IZGLĪTOTĀJA ROKAS GRĀMATA

"Izpratne par sevi: personības ceļš uz personīgo un profesionālo transformāciju"

Moduļi 1–11 • Izglītotāja rokasgrāmata
Datums: 2025.02.16

Šis dokuments ir paredzēts pasniedzējiem/treneriem, kas vada programmu un to pielieto darbā ar cilvēkiem. Materiāls strukturēts pa moduļiem un satur mērķus, mācību rezultātus, teorētisko pamatojumu, praktisko vingrinājumu procesu, refleksijas jautājumus, pielietojumu praksē, moduļa noslēgumu, materiālus un ieteicamo grafiku.

Dokumenta saturs: Programmas moduļu apraksts 38 lpp.

Atruna: Finansē Eiropas Savienība. Tomēr paustais viedoklis un uzskati ir tikai autora(-u) viedokļi un viedokļi, un tie ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne piešķirēja iestāde VIAA neuzņemas par tiem atbildību.

Līdzfinansē
Eiropas Savienība

Vispārīgās norādes trenerim

Trenera loma šajā programmā nav tikai informācijas sniedzējs vai uzdevumu vadītājs. Tā ir daudzslāņaina, dinamiska un adaptīva funkcija, kuras pamatā ir spēja lasīt grupu, pielāgot saturu un radīt vidi, kurā dalībnieki var ne tikai mācīties, bet arī transformēt savu domāšanu un uzvedību. Programmas metodoloģija balstās uz pieredzes mācīšanos, kur dalībnieks nav pasīvs klausītājs, bet aktīvs dalībnieks, kurš caur praktiskiem uzdevumiem, refleksiju un savstarpēju mijiedarbību attīsta jaunas prasmes. Treneris šajā procesā darbojas kā fasilitators, kurš nevis vada no augšas, bet veido struktūru, kurā dalībnieki paši var atklāt, saprast un pielietot.

Katrs modulis ir veidots ar trīsslāņu struktūru, kas nodrošina līdzsvaru starp izpratni, rīcību un nozīmes piešķiršanu. Pirmais slānis ir kognitīvais – tas sniedz teorētisko pamatu, konceptus un modeļus, kas palīdz dalībniekiem saprast, kāpēc konkrēta pieeja ir efektīva. Otrais slānis ir uzvedības – praktiskie vingrinājumi, kas ļauj dalībniekiem trenēt konkrētas prasmes, pārbaudīt pieņēmumus un eksperimentēt ar pielāgošanos. Trešais slānis ir refleksīvais – tas veicina dziļāku izpratni par pieredzi, palīdz formulēt atziņas un veidot saikni starp mācīšanos un ikdienas darbu. Trenerim ir jāspēj balansēt starp šiem slāņiem, pielāgojot intensitāti un ritmu atbilstoši grupas vajadzībām.

Svarīgs aspekts ir Structogram® biostruktūras pieeja, kas dalībniekus klasificē pēc dominējošās smadzeņu sistēmas – rīcības, attiecību vai analītiskās. Trenerim jāspēj pielāgot savu fasilitācijas stilu katram segmentam. Rīcības orientētajiem dalībniekiem nepieciešami skaidri uzdevumu norādījumi, konkrēti mērķi un iespēja demonstrēt rezultātu. Attiecību segmentam būtiska ir droša vide, iespēja sarunāties pāros vai grupās un emocionāla validācija. Analītiskajam segmentam svarīgi ir strukturēti materiāli, loģiska procesa secība un kvalitātes kritēriji. Treneris, kurš spēj apzināti pielāgot savu komunikāciju šiem stilistiskajiem vajadzībām, veido vidi, kurā katrs dalībnieks jūtas redzēts, saprasts un iesaistīts.

Vērtēšana šajā programmā nav formāla vai eksāmenu balstīta. Tā ir trīslīmeņu process, kurā tiek apvienots pašnovērtējums, savstarpējā atgriezeniskā saite un trenera novērojumi. Dalībnieki tiek aicināti reflektēt par savu progresu, formulēt, ko viņi ir iemācījušies un kā tas izpaužas praksē. Savstarpējā atgriezeniskā saite palīdz veidot uzticību un attīstīt komunikācijas prasmes, savukārt trenera novērojumi sniedz objektīvu skatījumu uz uzvedības izmaiņām. Mācību pierādījumi tiek fiksēti dažādos veidos – aizpildītas darba lapas, fotoattēli no flipčarta vai dēļa, īsi protokoli par diskusijām, kā arī “pirms–pēc” skalas, kas parāda attīstību konkrētās kompetencēs.

Trenerim ir jāspēj ne tikai vadīt saturu, bet arī lasīt grupas dinamiku, pamanīt enerģijas svārstības, pielāgot tempu un radīt telpu, kurā dalībnieki var būt autentiski. Tas nozīmē arī spēju pārslēgties starp dažādiem fasilitācijas režīmiem – no strukturētas vadības līdz brīvai diskusijai, no individuāla darba līdz grupas refleksijai. Treneris ir tas, kurš nosaka toni, ritmu un dziļumu, un viņa spēja pielāgoties ir izšķiroša programmas kvalitātei.

Šīs norādes nav noteikumu kopums, bet domāšanas ietvars, kas palīdz trenerim veidot jēgpilnu, elastīgu un efektīvu mācību procesu. Kad treneris apzināti pielieto šos principus, viņš ne tikai vada saturu, bet arī veido pieredzi, kas dalībniekiem paliek ilgtermiņā – kā izpratne, kā prasme un kā attieksme.

Satura rādītājs

Contents

Vispārīgās norādes trenerim 2

Satura rādītājs 4

1. Modulis: Manas stiprās un vājās puses – Pazīsti sevi 8

Moduļa mērķis 8

Mācību rezultāti 8

Teorētiskais pamatojums 8

Praktisko vingrinājumu process 9

Refleksijas jautājumi 9

Pielietojums praksē 9

Moduļa noslēgums 9

Materiāli un grafiks 9

2. Modulis: Manas iespējas un riski – Personības biostruktūra 11

Moduļa mērķis 11

Mācību rezultāti 11

Teorētiskais pamatojums 11

Praktisko vingrinājumu process 12

Refleksijas jautājumi 12

Pielietojums praksē 12

Moduļa noslēgums 12

Materiāli un grafiks 12

3. Modulis: Priekšrocību = trūkumu pārspīlējums 14

Moduļa mērķis 14

Mācību rezultāti 14

Teorētiskais pamatojums 14

Praktisko vingrinājumu process 15

Refleksijas jautājumi 15

Pielietojums praksē 15

Moduļa noslēgums 15

Materiāli un grafiks 16

4. Modulis: Pozitīvā pieredze 17

Moduļa mērķis 17
Mācību rezultāti 17
Teorētiskais pamatojums 17
Praktisko vingrinājumu process 18
Refleksijas jautājumi 18
Pielietojums praksē 18
Moduļa noslēgums 18
Materiāli un grafiks 18
5. Modulis: Akceptēt savu Structogram modeli 20
Moduļa mērķis 20
Mācību rezultāti 20
Teorētiskais pamatojums 20
Praktisko vingrinājumu process 21
Refleksijas jautājumi 21
Pielietojums praksē 21
Moduļa noslēgums 21
Materiāli un grafiks 21
6. Modulis: Viens vesels ar sevi – pieņemšana un kompensēšana 23
Moduļa mērķis 23
Mācību rezultāti 23
Teorētiskais pamatojums 23
Praktisko vingrinājumu process 24
Refleksijas jautājumi 24
Pielietojums praksē 24
Moduļa noslēgums 24
Materiāli un grafiks 25
7. Modulis: Izmantojiet savas personības potenciālu 26
Moduļa mērķis 26
Mācību rezultāti 26
Teorētiskais pamatojums 26
Praktisko vingrinājumu process 27
Refleksijas jautājumi 27
Pielietojums praksē 27

Moduļa noslēgums 27
Materiāli un grafiks 28
8. Modulis: Personas identitāte 29
Moduļa mērķis 29
Mācību rezultāti 29
Teorētiskais pamatojums 29
Praktisko vingrinājumu process 30
Refleksijas jautājumi 30
Pielietojums praksē 30
Moduļa noslēgums 30
Materiāli un grafiks 30
9. Modulis: Labākais veids, kā mācāties 32
Moduļa mērķis 32
Mācību rezultāti 32
Teorētiskais pamatojums 32
Praktisko vingrinājumu process 33
Refleksijas jautājumi 33
Pielietojums praksē 33
Moduļa noslēgums 33
Materiāli un grafiks 33
10. Modulis: Laiks un tā “izlietošana” 35
Moduļa mērķis 35
Mācību rezultāti 35
Teorētiskais pamatojums 36
Praktisko vingrinājumu process 36
Refleksijas jautājumi 36
Pielietojums praksē 36
Moduļa noslēgums 37
Materiāli un grafiks 37
11. Modulis: Jūsu rīcība konflikta situācijās 38
Moduļa mērķis 38
Mācību rezultāti 39
Teorētiskais pamatojums 39

Praktisko vingrinājumu process 40
Refleksijas jautājumi 40
Pielietojums praksē 40
Moduļa noslēgums 40
Materiāli un grafiks 40

1. Modulis: Manas stiprās un vājās puses – Pazīsti sevi

Moduļa mērķis

Mācību ceļš, kas vērsts uz cilvēku izpratni un sadarbības kvalitātes uzlabošanu, sākas ar spēju paskatīties uz sevi godīgi, dziļi un strukturēti. Šis modulis ir pirmais solis šajā virzienā, un tā galvenais uzdevums ir palīdzēt dalībniekam izveidot skaidru, reflektētu pašportretu, kas balstīts ne tikai uz subjektīvu pašvērtējumu, bet arī uz citu cilvēku sniegto atgriezenisko saiti. Pašizziņa nav tikai introspektīva domāšana – tā ir praktisks instruments, kas ļauj cilvēkam apzināt savus resursus, saprast savas robežas un veidot stratēģijas, kas balstītas uz realitāti, nevis uz pieņēmumiem.

Modulis piedāvā strukturētu pieeju, kurā tiek apvienoti divi galvenie instrumenti – Structogram® biostruktūras analīze un Johari logs. Structogram® palīdz dalībniekam izprast savu bioloģiski noteikto personības modeli, kas veidojas no trīs smadzeņu sistēmu proporcijas: rīcības (sarkanais), attiecību (zaļais) un analītiskās (zilais). Šī proporcija ir stabila pieaugušā vecumā un nosaka, kā cilvēks uztver pasauli, pieņem lēmumus un reaģē uz stresu. Johari logs savukārt piedāvā psiholoģisku ietvaru, kurā pašizziņa tiek sadalīta četrās zonās – atklātajā, aklajā, slēptajā un nezināmajā. Mācību mērķis ir paplašināt atklāto zonu, jo tieši tajā rodas skaidrība, uzticība un efektīva mijiedarbība.

Dalībnieks tiek aicināts kartēt savas stiprās puses un attīstības zonas, salīdzināt savu pašvērtējumu ar citu sniegto atgriezenisko saiti un izveidot personīgu plānu, kā šo izpratni izmantot turpmākajos moduļos. Tas ietver gan praktisku pielietojumu, gan refleksiju par to, kā pašizziņa ietekmē komunikāciju, lēmumu pieņemšanu un attiecību kvalitāti. Modulis veido pamatu tam, lai dalībnieks varētu turpmāk attīstīt pielāgošanās spējas, nezaudējot savu autentiskumu.

Šis ievads nav tikai teorētisks – tas ir aicinājums uz godīgu sarunu ar sevi. Tas ir sākuma punkts ceļā uz dziļāku izpratni, kas ļaus dalībniekam ne tikai labāk sadarboties ar citiem, bet arī veidot profesionālu identitāti, kas balstīta uz skaidrību, cieņu un iekšēju līdzsvaru.

