barriers to Social Integration of the Older Generation in the Context of Intergenerational Communication Issues. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/328904622_Barriers_to_Social_Integration_of_the_Older_Generation_in_the_Context_of_Intergenerational_Communication_Issues
3. Durkheim, E. (1994). The Division of Labour in Society. London, Macmillan Press
4. Drury, Lisbet; Hutchison, Paul; Abrams, Dominic. (2016). Direct and extended intergenerational contact and young people's attitudes towards older adults. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27256485/>
5. Eiropas Komisija. (2016). Līguma par Eiropas Savienību konsolidētā versija. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>
6. Eiropas Komisija. (2021). Zaļā grāmata par novecošanu: paaudžu solidaritātes un savstarpējās atbildības veicināšana. Pieejams latviešu valodā: <https://op.europa.eu/lv/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-lv>. Pieejams lietuviešu valodā: <https://op.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>
7. Future of job 2025
Pieejams: <https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://reports.weforum.org/docs/>
8. Jaunatnes likums (spēkā no 01.01.2017) Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/175920-jaunatnes-likums>
9. Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2017). Joining Together: Group Theory and Group Skills (12th ed.). Pearson.
10. Enabling and valuing feedback literacies — Edd Pitta & Naomi Winstone (2022) <https://openresearch.surrey.ac.uk/esploro/outputs/journalArticle/Enabling-and-valuing-feedback-literacies/99817445002346>
11. Kaplan, Matthew; Sanchez, Mariano; Hoffman, Jacob. (2017). Intergenerational Pathways to a Sustainable Society. Springer Cham
12. Klaida, Aliona; Kerra, Bella. (2020). AIR: Starppaaudžu mācīšanās loma pieaugušo izglītībā. Pieejams: <https://epale.ec.europa.eu/lv/blog/air-starppaaudzu-macisanas-loma-pieauguso-izglitiba>
13. Klaus W. Vopel "Handbuch für Gruppenleiter/innen Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele" www.bucher.de
14. Lerner, R. M., et al. (2005). The Positive Youth Development Perspective: Theoretical and Empirical Bases of a Promising Congruence. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), Handbook of Child Psychology, Vol. 1: Theoretical Models of Human Development (6th ed., pp. 581–628). John Wiley & Sons.

15. Li, Cun; Cao, Ming. (2023). Designing for Intergenerational Communication among Older Adults: A Systematic Inquiry in Old Residential Communities of China's Yangtze River Delta. Pieejams: <https://www.mdpi.com/2079-8954/11/11/528>
16. Lietuvas Republikos Seimas. (2024). Lietuvas ateities vizija „Lietuva 2050“. Pieejams: https://www.lrs.lt/sip/getFile3?p_fid=83422
17. Lietuvas Republikos Vyriausybē. (2019). Lietuvas kultūros politikas strategija „Kultūra 2030“. Pieejams: <https://lrvt.lt/media/viesa/saugykla/2023/7/2QxROWjjw9l.pdf>
18. Lietuvas Republikos Vyriausybē. (2020). 2021–2030 metų nacionalinis pašangos planas. Pieejams: <https://lrvt.lt/uploads/main/documents/files/NPP%20planas.pdf>
19. Lietuvas Republikos Vyriausybē. (2022). 2021–2027 metų Partnerystēs sutartis. Pieejams: <https://lrvt.lt/media/viesa/saugykla/2023/8/uZUulNsZ0o.pdf>
20. Margeviča-Grīnberga Ieva “Kas ir neiroandroģģija” (2021) Pieejams: <https://epale.ec.europa.eu/lv/blog/kas-ir-neiroandragogija>
21. Menassa, Marilyn; Stronks, Karien; Khatami, Farnaz; Roa Diaz Zayne Milena et.al. (2023). Concepts and definitions of healthy ageing: a systematic review and synthesis of theoretical models. Pieejams: [https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370\(22\)00550-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370(22)00550-8/fulltext)
22. Ministru kabinets. (2021). Par Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādņēm 2021.–2027. gadam. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/320841-par-saliedetas-un-pilsoniski-aktivas-sabiedribas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>
23. Ministru kabinets. (2022). Kultūrpolitikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam "Kultūrvalsts". Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/330444-kulturpolitikas-pamatnostadnes-2021-2027-gadam-kulturvalsts>
24. Ose, Liesma. (2016). Starpkultūru kompetence – iekļaujošas pedagoģiskās darbības rīks. No: Integrācija sākas ar mācīšanos: Latvijas pieredze 21.gadsimtā. Latviešu valodas aģentūra. Lpp. 65.-79.
25. Pārresoru koordinācijas centrs. (2020). Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027. gadam (NAP2027). Pieejams: <https://likumi.lv/wwwraksti/LIKUMI/NAP/NAP2027.PDF>
26. Peters, Ruth; Ee, Nicole; A Ward, Stephanie, Kennin, Gail et.al. (2021) Intergenerational Programmes bringing together community dwelling non-familial older adults and children: A Systematic Review
27. Providus. (2019). Pārskats par iedzīvotāju iesaistes piemēriem Latvijas pašvaldībās
28. Providus. (2020). Sabiedrības līdzdalība pašvaldību attīstības plānošanas dokumentu izstrādē: Latvijas pašvaldību prakses izvērtējums
29. Putnam, Robert D. (2000). [Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community](#). New York: Simon & Schuster. ISBN 0-7432-0304-6.
30. Rungule, R., Koroļeva, I., Sņķere, S., Trapenciēre, I. u.c. (2005). Jauniešu identitātes veidošanās un līdzdalība. Rīga: LU Filozofijas un socioloģijas institūts.
31. Sebre S., A. Miltuze Attīstības psiholoģija (2020) Zvaigzne ABC
32. Stalidzāne L., Golubeva J.K. Koučinga tehnikas (2021) SIA “MetaCoach”(www.metacoach.lv)
33. U.S. Department of Health and Human Services. Positive Youth Development. Pieejams: <https://opa.hhs.gov/adolescent-health/positive-youth-development>
34. World Health Organization. (2023). Connecting generations: planning and implementing interventions for intergenerational contact. Pieejams: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240070264>
35. World Health Organization. (2020). Healthy ageing and functional ability. Pieejams: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/healthy-ageing-and-functional-ability>

Pielikumi

1.pielikums. Pāru intervija

Intervējamais: vārds un vecums _____

Intervētājs: vārds un vecums _____

	Jautājums	Atbilde
1.	Kurš ir jūsu mīļākais gadalaiks?	
2.	Kādi jums ir mājdzīvnieki?	
3.	Kādi ir jūsu vaļasprieki?	
4.	Kādu apģērbu biežāk velkat?	
5.	Kas jūsu mājās gādā par saimniecības lietām (iepirkšanās, ēst gatavošana, uzkopšana)?	
6.	Kas ir jūsu mīļākais ēdiens?	
7.	Kas jūs visvairāk kaitina?	
8.	Kad jūs esat juties vislabāk?	
9.	Kā jūs parasti pavadāt brīvdienas?	
10.	Cik daudz ir cilvēku, ar kuriem varat dalīties domās un pārdzīvojumos?	
11.	Ko jūs gribētu darīt, ja varētu?	
12.	Ko jūs ieteiktu nevienam nedarīt?	
13.	Nosauciet 2-3 jauniešu/ senioru (pretējās paaudzes) lielākās problēmas	

2.pielikums. Izaicinājumu karte

Kartē tiek ierakstīti vecumposmiem atbilstošie izaicinājumi.

