

# Rokasgrāmata pedagogiem karjeras konsultantiem individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA  
Eiropas Sociālais  
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

*Eiropas Savienības fondu darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.3.5. specifiskā atbalsta mērķa "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" projekts Nr.8.3.5.0/16/I/001 "Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs"*



## Satura rādītājs

Ievads.....	4
1. Individuālās karjeras konsultēšanas teorētiskais pamatojums.....	5
1.1. Individuālā konsultēšana.....	5
1.1.1. Konsultēšanas būtība un veidi.....	5
1.1.2. Konsultēšanas intervija.....	9
1.2. Individuālā karjeras konsultēšana.....	14
1.2.1. Individuālās karjeras konsultēšanas būtība.....	14
1.2.2. Individuālās karjeras konsultēšanas modeļi.....	16
1.2.3. Karjeras konsultēšanas intervija.....	21
1.2.4. Karjeras konsultēšanas intervijas piemērs.....	22
1.3. Galvenie jēdzieni.....	23
1.4. Pedagoģa karjeras konsultanta ētikas pamatprincipi.....	24
1.5. Praksē pārbaudīti resursi veiksmīga konsultēšanas procesa vadībai.....	27
1.5.1. Grafisko skalu izmantošana karjeras konsultēšanā.....	27
1.5.2. Problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas stratēģijas.....	29
1.5.3. Konsultēšanas novērtēšana un pašnovērtēšana.....	30
2. Praktiskie ieteikumi.....	33
2.1. Sagatavošanās konsultācijai (telpa, laiks, informācija).....	33
2.2. Kontakta veidošana ar klientu (resursi, piemēri).....	34
2.2.1. Pirmās intervijas ievaddaļas vadīšana.....	35
2.2.2. Skolēna gatavības karjeras konsultēšanai izvērtēšana.....	38
2.2.3. Skolēna gatavība pieņemt un īstenot karjeras lēmumus.....	39
2.2.4. Skolēna karjeras identitāte.....	41
2.2.5. Konsultēšanas mērķa formulēšana.....	43
2.3. Intervijas vadīšana dažādos karjeras attīstības lēmuma pieņemšanas un īstenošanas posmos.....	44
2.3.1. Darbs ar skolēnu, kurš atrodas pirmspārdomu posmā.....	45
2.3.2. Darbs ar skolēnu, kurš pilnveido izpratni par esošo karjeras situāciju.....	46
2.3.3. Darbs ar skolēnu, kurš veido karjeras vīziju.....	47
2.3.4. Darbs ar skolēnu, kurš formulē karjeras nodomus.....	51
2.3.5. Darbs ar skolēnu, kurš formulē karjeras attīstības mērķi.....	54
2.3.6. Darbs ar skolēnu, kurš formulē karjeras attīstības uzdevumus.....	55
2.3.7. Darbs ar skolēnu, kurš veido individuālo karjeras attīstības plānu.....	56
2.3.8. Darbs ar skolēnu, kurš īsteno individuālo karjeras attīstības plānu.....	58
3. Praktiskais materiāls.....	58
3.1. Individuālās konsultēšanas interviju plānu paraugi.....	58



3.1.1. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem vispārējās pamatizglītības posmā (7.-9.kl.) .....	61
3.1.2. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem vispārējās vidējās izglītības posmā (10.- 12.kl.) .....	62
3.1.3. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem speciālās izglītības programmās .....	64
3.1.4. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem profesionālās izglītības programmās .....	65
3.2. Individuālo karjeras attīstības plānu paraugi .....	67
3.2.1. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem vispārējās pamatizglītības posmā (7.-9.kl.) .....	68
3.2.2. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem vispārējās vidējās izglītības posmā (10.-12.kl.) .....	69
3.2.3. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem speciālās izglītības programmās .....	69
3.2.4. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem profesionālās izglītības programmās .....	70
4. Ieteikumi atgriezeniskās saites sniegšanai individuālās konsultācijas noslēgumā .....	71
5. Noderīgi padomi pedagogam karjeras konsultantam, īstenojot individuālās konsultācijas izglītības iestādē .....	74
6. Izmantotās literatūras saraksts .....	78
<b>PIELIKUMI</b> .....	84
individuālās konsultēšanas intervijas plāns .....	85
Karjeras attīstības plāns .....	86
Konsultēšanas (intervijas) novērtēšanas lapas paraugs .....	87
Konsultēšanas intervijas novērtēšanas lapas paraugs .....	88
Konsultēšanas mikroprasmes .....	89



## Ievads

“Rokasgrāmata pedagogiem karjeras konsultantiem individuālo karjeras konsultāciju īstenošanai vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” (turpmāk – Rokasgrāmata) izstrādāta un pilnveidota Eiropas Savienības fondu darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.3.5. specifiskā atbalsta mērķa "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" projekta Nr.8.3.5.0/16/I/001 “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros.

Rokasgrāmatas mērķis ir sniegt atbalstu pedagogiem karjeras konsultantiem, kuri individuāli konsultē skolēnus (audzēkņus), īstenojot karjeras attīstības atbalstu izglītojamiem vispārējās, speciālās un profesionālās izglītības programmās. Rokasgrāmatā iekļautās teorētiskās atziņas, metodiskie ieteikumi un labās prakses apkopojumi vērsti uz vienlīdzīgām karjeras iespējām neatkarīgi no izglītojamo dzimuma, vecuma, invaliditātes vai etniskās piederības.

Rokasgrāmatas pirmajā nodaļā sniegts individuālās karjeras konsultēšanas teorētiskais pamatojums, raksturota individuālās karjeras konsultēšanas būtība, veidi un modeļi, skaidroti galvenie jēdzieni, profesionālās ētikas pamatprincipi. Karjeras konsultēšanas intervijas aprakstu papildina praksē pārbaudītu resursu raksturojums.

Otrajā nodaļā apkopoti praktiski ieteikumi, kuru izmantošana palīdz pilnveidot konsultanta multikulturālo kompetenci. Nodaļā raksturota skolēnu gatavība karjeras konsultēšanai, karjeras identitātes statusi un karjeras attīstības lēmuma pieņemšanas un īstenošanas posmi, un sniegti ieteikumi kontakta veidošanai un intervijas vadībai.

Rokasgrāmatas trešajā nodaļā ievietots praktiskais materiāls - individuālās konsultēšanas interviju un individuālo karjeras attīstības plānu paraugi darbam ar izglītojamiem vispārējās pamatizglītības un vidējās izglītības posmos speciālās un profesionālās izglītības programmās.

Atsevišķās nodaļās apkopoti ieteikumi atgriezeniskās saites sniegšanai individuālās konsultācijas noslēgumā un noderīgi padomi pedagogam karjeras konsultantam, īstenojot individuālās konsultācijas izglītības iestādē. Izmantotās literatūras sarakstā iekļauti 118 avoti latviešu, angļu un krievu valodās.

Rokasgrāmatas pielikumos pievienotas individuālās konsultēšanas interviju un individuālo karjeras attīstības plānu veidlapas, aptaujas lapas konsultēšanas intervijas novērtēšanai un konsultēšanas mikroprasmju apkopojums konsultanta profesionālās darbības pašnovērtēšanai.