Mācību rezultāti

- Spēj nosaukt 3–5 savas stiprās puses un 2–3 attīstības zonas.
- Prot paskaidrot Johari loga četras zonas un to saistību ar sadarbību.
- Spēj izveidot personīgo 'atklātās zonas' paplašināšanas plānu (feedback + self-disclosure).

Teorētiskais pamatojums

- Johari logs (Luft & Ingham, 1955): Atvērtā, Aklā, Slēptā, Nezināmā zona. Mērķis – paplašināt Atvērto zonu.
- Aklās zonas mazināšana – sistemātiska atgriezeniskā saite; Slēptās zonas mazināšana – apzināta pašatklāsme drošā vidē.
- Structogram® kā instruments Aklās zonas samazināšanai, sniedzot bioloģiski pamatotus ieskatus ārpus subjektīvās pašrefleksijas.

Sadarbības kvalitāte lielā mērā balstās uz spēju saprast sevi – savas stiprās puses, ierobežojumus un to, kā šī izpratne ietekmē mijiedarbību ar citiem. Pašizziņa nav tikai introspektīva refleksija, bet praktisks instruments, kas palīdz veidot uzticību, samazināt pārpratumus un uzlabot lēmumu pieņemšanu. Šajā modulī dalībnieks tiek aicināts apzināt savas dominējošās īpašības, kā arī tās jomas, kurās nepieciešama apzināta attīstība. Tas ir solis no automātiskām reakcijām uz apzinātu izvēli.

Lai strukturētu šo procesu, tiek izmantots Johari logs (Luft & Ingham, 1955), kas sadala personību četrās zonās: Atvērtā zona – zināms gan sev, gan citiem; Aklā zona – zināms citiem, bet ne sev; Slēptā zona – zināms sev, bet ne citiem; Nezināmā zona – nezināms visiem. Mācību mērķis ir paplašināt Atvērto zonu, jo tieši tajā rodas skaidrība, uzticība un efektīva sadarbība. Aklās zonas mazināšana notiek caur sistemātisku atgriezenisko saiti, savukārt Slēptās zonas samazināšana – caur apzinātu pašatklāsmi drošā vidē. Šie mehānismi palīdz veidot caurspīdīgu komunikāciju, kurā cilvēki jūtas redzēti un saprasti.

Papildus tiek izmantots Structogram® – biostrukturāls instruments, kas sniedz objektīvus ieskatus par cilvēka dominējošo uztveres un reakcijas sistēmu. Tas palīdz samazināt Aklās zonas ietekmi, jo piedāvā bioloģiski pamatotu skatījumu uz uzvedības loģiku, kas nav atkarīga no subjektīvās pašrefleksijas. Dalībnieks var apzināt, kuras sistēmas – rīcības (🔴), attiecību (🟢) vai analītiskā (🔵) – ir viņa stiprā puse, un kur nepieciešama papildus uzmanība. Šī izpratne kļūst par pamatu personīgajam attīstības plānam, kas balstīts uz atklātību, refleksiju un mērķtiecīgu pielāgošanos.

Praktisko vingrinājumu process

1. Iesildīšanās (5’): 'Vārds + viena stiprā puse kā koledžas sauklis'.
2. Individuālais darbs (10’): darba lapa 'Es par sevi' – 5 stiprās puses, 3 vājās puses; pierādījumi no pieredzes.
3. Pāru darbs (15’): apmainīties ar sarunas struktūru – 3 jautājumi par katru punktu; partneris dod konkrētu feedback.
4. Mini-lekcija (10’): Johari logs, piemēri no pārdošanas/komandām.
5. Grupu darbs (20’): 'Aklās zonas detektīvs' – ko citi redz, ko es neredzu?
6. Plāns (10’): 1 lieta, ko atklāšu, 1 kanāls, kur regulāri lūgšu feedback.

Refleksijas jautājumi

- Kurās situācijās mana Aklā zona visbiežāk parādās?
- Ko varu droši atklāt, lai mazinātu Slēpto zonu, nezaudējot robežas?
- Kuru kolēģi klientu izvēlēšos par uzticamu feedback partneri?

Pielietojums praksē

- Ieviest '1% atklātības' praksi – katru nedēļu atklāt vienu būtisku vajadzību/robežu.
- Regulārs 360° micro-feedback pēc nozīmīgām sanāksmēm (2 teikumi: kas strādāja / ko uzlabot).
- Pielietot Johari logu komandas retrospektīvā reizi mēnesī.

Moduļa noslēgums

- Ienovērtējums skalā 1–10 par atvērtības sajūtu.
- Dalīties ar vienu mazāko nākamā soļa apņemšanos.

Materiāli un grafiks

- Darba lapas: 'Es par sevi', 'Johari loga kvadrants', 'Feedback skripts'.
- Tāfele/flipčarts, marķieri; laika taimeris.

1. Ievads un rāmji – 5’
2. Individuālais/pāru darbs – 25’
3. Mini-lekcija – 10’

4. Grupas uzdevums – 20’
5. Noslēgums, apņemšanās – 5’

2. Modulis: Manas iespējas un riski – Personības biostruktūra

Moduļa mērķis

Šis modulis iepazīstina dalībnieku ar vienu no programmas centrālajiem konceptiem – Structogram® biostruktūras modeli, kas balstīts uz neirobioloģiskiem pamatiem un piedāvā praktisku pieeju cilvēka uzvedības izpratnei. Mācību mērķis ir palīdzēt dalībniekam apzināt savu personības struktūru, izprast tās ģenētiski noteikto raksturu un ieraudzīt, kā šī struktūra ietekmē viņa ikdienas lēmumus, komunikāciju un reakcijas uz stresu. Tas ir solis no vispārīgas pašizziņas uz precīzu, bioloģiski pamatotu analīzi, kas kalpo par pamatu turpmākai pielāgošanās un sadarbības attīstībai.

Structogram® balstās uz triune brain konceptu, ko izstrādājis Paul MacLean. Tas sadala smadzenes trīs funkcionālās sistēmās: smadzeņu stumbrs, kas atbild par instinktīvu rīcību un izdzīvošanu; limbiskā sistēma, kas regulē emocijas, attiecības un drošības sajūtu; neokortekss, kas nodrošina loģisko domāšanu, analīzi un plānošanu. Šīs sistēmas darbojas paralēli, taču katram cilvēkam ir atšķirīga to proporcija, kas veido viņa biostruktūru – personības "pamatu", kas ir stabils pieaugušā vecumā.

Modulī dalībnieks tiek aicināts veikt Tri-Mode Self-Scan vai līdzīgu pašanalīzes uzdevumu, lai identificētu savu dominējošo segmentu – rīcības (sarkano), attiecību (zaļo) vai analītisko (zilo). Katram segmentam ir savi motivatori, uzvedības loģika un tipiskie riski. Piemēram, sarkano segmentu virza vara, rezultāts un kontrole, taču tas var novest pie impulsivitātes vai pārmērīgas dominances. Zaļo segmentu motivē attiecības, atzinība un emocionālā saskaņa, bet tas var izvairīties no konfrontācijas vai pārāk pielāgoties citiem. Zilais segments tiecas uz skaidrību, kvalitāti un strukturētu pieeju, taču var iestrēgt perfekcionismā vai vilcināšanās ciklos.

Modulis palīdz dalībniekam ne tikai apzināt savas stiprās puses, bet arī prognozēt situācijas, kurās viņa biostruktūra var radīt riskus. Tas veicina domāšanu par pielāgošanās stratēģijām, kas balstītas uz bioloģisko loģiku, nevis uz vispārīgiem uzvedības padomiem. Šī izpratne kļūst par pamatu turpmākajiem moduļiem, kuros dalībnieks mācīsies pielāgot komunikāciju, veidot komandas līdzsvaru un attīstīt profesionālo elastību, nezaudējot savu autentiskumu.

Mācību rezultāti

- Spēj nosaukt un raksturot trīs biostruktūras segmentus un savstarpējo ietekmi.
- Ir aizpildīts Tri-Mode Self-Scan (vai analogs) un interpretēts pamatprofils.
- Spēj prognozēt tipiskos riskus un iespējas savam dominējošajam segmentam darba situācijās.

Teorētiskais pamatojums

- Triune Brain (MacLean): smadzeņu stumbrs (instinkti), limbiskā sistēma (emocijas), neokortekss (loģika).
- Structogram®: biostruktūra kā ģenētiski noteikta proporcija; stabila pieaugušā vecumā; uzvedības/kompetenču apgūšana – elastīgā 'virskārta'.
- Segmentu motivatori: 🟥 vara/rezultāts, 💚 attiecības/atzinība, 🟦 skaidrība/kvalitāte.

Lai cilvēks varētu efektīvi sadarboties, pieņemt lēmumus un attīstīt savas profesionālās kompetences, viņam vispirms ir jāsaprot sava personības biostruktūra. Šī izpratne sniedz pamatu tam, kā mēs reaģējam uz stresu, kā veidojam attiecības un kā pieņemam informāciju. Biostruktūra nav tikai psiholoģisks modelis – tā balstās uz neirobioloģiskiem pamatiem, kas ir stabila daļa no mūsu personības pieaugušā vecumā. Šajā modulī

dalībnieks tiek aicināts iepazīt savas dominējošās un vājākās sistēmas, kā arī to savstarpējo ietekmi uz uzvedību darba situācijās.

Teorētiskais pamats balstās uz Triune Brain modeli, ko izstrādājis Paul MacLean. Tas sadala smadzenes trīs galvenajās daļās: smadzeņu stumbrs, kas atbild par instinktīvu rīcību un izdzīvošanu; limbiskā sistēma, kas regulē emocijas, attiecības un drošības sajūtu; neokortekss, kas nodrošina loģisko domāšanu, analīzi un plānošanu. Šīs trīs sistēmas veido pamatu Structogram® pieejai, kur katrs cilvēks tiek skatīts caur bioloģiski noteiktu proporciju starp rīcības, attiecību un analītisko komponenti.

Structogram® piedāvā praktisku instrumentu – Tri-Mode Self-Scan vai analogu –, kas palīdz identificēt dominējošo segmentu un izprast tā ietekmi uz ikdienas uzvedību. Segmentu motivatori ir skaidri definēti: 🟥 rīcības segmentu virza vara, rezultāts un kontrole; 💚 attiecību segmentu – savstarpējās saiknes, atzinība un emocionālā drošība; 🟦 analītisko segmentu – skaidrība, kvalitāte un strukturēta pieeja. Katram segmentam ir savas stiprās puses, bet arī tipiskie riski, kas var izpausties darba situācijās, piemēram, impulsivitāte, vilcināšanās vai emocionāla pārslodze.

Biostruktūras izpratne palīdz ne tikai apzināt savus resursus, bet arī prognozēt situācijas, kurās var rasties grūtības. Tā sniedz iespēju veidot pielāgošanās stratēģijas, kas balstītas uz bioloģisko loģiku, nevis uz vispārīgiem uzvedības padomiem. Turklāt Structogram® kalpo kā instruments Aklās zonas samazināšanai Johari loga kontekstā, jo tas sniedz objektīvus ieskatus, kas papildina subjektīvo pašrefleksiju. Tas ļauj cilvēkam redzēt sevi no bioloģiskās perspektīvas, nevis tikai no sociālās vai emocionālās.

Modulis veicina dalībnieka spēju apzināt savas iespējas un riskus, izveidot personīgo attīstības plānu un pielietot šo izpratni praktiskās darba situācijās. Biostruktūra kļūst par pamatu ne tikai pašizziņai, bet arī komandas līdzsvarošanai, lomu sadalei un komunikācijas pielāgošanai dažādiem tipiem.

Praktisko vingrinājumu process

1. Mini-lekcija (15’): triune brain → Structogram®; piemēri biznesā.
2. Tests/pašskans (20’): aizpilda; treneris sniedz biežākos profilu raksturojumus.
3. Reflektīvie trijstūri (15’): 'kurā situācijā mans segments palīdzēja/traucēja?'.
4. Duetu kartēšana (15’): pāros salīdzināt profilu; identificēt sadarbības sinerģijas un riskus.