No 65 gadiem un vēlāk	
No 40 – 65 gadiem	
No 25 – 40 gadiem	
No 16 – 25 gadiem	
No 5 – 16 gadiem	
No dzimšanas līdz 5 gadiem	

3.pielikums. Mana ikdiena

Ierakstiet katrā ailē dažus teikumus, atbildot uz jautājumiem

Pamošanās: Cikos? Kā esmu izgulējies? Ceļos uzreiz vai pavārtos?	
Brokastis Cikos? Ko parasti ēdu? Kas gatavo?	
Mājas darbiņi Kādus darbiņus daru labprāt un kādus negribīgi? Cik laika tas aizņem?	
Atpūta Kādi ir mani atpūtas veidi? Cik bieži atpūšos?	
Tikšanās ar draugiem, pazīņām Kur es ar viņiem tiekos? Par ko runājam?	
Sociālie tīkli Kādus sociālos tīklus apmeklēju? Ko tur daru?	

4.pielikums. Vērtību kartiņas

Atbildība	Drošība	Materiālā labklājība	Izaicinājumi	Miers
Sadarbība	Kontrole	Disciplīna	Drosme	Iniciatīva
Atklātība	Nauda	Tradīcijas	Uzticēšanās	Godīgums
Skaistums	Noteiktība	Neatlaidība	Ietekme	Lojalitāte
Popularitāte	Radošums	Izglītība	Sasniegumi	Kvalitāte
Vienlīdzība	Apmierinātība	Brīvība	Rūpes par citiem	Līdzjūtība
Zinātkāre	Karjera	Veselība	Draudzība	Mīlestība
Ekoloģija	Ģimene	Labsajūta	Bērni	Patriotisms
Izglītība	Radošums	Personiskā dzīves vieta	Sugu saglabāšana	Kārtība un tīrība

5.pielikums. Personības īpašību (OCEAN) paštests

Iepretī katram apgalvojumam izvēlieties piemērotāko atbildi, apvelciet ciparu un aprēķiniet iegūto vidējo vērtību katrā dimensijā

Apgalvojums	Pilnīgi nepiekrītu	Nepiekrītu	Dažreiz	Piekrītu	Pilnīgi piekrītu
Openness (Atvērtība pieredzei)					
Man patīk izmēģināt jaunas lietas un idejas	1	2	3	4	5
Es bieži interesējos par mākslu, kultūru vai filozofiju	1	2	3	4	5
Man ir spēcīga iztēle un fantāzija	1	2	3	4	5
Man patīk mainīt rutīnu un ieviest ko jaunu ikdienā	1	2	3	4	5
Vidējā vērtība					
Conscientiousness (Apzinīgums)					
Es vienmēr cenšos pabeigt iesākto darbu līdz galam	1	2	3	4	5
Esmu atbildīgs un uzticams.	1	2	3	4	5
Esmu kārtīgs un organizēts cilvēks	1	2	3	4	5
Man patīk plānot un pieturēties pie plāna	1	2	3	4	5
Vidējā vērtība					
Extraversion (Ekstraversija)					
Man patīk būt sabiedrībā un satikt jaunus cilvēkus	1	2	3	4	5
Es jūtos enerģisks, kad esmu kopā ar citiem	1	2	3	4	5
Man patīk būt uzmanības centrā	1	2	3	4	5
Es esmu runīgs un komunikabls	1	2	3	4	5
Vidējā vērtība					
Agreeableness (Patīkamība/draudzīgums)					
Esmu iecietīgs pret citu kļūdām	1	2	3	4	5
Man ir viegli sadarboties ar citiem	1	2	3	4	5
Es bieži cenšos palīdzēt citiem	1	2	3	4	5

Mani uzskata par sirsnīgu un draudzīgu	1	2	3	4	5
Vidējā vērtība					
Neuroticism (Neirotisms / emocionālā stabilitāte)					
Es bieži jūtos satraukts vai nervozs	1	2	3	4	5
Sīkas problēmas mani mēdz viegli izsist no līdzsvara	1	2	3	4	5
Man bieži mainās garastāvoklis	1	2	3	4	5
Es uztraucos par lietām, kuras citi uztver mierīgi.	1	2	3	4	5
Vidējā vērtība					

iegūtos rezultātus ierakstiet tabulā

Dimensija	1	2	3	4	5	Dimensija
Atvērtība pieredzei						
Maz interešu, patīk pārbaudītas lietas						Zinātkārs, atvērts jaunām idejām
Apzinīgums						
Impulsīvs, bezrūpīgs						Atbildīgs, mērķtiecīgs, uzticams
Ekstraversija						
Kluss, noslēgts, nepārliecināts						Atvērts, enerģisks, sabiedrīks
Draudzīgums						
Viegli aizkaitināms, atstumts						Sirsnīgs, labvēlīgs, uzmanīgs
Neirotisms						
Saspringts, kaprīzs						Stabils, mierīgs

Apraksts pazīmju interpretācijai

Ir svarīgi atzīmēt, ka katra no piecām galvenajām personības iezīmēm atspoguļo diapazonu starp divām galējībām. Piemēram, ekstraversija atspoguļo nepārtrauktību starp galēju ekstraversiju un galēju introversiju. Reālajā pasaulē lielākā daļa cilvēku atrodas kaut kur pa vidu.

1. dimensija – atvērtība pieredzei: atspoguļo cilvēka atvērtību jaunai pieredzei,

zinātkāri, iztēli un mākslas un estētikas novērtēšanu. Cilvēki ar augstu atvērtību mēdz būt iztēles bagāti, piedzīvojumiem bagāti un intelektuāli zinātkāri, savukārt tie, kuriem ir zema atvērtība, var dot priekšroku rutīnai, tradīcijām un pazīstamai pieredzei.

Ieteikumi atvērtībai:

- Augsta atvērtība: Veiciniet viņu radošumu un sniedziet viņiem iespējas izpētīt jaunas idejas. Atbalstiet viņu intelektuālās aktivitātes un nodrošiniet stimulējošu vidi, kas veicina viņu zinātkāri.
- Zema atvērtība: Cieniet viņu vēlmi pēc rutīnas un pazīstamām pieredzēm. Nodrošiniet skaidras cerības un struktūru, kā arī izvairieties no pārlietu liela jaunuma vai pārmaiņu pārslodzes.

2. dimensija – apzinīgums: attiecas uz indivīda organizētības, atbildības un pašdisciplīnas pakāpi.

Cilvēki ar augstu apzinīgumu bieži vien ir centīgi, uzticami un mērķtiecīgi, savukārt cilvēki ar zemu apzinīgumu var būt spontānāki, elastīgāki un mazāk ieinteresēti noteikumos un termiņos.