Termini *intervija* un *saruna* konsultēšanas intervijas apzīmēšanai Rokasgrāmatā izmantoti kā sinonīmi, konsultatīvā atbalsta saņēmēja apzīmēšanai, atkarībā no konteksta, lietoti termini *klients* un *skolēns*, profesionālās izglītības kontekstā termins *skolēns* aizstāts ar terminu *audzēknis*. Konsultanta tiešās runas piemēros visur, izņemot citākus, izmantota II personas vietniekvārda daudzskaitļa forma (“jūs”).

Rokasgrāmatas veidotāji izsaka pateicību visiem pedagogiem karjeras konsultantiem, kuri Rokasgrāmatas aprobācijas posmā sniedza vērtīgus priekšlikumus un ieteikumus satura un noformējuma pilnveidei. Autori cer, ka pilnveidotais metodiskais līdzeklis būs noderīgs ikdienas darbā un veicinās jaunu individuālās karjeras konsultēšanas paņēmieni un metožu attīstību.



## ► 1. INDIVIDUĀLĀS KARJERAS KONSULTĒŠANAS TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS

### 1.1. Individuālā konsultēšana

#### 1.1.1. Konsultēšanas būtība un veidi

**Konsultēšana** (visplašākajā nozīmē) ir konsultanta **profesionāla darbība**, atbalsta sniegšana klientam, viņam nozīmīgu mērķu sasniegšanā un dzīves kvalitātes uzlabošanā (Levina & Mārtinsons, Konsultēšana un konsultatīvā psiholoģija, 2016, lpp. 9). T. Sēja atzīmē, ka “...jēdziens konsultēšana latviešu valodā apzīmē ļoti plašu darbību spektru. Tas ir attiecināms uz gandrīz jebkuru darbības jomu un kopumā nozīmē komunikācijas procesu, kura ietvaros konsultants sniedz padomu klientam” (Sēja, 2008, 11). Jāatzīmē, ka mūsdienu pieejās padoma sniegšana un saņemšana ir tikai viens no konsultēšanas elementiem.

Konsultēšanas pamata process ir **intervija**, kuras laikā konsultants uzklauša klientu un palīdz viņam izprast dzīves notikumus un problēmas, kā arī atrast izaugsmei un pārmaiņām nepieciešamos resursus (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018). **Konsultēšanas vajadzība** rodas, ja klients nespēj pārvarēt dzīves gaitā radušos vai nākotnē paredzamu problēmu – šķērslī, konfliktu, trūkumu vai nepilnību – ar viņa rīcībā esošajiem resursiem (zināšanām, prasmēm, materiālajiem un sociālajiem resursiem). Konsultēšanas uzdevums ir palīdzēt klientam atrast un aktivizēt individuālos, sociālos un kultūras resursus, kas var būt noderīgi gan esošās, gan arī citu problēmu pārvarēšanā (McLeod & McLeod, 2011).

Savlaicīga un efektīva konsultēšana *mazina sāpes, ciešanas un cietsirdību*, paaugstina klienta *pašcieņu*, palīdz *uzlabot* viņa un saskarsmes partneru savstarpējo *sapratni* un veicina *atbildīgāku* klienta iesaistīšanos sabiedrības dzīvē. Konsultēšanas laikā, sniedzot *atbalstu un emocionālo drošību*, konsultants palīdz klientam *formulēt savu dzīves pieredzi*, kā arī definēt un sasniegt paša izvēlētos mērķus (ciktāl to sasniegšana *nekaitē citiem*). Konsultēšanā klients mācās pilnveidot un izmantot *prasmes, kas vajadzīgas sekmīgai dzīvei sabiedrībā*, paplašina savu *izvēles brīvību* viņam *pieejamo iespēju ietvaros*. Konsultēšanas kā ētiskas prakses uzdevumi ietver arī klienta spējas *nodrošināt savai dzīvei atbildīgākus materiālos apstākļus* paaugstināšanu un vajadzības *saņemt palīdzību* samazināšanu (Pīvijs, 2011, lpp. 2).

Individuālās konsultēšanas būtību īsi var izteikt frāzē: “*konsultants palīdz klientam palīdzēt sev*” (Терехина & Хамдамов, 2018).

**Konsultēšana ir konsultanta un klienta brīvprātīga sadarbība**, kurā klients kopā ar savas dzīves pieredzes gūšanā neiesaistītu cilvēku – konsultantu pēta un izvērtē šo pieredzi. Profesionāli vadītas sarunas laikā klients pievērš uzmanību tiem dzīves pieredzes aspektiem, kuri iepriekš palikuši nepamanīti, paplašina un pārveido izpratni par sevi un savas dzīves notikumiem, izprot to nozīmi un jēgu (Терехина & Хамдамов, 2018). Attiecībā ar radniekiem un draugiem, t.i., cilvēkiem, kuri ir klienta dzīves pieredzes un tās izpratnes līdzveidotāji, šāda pieredzes izpratnes pārskatīšana un pārveidošana nav iespējama, to var sekmīgi veikt vienīgi tad, ja atbalstu sniedz neatkarīgs, neitrāls un objektīvs klienta pārdomu procesu iejūtīgi vadošs profesionālis, kurš palīdz klientam strukturēt pārdomas par savu aktuālo un paredzamo dzīves pieredzi (Laungani, 2002).

Atšķirībā no ģimenes locekļu, draugu u.c. klientam nozīmīgu cilvēku sniegtā atbalsta (*neprofesionālās konsultēšanas*), konsultēšanā:

1. konsultants saņem samaksu par sniegto atbalstu;
2. atbalstu sniedz noteiktā laika posmā noteiktā vietā;
3. konsultants stingri ievēro savas profesionālās lomas robežas;
4. konsultants mērķtiecīgi vada konsultēšanas gaitu;



5. atbalsta sniegšana ir teorētiski un empīriski pamatota – atbalsta sniedzējs izmanto profesionāļu vidē atzītus atbalsta sniegšanas paņēmienus un metodes;
6. sniegtais atbalsts pārsvarā vērsts uz racionālu problēmas risināšanu (ģimenes locekļu un draugu atbalstā lielāka vērība tiek veltīta emocionālai līdzpārdzīvošanai);
7. konsultants nedod padomus, bet palīdz klientam saprast sevi un mainīt savu rīcību, uzvedību, darbošanos (Линде, 2010).

Lai konsultants varētu klientam palīdzēt veiksmīgāk, šai palīdzībai jābūt klientam vēlamai, nepieciešamai, viens no sekmīgas konsultēšanas priekšnoteikumiem ir klienta **diskomforts, neapmierinātība ar esošo situāciju vai paredzamas problēmas nākotnē**. Konsultēšanas sākumam nepieciešams palaidējmehānisms (*trigger*) (McLeod & McLeod, 2011). Izglītības iestādēs konsultēšanas iniciatori bieži ir skolotāji vai konsultanti, kam rūp skolēnu attīstība (Hornby, 2003). Ja konsultēšana sākas pēc konsultanta vai skolēnam nozīmīgu cilvēku (skolotāju, vecāku, draugu u.c.) iniciatīvas, bet skolēnam viņa esošā situācija nerada ciešanas (diskomfortu) un viņš neparedz vai neapzinās tuvojošās problēmas, piem., ar esošo dzīvesveidu saistītu diskomfortu nākotnē, skolēns nav motivēts līdzdarbībai intervijā, un intervija kļūst par neemocionālu viedokļu apmaiņu, formālu notikumu skolēna dzīvē (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003). Tikai tāds klients, kuru nomāc viņa problēma, jūtīgi uztver intervijā notiekošo un cenšas gūt maksimālu labumu no konsultēšanas, turklāt vēlas ne tikai *saprast* un *ņemt vērā*, bet arī *darīt* (Терехина & Хамдамов, 2018).