Refleksijas jautājumi

- Kurā darba spriedzē mans segments automātiski pārņem vadību?
- Kādas situācijas prasa pretsegmentu (ko varu deleģēt/strukturēt)?

Pielietojums praksē

- Personīgais 'sadraudzēšanās ar limitu' plāns (1 lapa).
- Komandas profils: redzamā vietā – kas motivē katru.

Moduļa noslēgums

- Katra dalībnieka 1 atziņa par savu segmentu + 1 risks, ko apzināti vadīs.
- Paziņojiet 'buddy' pārus turpmākajām sesijām.

Materiāli un grafiks

- Structogram® disks/karte; testa lapas; vizuālās kartes ar 3 krāsām.

- Marķieri, līmlapiņas; projekcijas slaidi.

1. Teorija – 15’
2. Tests – 20’
3. Refleksija – 15’
4. Dueti – 15’
5. Noslēgums – 5’

3. Modulis: Priekšrocību = trūkumu pārspīlējums

Moduļa mērķis

Šis modulis aicina dalībnieku ielūkoties savās stiprajās pusēs no neierasta skatpunkta – nevis kā nemainīgās vērtībās, bet kā potenciālajos riska punktos, ja tās tiek pārspīlētas vai netiek apzināti regulētas. Mēs bieži lepojamies ar savām spēcīgajām īpašībām, taču tieši tās var kļūt par ierobežojumiem, kad darbojamies automātiski, bez refleksijas vai pielāgošanās. Modulis piedāvā strukturētu pieeju, kā apzināt šos pārspīlējumus, identificēt agrīnos signālus un izstrādāt pretstrategijas, kas palīdz saglabāt līdzsvaru un efektivitāti dažādās profesionālās situācijās.

Structogram® biostruktūras modelis sniedz skaidru pamatu šai analīzei, jo katrs segments – rīcības (sarkanais), attiecību (zaļais) un analītiskais (zilais) – sevī ietver gan spēku, gan risku. Rīcības segmenta cilvēks ir mērķtiecīgs, ātrs un orientēts uz rezultātu, taču šī enerģija var pārvērsties par pārmērīgu kontroli, steigu vai dominanci. Attiecību segmenta pārstāvis ir empātisks, iejūtīgs un orientēts uz saskaņu, bet šīs īpašības var novest pie izvairīšanās no konfrontācijas, pārlieku pielāgošanās vai emocionālas pārslodzes. Analītiskais segments ir precīzs, strukturēts un loģisks, taču šī pieeja var pārvērsties perfekcionismā, vilcināšanās vai pārmērīgā detaļu kontrolē.

Modulis palīdz dalībniekam apzināt, ka stiprā puse nav absolūta vērtība – tā ir spēks tikai tad, ja tiek lietota apzināti un kontekstam atbilstoši. Kad cilvēks nonāk stresa situācijā vai darbojas ieradumu režīmā, viņa uzvedība sašaurinās, un stiprā puse var kļūt par traucēkli. Tāpēc svarīgi ir identificēt agrīnos indikatorus – signālus, kas liecina par pārspīlējuma sākumu – un izstrādāt konkrētas pretstrategijas, kas palīdz atgriezties līdzsvarā. Šīs stratēģijas var būt gan uzvedības korekcijas, gan vides pielāgojumi, gan kolēģu iesaiste, kas palīdz regulēt dinamiku.

Modulis veicina arī spēju sniegt konstruktīvu atgriezenisko saiti citiem – nevis vispārīgus komentārus, bet segmentam specifiskus novērojumus, kas balstīti uz biostruktūras loģiku. Tas palīdz komandai attīstīt savstarpēju izpratni, uzticību un spēju regulēt uzvedību nevis caur kritiku, bet caur precīzu, jēgpilnu komunikāciju.

Šī izpratne par priekšrocību un trūkumu līdzsvaru kļūst par pamatu emocionālajai inteliģencei, jo ļauj cilvēkam ne tikai apzināt savus resursus, bet arī atpazīt brīžus, kad tie sāk darboties pret viņa paša mērķiem. Tādējādi biostruktūra nav tikai personības apraksts, bet instruments uzvedības regulēšanai, kas palīdz veidot efektīvu, līdzsvarotu un ilgtspējīgu sadarbību.

Mācību rezultāti

- Spēj nosaukt 2–3 tipiskus pārspīlējumus savam segmentam.
- Ir definēti 'agrīnie signāli' un 1 pretstrategija katram signālam.
- Spēj sniegt kolēģim konstruktīvu, segmentam specifisku feedback.

Teorētiskais pamatojums

- Stiprā puse ≈ risks: 🟥 mērķtiecība→kontrole; 💚 empātija→izlīdzināšana; 🟦 precizitāte→perfekcionisms.
- Stresa slieksnis un uzvedības sašaurināšanās (habit loops).

Katram cilvēkam ir savas stiprās puses, taču tieši šīs īpašības var kļūt par trūkumiem, ja tās tiek pārspīlētas vai netiek apzināti regulētas. Šis modulis aicina dalībnieku ieraudzīt, kā viņa dominējošais biostrukturālais segments var gan veicināt panākumus, gan radīt riskus, īpaši stresa situācijās vai ilgstošā spriedzē. Izpratne par šo dinamiku palīdz attīstīt pašregulāciju, veidot līdzsvarotāku uzvedību un sniegt konstruktīvu atgriezenisko saiti citiem.

Structogram® pieeja balstās uz Triune Brain modeli, kurā smadzenes tiek sadalītas trīs sistēmās: smadzeņu stumbrs (instinktīva rīcība), limbiskā sistēma (emocionālā reakcija) un neokortekss (loģiskā analīze). Katrs cilvēks ir unikāla šo sistēmu proporcija, kas nosaka viņa dominējošo segmentu. 🟥 Sarkanais segments ir orientēts uz mērķiem, rezultātiem un kontroli; 💚 Zaļais – uz attiecībām, empātiju un emocionālo saskaņu; 🟦 Zilais – uz precizitāti, kvalitāti un strukturētu domāšanu.

Tomēr katra stiprā puse sevī slēpj arī risku. Mērķtiecība var pārvērsties par pārmērīgu kontroli, empātija – par izvairīšanos no konfrontācijas, bet precizitāte – par perfekcionismu, kas kavē lēmumu pieņemšanu. Šie pārspīlējumi bieži aktivizējas pie stresa sliekšņa, kad cilvēka uzvedība sašaurinās un sāk darboties automātiskie “habit loops” – ieradumu cikli, kas apiet apzinātu izvēli. Tāpēc svarīgi ir apzināt savus agrīnos signālus, kas liecina par pārspīlējuma sākumu, un izstrādāt pretstrategijas, kas palīdz atgriezties līdzsvarā.

Modulis piedāvā dalībniekam identificēt 2–3 tipiskus pārspīlējumus savam segmentam, definēt agrīnos signālus (piemēram, balss tonis, lēmumu steiga, izvairīšanās no diskusijas) un izveidot konkrētu rīcības plānu, kas palīdz šos signālus pārvaldīt. Turklāt tiek trenēta spēja sniegt kolēģim segmentam specifisku atgriezenisko saiti – nevis vispārīgu komentāru, bet precīzu novērojumu, kas balstīts uz biostrukturālo loģiku. Tas veicina uzticību, samazina aizsardzības reakcijas un palīdz komandai attīstīt savstarpēju atbalstu.

Šī izpratne par priekšrocību un trūkumu līdzsvaru kļūst par pamatu emocionālajai inteliģencei, jo ļauj cilvēkam ne tikai apzināt savus resursus, bet arī atpazīt brīžus, kad tie sāk darboties pret viņa paša mērķiem. Tādējādi biostruktūra nav tikai personības apraksts, bet instruments uzvedības regulēšanai, kas palīdz veidot efektīvu, līdzsvarotu un ilgtspējīgu sadarbību.

Praktisko vingrinājumu process

1. Matricas darbnīca (25’): stiprās puses → mīnuss; piemēri 'kā tas izpaužas'.
2. Sevis monitorings (10’): noteikt 3 agrīnos signālus.
3. Pretstrategijas (15’): komplementārā segmenta taktikas (deleģē, pauze, kritēriji).
4. Pāru feedback (10’): 'kad redzi mani iekrītam – ko tieši saki?'

Refleksijas jautājumi

- Kuru uzvedību es normalizēju, lai gan tā jau ir pārspīlējums?
- Kādas sistēmas izmaiņas var mani pasargāt no pašpārspīlējuma?

Pielietojums praksē

- Ievieš 'stop-frāzi' un vizuālu atgādinājumu (piem., darbvirsmas kartīti).
- Komandas vienošanās par signāliem un atbalsta reakcijām.

Moduļa noslēgums

- Katrs pasaka vienu pretstrategiju, ko testēs nākamajā nedēļā.

Materiāli un grafiks

- Matricas plakāts; individuālās darba lapas; līmlapiņas.

1. Matricas darbs – 25’
2. Monitorings – 10’
3. Pretstrategijas – 15’
4. Feedback – 10’
5. Noslēgums – 5’

4. Modulis: Pozitīvā pieredze

Moduļa mērķis

Mācību procesā nereti dominē uzmanība uz trūkumiem, kļūdām un attīstības vajadzībām. Lai gan šī pieeja ir noderīga izaugsmei, tā var radīt neobjektīvu priekšstatu par sevi, ja netiek līdzsvarota ar apzinātu pozitīvās pieredzes apzināšanu. Šis modulis aicina dalībnieku mainīt fokusu – nevis ignorēt problēmas, bet iemācīties sistemātiski identificēt savus panākumus, analizēt to sakarības ar personības biostruktūru un izmantot šo informāciju kā resursu turpmākai attīstībai. Pozitīvā pieredze nav tikai patīkams atmiņu krājums – tā ir kompetenču pamats, kas veido profesionālo identitāti un stiprina pārliecību par sevi.

Modulis balstās uz pieeju, ko var dēvēt par “gold mining” – vērtīgo pieredzes fragmentu meklēšanu, apzināšanu un strukturēšanu. Tas ir apzināts pretsvars negativitātes neobjektivitātei, kas ir dabiska smadzeņu tendence pievērst lielāku uzmanību problēmām nekā panākumiem. Šī tendence var izkropļot pašvērtējumu, samazināt motivāciju un radīt sajūtu, ka progress ir nepietiekams. Tāpēc šajā modulī dalībnieks tiek aicināts veidot savu “panākumu portfeli” – konkrētu situāciju sarakstu, kurās viņš ir sasniedzis rezultātu, pārvarējis izaicinājumu vai radījis pozitīvu ietekmi.

Svarīgs uzdevums ir sasaistīt šos panākumus ar biostruktūras dabiskiem spēkiem. Katram segmentam – rīcības (🟥), attiecību (💚) un analītiskajam (🟦) – ir savi motivatori un uzvedības loģika, kas veicina konkrētu rezultātu sasniegšanu. Dalībnieks tiek aicināts analizēt, kā viņa dominējošais segments ir palīdzējis konkrētā situācijā, piemēram, vai mērķtiecība un ātra lēmumu pieņemšana ir devusi rezultātu, vai empātija un attiecību uzturēšana ir bijusi izšķiroša, vai strukturēta pieeja un precizitāte ir nodrošinājusi kvalitāti. Šī sakarību artikulācija palīdz ne tikai saprast, kas strādā, bet arī kāpēc tas strādā.

Modulis veicina arī pārneses domāšanu – spēju formulēt, kā panākumu stratēģijas var tikt pielietotas nākotnē. Tas ietver konkrētu plānu izstrādi, kurā dalībnieks definē, kurās situācijās viņš izmantos savas stiprās puses, kā pielāgos tās kontekstam un kā novērtēs rezultātu. Šāda pieeja stiprina profesionālo identitāti, veicina mērķtiecību un palīdz saglabāt līdzsvaru starp pašrefleksiju un rīcību.

Pozitīvās pieredzes apzināšana nav pašslavināšanās, bet kompetenču attīstības pamats. Tā palīdz cilvēkam redzēt sevi kā resursu, nevis problēmu, un veido pamatu tam, lai mācīšanās būtu ne tikai korekcija, bet arī izaugsmes svinēšana.