Ieteikumi apzinīgumam:

- Augsts apzinīgums: Izvirziet skaidrus mērķus un termiņus, kā arī nodrošiniet viņiem strukturētu vidi. Atzīstiet viņu uzmanību detaļām un uzticamību. Piedāvājiet viņiem atbildības iespējas un sniedziet konstruktīvu atgriezenisko saiti, lai palīdzētu viņiem gūt panākumus.
- Zems apzinīgums: Ļaujiet viņu darbā elastību un izvairieties no mikropārvaldības. Koncentrējieties uz viņu stiprajām pusēm un dodiet viņiem autonomiju, vienlaikus nodrošinot, ka viņi saprot termiņu ievērošanas un pienākumu pildīšanas nozīmi.

3. dimensija – ekstraversija: atspoguļo cilvēka sabiedriskuma, pašpārliecinātības un enerģijas līmeni.

Ekstraverti parasti ir sabiedriski, runīgi un enerģiski, savukārt introverti ir atturīgāki, dod priekšroku vientulībai vai mazākām grupām un var uzskatīt socializēšanos par nogurdinošu.

Ieteikumi ekstraversijai:

- Augsta ekstraversija: Nodrošiniet sociālas iespējas un veiciniet sadarbību. Atzīstiet viņu nepieciešamību pēc mijiedarbības un dodiet viņiem platformas, kur izpausties. Iekļaujiet viņus grupu aktivitātēs un ļaujiet viņiem uzņemties vadošas lomas, ja viņi to vēlas.
- Zema ekstraversija: Cieniet viņu vajadzību pēc vientulības un personīgās telpas. Nodrošiniet iespējas individuālam darbam un pārdomām. Ļaujiet viņiem sniegt savu ieguldījumu veidos, kas atbilst viņu vēlmēm, piemēram, rakstiskā saziņā vai mazākās grupās.

4. dimensija – draudzīgums: Atspoguļo tieksmi būt sadarbīgiem, empātiskiem un līdzjūtīgiem pret citiem. Cilvēki ar augstu draudzīgumu spēju parasti ir atsaucīgi, pretimnākoši un novērtē harmoniskas attiecības, savukārt tie, kuriem ir zems draudzīgums, var būt pārliecinātāki, skeptiskāki un koncentrēties uz savām interesēm.

Ieteikumi draudzīgumam

- Augsts draudzīgums: Veiciniet atbalstošu un iekļaujošu vidi, kurā var attīstīties viņu empātija un sadarbības gars. Veiciniet komandas darbu un novērtējiet viņu ieguldījumu. Lūdziet viņu viedokli lēmumu pieņemšanas procesos.

- Zems draudzīgums : Esiet gatavi pārlicinātākai komunikācijai un atšķirīgiem viedokļiem. Cieniet viņu nepieciešamību pēc autonomijas un individualitātes. Nodrošiniet viņiem iespējas izteikt savas domas un dot savu ieguldījumu veidā, kas atbilst viņu stilam.

5. dimensija – Neirotisms: Attiecas uz emocionālo stabilitāti un reaktivitāti. Individīdiem ar augstu neirotisma līmeni ir tendence piedzīvot augstāku negatīvu emociju līmeni, piemēram, trauksmi un garastāvokļa svārstības, savukārt tiem, kuriem ir zems neirotisma līmenis, parasti ir emocionāli stabilāki, mierīgāki un noturīgāki.

Ieteikumi neirotismam

- Augsta neirotisma pakāpe: Izrādiet empātiju un pacietību viņu emocionālajos kāpumos un kritumos. Sniedziet pārlicību un atbalstu stresa situācijās. Radiet mierīgu un stabilu vidi, lai palīdzētu mazināt viņu trauksmi.
- Zema neirotisma pakāpe: Atzīstiet viņu emocionālo stabilitāti un noturību. Sniedziet izaicinājumus un izaugsmes iespējas, vienlaikus nodrošinot, ka viņi jūtas atbalstīti. Veiciniet vidi, kas veicina pozitīvas emocijas un labsajūtu.

Lai strādātu ar cilvēkiem ar augstu un zemu piecu lielo personības iezīmju līmeni, ir jāizprot un jāpielāgojas viņu unikālajām īpašībām. Šeit ir sniegtas dažas vispārīgas vadlīnijas mijiedarbībai ar cilvēkiem ar augstu un zemu katras iezīmes līmeni.

Atcerieties, ka šīs vadlīnijas piedāvā vispārīgus ieteikumus, un indivīdiem var būt īpašību kombinācijas vai unikālas variācijas. Ir svarīgi pieiet katram cilvēkam kā individualitātei un pielāgot savu mijiedarbību, pamatojoties uz viņu īpašajām personības iezīmēm un vēlmēm. Efektīva komunikācija, empātija un elastība ir galvenie pozitīvu attiecību veidošanā.

6.pielikums. Tests “Vai Tev var uzticēties?”

Atbildi uz testa jautājumiem un uzzini, vai Tava uzvedība rada uzticēšanos!

Apvelc atbilstošo atbildi!

Apgalvojums	Nekad	Dažreiz	Bieži	Ļoti bieži	Vienmēr
PRASMES					
Efektīvi risinu problēmas	1	2	3	4	5
Esmu izcils tajā, ko daru	1	2	3	4	5
Izmantoju savas prasmes lai palīdzētu citiem	1	2	3	4	5
Cenšos izdarīt pašu labāko	1	2	3	4	5
Attīstu daudzveidīgas prasmes	1	2	3	4	5
ĪPAŠĪBAS					
Protu glabāt noslēpumus	1	2	3	4	5
Atzīstos, ja kļūdos	1	2	3	4	5
Esmu godīgs	1	2	3	4	5
Neaprunāju citus	1	2	3	4	5
Esmu sirsnīgs	1	2	3	4	5
Izrādu cieņu citiem	1	2	3	4	5
Nenosodu citus.	1	2	3	4	5
KOMUNIKĀCIJA					
Protu klausīties	1	2	3	4	5
Izrādu interesi par citiem	1	2	3	4	5
Ar prieku sadarbojos ar citiem	1	2	3	4	5
Novērtēju citu ieguldījumu, sasniegumus	1	2	3	4	5
Esmu atklāts pret citiem.	1	2	3	4	5
Iesaistu citus uzdevumu veikšanā	1	2	3	4	5
Esmu iekļūstīgs	1	2	3	4	5
UZTICAMĪBA					
Esmu punktuāls, nekavēju	1	2	3	4	5
Esmu organizēts	1	2	3	4	5
Esmu atsaucīgs citu lūgumiem	1	2	3	4	5
Turu doto vārdu	1	2	3	4	5
Esmu konsekvents vārdos un darbos.	1	2	3	4	5
Rīkojos tā, kā esam vienojušies	1	2	3	4	5

Saskaiti iegūtos punktus un iegūsti novērtējumu:

125–95 punkti

Tev var pilnībā uzticēties. Lepojamies! Palīdzi arī citiem stiprināt uzticēšanos!

94–70 punkti

Tev pārsvarā var uzticēties, taču ir kur augt. Padomā un sāc rīkoties, lai Tev varētu uzticēties vienmēr!

69–50 punkti

Tu apzinies uzticēšanās nozīmi, taču vēl daudz darāmā, lai mainītu savu uzvedību un rīcību. Padomā un sāc rīkoties, lai Tev varētu uzticēties!