Klienta problēma nav vienīgais sekmīgas konsultēšanas priekšnoteikums, jo sekmīgā konsultēšanas procesā klients ir atbildīgs savas dzīves veidotājs un konsultants ir vienīgi palīgs, atbalsta sniedzējs, kurš palīdz apzināties neapjausto, ieraudzīt nepamanīto un saprast, kā to izmantot dzīves kvalitātes uzlabošanā un uzturēšanā (Терехина & Хамдамов, 2018). Lai veidotos **unikāla un neatkārtojama** klienta un konsultanta sadarbība, nepieciešams klienta **individuālais lūgums jeb pieprasījums**, kas ietver **atziņu, ka viņam ir problēma un vēlēšanos sadarboties ar konsultantu, lai šo problēmu atrisinātu īpašā, tikai viņam raksturīgā veidā** (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003; Bond, 2015; Savickas, 2011; Nagy & Székely, 2013). Mūsdienų konsultēšanas pieejās tiek uzsvērta atziņa, ka pastāv neierobežoti daudz stratēģiju un ideju, kā pārvarēt dažāda veida dzīves grūtības, un ka katrs spēj apzināti un aktīvi, sadarbībā ar citiem konstruēt savas dzīves realitāti, izmantojot savu individuālo pieņēmumu un metožu klāstu dzīves grūtību pārvarēšanai (McLeod & McLeod, 2011).

**Konsultēšana ir īpašs saskarsmes veids**, īpaša divu vai vairāku cilvēku mijiedarbība, kurā viens saskarsmes partneris palīdz otram izpētīt, izprast vai atrisināt viņu satraucošu dzīves notikumu, konfliktu vai dilemmu, kas liedz dzīvot tā, kā viņš to vēlas. Konsultēšana ir ne tikai profesionālu konsultantu, bet arī skolotāju, ārstniecības personu, sociālo darbinieku un citu speciālistu, kas “*strādā ar cilvēkiem*”, ikdiena (McLeod & McLeod, 2011).

Raksturojot augstākminēto speciālistu profesionālo darbību, Džons un Džūlija Makleodi izmanto jēdzienu **iekļautā konsultēšana** (*embedded counselling*). Lielākajai daļai skolotāju, sociālo un medicīnas darbinieku konsultēšana nav pamatnodarbošanās, bet ir tikai viens no profesionālās lomas elementiem. Arī **pedagogi karjeras konsultanti** ne tikai konsultē, bet arī informē un izglīto. *Pilna laika* konsultanti parasti tiek ar katru klientu vidēji 1 stundu nedēļā noteiktā vietā noteiktās (“klients” – “konsultants”) lomu robežās, savukārt, speciālisti, kuri īsteno *iekļauto konsultēšanu*, ar klientu atrodas arī citās attiecībās (“skolotājs” – “skolēns”; “ārsta palīgs” – “pacients”; “sociālais darbinieks” – “klients” u.c.), konsultēšanas intervijas ne vienmēr notiek īpaši iekārtotās telpās un to ilgums bieži vien atkarīgs no dažādiem ārējiem apstākļiem (McLeod & McLeod, 2011), piem., stundu un ārpusstundu nodarbību saraksta vispārējās, profesionālās un profesionālās ievirzes izglītības iestādēs, skolas autobusa pienākšanas un atiešanas laikiem u.c.



Tā kā iekļautajā konsultēšanā atbalsta sniedzējs (konsultants) un saņēmējs (klients) tiekas arī citu lomu kontekstā un laika ietvarā, zinātnieki uzskata, ka vienas **iekļautās konsultēšanas intervijas ilgums var būt tikai 8-10 minūtes**, kas, no vienas puses, ir laiks, ko speciālists spēj izbrīvēt neparedzētās situācijās, no otras – tas ir pietiekami ilgs laiks, lai skolēns, pacients vai klients un atbalsta sniedzējs paspētu pārrunāt problēmsituāciju. Protams, sarunai vēlams atrast ilgāku laiku, taču, ja tas nav iespējams, lietderīgas var būt arī vairākas secīgas 10 minūšu intervijas ilgākā laika posmā, īpašos gadījumos ir pietiekama viena 10 minūšu intervija (McLeod & McLeod, 2011).

**Konsultēšanas pieejas.** 21. gadsimta konsultēšanas teorētiķi uzsver, ka konsultēšana nav klienta defektu labošana, izvērtējot viņa dzīves ceļa atbilstību objektīviem kritērijiem vai uzskatot viņu par notikumu un apstākļu upuri. Mūsdienu konsultēšanas pieejās klients (atbalsta saņēmējs) ir aktīvs un mērķtiecīgs konsultanta sadarbības partneris, kurš **pats cenšas** risināt savas problēmas un dzīvot kvalitatīvāku dzīvi, izmantojot sev pieejamās problēmu pārvarēšanas stratēģijas un paņēmienus, apzināti un aktīvi sadarbībā ar citiem konstruējot sev vēlamu dzīves modeli (McLeod & McLeod, 2011).

Konstruktīvismā pamatotas konsultēšanas pieejas centrā ir klienta subjektīvais **stāstījums**. Konsultants ir sadarbības partneris klienta **stāsta** pagātnes un tagadnes nodaļu apzināšanās veicināšanā un darbības soļu atklāšanā, lai klients viņam pieņemamā veidā spētu **izveidot un piedzīvot šī stāsta nākotnes nodaļas** (Shepard & Quressette, 2010), konsultants palīdz klientam *formulēt, novērtēt un radīt idejas par to, kā dzīvot savu dzīvi* (Pīvijs, 2011, lpp. 8). Tas ļauj secināt, ka „...visas palīdzības teorijas un tehnikas beigu beigās nodarbojas ar to, lai cilvēks atbrīvotos, lai viņš varētu generēt pēc iespējas lielāku verbālu un neverbālu izteikumu un modeļu skaitu un tos tādā veidā padarīt pieejamus turpmākai mērķtiecīgai darbībai.” (Ertelts & Šulcs, 2008, 33). Cilvēki ikdienā izmanto stāstus, lai informētu viens otru par nozīmīgiem dzīves notikumiem, izdzīvo stāstus, kā arī pilnveido identitātes un izpratni par sevi, veidojot autobiogrāfiskus stāstus par savu dzīvi. Katra cilvēka stāsti ne tikai ietver viņa dzīves notikumus, bet atspoguļo un uztur arī sabiedrības kopējos priekšstatus, vērtības un uzskatus.