Mācību rezultāti

- Izveidots personīgais 'panākumu portfelis' ar 3–5 gadījumiem.
- Spēj artikulēt sakarību starp rezultātu un segmenta stratēģiju.
- Noformulēts pārneses plāns uz nākamajiem projektiem.

Teorētiskais pamatojums

- Negativitātes neobjektivitāte un apzinātā pretsvara prakse ('gold mining').
- Pieredzes kodifikācija → kompetences.

Mācību procesā nereti dominē problēmu analīze, trūkumu identificēšana un kļūdu korekcija. Lai gan šie elementi ir svarīgi, tie var radīt neobjektīvu priekšstatu par sevi un citiem, ja netiek līdzsvaroti ar pozitīvo

pieredzi. Šis modulis aicina dalībnieku apzināti pievērsties saviem panākumiem, veidot personīgo “panākumu portfeli” un analizēt, kā konkrētas stratēģijas, kas balstītas uz biostrukturālo segmentu, ir veicinājušas rezultātus. Šī pieeja ne tikai stiprina pašapziņu, bet arī palīdz sistematizēt pieredzi un pārnest to uz nākamajiem projektiem.

Teorētiskais pamatojums balstās uz konceptu par negativitātes neobjektivitāti — cilvēka smadzenes dabiski pievērš lielāku uzmanību negatīvajam, jo tas ir saistīts ar izdzīvošanas mehānismiem. Tomēr šī tendence var izkropļot pašvērtējumu un samazināt motivāciju. Tāpēc nepieciešama apzināta pretsvara prakse, ko šajā modulī saucam par “gold mining” — vērtīgu pieredzes fragmentu meklēšana, apzināšana un strukturēšana. Tas nav vienkārši pozitīvisms, bet mērķtiecīga kompetenču kodifikācija, kas balstīta uz reāliem rezultātiem.

Pieredzes kodifikācija nozīmē, ka dalībnieks ne tikai atceras veiksmīgus gadījumus, bet analizē, kā tie ir saistīti ar viņa dominējošo segmentu. Piemēram, 🟥 rīcības segmenta cilvēks var identificēt situācijas, kurās mērķtiecība un ātra lēmumu pieņemšana ir devusi rezultātu; 💚 attiecību segmenta pārstāvis — gadījumus, kur empātija un attiecību uzturēšana ir bijusi izšķiroša; 🟦 analītiskā segmenta cilvēks — projektus, kur precizitāte un strukturēta pieeja ir nodrošinājusi kvalitāti. Šī sakarību artikulācija palīdz ne tikai saprast, kas strādā, bet arī kāpēc tas strādā.

Modulis veicina arī pārneses domāšanu — spēju formulēt, kā panākumu stratēģijas var tikt pielietotas nākotnē. Tas ietver konkrētu plānu izstrādi, kurā dalībnieks definē, kurās situācijās viņš izmantos savas stiprās puses, kā pielāgos tās kontekstam un kā novērtēs rezultātu. Šāda pieeja stiprina profesionālo identitāti, veicina mērķtiecību un palīdz saglabāt līdzsvaru starp pašrefleksiju un rīcību.

Pozitīvās pieredzes apzināšana nav pašslavināšanās, bet kompetenču attīstības pamats. Tā palīdz cilvēkam redzēt sevi kā resursu, nevis problēmu, un veido pamatu tam, lai mācīšanās būtu ne tikai korekcija, bet arī izaugsmes svinēšana.

Praktisko vingrinājumu process

1. Individuāli (15’): 3 stāsti par panākumiem (situācija–rīcība–rezultāts–segmenta loma).
2. Trios (20’): kolēģi 'izvelk zelta graudus' – ko tieši darīji pareizi?
3. Kartēšana (10’): 'kā atkārtot' – trigeri, uzdevumi, sadarbības modelis.

Refleksijas jautājumi

- Kas manā darbībā bija patiesi unikāls/atkārtojams?
- Kur to varu ieviest jau šonedēļ?

Pielietojums praksē

- Ievietot panākumu kartes komandas zināšanu bāzē.
- Vienoties par nedēļas 15’ 'wins' retro.

Moduļa noslēgums

- Katrā trio viens teikums par otra cilvēka 'superprasmi'.

Materiāli un grafiks

- Darba lapa 'Panākumu portfelis'; taimeris.

1. Stāsti – 15’

2. Trios – 20’
3. Kartēšana – 10’
4. Noslēgums – 5’

5. Modulis: Akceptēt savu Structogram modeli

Moduļa mērķis

Šis modulis iezīmē būtisku pagrieziena punktu mācību procesā – pāreju no salīdzināšanās ar citiem uz autentiskuma apzināšanu un pieņemšanu. Mūsdienu profesionālajā vidē bieži tiek radīts priekšstats par "ideālo personību", kas spēj būt vienlaikus analītiska, empātiska, mērķtiecīga, elastīga un harismātiska. Šis ideālais modelis, lai arī motivējošs, bieži vien kļūst par slēptu spiediena avotu, kas veicina imitāciju, paššaubas un iekšēju spriedzi. Modulis aicina dalībnieku apzināti pieņemt savu biostruktūras modeli kā resursu, nevis trūkumu, un veidot stratēģijas, kas ļauj pielāgoties kontekstam, nezaudējot savu būtību.

Structogram® pieeja piedāvā objektīvu skatījumu uz personību, balstītu uz neirobioloģisku pamatu. Katram cilvēkam ir unikāla proporcija starp trīs smadzeņu sistēmām – rīcības (sarkano), attiecību (zaļo) un analītisko (zilo). Šī proporcija ir stabila pieaugušā vecumā un nosaka cilvēka dabisko uzvedības stilu, motivāciju un reakciju uz stresu. Pieņemot šo struktūru, cilvēks var apzināti veidot vidi, kurā viņa stiprās puses tiek izmantotas pilnvērtīgi, bet vājākās zonas tiek atbalstītas ar gudru dizainu.

Modulis palīdz dalībniekam izprast, ka autentiskums nav pretrunā ar profesionālo attīstību. Gluži pretēji – tas ir pamats jēgpilnai darbībai, uzticībai un emocionālai stabilitātei. Dalībnieks tiek aicināts analizēt situācijas, kurās autentiska rīcība ir devusi labāku rezultātu nekā imitācija, kā arī izveidot salīdzinājumu starp "ideālo" profilu konkrētā kontekstā un savu reālo modeli. Šī analīze palīdz definēt personīgās autentiskuma robežas – skaidru apziņu par to, kur pielāgošanās ir iespējama un kur tā sāk graut personīgo integritāti.

Modulis veicina arī elastības izpratni – nevis kā sevis pārkārtošanu, bet kā apzinātu lomas pielāgošanu. Tas nozīmē spēju saglabāt savu kodolu, vienlaikus izvēloties piemērotākos uzvedības elementus konkrētai situācijai. Šī pieeja attīsta profesionālo briedumu, jo ļauj cilvēkam būt konsekventam, nevis vienkārši pielāgoties ārējām gaidām.

Pieņemot savu Structogram modeli, dalībnieks ne tikai attīsta emocionālo inteliģenci, bet arī veido stabilu pamatu profesionālai izaugsmei, kurā autentiskums kļūst par spēku, nevis ierobežojumu.

Mācību rezultāti

- Spēj nosaukt 3 situācijas, kurās autentiskums dod labāku rezultātu nekā imitācija.
- Izveidots 'ideālā profila' salīdzinājums vs. mans profils ar elastības taktikām.
- Vienošanās par personīgo 'autentiskuma robežu' komplektu.

Teorētiskais pamatojums

- Autentiskums, uzticība un veiktspēja; 'ideālā modeļa' mīts.
- Elastība ≠ pārkārtošanās – apzināta lomas pielāgošana.

Mūsdienu darba vidē bieži tiek veidots priekšstats par "ideālo personību" – cilvēku, kurš vienlaikus ir mērķtiecīgs, empātisks, analītisks, elastīgs, harismātisks un precīzs. Šis ideālais modelis tiek pasniegts kā attīstības mērķis, taču realitātē tas ir mīts, kas var radīt spiedienu, paššaubas un imitācijas uzvedību. Šis modulis aicina dalībnieku apzināti pieņemt savu biostrukturālo profilu, saprast tā stiprās puses un robežas, kā arī izveidot elastības taktikas, kas ļauj pielāgoties situācijām, nezaudējot autentiskumu.

Structogram® pieeja balstās uz bioloģiski noteiktu proporciju starp trim smadzeņu sistēmām – rīcības (🟥), attiecību (💚) un analītisko (🟦). Šī proporcija ir stabila pieaugušā vecumā un veido cilvēka dabisko uzvedības stilu. Tā nav izvēle vai audzināšanas rezultāts, bet gan neirobioloģisks pamats, kas nosaka, kā cilvēks uztver pasauli, pieņem lēmumus un reaģē uz stresu. Apzinoties savu dominējošo segmentu, cilvēks var veidot stratēģijas, kas balstītas uz viņa dabiskajiem resursiem, nevis censties imitēt svešu uzvedību.

Autentiskums ir cieši saistīts ar uzticību un veiktspēju. Cilvēki intuitīvi uztver, kad kāds rīkojas saskaņā ar savu būtību, un tas veicina uzticēšanos, sadarbību un emocionālo drošību. Savukārt imitācija, pat ja labi iecerēta, bieži rada pretestību, neskaidrību un iekšēju spriedzi. Tāpēc šajā modulī dalībnieks tiek aicināts identificēt situācijas, kurās autentiskums ir devis labāku rezultātu nekā pielāgošanās “ideālajam modelim”, kā arī izveidot savu “autentiskuma robežu” komplektu – skaidru apziņu par to, kur pielāgošanās ir iespējama, un kur tā sāk graut personīgo integritāti.

Elastība šajā kontekstā nenozīmē pārkārtošanos vai sevis noliegšanu. Tā ir apzināta lomas pielāgošana, kurā cilvēks saglabā savu kodolu, bet izvēlas piemērotākos uzvedības elementus konkrētai situācijai. Tas prasa pašizziņu, refleksiju un spēju atšķirt, kad pielāgošanās ir stratēģiska, un kad tā kļūst par maskēšanos. Modulis palīdz dalībniekam veidot salīdzinājumu starp “ideālo profilu” un savu reālo modeli, izstrādāt elastības taktikas un stiprināt spēju rīkoties saskaņā ar savu būtību.

Pieņemot savu Structogram modeli, cilvēks ne tikai attīsta emocionālo inteliģenci, bet arī veido stabilu pamatu profesionālai izaugsmei, kurā autentiskums kļūst par spēku, nevis ierobežojumu.

Praktisko vingrinājumu process

1. Mini-lekcija (10’): piemēri no vadības/pārdošanas.
2. Individuāli (15’): Ideālā Structogram‘ma – ko es gribētu un kāpēc.
3. Pāri (15’): kur elastēt, kur stāvēt stingri; izstrādāt 'sarkano līniju' sarakstu.
4. Plāns (10’): 2 situācijas nākamajā mēnesī, kur pielieto elastības taktiku.

Refleksijas jautājumi

- Kādu cenu es maksāju par imitāciju?
- Kur man jābūt nelokāmam savās robežās?

Pielietojums praksē

- Lomas dizains: precizēt uzdevumu sadali, kas spēlē uz stiprajām pusēm.
- Mentora izvēle ar komplementāru profilu.

Moduļa noslēgums

- Katrā pārī – viena apņemšanās, viens atbalsta mehānisms.

Materiāli un grafiks

- Darba lapa 'Ideālā profila karte'; līmlapiņas.