49–25 punkti

Tu neesi pietiekami domājis par uzticēšanos! Sāc tūlīt! Uzticēšanās trūkums ietekmē attiecības un draudzību. Padomā un sāc rīkoties, lai Tev varētu uzticēties!

24–0 punkti

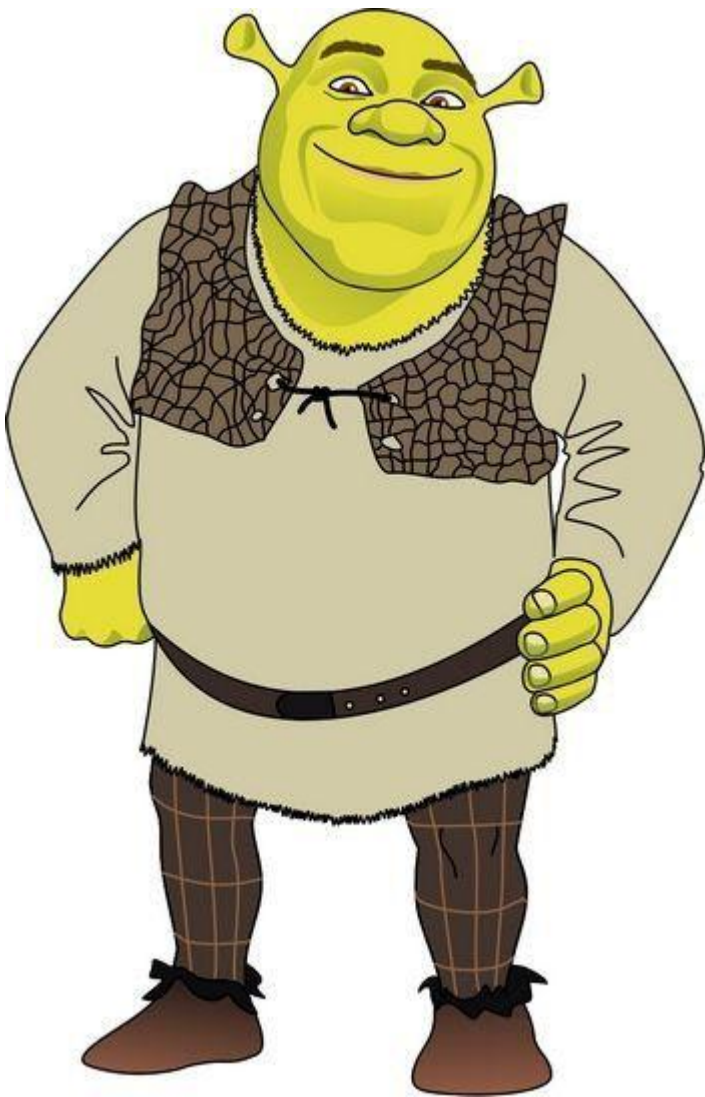
Uzticēšanās Tev pagaidām ir sveša. Sāc tūlīt! Uzticēšanās trūkums ietekmē attiecības un draudzību. Padomā un sāc rīkoties, lai Tev varētu uzticēties!