Īstenojot naratīvo (no vidusl. latīņu *narrativus* ‘vēstījošs’ – vēstījums, stāstījums jeb dzīvesstāsts) pieeju, konsultantam rodas iespēja pievērst uzmanību klienta vispārcilvēciskajām īpašībām (mērķtiecībai, attiecībām, laicīgumam, izjūtām, morālei), kas izpaužas stāstījuma laikā, un izprast, kā klients izmanto **valodu** un **runu** savas dzīves konstruēšanā. Naratīvajā pieejā īpaša uzmanība tiek pievērsta klienta un konsultanta runas stilam, uzsverot, ka runas veids var gan “iedzīt strupceļā”, gan arī “pavērt jaunas iespējas”. Tajā pašā laikā naratīvajā pieejā tiek uzsvērta stāstu stāstīšanas un uzklaušīšanas nepieciešamība, atzīstot, ka liela daļa cilvēku vienkārši vēlas tikt uzklaušīti, saņemt konsultanta apliecinājumu, ka ir sadzirdēti. Tas nozīmē, ka lielai daļai cilvēku ir neizstāstīti stāsti, kuriem ir liela personiska nozīme, taču pietrūkst klausītāju. Ja stāstu nav iespējams izstāstīt, tā “īpašnieks” nesaņem atbalstu, jūtas vientuļš, nespēj pilnvērtīgi izvērtēt stāstā ietvertos notikumus un mācīties no pieredzes. Tieši šādos gadījumos nepieciešama konsultēšana (McLeod & McLeod, 2011).

Konsultēšana ir **apstākļu (telpas) radīšana noteikta temata pilnīgai pārrunāšanai** (*making a space to talk it through*) (McLeod & McLeod, 2011). “*Apstākļu (telpas) radīšana*” nozīmē, ka konsultēšana nav nejauša, tā ir apzināta un mērķtiecīga abu intervijas dalībnieku iesaistīšanās kopējā darbībā, konsultēšana ir *līdzkonstruēta* (Savicks, 2017) darbība. Konsultēšanas “*telpas*” jēdziens nozīmē, ka tā ir no klienta ikdienas atšķirīga, ierobežota attiecību struktūra, kurā klients jūtas droši, un var ieraudzīt savu ikdienu “*no malas*”. Tas nozīmē, ka “*telpai*” nepieciešamas skaidri definētas robežas. Telpas jēdziens iever arī



“*pietiekamas telpas*” izpratni – lai gan konsultēšanā izmanto ārpus klienta un konsultanta attiecībām izveidotas metodes, piem., aptaujas lapas, rīcības modeļus u.c. – konsultēšanai būtu jāsākas “*tukšā telpā*”, kurā klientam ir iespēja runāt (vai nerunāt) par jebkuru tēmu. Telpas jēdziens nozīmē arī konsultēšanas vides salīdzināšanu ar citiem apstākļiem, kuros klients var mācīties un pilnveidot sevi. “*Telpa pārrunāšanai*” nozīmē, ka konsultēšanas būtība izpaužas sarunā, kuras laikā notiek kopīga “*īsto vārdu atrašana*”, “*lietu nosaukšana īstajos vārdos*”. Valoda ietver nebeidzamas jēgveidošanas iespējas, jo vienmēr pastāv vairāki veidi, kā runāt par notikumiem, un katrs no tiem saistīts ar atšķirīgiem risinājumiem un situācijas tālākās attīstības iespējām. “*Telpā pārrunāšanai*” iespējams ne tikai “*uzklausīt otru*”, bet arī “*sadzirdēt sevi*” un novērtēt, kādu iespaidu uz klausītāju atstāj teiktais. Tikai “*telpā pārrunāšanai*” iespējama pāreja no iekšējā monologa (problēmas, kas “*jaucas pa galvu*”) uz pilnvērtīgu dialogu, no izolācijas un atstumtības uz pieņemšanu un atbalstu. Kopīgi pārrunājot atsevišķos notikumu (dzīves) fragmentus, veidojas vienots, iekšēji saistīts stāsts, kas veicina iekšējās vienotības izjūtu. “*Noteikta temata pārrunāšana*” nozīmē, ka konsultēšanas intervijai ir noteikts temats. Tas nozīmē, ka pirms temata “*izrunāšanas*” nepieciešama precīza tā “*nosaukšana*”. Visbiežāk klients sākumā to nespēj skaidri definēt, tādēļ konsultēšanas sākumā nepieciešama “*kartēšana*” (kopīga darbība, kurā palīdzības sniedzējs rada struktūru, bet palīdzības meklētājs — saturu (Pīvijs, 2011, 63)) vai “*izpēte*”, lai saprastu, kas “*tas ir*” un “*ko ar to darīt*”. “*Pilnīgi pārrunāt*” nozīmē, ka saruna ir dziļa un visaptveroša, tajā ietverti visi notikuma aspekti, un sarunas beigās rodas izjūta, ka “*vairs nav ko teikt*” un klients ir gatavs sākt darbību citā “*telpā*” (McLeod & McLeod, 2011).

**Konsultēšana ir dabisks process.** *Konsultēšana tās vienkāršākajā formā, resp., padomu došana, cilvēku sabiedrībā ir pastāvējusi vienmēr. Vecāki un vecvecāki deva padomus bērniem un mazbērniem, vietējā kopienā tai svarīgos brīžos tika uzklausīti kopienu vecāko un pieredzējušāko padomi, kaimiņš lūdza padomu kaimiņam.* (Sēja, 2008, 10). Lielākā daļa cilvēku arī mūsdienās risina savas dzīves problēmas, neapmeklējot profesionālus konsultantus, vairākos pētījumos konstatēts, ka frizieru, draugu, draudžu locekļu un neprofesionālu padomdevēju sniegtais atbalsts ir pietiekams un nav būtiski atšķirīgs no profesionāļu sniegtā atbalsta, neprofesionāļu izmantotās sarunu vadīšanas stratēģijas ir līdzīgas profesionāļu konsultantu stratēģijām, arī neprofesionālie atbalsta sniedzēji izmanto klausīšanās, izjūtu atspoguļošanas un pašvērtējuma paaugstināšanas paņēmienus (McLeod & McLeod, 2011).

Atziņa, ka konsultēšana ir dabisks process, ļauj secināt, ka katram cilvēkam piemīt dzīves gaitā izveidots un pilnveidots, vairāk vai mazāk sekmīgs, unikāls un individuāls **dabiskais konsultēšanas stils**.

Lai ilustrētu dabiskās konsultēšanas procesu, A. Aivijs, M. Aivija un K. Zalakovs piedāvā iztēloties situāciju, kurā 8 gadus vecs bērns (klients, atbalsta saņēmējs) raudot sūdzas pieaugušajam (konsultants), ka pagalmā viņu ķircina. Tālākā notikumu secība ilustrē dabisko konsultēšanas procesu.

1. Pieaugušais uzklauša bērnu un palīdz viņam noformulēt stāstu.
2. Pieaugušā ieinteresētība, nekritizējoša un atbalstoša izturēšanās palīdz bērnam nomierināties.
3. Pieaugušais nosauc vairākas bērna stiprās puses.
4. Pieaugušais uzslavē bērnu par to, ka viņš meklē palīdzību pie tā, kas var palīdzēt.
5. Pieaugušais atgādina bērnam par viņa stiprajām pusēm, atsauc atmiņā notikumus, kuros bērns sniedzis kādam atbalstu, vai piemin ģimenes locekļus, kas var sniegt atbalstu grūtos brīžos.
6. Pieaugušais izstāsta (vai atgādina kopīgi lasītu) stāstu, kura varonis pārvar līdzīgas problēmas.
7. Pieaugušais konstatē, ka nākamajā ķircināšanas epizodē bērns rīkojas atšķirīgi.