1. Teorija – 10’
2. Individuāli – 15’
3. Pāri – 15’
4. Plāns – 10’

5. Noslēgums – 5’

6. Modulis: Viens vesels ar sevi – pieņemšana un kompensēšana

Moduļa mērķis

Šis modulis aicina dalībnieku spert būtisku soli pašizziņas procesā – no izpratnes par savām stiprajām un vājajām pusēm uz apzinātu rīcību, kas ļauj saglabāt līdzsvaru, nezaudējot savu būtību. Mūsdienu darba vidē bieži tiek sagaidīts, ka cilvēks būs "universāls spēlētājs", spējīgs pielāgoties jebkurai lomai, situācijai vai uzdevumam. Taču šī pieeja nereti ignorē bioloģiski noteiktās robežas, kas nosaka, kur cilvēks darbojas dabiski un kur viņam nepieciešams atbalsts. Modulis piedāvā alternatīvu – nevis censties mainīt sevi, bet veidot gudras kompensācijas sistēmas, kas ļauj darboties efektīvi, saglabājot personīgo integritāti.

Structogram® biostruktūras modelis sniedz skaidru pamatu šai pieejai. Katram cilvēkam ir unikāla proporcija starp trīs smadzeņu sistēmām – rīcības (sarkano), attiecību (zaļo) un analītisko (zilo). Šī proporcija nosaka ne tikai stiprās puses, bet arī zonas, kurās cilvēkam trūkst dabisku resursu. Šīs zonas nav defekti, bet robežas, kas palīdz saprast, kur nepieciešama papildu struktūra, atbalsts vai sadarbība. Modulis palīdz dalībniekam apzināt savas vājākās dominantes un izstrādāt kompensācijas stratēģijas, kas balstītas uz praktiskiem rīkiem, procesu dizainu un lomu sadalījumu.

Kompensācija šeit tiek definēta kā dizaina princips – apzināta sistēma, kas palīdz līdzsvarot personības modeli. Piemēram, ja cilvēkam trūkst analītiskās komponentes, viņš var izmantot 80/20 principu, deleģēt detalizētus uzdevumus vai ieviest strukturētas darba sistēmas. Ja vājākais ir rīcības segments, noder skaidri termiņi, protokoli un ārējie "starta" mehānismi. Savukārt, ja trūkst attiecību komponentes, efektīva kompensācija var būt CRM sistēmas, regulāras komandas pārbaudes un sistematizēta gādība.

Modulis veicina dalībnieka spēju izveidot personīgu kompensācijas protokolu – konkrētu rīcības plānu kritiskām situācijām, kurās vājā dominante var radīt riskus. Tiek veidots arī deleģēšanas un atbalsta tīkls – skaidra struktūra, kurā katrs lomas dalībnieks palīdz līdzsvarot sistēmu. Šī pieeja ne tikai uzlabo pašregulāciju, bet arī veicina komandas sadarbību, jo cilvēks apzināti veido vidi, kurā viņa stiprās puses var strādāt pilnvērtīgi, un vājās zonas tiek atbalstītas ar gudru dizainu.

Pieņemšana un kompensēšana ir divi savstarpēji saistīti procesi. Pieņemšana ļauj cilvēkam būt godīgam pret sevi, apzināt savus ierobežojumus bez vainas sajūtas. Kompensēšana sniedz rīkus, kā šos ierobežojumus pārvaldīt, nezaudējot efektivitāti. Rezultātā veidojas integrēta personība – cilvēks, kurš necenšas būt viss vienlaikus, bet apzināti veido vidi, kurā viņa personība var darboties vislabākajā režīmā.

Mācību rezultāti

- Definētas vismaz 2 kompensācijas stratēģijas (pretsegmenta piesaiste, process, rīki).
- Sagatavots 'kompensācijas protokols' kritiskām situācijām.
- Izveidots deleģēšanas/atbalsta tīkls (persons/roles).

Teorētiskais pamatojums

Kompensācija kā dizaina princips: 🟦 trūkums→80/20+delegēšana; 🟥 trūkums→saskaņoti termiņi+protokols; 💚 trūkums→CRM+sistematizēta gādība.

Neviens cilvēks nav pilnīgs, un tas nav trūkums – tā ir bioloģiska realitāte. Mūsu personības struktūra veidojas no trīs galvenajiem segmentiem, kas nosaka, kā mēs domājam, jūtam un rīkojamies. Structogram®

pieeja balstās uz šo principu, piedāvājot skaidru skatījumu uz to, kā katra dominance – rīcības (🟥), attiecību (💚) vai analītiskā (🟦) – veido mūsu stiprās puses, bet vienlaikus arī atklāj jomas, kurās mums trūkst dabisku resursu. Šis modulis aicina dalībnieku ne tikai pieņemt savu biostruktūru, bet arī izstrādāt kompensācijas stratēģijas, kas palīdz saglabāt līdzsvaru un efektivitāti dažādās situācijās.

Kompensācija šeit netiek uztverta kā vājuma maskēšana, bet gan kā apzināts dizaina princips. Tā ir stratēģiska pieeja, kurā cilvēks identificē savas vājākās zonas un izveido mehānismus, kas palīdz tās līdzsvarot. Piemēram, ja 🟦 analītiskā dominance ir vājāka, cilvēks var izmantot 80/20 principu, lai fokusētos uz būtiskāko, deleģēt detalizētos uzdevumus un izmantot strukturētas darba sistēmas. Ja trūkst 🟥 rīcības komponentes, noder skaidri termiņi, protokoli un ārējie "starta" mehānismi, kas palīdz virzīties uz priekšu. Savukārt, ja vājākais ir 💚 attiecību segments, efektīva kompensācija var būt CRM sistēmas, regulāras pārbaudes par komandas noskaņojumu un sistematizēta gādība, kas palīdz uzturēt emocionālo saikni.

Modulis veicina dalībnieka spēju izveidot personīgo kompensācijas protokolu – konkrētu rīcības plānu kritiskām situācijām, kurās vājā dominante var radīt riskus. Tas ietver agrīno signālu atpazīšanu, piemērotu rīku izvēli un lēmumu par to, kad piesaistīt pretsegmenta atbalstu. Šī pieeja ne tikai uzlabo pašregulāciju, bet arī veicina komandas sadarbību, jo cilvēks apzināti veido deleģēšanas un atbalsta tīklu – skaidru struktūru, kurā katrs lomas dalībnieks palīdz līdzsvarot sistēmu.

Pieņemšana un kompensēšana ir divi savstarpēji saistīti procesi. Pieņemšana ļauj cilvēkam būt godīgam pret sevi, apzināt savus ierobežojumus bez vainas sajūtas. Kompensēšana sniedz rīkus, kā šos ierobežojumus pārvaldīt, nezaudējot efektivitāti. Rezultātā veidojas integrēta personība – cilvēks, kurš necenšas būt viss vienlaikus, bet apzināti veido vidi, kurā viņa stiprās puses var strādāt pilnvērtīgi, un vājās zonas tiek atbalstītas ar gudru dizainu.

Praktisko vingrinājumu process

1. Case clinic (25'): reāls limitu gadījums – izvēlēties kompensācijas dizainu.
2. Protokola rakstīšana (15'): 'ja X→tad Y' noteikumi.
3. Tīklojums (10'): kas ir mans 'pretsegments' komandā?

Refleksijas jautājumi

- Kā es pamanīšu, ka jāaktivizē kompensācija?
- Kuru lomu varu pārstāt 'valkāt', lai neatmest sevi?

Pielietojums praksē

- Ievieš protokolu 2 nedēļu pilotā.
- Koplieto komandas wiki 'kā man palīdzēt' lapu.

Moduļa noslēgums

- Katrā grupā īsa demonstrācija: kā izskatās protokols praksē.

Materiāli un grafiks

- Protokolu veidnes; lomu kartes; kalendārs termiņiem.

1. Case – 25’
2. Protokols – 15’
3. Tīkls – 10’
4. Noslēgums – 5’

7. Modulis: Izmantojiet savas personības potenciālu

Moduļa mērķis

Šis modulis aicina dalībnieku apzināti pāriet no salīdzināšanās un imitācijas uz jēgpilnu sniegumu, kas balstīts uz viņa personības biostruktūru. Mūsdienu darba vidē bieži tiek sagaidīts, ka cilvēks būs universāli pielāgojams, spējīgs darboties jebkurā lomā un situācijā. Taču šī pieeja nereti ignorē faktu, ka katram cilvēkam ir unikāls personības modelis, kas nosaka ne tikai viņa stiprās puses, bet arī to, kur viņš darbojas visefektīvāk. Modulis piedāvā iespēju apzināt šo modeli, identificēt enerģijas zuduma avotus un veidot vidi, kurā personības potenciāls var tikt izmantots pilnvērtīgi.

Structogram® biostruktūras pieeja sniedz skaidru pamatu šai izpratnei. Katram cilvēkam ir noteikta proporcija starp trīs smadzeņu sistēmām – rīcības (sarkano), attiecību (zaļo) un analītisko (zilo). Šī proporcija ir stabila pieaugušā vecumā un nosaka, kā cilvēks uztver informāciju, pieņem lēmumus un reaģē uz stresu. Kad lomas un uzdevumi neatbilst šai struktūrai, rodas spriedze, motivācijas zudums un enerģijas noplūde. Tāpēc svarīgi ir ne tikai attīstīt kompetences, bet arī izlīdzināt profesionālās lomas ar personības modeli.

Modulis palīdz dalībniekam identificēt savus “enerģijas zagļus” – uzdevumus, situācijas vai uzvedības modeļus, kas patērē resursus bez pievienotās vērtības. Tiek analizēts, kā šie faktori var tikt koriģēti, piemēram, ar lomas pielāgošanu, uzdevumu pārstrukturēšanu vai vides dizainu. Paralēli tiek definētas lomas un uzdevumi, kas atbilst dalībnieka stiprajai pusei – kur viņš jūtas dabiski motivēts, radošs un produktīvs. Šī analīze palīdz veidot skaidrāku profesionālo identitāti un virzīt attīstību uz jomām, kurās ir vislielākais potenciāls.

Svarīgs aspekts ir vides pielāgošana – nevis sevis pārveidošana, bet apstākļu radīšana, kas aktivizē personības resursus. Tas ietver trigerus, darba ritmus, robežas un sadarbības struktūras, kas palīdz cilvēkam darboties savā optimālajā režīmā. Modulis veicina domāšanu par jēgpilnu sniegumu – nevis tikai rezultātu sasniegšanu, bet arī par to, kā šie rezultāti tiek sasniegti, cik ilgtspējīgi un saskaņoti ar personīgo identitāti.

Šī pieeja palīdz dalībniekam ne tikai uzlabot efektivitāti, bet arī attīstīt profesionālo briedumu, kurā sniegums nav balstīts uz pielāgošanos ārējām gaidām, bet uz apzinātu savas personības potenciāla izmantošanu.

Mācību rezultāti

- Kartēts 'enerģijas noplūdes' saraksts un korekcijas.
- Definētas 'lomas/uzdevumi → mana stiprā puse' atbilstības.
- Izstrādāts vides dizains (trigeri, ritmi, robežas).

Teorētiskais pamatojums

- Lomu spriedze: kompetence vs. jēgpilnums; limiti kā robežas, ne defekti.
- Rīcības maiņa: pielāgot vidi, ne sevi.

Katram cilvēkam ir unikāls personības potenciāls, kas izpaužas caur viņa biostrukturālo modeli – dabisko proporciju starp rīcības, attiecību un analītisko sistēmu. Šis potenciāls nav tikai talants vai spēja, bet arī

enerģijas avots, kas aktivizējas, kad cilvēks darbojas saskaņā ar savu dominējošo segmentu. Šajā modulī dalībnieks tiek aicināts apzināt, kurās lomās un uzdevumos viņa stiprās puses vislabāk izpaužas, kā arī identificēt situācijas, kurās rodas "enerģijas noplūde" – brīži, kad uzdevumi vai vide neatbilst viņa dabiskajam stilam.