7.pielikums. Pasaku tēli

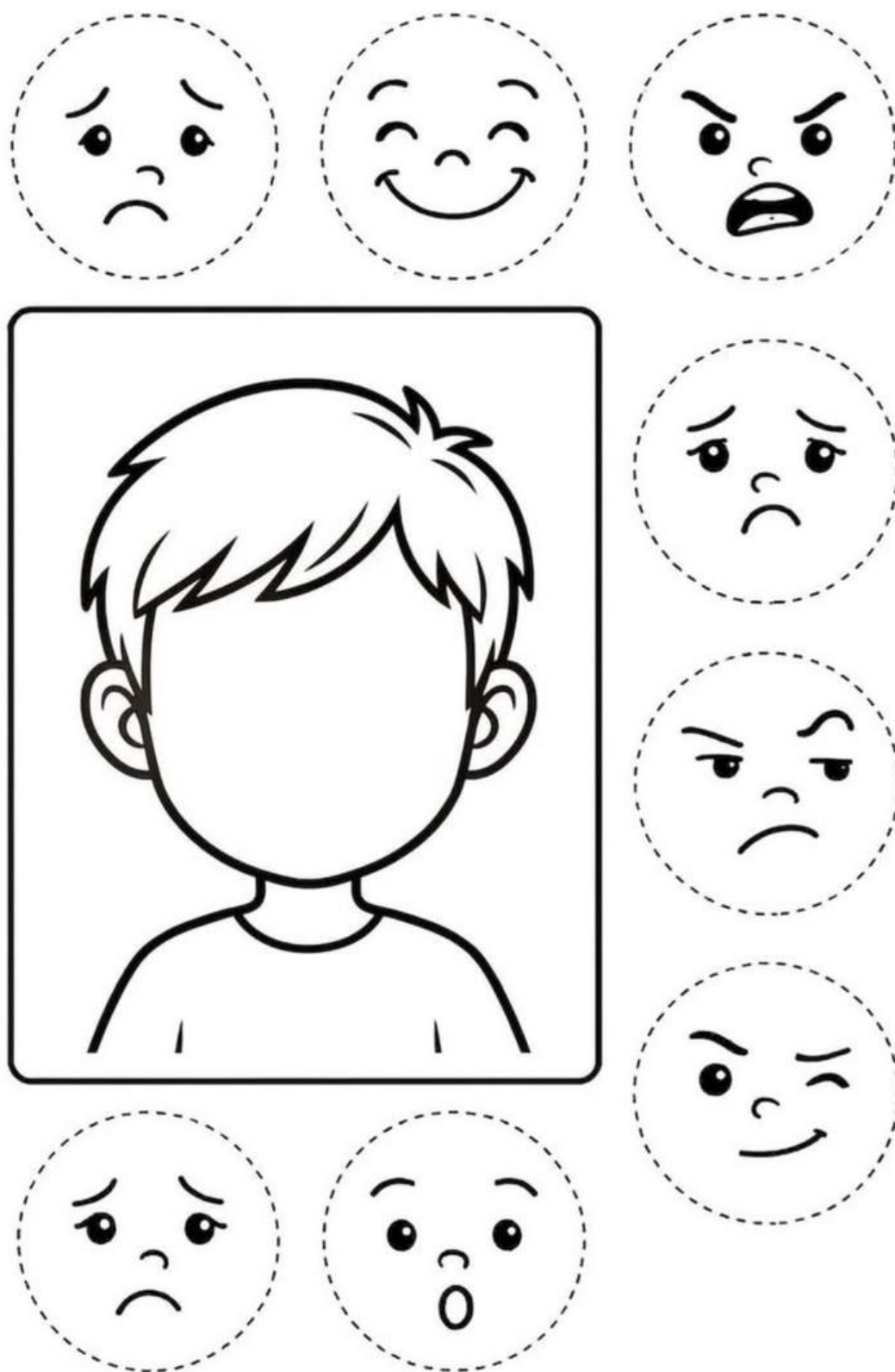


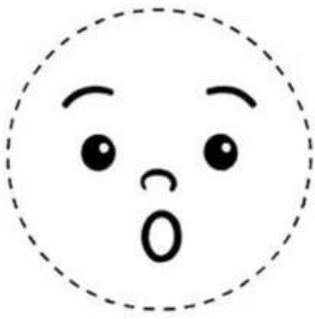
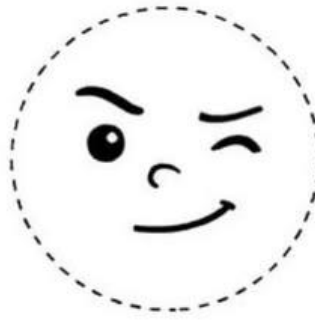
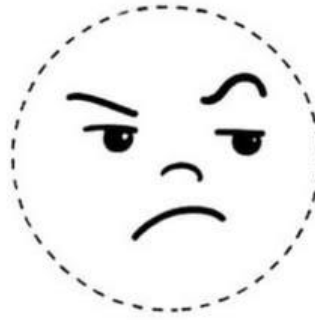
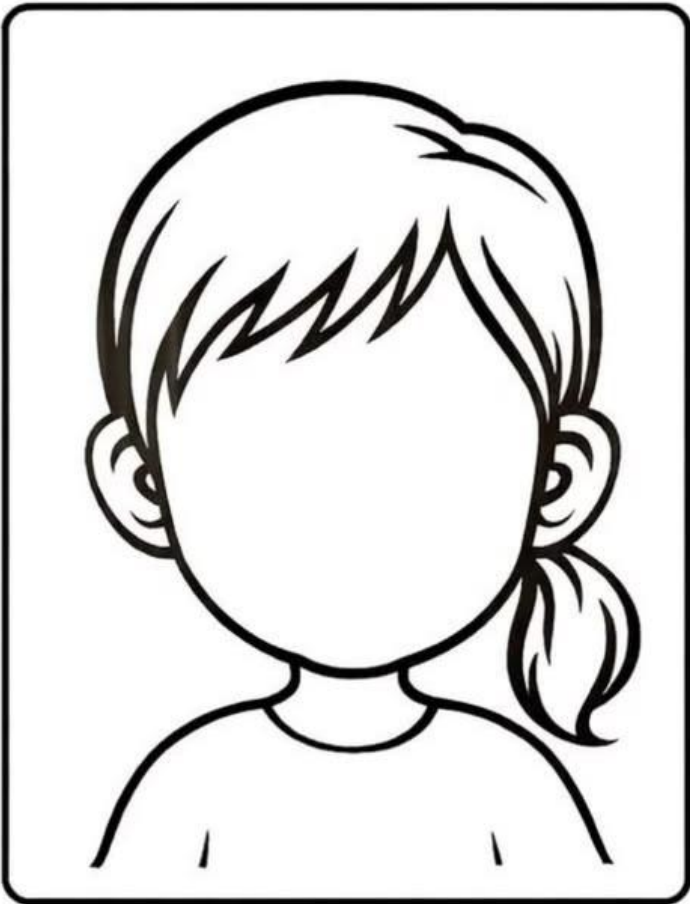
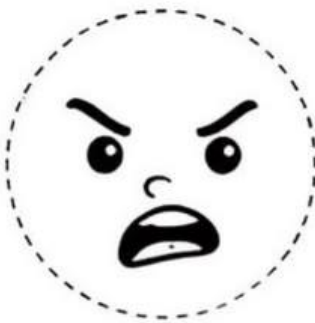