Augstākminētā saruna nav gara, taču tās rezultātā iespējamās reālas bērna uzvedība izmaiņas. Tās iestājas uzklaušīšanas, bērna stipro pušu, priekšrocību un resursu apzināšanās, kā arī jaunas pieejas (attieksmes) konstruēšanas izveidošanas rezultātā, procesā, kura laikā pieaugušais kopā ar bērnu stāstījumā pārveido notikumu un veido jaunus nākotnes stāstījumus, kas ietver arī nākotnes plānus. Šo atbalsta sniegšanas struktūru var attiecināt arī uz pusaudžiem un pieaugušajiem: stāsta uzklaušīšana - stipro pušu atrašana stāstā vai citā dzīves jomā un atbalsts - jauna stāstījuma izveidošana (*vecā* stāstījuma (par problēmu) pārveidošana darbību ietverošā *jaunā* stāstā) ir arī konsultantu – profesionāļu darba mērķis (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010).

Apkopojot piemērā minētos konsultēšanas posmus, var secināt, ka konsultēšanas pamatstruktūra ietver **klausīšanos, stipro pušu un resursu noteikšanu**, atbalstu **jaunas pieejas meklēšanā, notikuma nozīmes izvērtēšanu**, jaunu (nākotnes) **stāstījumu veidošanu un darbību plānošanu**.

### 1.1.2. Konsultēšanas intervija

*Galvenais izglītošanas un palīdzības sniegšanas instruments* konsultēšanā ir specifiski orientēta, strukturēta saruna – **konsultēšanas intervija** (turpmāk – intervija) (Levina & Mārtinsons, Konsultēšana un konsultatīvā psiholoģija, 2016, lpp. 6), kurai ir *savi principi, likumsakarības un metodes* (Andersone, Plaude, Rutka, & Stikute, 2018, lpp. 10). Konsultēšana turpinās arī interviju starplaikos, kad, ja nepieciešams, klients veic **pastāvīgus (mājas) darbus** (Steven, 2019).

Lai sasniegtu konsultēšanas mērķi, var būt nepieciešamas **vairākas intervijas**. Parasti katras intervijas ilgums ir aptuveni 1 stunda, intervijas notiek vidēji 1x nedēļā (McLeod, 2013). Katrai intervijai ir **vairākas daļas**, kuras parasti īsteno noteiktā secībā:

1. intervijas ievaddaļa – konsultēšanas **attiecību izveidošana** (pirmajā intervijā) un **uzturēšana** (turpmākajās intervijās), intervijas struktūras piedāvājums klientam;
2. konsultanta vadīts klienta stāstījums par viņam **aktuālo situāciju** dzīvē vai konkrētā dzīves jomā (piem., attiecībās, mācībās vai karjerā), stāstījumā sniegtās informācijas apkopošana un kopīga izvērtēšana, uzsverot klienta stiprās puses, sasniegumus, problēmsituāciju pārvarēšanas pieredzi u.c.;
3. konsultanta vadīts klienta stāstījums par viņam **vēlamo situāciju** dzīvē vai konkrētā dzīves jomā;
4. kopīga, konsultanta vadīta aktuālās un vēlamās situācijas **stāstījumu apkopošana un pārveidošana**, ietverot tajos vēlamās situācijas sasniegšanas alternatīvas; alternatīvu izpēti un izvērtēšana;
5. rīcības **plāna izveidošana** intervijas laikā izveidotā jaunā stāstījuma īstenošanai un intervijas noslēgums (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010).

Šāda daļu secība raksturīga ne tikai atsevišķai intervijai, bet arī visam konsultēšanas procesam (1.tabula). Gan konsultēšanā kopumā, gan arī atsevišķas intervijas laikā klients pilnveido zināšanas par sevi un savu dzīves vidi, izmanto tās mērķu (konkrētu, detalizētu vēlamās situācijas raksturojumu) konstruēšanā un mērķu sasniegšanas līdzekļu izvēlē, izvērtē mērķu un to sasniegšanas līdzekļu priekšrocības un trūkumus, apzinās mērķu sasniegšanai nepieciešamos, esošos un papildināmos resursus, un pakāpeniski izveido darbības plānu izvēlētajā mērķa sasniegšanai (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003).

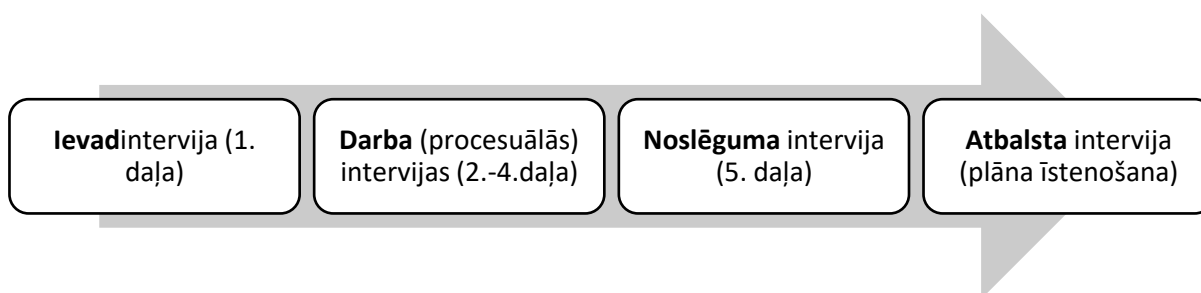


1. tabula.

### Konsultēšanas procesa un konsultēšanas intervijas struktūru salīdzinājums

Konsultēšanas <b>procesa</b> posmi	Konsultēšanas <b>intervijas</b> posmi
Ievadintervija	Konsultēšanas attiecību izveidošana un uzturēšana
Esošās situācijas (piem., karjeras stāvokļa) izpēte	Esošās situācijas atsevišķa aspekta vai elementa izpēte
Vēlamās situācijas (piem., karjeras stāvokļa) izpēte	Aspekta vai elementa vēlamā stāvokļa izpēte
Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģiju izpēte	Aspekta vai elementa vēlamā stāvokļa sasniegšanas stratēģiju izpēte
Vēlamās situācijas sasniegšanas plāna (rīcības plāna) izveidošana	Aspekta vai elementa vēlamā stāvokļa sasniegšanas plāna (rīcības plāna) izveidošana
Noslēguma intervija	Intervijas noslēgums

Ja konsultēšanas laikā notiek vairākas intervijas un konsultēšanas attiecības turpinās arī pēc darbības plāna izveidošanas, iespējama sekojoša interviju secība (1. attēls).



#### 1. attēls. Interviju veidu secība konsultēšanas laikā

Konsultēšanas (gan atsevišķas intervijas, gan arī visa konsultēšanas procesa) laikā notiek pakāpeniska virzība no intervijas ievaddaļas (ievadintervijas) uz noslēdzošo daļu (noslēguma interviju), taču šī **virzība nav lineāra**, interviju un procesa laikā notiek pārejas starp intervijas daļām abos virzienos. Interviju daļu robežas ir individuālas un nekonkrētas, tās nav skaidri ierobežotas laikā: katrs klients īsteno katru intervijas daļu savas problēmas risinājumam atbilstošā laikā, jo katram klientam ir atšķirīgs gan sava Es un situācijas izpētes, gan arī jaunu uzvedības formu konstruēšanas ātrums (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003).