Teorētiskais pamatojums balstās uz lomu spriedzes konceptu – atšķirību starp kompetenci un jēgpilnumu. Cilvēks var būt kompetents kādā uzdevumā, bet, ja tas neatbilst viņa personības struktūrai, tas var radīt nogurumu, motivācijas zudumu un ilgtermiņā – izdegšanu. Tāpēc svarīgi ir ne tikai attīstīt prasmes, bet arī veidot vidi, kas ļauj šīs prasmes izmantot jēgpilni. Šajā kontekstā limiti netiek uztverti kā defekti, bet gan kā robežas, kas palīdz definēt, kur cilvēks darbojas visefektīvāk.

Modulis piedāvā dalībniekam kartēt savu "enerģijas noplūdes" sarakstu – uzdevumus, situācijas vai lomas, kurās viņš jūtas iztukšots vai neefektīvs. Tālāk tiek analizēts, kā šīs situācijas var tikt koriģētas, piemēram, ar lomas pielāgošanu, uzdevumu pārstrukturēšanu vai atbalsta piesaisti. Paralēli tiek definētas lomas un uzdevumi, kas atbilst dalībnieka stiprajai pusei – kur viņš jūtas dabiski motivēts, radošs un produktīvs. Šī analīze palīdz veidot skaidrāku profesionālo identitāti un virzīt attīstību uz jomām, kurās ir vislielākais potenciāls.

Svarīgs aspekts ir vides dizains – apzināta darba un mijiedarbības struktūras veidošana, kas aktivizē personības resursus. Tas ietver trigerus (piemēram, vizuālus vai ritmiskus signālus), darba ritmus (piemēram, laika blokus, pārtraukumus, fokusa sesijas) un robežas (piemēram, uzdevumu apjoma vai komunikācijas intensitātes ierobežojumus). Rīcības maiņa šajā modulī nenozīmē sevis pārveidošanu, bet gan vides pielāgošanu – tādu apstākļu radīšanu, kuros cilvēks var darboties savā optimālajā režīmā.

Modulis veicina dalībnieka spēju apzināti izmantot savu personības potenciālu, nevis cīnīties ar savām robežām. Tas palīdz veidot profesionālu vidi, kurā cilvēks jūtas ne tikai kompetents, bet arī piepildīts, un kur viņa stiprās puses tiek izmantotas stratēģiski, nevis nejauši.

Praktisko vingrinājumu process

1. Audits (15'): 10 uzdevumi – kurā segmentā viņi 'dzīvo'?
2. Redesign (20'): pārbīdīt, deleģēt, paketēt, īsināt.
3. Ritmi (10'): iknedēļas rituāli, kas baro dominējošo segmentu.

Refleksijas jautājumi

- Kuru uzdevumu daru tikai 'tāpēc, ka vajag', kaut nav mans spēks?
- Kāds vides šķērslis man regulāri bloķē enerģiju?

Pielietojums praksē

- Nedēļas eksperiments: 1 uzdevumu pārtaisīt 'pa savam'.
- Komandas līmenī – lomu maiņas tests 2 nedēļas.

Moduļa noslēgums

- Katrā cilvēkā – viena lieta, ko atmetīs; viena lieta, ko pastiprinās.

Materiāli un grafiks

- Audit lapas; plānošanas rīks; komandas kanāls izmaiņām.

1. Audits – 15’
2. Redesign – 20’
3. Ritmi – 10’
4. Noslēgums – 5’

8. Modulis: Personas identitāte

Moduļa mērķis

Šis modulis aicina dalībnieku pievērsties vienam no būtiskākajiem, bet bieži vien vismazāk strukturētajiem aspektiem – savas personīgās identitātes izpratnei. Identitāte nav tikai tas, ko mēs darām vai kā mūs redz citi, bet gan dziļš, daudzslāņains konstrukts, kas veidojas dzīves laikā, mijiedarbojoties vērtībām, pieredzei, bioloģiskajai struktūrai un sociālajām lomām. Mācību mērķis ir stiprināt šo iekšējo kodolu, lai tas kalpotu kā stabils pamats profesionālajai ilgtspējai, lomu līdzsvaram un jēgpilnai rīcībai.

"Kad cilvēks zina, kas viņš ir, viņam nav jāpielāgojas tam, ko citi sagaida – viņš pielāgo vidi tam, ko pats spēj dot."

Modulis balstās uz attīstības psiholoģijas perspektīvu, īpaši uz Eriksona identitātes veidošanās posmiem, kas uzsver, ka identitāte ir nevis fiksēts stāvoklis, bet nepārtraukts attīstības process. Šajā kontekstā Structogram® biostruktūras modelis tiek izmantots kā viens no identitātes elementiem – bioloģiski noteikts pamats, kas nosaka cilvēka dabisko uzvedības stilu, motivāciju un reakciju uz stresu. Biostruktūra nav visa identitāte, bet tā ir tās kodols, kas palīdz cilvēkam saprast, kā viņš funkcionē un kāpēc noteiktas lomas vai uzdevumi viņam ir jēgpilni vai, tieši pretēji, iztukšojoši.

Modulis palīdz dalībniekam apzināt, kā viņa identitāte ir veidojusies, kādas vērtības un motīvi to veido, un kur rodas spriedze starp iekšējo kodolu un ārējām lomām vai gaidām. Mūsdienu darba vidē bieži tiek sagaidīta elastība, pielāgošanās un lomu maiņa, taču, ja šīs prasības neatbilst cilvēka identitātes struktūrai, tās var radīt emocionālu diskomfortu, motivācijas zudumu un ilgtermiņā – profesionālu izdegšanu. Tāpēc svarīgi ir ne tikai apzināt šīs neatbilstības, bet arī izstrādāt saskaņošanas stratēģijas, kas ļauj saglabāt autentiskumu, vienlaikus atbildot uz profesionālajām prasībām.

Modulis veicina dalībnieka spēju formulēt savu identitātes kodolu – vērtības, kas viņu vada, motīvus, kas viņu virza, un biostruktūru, kas nosaka viņa uzvedības loģiku. Tiek analizēti ārējie gaidu konflikti, definēti to cēloņi un izstrādāti praktiski soļi, kā šos konfliktus saskaņot ar savu identitāti. Noslēgumā dalībnieks izveido "identitātes manifestu" – vienas lapas dokumentu, kas kalpo kā personīgais kompass profesionālajā vidē. Tas palīdz ne tikai saglabāt skaidrību par sevi, bet arī veidot uzticamu, jēgpilnu un ilgtspējīgu sadarbību ar citiem.

Mācību rezultāti

- Skaidrots identitātes kodols (vērtības, motīvi, biostruktūra).
- Identificēti ārējo gaidu konflikti un saskaņošanas soļi.
- Izstrādāts 'identitātes manifests' (1 lapa).

Teorētiskais pamatojums

- Identitāte kā dinamiska konstrukcija; Eriksona posmi; biostruktūra kā kodola komponents.
- Lomu/gaidu neatbilstības sekas; autentiskuma loma jēgpilnumā.

Personas identitāte ir daudzslāņaina un dinamiska konstrukcija, kas veidojas dzīves laikā, mijiedarbojoties bioloģiskajiem, psiholoģiskajiem un sociālajiem faktoriem. Tā nav statiska definīcija, bet gan attīstības process, kurā cilvēks apzinās savas vērtības, motīvus, uzvedības stilus un lomas dažādos kontekstos. Šajā modulī dalībnieks tiek aicināts izpētīt savu identitātes kodolu, apzināt ārējo gaidu radītās spriedzes un izstrādāt personīgu "identitātes manifestu" – skaidru apziņu par to, kas viņš ir, ko pārstāv un kā vēlas darboties profesionālajā vidē.

Teorētiskais pamatojums balstās uz Eriksona attīstības posmu teoriju, kur identitātes veidošanās ir centrālais uzdevums pieauguša cilvēka dzīvē. Identitāte ietver ne tikai to, ko cilvēks dara, bet arī to, kāpēc viņš to dara – motivāciju, vērtību sistēmu un piederības sajūtu. Šajā kontekstā biostruktūra kļūst par identitātes kodola komponentu, jo tā nosaka cilvēka dabisko reakciju stilu, komunikācijas veidu un lēmumu pieņemšanas mehānismus. Structogram® pieeja palīdz apzināt šo bioloģisko pamatu, kas ir stabils un objektīvs, un kalpo kā orientieris identitātes izpratnē.

Mūsdienu darba vidē bieži rodas lomu un gaidu neatbilstības – situācijas, kurās no cilvēka tiek sagaidīta uzvedība, kas neatbilst viņa personības struktūrai. Šāda spriedze var radīt emocionālu diskomfortu, motivācijas zudumu un ilgtermiņā – profesionālu izdegšanu. Tāpēc svarīgi ir ne tikai apzināt šīs neatbilstības, bet arī izstrādāt saskaņošanas soļus – pielāgojumus, kas ļauj saglabāt autentiskumu, vienlaikus atbildot uz profesionālajām prasībām. Autentiskums šeit nav pašizpausmes brīvība, bet gan jēgpilnas darbības pamats – spēja darboties saskaņā ar savu būtību, nezaudējot efektivitāti.

Modulis veicina dalībnieka spēju skaidri formulēt savu identitātes kodolu – vērtības, kas viņu vada, motīvus, kas viņu virza, un biostruktūru, kas nosaka viņa uzvedības loģiku. Tiek analizēti ārējie gaidu konflikti, definēti to cēloņi un izstrādāti praktiski soļi, kā šos konfliktus saskaņot ar savu identitāti. Noslēgumā dalībnieks izveido "identitātes manifestu" – vienas lapas dokumentu, kas kalpo kā personīgais kompass profesionālajā vidē. Tas palīdz ne tikai saglabāt skaidrību par sevi, bet arī veidot uzticamu, jēgpilnu un ilgtspējīgu sadarbību ar citiem.

Praktisko vingrinājumu process

5. Kartēšana (15'): kodola vērtības + segmenta motivatori.
6. Konflikta matrica (15'): kur gaidas konfliktē ar manu kodolu.
7. Manifests (20'): 'Kā es izpaužos pasaulē' – normas, robežas, ritmi.

Refleksijas jautājumi

- Kurās lomās es sevi pazaudēju? Kā atgūt kodolu?
- Kādus kompromisus es uzskatu par nepieļaujamiem?

Pielietojums praksē

- Ieviest 'manifestu' darbavietas profilā/komandas rokasgrāmatā.
- Reizi ceturksnī pārskatīt un atjaunot.

Moduļa noslēgums

- Brīvprātīgi – viens teikums no manifesta, kas iedvesmo.

Materiāli un grafiks

- Manifesta veidne; vērtību kartes; klusā darba zona.

1. Kartēšana – 15’
2. Matrica – 15’
3. Manifests – 20’
4. Noslēgums – 5’

9. Modulis: Labākais veids, kā mācāties

Moduļa mērķis

Mācīšanās nav universāls process, kas visiem darbojas vienādi. Katram cilvēkam ir savs unikālais mācīšanās stils, kas sakņojas viņa personības struktūrā, motivācijā un informācijas apstrādes veidā. Šis modulis aicina dalībnieku apzināt, kā viņa biostruktūra ietekmē mācīšanās procesu, un izveidot personīgo mācīšanās plānu, kas balstīts uz individuālajām stiprajām pusēm, ritmu un vides vajadzībām. Mērķis ir ne tikai uzlabot mācību efektivitāti, bet arī veidot vidi, kurā mācīšanās kļūst par jēgpilnu un motivējošu pieredzi.

Structogram pieeja piedāvā stilu-metodikas kartes, kas palīdz pielāgot mācību metodes katram segmentam. 🟦 Analītiskajam segmentam vislabāk der strukturēta informācija, skaidri mērķi, loģiska secība un iespēja analizēt datus. 💚 Attiecību segmentam svarīga ir koprade, grupu darbs, emocionāla drošība un iespēja dalīties pieredzē. 🟥 Rīcības segmentam nepieciešami izaicinājumi, skaidri rezultāti, dinamika un iespēja uzreiz pielietot apgūto praksē. Šī pielāgošana palīdz ne tikai uzlabot mācīšanās efektivitāti, bet arī veicina motivāciju un iesaisti.