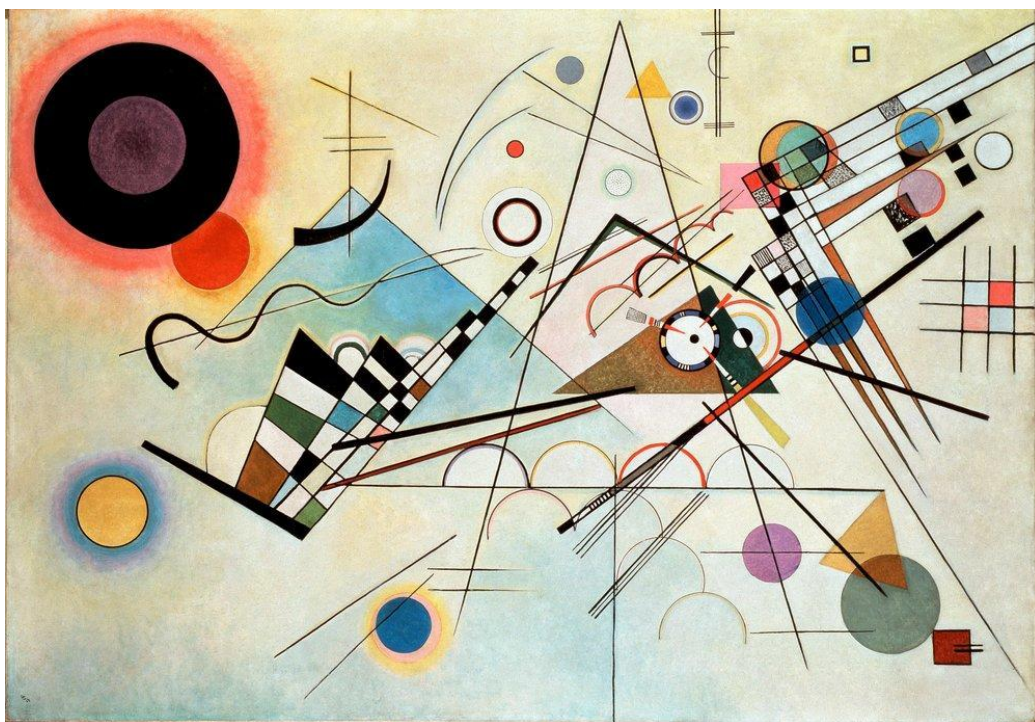




8.pielikums. Emociju kartītes un reprodukciju piemēri



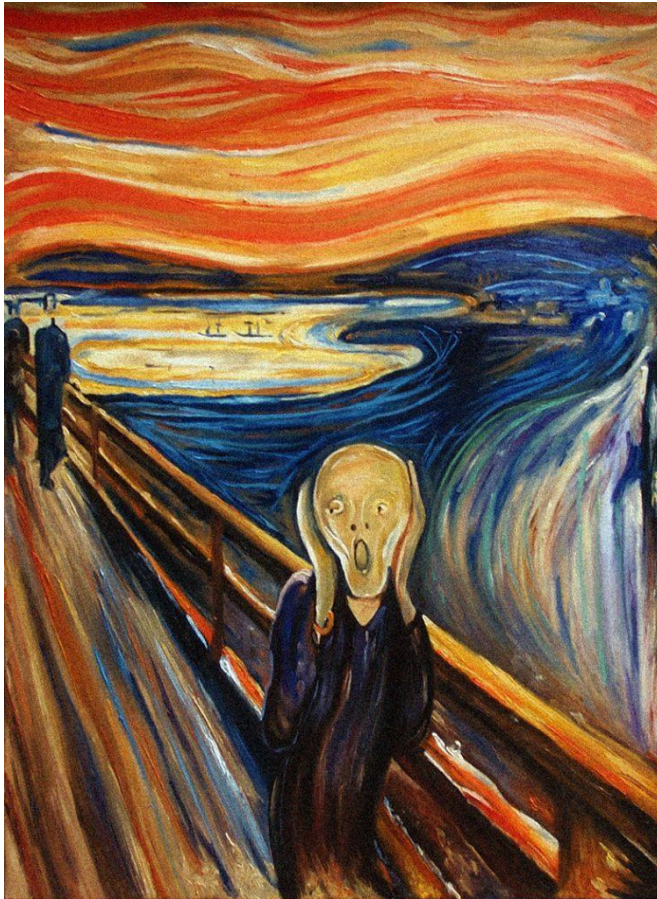




VASILIJ KANDINSKIJ



JOAN MIRO



EDVARDS MUNKS



VINCENTS VAN GOGS



VINCENTS VAN GOGS



MARKS ROTKO

9.pielikums. Neformālo aktivitāšu piemēri

1. Kopīga cepumu vai maizes cepšana

Dalībnieki nelielās jauktās grupās gatavo vienkāršus cepumus, kūskiņus, maizi vai picas. Darbi tiek sadalīti – viens sajauc mīklu, cits sver produktus, vēl kāds veido cepumus vai klāj galdu. Kamēr ēdiens cepas, dalībnieki sarunājas par ģimenes receptēm, svētku tradīcijām un bērnības atmiņām. Nodarbības noslēgumā visi kopīgi degustē pagatavoto.

Darba lapa "Mana īpašā recepte". Dalībnieks aizpilda:

- Ēdiena nosaukums
- Kurš man to iemācīja?
- Kad mūsu ģimenē to gatavo?
- Kādas atmiņas tas izraisa?
- Ko šī recepte nozīmē man?

Nodarbības beigās visas lapas var apkopot nelielā recepšu grāmatiņā. Šī aktivitāte rada dabisku vidi sarunām, ļauj katram atrast sev piemērotu lomu un veicina savstarpēju palīdzību.

2. Garšaugu vai puķu stādīšana

Dalībnieki kopīgi stāda baziliku, piparmētras, pētersīļus, samtenes, kliņģerītes vai citus viegli kopjamus augus kastēs vai podos. Seniori var dalīties pieredzē par augu kopšanu, savukārt jaunieši palīdz fiziskajos darbos vai izveido augu nosaukumu kartītes.

Augu nosaukumu kartītes:

- Auga nosaukums
- Cik bieži laistīt?
- Kur novietot ?
- Kā pavairot ?
- Kā smaržo?
- Kur izmanto?
- Interessants fakts

Noslēgumā grupa vienojas, kā augus turpmāk kopt. Aktivitāte veicina sadarbību, pacietību un atbildības sajūtu par kopīgi paveikto.

3. Galda spēļu pēcpusdiena

Tiek izvēlētas vienkāršas spēles, kurās svarīgāka ir komunikācija nekā sacensība. Piemērotas ir klasiskās domino, loto vai atmiņas spēles. Dalībnieki spēlē jauktās komandās, regulāri mainot spēles partnerus. Spēles rada daudz smieklu, mazina saspringumu un palīdz iepazīt vienu otru neformālā atmosfērā.

Galda spēļu refleksijas lapa:

1. Kas man patika? (atzīmēt visus atbilstošos)

- ☐ sadarboties
- ☐ smieties
- ☐ domāt
- ☐ iepazīt citus
- ☐ palīdzēt

2. Šodien uzzināju par citiem: _____

4. Fotoorientēšanās vai tematiskā pastaiga

Dalībnieki saņem nelielu uzdevumu sarakstu, piemēram: atrast interesantas durvis, vecāko koku parkā, skaistāko soliņu, neparastu ēkas detaļu vai vietu, kas raisa atmiņas. Fotografijas var uzņemt ar mobilajiem telefoniem. Atgriežoties grupā, katrs pastāsta par vienu izvēlēto attēlu.

Stāsta kartīte:

- Fotografijas nosaukums
- Ko es nofotografēju?
- Kāpēc izvēlējos tieši šo vietu vai priekšmetu?
- Kādas atmiņas vai sajūtas tas manī izraisa?
- Vai šis stāsts ir saistīts ar kādu cilvēku?
- Ko es gribētu, lai citi pamana šajā vietā?
- Ko es šodien uzzināju vai ieraudzīju no jauna?

Kopīga apkārtnes izziņāšana veicina sarunas, savstarpēju iepazīšanos un ļauj paskatīties uz ierasto vidi no cita skatu punkta.

5. Piknika vai zupas gatavošana

Grupa kopīgi gatavo vienkāršu maltīti – zupu, pankūkas, sviestmaizes vai piknika uzkodas. Katrs uzņemas nelielu pienākumu: mazgā dārzeņus, griež produktus, maisa zupu, klāj galdu vai gatavo tēju. Maltītes laikā tiek pārrunāti iecienītākie ēdieni, ģimenes tradīcijas un svētku paražas. Kopīga ēdiena gatavošana rada piederības sajūtu un dabiski rosina sarunas.

Aktivitātes vadītājs gatavošanas laikā var uzdot dalībniekiem jautājumus par piknika un zupu vēsturi un iepazīstināt ar interesantiem faktiem.

Jautājumi un atbildes:

1. *Kura zupa tiek uzskatīta par vienu no senākajām pasaulē?*
Pirmās zupas cilvēki gatavoja jau pirms vairāk nekā 20 000 gadu, vārot gaļu, saknes un augus dzīvnieku ādās vai māla traukos, kuros iemeta sakarsētus akmeņus. Zupa ir viens no senākajiem gatavotajiem ēdieniem pasaulē.

2. No kurienes radies vārds "pikniks"?

Vārds *pikniks* cēlies no franču pique-nique, kas 17. gadsimtā apzīmēja maltīti, kurā katrs dalībnieks atnesa kaut ko kopējam galdam.

3. Kāpēc gandrīz katrai tautai ir sava īpašā zupa?

Zupas gatavoja no tā, kas konkrētajā vietā bija pieejams – zivīm pie jūras, sēnēm mežos, graudaugiem laukos. Tāpēc zupa kļuva par vietējās kultūras un dzīvesveida atspoguļojumu.

4. Kāpēc agrāk kopīga maltīte tika uzskatīta par īpašu uzticēšanās zīmi?

Daudzās kultūrās kopīga ēšana nozīmēja, ka cilvēki viens otram uzticas un vēlas būt kopā. Pie viena galda bieži tika slēgti darījumi, izlīgumi un noslēgtas draudzības.

5. Vai zināt, kurā valstī ik gadu notiek pasaules lielākie zupas svētki?

Daudzviet pasaulē notiek zupu festivāli, bet īpaši pazīstami ir zupas festivāli Ungārijā, Polijā un ASV, kuros simtiem pavāru sacenšas par oriģinālāko recepti.

6. Kāpēc piknikos tik bieži izvēlas vienkāršu ēdienu?

Vēsturiski pikniki notika dabā bez virtuves un elektrības, tāpēc cilvēki ņēma līdzīvi viegli pagatavojamu un dalāmu ēdienu. Galvenais nebija ēdiena sarežģītība, bet kopā būšana.