Lai intervija būtu sekmīga, tajā nepieciešamas **skaidri definētas ievada un noslēguma daļas**. Atsevišķā intervijā klients konsultanta vadībā var intervijai paredzētajā laikā īstenot piem., pirmos divus posmus (skat. (Pīvijs, 2011, 59-62)), taču arī šādā gadījumā noslēgumā nepieciešams intervijas laikā pārrunātās informācijas apkopojums un nākotnes plānu ieskicēšana. Ja **katrā** intervijā klients neizveido skaidru **rīcības plānu** ilgākam vai īsākam laika posmam (piem., neieplāno līdz nākamajai intervijai veicamos uzdevumus vai vismaz nākamās intervijas apmeklējumu), var uzskatīt, ka intervija beidzas neveiksmīgi, jo klients joprojām jūtas apmulsis un bezpalīdzīgs. Ja klients izveido sev pieņemamu rīcības plānu, viņam rodas izjūta, ka “viss iet uz priekšu”, “dzīve turpinās” (McLeod & McLeod, 2011).

Iespējams gan detalizētāks, gan vispārīgāks intervijas daļu raksturojums, tādēļ literatūrā var atrast atšķirīgus intervijas **struktūras** aprakstus; pārsvarā teorētiski un praktiski uzskata, ka konsultēšanas intervijas iespējams iedalīt 3 – 9 daļās (Rudolph, 2004). Pētnieku vidū nav vienprātības par vēlamā intervijas ilgumu, tomēr biežāk tiek minētas 45 – 90 minūtes, kuru laikā 10 – 20 minūtes tiek veltītas ievaddaļai, 25 -50 minūtes darba (procesuālajai) daļai un atlikušās 10 – 20 minūtes noslēgumam (Ягнюк, 2014). Laika sadalījumam ir ilustratīva nozīme,

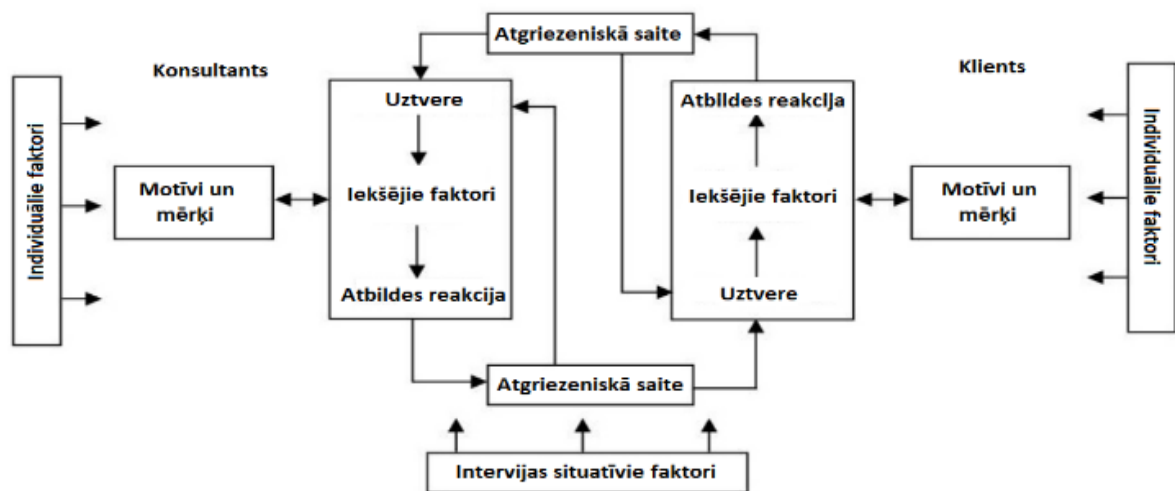


jo, lai gan katrā intervijā ir ievada daļa, darba (procesuālā) daļa un noslēguma daļa, to īpatsvars atkarīgs gan no klienta vajadzībām un dažādu uzdevumu īstenošanas ātruma, gan arī no tā, kura intervija pēc kārtas tā ir. Pirmajās intervijās, kurās lielāka nozīme attiecību veidošanai un konsultēšanas procesa strukturēšanai, var būt nepieciešamas salīdzinoši ilgākas ievaddaļas, konsultēšanas procesa vidusposmā, proporcionāli samazinoties ievaddaļai un noslēguma daļai veltītajam laikam, palielinās darba (procesuālās) daļas īpatsvars, savukārt konsultēšanas noslēgumā palielinās intervijas noslēguma daļai veltītais laiks.

Interviju aprakstos biežāk skaidri definētas vienīgi ievaddaļas un noslēguma daļas, vairums konsultēšanas teorētiķu un praktiķu apvieno intervijas vidusposma daļas un iedala intervijas procesu **trīs** lielās daļās: intervijas ievaddaļa, vidusdaļa un noslēguma daļa.

Pirmajā – **orientēšanās (fokusēšanās)** un **darba uzsākšanas daļā** svarīgākie konsultanta uzdevumi ir intervijas procesa strukturēšana un klienta iesaistīšana, otrā – **kopīgās izpratnes veidošanas daļa** ir visgarākā intervijas daļa, kurā notiek problēmas atsegšana, tās padziļināta izpēte, kā arī klienta sniegtās informācijas atspoguļošana un interpretācija, **intervijas noslēguma daļā**, kas ir visīsākā, klients un konsultants precīzē un apkopo intervijas laikā paveikto un vienojas par tālāko sadarbību (Rudolph, 2004; Cameron, 2008).

Konsultēšanas intervija ir konsultanta un klienta savstarpēja nepārtraukta **mijiedarbība**, ko ietekmē abu saskarsmes partneru individuālās īpašības, mērķi, motivācija un iekšējās psihofizoloģiskās norises, intervijas situatīvie faktori un notiekošā uztvere, atbildes reakcijas un klienta un konsultanta intervijas laikā sniegtā atgriezeniskā saite (2. attēls).



2. attēls. Intervijas modelis (adaptēts no (Kidd, 1996))

Atšķirībā no ikdienas sarunām, kurās runāšanas un klausīšanās periodi nav reglamentēti, intervijas laikā notiekošajām sarunām ir noteikta, **konsultanta vadīta struktūra**. Konsultants intervijā ir sarunas (runāšanas un klausīšanās) veicinātājs, kurš uzņemas gan runātāja, gan arī klausītāja un atbildētāja lomas. V. Pīvijs (2011) uzskata, ka konsultantam **pašam vajadzētu runāt ne vairāk kā 30 % laika**.