Modulis balstās uz neirozinātnes atziņām par neiroplastiskumu – smadzeņu spēju mainīties un attīstīties visa mūža garumā. Šī attīstība ir efektīvāka, ja mācīšanās notiek aktīvā, nevis pasīvā režīmā. Aktīvā mācīšanās nozīmē iesaisti, refleksiju, problēmu risināšanu un pieredzes apmaiņu, savukārt pasīvā mācīšanās – tikai informācijas uzņemšanu bez praktiskas pielietošanas. Tāpēc šajā modulī tiek izmantoti “flipped learning” un PBL (problem-based learning) elementi, kas ļauj dalībniekiem mācīties caur reāliem uzdevumiem, diskusijām un savstarpēju atbalstu.

Dalībnieks tiek aicināts izveidot savu mācīšanās plānu, kurā tiek ņemts vērā viņa stils, optimālais ritms, vides trigeri un robežas. Tiek definēti arī mērījumi – konkrēti pierādījumi, ka mācīšanās ir notikusi, piemēram, uzdevumu rezultāti, refleksijas ieraksti, uzvedības maiņas indikatori vai kolēģu atgriezeniskā saite. Šī pieeja palīdz pāriet no “mācīšanās kā informācijas uzņemšanas” uz “mācīšanos kā transformācijas procesu”, kurā cilvēks ne tikai iegūst zināšanas, bet arī maina savu domāšanu, uzvedību un profesionālo rīcību.

Mācīšanās kļūst par personīgu stratēģiju, nevis par ārēju prasību izpildi. Kad cilvēks apzinās, kā viņš vislabāk mācās, viņš var veidot vidi, kas šo procesu atbalsta, un izmantot savu personības potenciālu pilnvērtīgi.

Mācību rezultāti

- Spēj izveidot personīgo mācīšanās plānu (stilam atbilstoši).
- Grupā īstenots mini 'flipped' + PBL cikls.
- Definēti mērījumi (pierādījumi), ka mācīšanās ir notikusi.

Teorētiskais pamatojums

- Nav vienas labākās metodes; neiroplastiskums; aktīvā vs pasīvā mācīšanās.
- Stilu-metodikas kartes: 🔵 strukturēšana, 🟢 koprade, 🔴 mērķi un izaicinājumi.

Mācīšanās nav vienveidīgs process, un nav vienas universāli labākās metodes, kas derētu visiem. Katram cilvēkam ir savs unikālais mācīšanās stils, kas sakņojas viņa personības struktūrā, motivācijā un informācijas apstrādes veidā. Šis modulis aicina dalībnieku apzināt, kā viņa biostruktūra ietekmē mācīšanās procesu, un

izveidot personīgo mācīšanās plānu, kas balstīts uz individuālajām stiprajām pusēm, ritmu un vides vajadzībām.

Neirozinātnes pētījumi par neiroplastiskumu rāda, ka smadzenes spēj mainīties un attīstīties visa mūža garumā, taču šī attīstība ir efektīvāka, ja mācīšanās notiek aktīvā, nevis pasīvā režīmā. Aktīvā mācīšanās nozīmē iesaisti, refleksiju, problēmu risināšanu un pieredzes apmaiņu, savukārt pasīvā mācīšanās – tikai informācijas uzņemšanu bez praktiskas pielietošanas. Tāpēc šajā modulī tiek izmantoti "flipped learning" un PBL (problem-based learning) elementi, kas ļauj dalībniekiem mācīties caur reāliem uzdevumiem, diskusijām un savstarpēju atbalstu.

Structogram pieeja piedāvā stilu-metodikas kartes, kas palīdz pielāgot mācību metodes katram segmentam. 🟦 Analītiskajam segmentam vislabāk der strukturēta informācija, skaidri mērķi, loģiska secība un iespēja analizēt datus. 💚 Attiecību segmentam svarīga ir koprade, grupu darbs, emocionāla drošība un iespēja dalīties pieredzē. 🟥 Rīcības segmentam nepieciešami izaicinājumi, skaidri rezultāti, dinamika un iespēja uzreiz pielietot apgūto praksē. Šī pielāgošana palīdz ne tikai uzlabot mācīšanās efektivitāti, bet arī veicina motivāciju un iesaisti.

Modulis veicina dalībnieka spēju izveidot savu mācīšanās plānu, kurā tiek ņemts vērā viņa stils, optimālais ritms, vides trigeri un robežas. Tiek definēti arī mērījumi – konkrēti pierādījumi, ka mācīšanās ir notikusi, piemēram, uzdevumu rezultāti, refleksijas ieraksti, uzvedības maiņas indikatori vai kolēģu atgriezeniskā saite. Šī pieeja palīdz pāriet no "mācīšanās kā informācijas uzņemšanas" uz "mācīšanos kā transformācijas procesu", kurā cilvēks ne tikai iegūst zināšanas, bet arī maina savu domāšanu, uzvedību un profesionālo rīcību.

Mācīšanās kļūst par personīgu stratēģiju, nevis par ārēju prasību izpildi. Kad cilvēks apzinās, kā viņš vislabāk mācās, viņš var veidot vidi, kas šo procesu atbalsta, un izmantot savu personības potenciālu pilnvērtīgi.

Praktisko vingrinājumu process

1. Flipped (pirms nodarbības): 10–15' materiāls video/lasāmvielā.
2. Klasē (30'): PBL – risināt reālu problēmu trijos variantos atbilstoši stiliem.
3. Meta-refleksija (15'): kas strādāja/kurš stilistiskais elements man palīdzēja.

Refleksijas jautājumi

- Kādi pierādījumi rāda, ka 'iemācījos'?
- Ko mainīšu savā mācīšanās ritmā nākamnedēļ?

Pielietojums praksē

- Iekļaut 30% aktīvās mācīšanās elementu katrā sanāksmē.
- Izmantot 'mācīt citu' kā verifikācijas soli.

Moduļa noslēgums

- Komandas vienošanās: 1 metode, ko turpmāk lietosim sistemātiski.

Materiāli un grafiks

- Problēmu apraksti; flipčarts; laika taimeris; kartītes style-tags.

1. Flipped (mājās) – 10–15'

2. PBL klasē – 30’
3. Meta-refleksija – 15’
4. Noslēgums – 5’

10. Modulis: Laiks un tā “izlietošana”

Moduļa mērķis

Laiks ir viens no retajiem resursiem, ko nevar ne palielināt, ne uzkrāt, tikai apzināti pārvaldīt. Tomēr cilvēku attieksme pret laiku būtiski atšķiras — dažiem laiks nozīmē iespēju un kustību, citiem struktūru un stabilitāti, vēl citiem – ritmu un līdzsvaru. Tieši šīs uztveres atšķirības nosaka, kā cilvēks plāno, reaģē uz termiņiem un uztver spiedienu. 10. modulis “Laiks un tā izlietošana” aicina dalībniekus ieraudzīt laiku kā uztveres, nevis tikai kalendāra kategoriju. Tas nozīmē – izprast, kā domāšanas un biostrukturālie modeļi ietekmē laika sajūtu un tā izmantošanas paradumus.

Šajā modulī laiks netiek skatīts tikai kā efektivitātes vai produktivitātes jautājums. Tas tiek aplūkots kā cilvēka iekšējās sistēmas indikators — cik elastīgi smadzenes spēj pārslēgties starp īstermiņa reakciju un ilgtermiņa plānošanu. Dažiem dominē rīcības orientācija (🔴), kas palīdz ātri reaģēt, bet reizēm rada impulsīvu “ugunsdzēšanas” ritmu. Citiem dominē analītiskā sistēma (🔵), kas nodrošina pārdomātību, bet var novest pie pārplānošanas un vilcināšanās. Savukārt emocionāli orientētie (🟢) laiku izjūt caur cilvēkiem un kontekstu — viņu ritmu bieži nosaka attiecības, nevis kalendārs. Šīs trīs pieejas nav pareizas vai nepareizas — tās atspoguļo dažādus veidus, kā smadzenes strukturē pieredzi un prioritātes.

Modulis palīdz atklāt, kā šie mehānismi darbojas praksē — kāpēc vieniem ir hronisks laika deficīts, bet citi visu paspēj bez steigas; kāpēc daži strādā “sprādzienos”, bet citi tikai tad, kad viss iepriekš definēts. Dalībnieki mācās identificēt savas dominējošās laika lietošanas stratēģijas un to neiroloģisko pamatu: kas izraisa izšķērdējumu, kur rodas pārslogošanās, un kā izveidot kompensācijas sistēmu. Tas ļauj pāriet no laika “vadīšanas” pie enerģijas un fokusa vadības — no haotiskas reaģēšanas uz strukturētu ritmu.

Viena no galvenajām šī moduļa atziņām: laika plānošana ir komunikācijas forma ar sevi. Kalendārs atspoguļo nevis tikai uzdevumus, bet arī mūsu prioritātes, robežas un spēju fokusēties. Tāpēc dalībnieki tiek aicināti nevis vienkārši “sastādīt grafiku”, bet izveidot savu laika lietošanas karti, kurā redzamas trīs zonas – dominējošā, atbalsta un limita zona. Šāda karte palīdz pamanīt, kurās dienas vai nedēļas daļās cilvēks dabiski ir rīcībā, kad analīzē, un kad – sociālajā enerģijā. Šī izpratne ļauj labāk saskaņot darbu ar bioloģisko ritmu un samazināt “iekšējo berzi”, kas rada laika sajūtu trūkumu.

Moduļa praktiskā daļa fokusējas uz konkrētām stratēģijām – laika segmentēšanu pēc fokusa tipiem, “enerģijas logiem” un kompensācijas mehānismiem. Dalībnieki trenējas pārveidot savu darba dienu, integrējot mikropauzes, fokusa sprintus un refleksijas ciklus. Tiek izmantoti arī biostrukturālie rīki, lai izveidotu personīgo “laika kompasu”, kas parāda, kā balansēt starp struktūru un elastību. Mērķis nav kļūt par perfektu plānotāju, bet izprast, kā izmantot savas dabiskās stiprās puses laika plūsmā.

Rezultātā dalībnieks apzinās, ka efektivitāte nav ātruma sinonīms, bet līdzsvars starp rīcību, analīzi un attiecībām. Laiks kļūst nevis par trūkuma resursu, bet par apzinātas izvēles telpu. Šī izpratne ne tikai mazina stresu, bet arī uzlabo lēmumu kvalitāti un profesionālo pašvadību. Kā mēdz teikt šī moduļa noslēgumā — laiks pats nerunā, mēs dodam tam balsi ar savām prioritātēm.

Mācību rezultāti

- Izveidots personīgais laika protokols (Eisenhauers/Time blocking/80-20 u.c.).
- Identificēti top 3 'laika zagļi' + pretpasākumi.

- Ieviests 1 nedēļas eksperiments ar mērījumu.

Teorētiskais pamatojums

- Sarkanais: rezultāts>detalizācija; Zilais: sistēma>improvizācija; Zaļais: buferis>pārslogošana.
- Kompensācijas principi (piemēri: piektdienas sistēmu stunda; 5 min likums; caurspīdīgums).

Laiks ir viens no visvērtīgākajiem resursiem profesionālajā vidē, taču tā pārvaldība bieži vien ir izaicinājums. Neefektīva laika izmantošana ne tikai samazina produktivitāti, bet arī rada stresu, spriedzi un sajūtu, ka nekad nepietiek enerģijas būtiskajam. Šis modulis aicina dalībnieku apzināti analizēt savu laika lietojumu, identificēt "laika zagļus" un izstrādāt pielāgotu laika protokolu, kas balstīts uz viņa personības struktūru un darba ritmu.

Teorētiskais pamatojums balstās uz pieņēmumu, ka nav vienas pareizās laika plānošanas metodes, kas derētu visiem. Tā vietā efektivitāte rodas, kad laika pārvaldība tiek pielāgota cilvēka biostruktūrai. Structogram® pieeja piedāvā segmentu specifisku skatījumu uz laika lietojumu: 🟥 rīcības segmentam svarīgs ir rezultāts, nevis detalizācija – viņiem der skaidri mērķi, īsi laika bloki un dinamiska struktūra; 🟦 analītiskajam segmentam nepieciešama sistēma, nevis improvizācija – viņi jūtas komfortabli ar strukturētu grafiku, datu analīzi un precīzu uzdevumu sadalījumu; 💚 attiecību segmentam būtisks ir buferis, nevis pārslogošana – viņiem svarīgi saglabāt emocionālo līdzsvaru, iekļaut pauzes un laiku refleksijai.