7. Vai pasaulē ir muzejs, kas veltīts tikai zupai?

Jā, pasaulē ir vairāki kulinārijas muzeji, kuros zupai veltītas atsevišķas ekspozīcijas. Tas apliecina, ka zupa nav tikai ēdiens, bet arī kultūras mantojuma daļa.

Lūk, daži interesantākie piemēri par kulinārijas muzejiem.

Valsts	Muzejs	Ar ko interesants
Šveice	Alimentarium	Pasaulē viens no pirmajiem pārtikas muzejiem. Interaktīvas ekspozīcijas par ēdienu, uzturu un pārtikas kultūru.
Itālija	Nacionālais makaronu muzejs (Roma)	Stāsta par makaronu vēsturi, gatavošanu un reģionālajām tradīcijām.
Beļģija	Frietmuseum (Brīge)	Vienīgais muzejs pasaulē, kas pilnībā veltīts frī kartupeļiem.
Vācija	Eiropas maizes muzejs	Maizes cepšanas vēsture no senākajiem laikiem līdz mūsdienām.
Vācija	Šokolādes muzejs Ķelnē	Kakao un šokolādes vēsture, degustācijas un ražošanas process.
Japāna	Cup Noodles Museum	Interaktīvs muzejs, kur var izveidot savu nūdeļu recepti un iepakojumu.

6. Putnu būrīšu vai kukaiņu māju izgatavošana

Izmantojot iepriekš sagatavotas detaļas vai vienkāršus komplektus, dalībnieki kopīgi saliek putnu būrīšus vai kukaiņu mājiņas. Ja nepieciešams, jaunieši palīdz izmantot instrumentus, bet seniori daļās praktiskā pieredzē. Noslēgumā grupa izvēlas piemērotu vietu, kur izgatavoto novietot.

Aktivitāte attīsta sadarbību un sniedz redzamu rezultātu, kas saglabājas arī pēc nodarbības.

7. Telpaugu pārstādīšana un kompozīciju veidošana

Dalībnieki pārstāda viegli kopjamus telpaugus, piemēram, naudas koku, alveju vai sukulēntus. Var veidot arī nelielas kompozīcijas stikla traukos vai dekoratīvos podos. Darba gaitā tiek pārrunāts, kā augus kopt un kā tie ietekmē mājas vidi.

Telpaugu kompozīcijas kartīte:

- Kompozīcijas nosaukums
- Kompozīcijā izmantotie ziedi
- Kādu ietekmi var raisīt šī kompozīcija?
- Kuram no grupas dalībniekiem šī kompozīcija pietāv?

Nesteidzīgais darba ritms rada mierīgu atmosfēru un veicina neformālas sarunas.

8. Vietējās vēstures un atmiņu pastaiga

Seniori iepriekš izvēlas vairākas vietas, kas viņiem saistās ar nozīmīgiem dzīves notikumiem – veco skolu, kultūras namu, rūpnīcu, estrādi vai parku. Pastaigas laikā viņi stāsta savus atmiņu stāstus, bet jaunieši uzdod jautājumus, fotografē un pieraksta interesantākās epizodes. Pēc pastaigas var izveidot nelielu foto vai stāstu izstādi.

Aktivitāte stiprina cieņu pret dzīves pieredzi un veicina savstarpēju izpratni starp paaudzēm.

9. Dāvanu gatavošana citiem

Dalībnieki gatavo nelielas dāvanas sociālās aprūpes centru iemītniekiem, vientuļiem senioriem, bērnudārza bērniem vai slimnīcu pacientiem. Tās var būt apsveikuma kartītes, grāmatzīmes, auduma maisiņi, sveces, ziepes, dekorēti cepumi vai nelieli ziedu pušķi. Grupa aizpilda labo darbu ideju lapu un kopīgi izvēlas vienu ideju. Kopīgs labais darbs stiprina empātiju, sadarbību un kopienas izjūtu.

Labo darbu ideju lapa.

Piemērs

Kam varētu palīdzēt?	Ko mēs varētu izdarīt?	Kam varētu palīdzēt?	Ko mēs varētu izdarīt?
		Aprūpes centram	Kartītes
		Bibliotēkai	Grāmatzīmes
		Slimnīcai	Apsveikumi
		Dzīvnieku patversmei	Segas

10. Atmiņu un stāstu vakars

Katrs dalībnieks atnes vienu priekšmetu, fotogrāfiju, grāmatu, mūzikas ierakstu vai citu lietu, kas viņam ir īpaši nozīmīga. Pēc kārtas dalībnieki stāsta ar šo priekšmetu saistīto stāstu. Ja vēlas, citi uzdod jautājumus vai dalās līdzīgās atmiņās.

Atmiņu stāsta lapa:

- Kas tas ir?
- No kurienes tas nācis?
- Kāpēc tas man svarīgs?
- Ko tas man atgādina?
- Ko es gribētu, lai par to zina citi?

Šī aktivitāte palīdz iepazīt vienam otru dzīves pieredzi, veicina uzticēšanos un ļauj katram justies sadzirdētam.

10. pielikums. Sarunu kartītes

Bērnība

1. Kāda ir tava pirmā bērnības atmiņa?
2. Kāda bija tava mīļākā rotaļlieta?
3. Ko jūs visbiežāk spēlējāt ārā?
4. Kā izskatījās tava bērnības māja?
5. Kādu smaržu tu visvairāk saisti ar bērnību?
6. Kurš cilvēks bērnībā tevi visvairāk ietekmēja?
7. Kādi bija tavi mīļākie svētki?
8. Kādu nedarbu bērnībā vēl tagad atceries?
9. Kāds bija tavs sapņu darbs bērnībā?
10. Ko bērni šodien dara citādi nekā tavā bērnībā?

Skola

1. Kāds bija tavs mīļākais mācību priekšmets?
2. Kurš skolotājs tev palicis atmiņā?
3. Kādu ekskursiju vislabāk atceries?
4. Vai skolā vairāk patika mācības vai starpbrīži?
5. Kāds bija tavs labākais draugs skolā?
6. Kādu skolas tradīciju atceries?
7. Kas skolā tev sagādāja vislielāko prieku?
8. Ko skolā būtu gribējis iemācīties vairāk?
9. Kā skolēni ir mainījušies?
10. Kādu padomu tu dotu šodienas skolēniem?

Darbs

1. Kāds bija tavs pirmais darbs?
2. Ko darbā iemācījies visvairāk?
3. Kāds notikums darbā palicis atmiņā?
4. Kas tev darbā sagādāja gandarījumu?
5. Kādu prasmi visvairāk izmantoji?
6. Vai darbā bija kāds mentors, darbaudzinātājs?
7. Kas darba dzīvē ir visvairāk mainījies?
8. Ar ko tu profesionāli lepojies?
9. Ko tu šodien darītu citādi?
10. Kādu profesiju tu apbrīno?