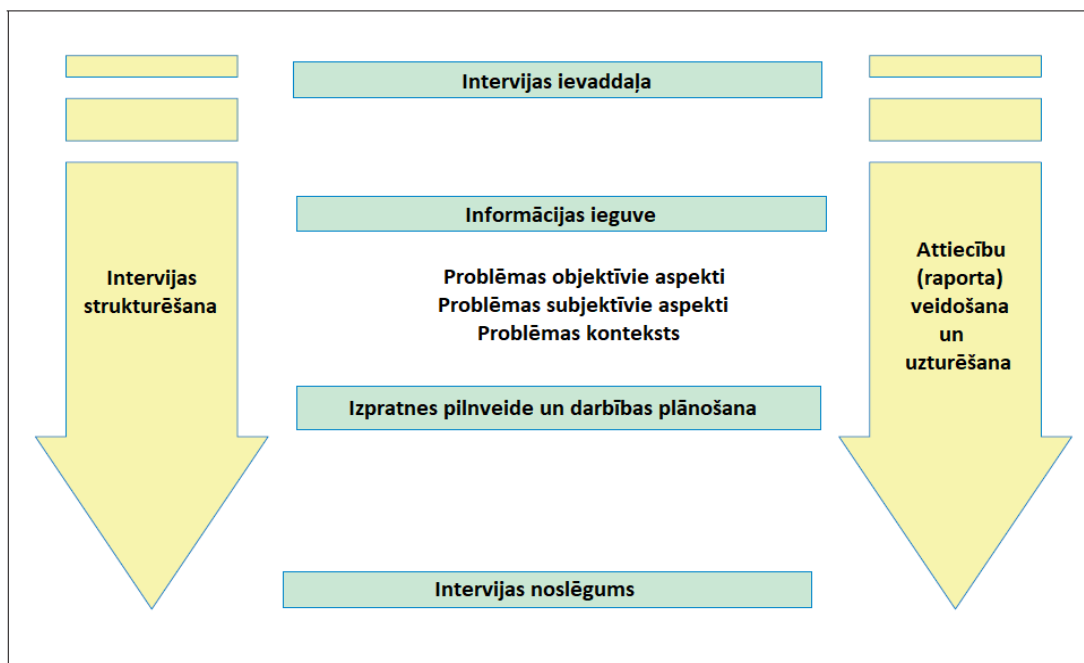
Intervijas laikā, visos tās posmos konsultants veic divus savstarpēji saistītus uzdevumus (3. attēls): strukturē interviju un uztur un veicina tādas attiecības ar klientu, kas nodrošina *raportu* – klienta atvērtību sarunai un gatavību saskarsmei (Silverman, Kurtz, & Draper, 2013; Silverman, 2007; Mārtinsons & Pipere, 2019).

**Strukturēta intervija un atbalstošas attiecības rada drošu vidi, kurā klients var veikt savas pieredzes izpēti un jaunu zināšanu konstruēšanu!**



**Intervijas vadīšanā** konsultants var izmantot dažādas verbālās un neverbālās metodes un paņēmienus (2. tabula), t.sk.:

- uzdod atvērtus un slēgtus jautājumus;
- vārdiski un neverbāli apstiprina klienta teikto;
- atspoguļo saturu, pārfrazējot un/ vai apkopojot klienta teikto;
- atspoguļo izjūtas, nosaucot novērotās vai saklausītās emocijas;
- pats izmanto un ļauj klientam izmantot klusuma pauzes, gan kā trauksmes un pretestības izpausmes, gan arī kā laiku, lai koncentrētos un pārdomātu;
- informē klientu (tieši sniedzot informāciju un nodrošinot pieeju informācijas avotiem);
- vada informācijas vizualizēšanu un kartēšanu;
- interpretē, izskaidro notikumu vai situāciju;
- konfrontē un divpusēji atspoguļo klienta sniegto informāciju, palīdzot klientam apzināties *ambivalenci* - pretējus uzskatus par vienu un to pašu situāciju vai notikumu;
- strukturē interviju, skaidri informējot klientu par katru intervijas posmu un veicot kopīgu intervijas posma izvērtēšanu tā noslēgumā (Andersone, Plaude, Rutka, & Stikute, 2018; Ļevina & Mārtinsone, 2016; Кочюнас, 1999; Pīvijs, 2011).



**3. attēls. Konsultanta uzdevumi Kalgari-Kembridžas konsultēšanas vadlīniju modelī**  
Adaptēts no (Silverman, 2007)

2. tabula

**Intervijas vadīšanas metodes un paņēmieni dažādos intervijas posmos Palīdzības prasmju (*Helping Skills*) modelī**

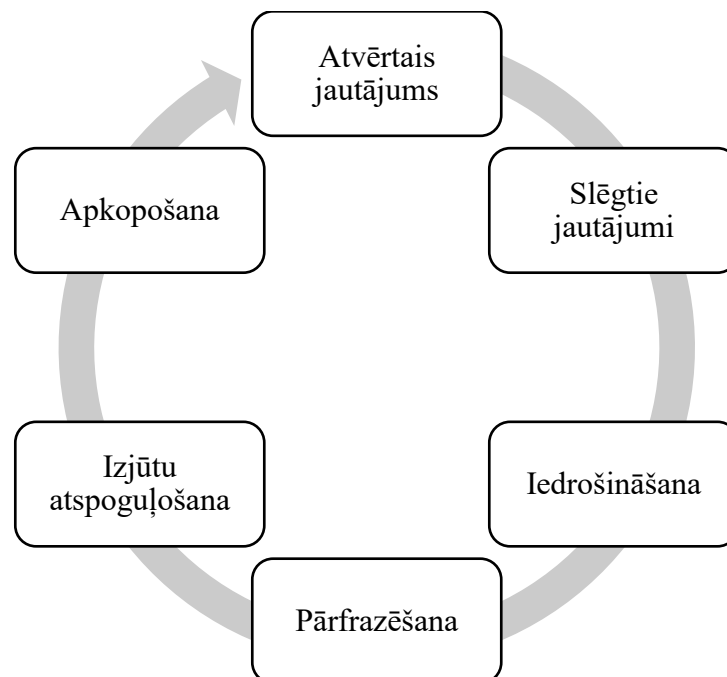
Adaptēts no (Hill, 2019; McLeod & McLeod, 2011)

Intervijas vadīšanas metodes un paņēmieni	Mērķis
<b>1. posms. Izpēte</b>	
Atvērtie jautājumi, uzmanīga izturēšanās, klausīšanās, dzirdētā atkārtošana, izjūtu atspoguļošana, izpratnes pašatklāsmē ( <i>self-disclosure</i> ), klusēšanas pauzes	Raporta veidošana un uzturēšana Klienta iedrošināšana stāstījumam Klienta iedrošināšana atklātai domu un izjūtu paušanai Emociju izpausmju veicināšana



	Izpratnes paplašināšana par to, kā klients <i>redz</i> problēmu
<b>2. posms. Izpratne</b>	
Izaicināšana, interpretēšana, izpratnes pašatklāsmē, tiešums	Kopdarbība ar klientu jaunas izpratnes konstruēšanā Klienta lomas domās, izjūtās un darbībā izpēte Kopīgas izpratnes padziļināšana
<b>3. posms. Rīcība</b>	
Informēšana, atgriezeniskā saite, ieteikumi, lomu spēles, patstāvīgie (mājas) darbi	Jaunu uzvedības (rīcības, darbības) modeļu izpēte Atbalsts turpmākās rīcības (stratēģiju, uzdevumu, darbības aktu) izvēlē Jaunu prasmju apguves veicināšana Atgriezeniskā saite Izmaiņu novērtēšana un rīcības plāna pilnveide

Konsultēšanas intervijas pamatu veido **klienta uzklausišanas secība**, kas ir **pietiekama visu konsultēšanas posmu sekmīgai īstenošanai** (4. attēls). Intervijas pamatā ir uzmanīga izturēšanās un klienta novērošana, ko papildina atvērto un slēgto jautājumu uzdošana, iedrošināšana, pārfrazēšana, izjūtu atspoguļošana un klienta teiktā apkopošana posma vai intervijas kopsavilkumā (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).