Modulis piedāvā dažādas laika pārvaldības metodes, piemēram, Eisenhauera matricu, Time Blocking, 80/20 principu un mikroieradumu pieeju. Dalībnieks tiek aicināts izveidot savu personīgo laika protokolu, kurā tiek ņemts vērā viņa stils, prioritātes un darba konteksts. Tiek identificēti trīs galvenie "laika zagļi" – uzdevumi, situācijas vai uzvedības modeļi, kas patērē laiku bez pievienotās vērtības – un izstrādāti pretpasākumi, kas palīdz tos neitralizēt.

Svarīgs aspekts ir kompensācijas principi, kas palīdz līdzsvarot vājākās zonas. Piemēram, piektdienas "sistēmu stunda" analītiskajiem tipiem, 5 minūšu likums rīcības tipiem, kas palīdz uzsākt uzdevumu bez vilcināšanās, un caurspīdīguma rituāli attiecību tipiem, kas veicina sadarbību un uzticēšanos. Šie mehānismi palīdz ne tikai pārvaldīt laiku, bet arī veidot vidi, kurā cilvēks jūtas efektīvs un līdzsvarots.

Modulis noslēdzas ar vienas nedēļas eksperimentu, kurā dalībnieks testē savu laika protokolu praksē, veic mērījumus un reflektē par rezultātiem. Tas palīdz pāriet no teorijas uz reālu uzvedības maiņu, kur laiks kļūst par apzinātu resursu, nevis nekontrolētu plūsmu.

Praktisko vingrinājumu process

5. Kartēšana (10'): Eisenhauera kvadranti ar reāliem uzdevumiem.
6. Dizains (20'): segmenta atbilstošs protokols; kalendāra ieviešana.
7. Eksperiments (10'): definēt metriku, kas parādīs uzlabojumu.

Refleksijas jautājumi

- Kurā brīdī 'plānošana' kļūst par izvairīšanos?
- Kā mērīšu uzlabojumu, nevis aktivitāti?

Pielietojums praksē

- Iknedēļas 'post-mortem' par laiku (15').

- Komandas līmenī – klusie bloki un pieejamības logi.

Moduļa noslēgums

- Katrs izvēlas 1 rīku, ko izmantos 2 nedēļas.

Materiāli un grafiks

- Eisenhauera matrica; kalendāra pieeja; taimers; checklists.

1. Kartēšana – 10’
2. Dizains – 20’
3. Eksperiments – 10’
4. Noslēgums – 5’

11. Modulis: Jūsu rīcība konflikta situācijās

Moduļa mērķis

Konflikts pats par sevi nav traucēklis — tas ir signāls, ka sistēmā pastāv atšķirīgi skatījumi, vajadzības vai vērtības. Jautājums nav par to, vai konflikti notiks, bet gan par to, kā mēs uz tiem reaģējam. Šis modulis aicina dalībniekus analizēt konfliktu kā enerģijas kustību starp cilvēkiem, nevis kā problēmu, no kuras jāizvairās. Šajā pieejā konflikts tiek skatīts kā bioloģiski noteikts process, kurā katrs cilvēks izmanto savu dominējošo sistēmu — instinktīvo (🔴), emocionālo (🟢) vai racionālo (🔵) —, lai aizstāvētu vai atjaunotu psiholoģisko drošību.

Biostrukturālā pieeja ļauj konfliktu redzēt kā saskaņošanas procesu, nevis kā cīņu. Katra dominance rada atšķirīgu konfliktu mehānismu: sarkanā (rīcības) dominance tiecas uz ātru atrisinājumu vai kontroli; zaļā (attiecību) dominance koncentrējas uz saskaņu un taisnīgumu; zilā (strukturālā) dominance meklē loģiku un pierādījumus. Šīs stratēģijas var gan papildināt, gan bloķēt cita citu, ja netiek atpazītas un vadītas. Tāpēc konflikta situācijā svarīgākais nav tas, kurš vainīgs, bet kura sistēma šobrīd vada reakciju un kā to līdzsvarot ar pārējām.

Modulis palīdz dalībniekiem atpazīt, kad konflikts kļūst bioloģiski aktivizēts — kad limbiskā un reptīļu smadzeņu daļas pārņem vadību un cilvēks pāriet aizsardzības režīmā. Šis brīdis ir kritisks, jo racionāla argumentācija vairs nedarbojas; vienīgais risinājums ir drošības signālu atjaunošana. Dalībnieki apgūst neverbālos un verbālos eskalācijas rādītājus un praktizē deeskalācijas paņēmienus, kas atbilst katram tipam: sarkanajam — pauze un distances ieviešana, zaļajam — empātisks apstiprinājums, zilajam — strukturēta pārorientēšana uz faktiem.

Konflikts bieži kalpo kā spogulis tam, cik labi komanda pārvalda robežas, uzticēšanos un caurspīdīgumu komunikācijā. Tāpēc šajā modulī dalībnieki izstrādā arī komandas vienošanos — kopēju protokolu, kas nosaka, kā organizācija rīkojas stresa vai spriedzes brīžos. Šī vienošanās nav birokrātisks dokuments, bet praktisks instruments, kas palīdz pāriet no emocionālas reakcijas uz strukturētu risinājumu. Tajā tiek iekļauti trīs līmeņi: individuālā atbildība (ko es daru, kad jūtu spriedzi), komandas līmenis (kā mēs atjaunojam uzticēšanos) un sistēmiskais līmenis (kā pieņemam lēmumus pēc konflikta).

Dalībnieki analizē arī savu personīgo konflikta profilu — kādas reakcijas dominē, ko tās aizsargā un kādi mehānismi palīdz atgriezties līdzsvarā. Praktiskajos vingrinājumos tiek izmantoti lomu scenāriji, kuros katrs dalībnieks trenē gan savu dabisko, gan mazāk komfortablo konfliktu stilu. Mērķis ir attīstīt biostrukturālo elastību — spēju pāriet no automātiskas aizsardzības uz apzinātu dialogu.

Modulis uzsver principu: konflikts nav jādzēš, tas ir jāvada. Kad cilvēki iemācās saskatīt konfliktu kā sistēmas daļu, tas kļūst par resursu, nevis draudu. Konflikts atklāj, kur komandai ir enerģija, kur – nesakritība, un kur nepieciešama jauna vienošanās. Izpratne par šo dinamiku palīdz komandām augt, nevis sadalīties. Galu galā – neviens konflikts nav destruktīvs pats par sevi; destruktīva kļūst tikai neapzināta reakcija uz to.

Šī moduļa mērķis ir attīstīt spēju vadīt konfliktu ar cieņu un skaidrību, redzot aiz emocijām cilvēka vajadzību pēc drošības, kontroles vai taisnīguma. Kad mēs spējam nosaukt šo vajadzību vārdā, konflikts beidzas, bet sadarbība sākas no jauna – stiprāka, apzinātāka un cilvēciski godīgāka.

Mācību rezultāti

- Spēj diagnosticēt konflikta cēloni pēc segmenta pamatvajadzības.
- Izstrādātas 2–3 segmentam atbilstošas deeskalācijas taktikas.
- Komandas konflikta protokols ar skaidru atbildību un procesu.

Teorētiskais pamatojums

- Konflikta ierosinātāji: 🟥 kontrole, 💚 uzticība, 🟦 sistēma.
- Rīcība karstumā: uzbrukums/izvairīšanās/analītiska atdalīšanās; veiksmīga noslēguma kritēriji katram segmentam.

Konflikts ir dabiska parādība jebkurā komandā vai profesionālajā vidē. Tas ne vienmēr ir negatīvs – bieži vien tas signalizē par neatrisinātām vajadzībām, nesaskaņotām gaidām vai neefektīvu komunikāciju. Šis modulis aicina dalībnieku apzināt, kā viņa personības biostruktūra ietekmē reakciju uz konfliktu, kādi ir tipiskie ierosinātāji katram segmentam un kā veidot deeskalācijas taktikas, kas balstītas uz segmenta loģiku, nevis vispārējiem padomiem.

Structogram® pieeja piedāvā skaidru skatījumu uz konfliktu cēloņiem, balstoties uz katra segmenta pamatvajadzībām. 🟥 Rīcības segmentam konflikts bieži rodas, kad tiek apdraudēta kontrole, virziens vai rezultāts. 💚 Attiecību segmentam konflikta ierosinātājs ir uzticības zudums, emocionāla nesaskaņa vai sajūta, ka netiek ņemts vērā. 🟦 Analītiskajam segmentam konflikts rodas, kad tiek izjaukta sistēma, loģika vai strukturētais process. Šie ierosinātāji nav nejauši – tie sakņojas bioloģiskajā uzbūvē un nosaka, kā cilvēks uztver apdraudējumu.

Rīcība konflikta “karstumā” bieži ir automātiska. Rīcības segmenta cilvēks var uzbrukt vai dominēt, attiecību segments – izvairīties vai noslēgties, analītiskais segments – atdalīties un analizēt bez emocionālas iesaistes. Lai šīs reakcijas kļūtu apzinātas, nepieciešams izstrādāt segmentam atbilstošas deeskalācijas taktikas. Piemēram, 🟥 segmentam noder skaidri noteikumi, termiņi un lēmumu struktūra, kas atjauno kontroli. 💚 segmentam – emocionāla validācija, drošas frāzes un laiks refleksijai. 🟦 segmentam – faktu pārbaude, procesa atjaunošana un loģiska sarunas struktūra.

Modulis veicina dalībnieka spēju diagnosticēt konflikta cēloni, nevis tikai redzamo uzvedību. Tiek izstrādātas 2–3 segmentam atbilstošas taktikas, kas palīdz ne tikai nomierināt situāciju, bet arī atjaunot uzticību un sadarbību. Papildus tiek veidots komandas konflikta protokols – skaidrs rīcības plāns, kurā definētas atbildības, procesa soļi un komunikācijas struktūra. Tas palīdz komandai rīkoties konsekventi, nevis impulsīvi, un veicina kultūru, kur konflikts tiek risināts, nevis ignorēts.

Veiksmīga konflikta noslēguma kritēriji katram segmentam ir atšķirīgi. 🟥 segmentam svarīgs ir skaidrs lēmums un virziens, 💚 segmentam – emocionāla saskaņa un attiecību atjaunošana, 🟦 segmentam – strukturēts risinājums un loģiska secība. Apzinoties šos kritērijus, iespējams veidot sarunas, kas ne tikai atrisina problēmu, bet arī stiprina komandas saikni.

Praktisko vingrinājumu process

1. Lomu spēles (25’): 3 kombinācijas (🟥 vs 🟢 , 🟥 vs 🟦 , 🟢 vs 🟦) ar konkrētiem protokoliem.
2. Retro (15’): kas šeit bija trigeri, kā tos pamanīt agrāk?
3. Vienošanās (10’): komandas 'konflikta karte' – kā rīkojamies soli pa solim.

Refleksijas jautājumi

- Kas mani 'uzvārīja' un kāda bija pamatvajadzība?
- Kā izskatās 'uzvarošs' risinājums manam segmentam?

Pielietojums praksē

- Ieviest 'konflikta karti' darba vietā; treniņi 1× mēnesī.
- Post-incidenta analīze 30’ 24h laikā pēc konflikta.

Moduļa noslēgums

- Katrā pārī – viena frāze, kas palīdzēs deeskalēt nākamreiz.

Materiāli un grafiks

- Lomu apraksti; situāciju kartītes; telpa drošam treniņam.

1. Lomu spēles – 25’
2. Retro – 15’
3. Vienošanās – 10’
4. Noslēgums – 5’