Ģimene

1. Kāda ģimenes tradīcija tev ir visdārgākā?
2. Kurš ģimenē gatavoja visgardāk?
3. Kā jūs svinējāt dzimšanas dienas?
4. Kādu ģimenes stāstu bieži atceraties?
5. Kas ģimenē bija vislabākais padomdevējs?
6. Ko esi mantojis no saviem vecākiem?
7. Kādu vērtību tev nodeva ģimene?
8. Kādu tradīciju vēlētos saglabāt?
9. Kas ģimeni vieno?
10. Ko tev nozīmē mājas?

Hobiji un brīvais laiks

1. Kāds ir tavs mīļākais hobijs?
2. Ko tu labprāt dari lietainā dienā?
3. Kādu grāmatu ieteiktu izlasīt?
4. Kādu filmu skatīties vairāk nekā vienu reizi?
5. Kāda dziesma tev vienmēr uzlabo garastāvokli?
6. Kādu vietu Latvijā ieteiktu apmeklēt?
7. Ko tev patīk gatavot?
8. Kā tu atpūties?
9. Kādu jaunu hobiju gribētu izmēģināt?
10. Kas tev sagādā prieku ikdienā?

Ceļojumi

1. Kurš ceļojums tev palicis spilgtā atmiņā?
2. Kura Latvijā ir tava mīļākā vieta?
3. Kādu valsti vēlētos apmeklēt?
4. Kāds negaidīts atgadījums noticis ceļojumā?
5. Vai tev patīk kalni vai jūra?
6. Kāda pilsēta tevi pārsteigusi?
7. Ko vienmēr ņem līdzi ceļojumā?
8. Ar ko tev vislabāk patīk ceļot?
9. Kāds skaists dabas skats palicis atmiņā?
10. Ko ceļojumi tev dod?

Gadalaiki un svētki

1. Kurš gadalaiks tev patīk visvairāk?
2. Kādi bija Ziemassvētki tavā bērnībā?
3. Kā svinējāt Jāņus?
4. Kādu svētku ēdienu visvairāk gaidi?
5. Kādas rudens smaržas tev patīk?
6. Ko dari pavasarī?
7. Kāda ir tava mīļākā svētku dziesma?
8. Kādus svētkus gribētu svinēt biežāk?
9. Kādas tradīcijas būtu jā saglabā?
10. Ko svētki tev nozīmē?

Prasmes

1. Kādu prasmi tu vari iemācīt citiem?
2. Ko pats vēl gribētu iemācīties?
3. Ko māki pagatavot vislabāk?
4. Kādu praktisku padomu vari dot?
5. Kādu rokdarbu proti?
6. Ko māki salabot?
7. Kādu dzīves gudrību esi apguvis?
8. Kādu prasmi jaunieši varētu mācīt senioriem?
9. Kādu prasmi seniori var nodot jauniešiem?
10. Kas cilvēkam jā mācās visu mūžu?

Sapņi un nākotne

1. Ko vēl gribētu izdarīt?
2. Kādu vietu vēl gribētu redzēt?
3. Kādu prasmi vēl gribētu apgūt?
4. Kādu cilvēku vēlētos satikt?
5. Ko gribētu uzdāvināt citiem?
6. Kādu sapni esi piepildījis?
7. Par ko esi pateicīgs?
8. Ko gribētu nodot nākamajām paaudzēm?
9. Kādu padomu dotu jaunākajam sev?
10. Kas tevi iedvesmo?

Sarunas noslēgumam

1. Kas šodien tev sagādāja prieku?
2. Ko jaunu šodien uzzināji?
3. Par ko šodien pasmaidīji?
4. Ko šodien novērtēji citos?
5. Ko šodien iemācījies?
6. Kādu stāstu šodien atcerēsies?
7. Ko gribētu darīt nākamajā tikšanās reizē?
8. Par ko esi pateicīgs šai grupai?
9. Ko novēli cilvēkam, kurš sēž tev blakus?
10. Kādu vienu vārdu izvēlētos, lai raksturotu šodienas tikšanos?

11. pielikums. Ideju ģenerēšanas metodes

“Reversa prāta vētra” (Reverse brainstorming)

Kad izmantot: ja grūti atrast jaunas idejas vai motivēt grupu.

Kā notiek:

- Jautājumu formulē pretēji, piemēram, nevis “kā uzlabot klientu apkalpošanu”, bet “kā panākt, lai klienti būtu neapmierināti”.
- Kad “sliktās” idejas ir savāktas, tās apgriež pretējā nozīmē.

Plusi: atver domāšanu un palīdz ieraudzīt problēmas no citas puses.

Mīnusi: prasa radošu vadītāju, lai atgrieztu idejas pozitīvā virzienā.

Mind Mapping (prāta karte)

Kad izmantot: ja tēma ir plaša vai saistīta ar daudzām apakštēmām.

Kā notiek:

- Vidū uzraksta galveno jautājumu vai tēmu.
- Ap to zīmē idejas, kas no tās atvasinās, veidojot zarus un apakšzaru tīklu.
- Viegli redzēt saiknes starp idejām.

Plusi: vizuāli saprotama, labi palīdz sakārtot haotiskas idejas.

Mīnusi: var kļūt pārāk sarežģīta, ja ideju ir ļoti daudz.

Metode 3–12–3

Radīt **daudz kvalitatīvu ideju īsā laikā**, strukturējot radošo procesu.

Metode veicina koncentrētu domāšanu, komandas sadarbību un ierobežotā laikā palīdz izvēlēties labākās idejas.

Nosaukums apzīmē **trīs posmus ar noteiktu laika sadalījumu:**

1. **3 minūtes** – problēmas definēšana un izpratne.
2. **12 minūtes** – ideju ģenerēšana.
3. **3 minūtes** – ideju apkopošana un izvērtēšana.

Norises gaita soli pa solim

1. posms – Problēmas definēšana (3 min)

Dalībnieki individuāli pieraksta savas domas par problēmu — *kas ir būtiskākais, ko risināt?*

Mērķis: lai visi domātu vienā virzienā un saprastu uzdevumu vienādi.

2. posms – Ideju ģenerēšana (12 min)

- Dalībnieki **individuāli vai nelielās grupās (2–3 cilvēki)** pieraksta pēc iespējas vairāk ideju.
- Nav vērtēšanas vai komentāru — tikai brīva ideju plūsma.
- Ja izmanto grupas darbu, pēc 6 min var apmainīties ar lapām un turpināt papildināt cita grupas idejas.

Noteikumi:

- Raksti visu, kas ienāk prātā — nav “nepareizu” ideju.
- Centies sasniegt kvantitāti — vismaz 10–15 idejas.

3. posms – Ideju apkopošana un izvērtēšana (3 min)

- Grupas vai vadītājs ātri izlasa un apkopoto idejas pieraksta redzamā vietā.
- Tad notiek **ātra balsošana** (piemēram, ar punktiem vai uzlīmēm) par 2–3 labākajām idejām.
- Šīs idejas tiek atlasītas turpmākai izstrādei vai testēšanai.

Metodes priekšrocības:

- Strukturēta, bet dinamiska – palīdz koncentrēties.
- Laika ierobežojums stimulē radošumu un ātru domāšanu.
- Nodrošina līdzvērtīgu dalībnieku iesaisti.
- Piemērota gan klātienēs, gan tiešsaistes prāta vētrām.