**4. attēls. Intervijas posma cikls** (*Basic Listening Sequence*)  
Adaptēts no (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018, p. 180)

Klienta uzklausišanas secības pamatā ir **uzmanīgas izturēšanās** un **klienta novērošanas prasmes**, kas palīdz koncentrēt uzmanību un apzināties ne tikai klienta teikto, bet arī neverbālos uzvedības aspektus. **Atvērtie jautājumi** (“*Pastāstiet vairāk par...!*”) kopā ar precizējošiem **slēgtajiem jautājumiem** (“*Vai...?*”, “*Kad...?*”, “*Kurš...?*”, “*Kur...?*”) palīdz klientam veidot mērķtiecīgu stāstījumu par notikumiem un problēmām, **iedrošināšanu** (piem., *atslēgas vārdu un frāžu atkārtošanu jautājuma formā*) konsultants izmanto visā intervijas laikā, lai atbalstītu klientu un palīdzētu viņam sniegt informāciju par savām domām, jūtām un izturēšanos, **pārfrazēšana** (“*Un tad jūs...*”) ietver svarīgāko atziņu apkopojumu un veicina



atbildīgu rīcību (*executive functioning*), **izjūtu atspoguļošana** (“*Jūs jutāties...*”) palīdz klientam izveidot emocionālās regulācijas pamatu, savukārt, **apkopošana jeb kopsavilkumu veidošana** (“*Jūs vēlaties atrast/saprast ko... un neesat īsti pārliecināts par .... Tomēr jūs diezgan konkrēti raksturojāt savus īstermiņa un ilgtermiņa mērķus... Jums iepriekš ir bijusi pozitīva pieredze... un .... Kā jūs varētu izmantot savu pieredzi un īpašības/ resursus, lai... [nākotnē]? ”*) palīdz klientam sakārtot stāstījumu, veidot tā jēgu, veicina atbildīgu rīcību (*executive functioning*) un emocionālo regulāciju. Kopsavilkumu veidošanas prasme palīdz konsultantam izprast klienta pasaules uzskatu un iesaistīties kopīgā tā izpētē. Nozīmīga klienta uzklauššanas secības sastāvdaļa, kas nav iekļauta 4.attēlā, ir klienta sniegtā **atgriezeniskā saite** par konsultanta klausīšanās precizitāti (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

Lai gan klienta uzklauššanas secības attēlā ievērota noteikta secība, tā nav obligāta, svarīgāk ir katrā intervijā iekļaut visus cikla posmus klienta vajadzībām, situācijai un konsultanta mērķim piemērotā secībā. Kompetents konsultants **izmanto klienta novērošanas prasmes**, lai pamanītu klienta reakciju un mērķtiecīgi mainītu konsultēšanas stilu un uzklauššanas posmu secību, sniedzot klientam nepieciešamo atbalstu (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

## 1.2. Individuālā karjeras konsultēšana

### 1.2.1. Individuālās karjeras konsultēšanas būtība

**Karjeras konsultēšana** ir klienta un konsultanta sadarbība klienta karjeras attīstības problēmu pārvarēšanā (Whiston & Buck, 2008). Karjeras konsultants intervijās nodrošina strukturētu, drošu vidi, kurā klients var apzināties un pētīt savus resursus, lai risinātu karjeras problēmas, pieņemtu karjeras attīstības lēmumus, un, tos īstenojot, paaugstinātu savu dzīves kvalitāti. Lai gan karjeras konsultēšanā lielāka uzmanība tiek pievērsta klienta esošajai vai paredzamajai darba dzīvei, karjeras konsultēšana ir cieši un nesaraucjami saistīta ar citām dzīves jomām (Nathan & Hill, 2006).

Karjeras konsultēšanas **bāzi** veido arodpsiholoģijas (*vocational psychology*), psiholoģiskās konsultēšanas (*therapeutic counseling*), kā arī organizāciju psiholoģijas, socioloģijas un vadībzinātņu atziņas (Kidd, 2007). Sekmīgas karjeras konsultēšanas pamatā ir konsultanta prasme izmantot profesionālajā darbībā karjeras attīstības un karjeras konsultēšanas teoriju atziņas un empīriskajā pieredzē pamatotus secinājumus.

**Karjeras attīstības (vadības) teorijas** ļauj konsultantam pamatot atbildi uz jautājumu – **ko klientam jāsasniedz?** Bez pamatzināšanām par karjeras attīstību, tās likumsakarībām un karjeras vadību, konsultantam var rasties grūtības strukturēt interviju un saglabāt tās robežas, bet nepietiekami strukturēta intervija ātri var kļūt par terapeitisku vai sadzīvisku sarunu.

**Karjeras konsultēšanas teorijas** sniedz atbildi uz jautājumu – **kā klientam palīdzēt sasniegt to, ko viņam jāsasniedz?** Karjeras konsultantam jāzina, kā vadīt konsultēšanas interviju, kā izveidot *darba aliansi* (savstarpējās uzticēšanās attiecības), kā izvērtēt klienta gatavību konsultācijai, noteikt klienta vajadzības, vienoties par konsultēšanas mērķi u.c. (Линде, 2010)

Karjeras konsultēšanas process parasti ir relatīvi īss, atsevišķos gadījumos tā var būt tikai viena konsultēšanas intervija, lai gan pētījumi liecina, ka labākie rezultāti tiek sasniegti **4 – 5 interviju laikā** (Whiston & Buck, 2008). Atšķirībā no psiholoģiskās konsultēšanas, karjeras konsultēšanā klienta apjukumu un nespēju izvēlēties tālāko karjeras attīstības virzienu neuzskata par kļūdu vai novēršamu “problēmu”, kuras atrisināšanai nepieciešami cēloņu meklējumi; izvēles grūtības ir katra cilvēka attīstības dabiska sastāvdaļa, tas ir jautājums, uz kuru dažādos dzīves posmos nepieciešams un iespējams rast atbildi sarunās ar citiem, izzinot



sevi un tālākās attīstības iespējas (Ali, Graham, & Lendrum, 1996), tādēļ karjeras konsultēšanā parasti nevelta laiku padziļinātai problēmas cēloņu izpētei.

Karjeras **attīstīšana** un karjeras **attīstība** (turpmāk – **karjeras attīstība**) ietver nākotnes mērķu un to sasniegšanas plānu patstāvīgu konstruēšanu un īstenošanu, karjeras konsultēšana ir īpaši organizēta **mācīšanās vide**, kurā klienta un konsultanta kopdarbībā tiek konstruēti (*līdzkonstruēti* (Savicks, 2017, lpp. 8)) klienta spēju, stipro pušu, kompetenču, cerību un iedrošinājuma stāsti, kas ietver un veicina klienta pāreju uz viņam “vēlamo lietu kārtību”. Savu karjeras stāstu spēj konstruēt tikai tā “īpašnieks”, tādēļ svarīgs sekmīgas karjeras konsultēšanas priekšnoteikums ir aktīva, ieinteresēta klienta iesaistīšanās konsultēšanas procesā (McMahon, 2010).

Karjeras konsultēšanas pamatinstruments ir strukturēta **konsultēšanas intervija**, kuras laikā konsultants uzdod jautājumus *par tematiem, kas atklāj klienta dzīves tēmas un palīdz pieņemt lēmumus par pašreizējo karjeras maiņu* (Savicks, 2017, 22).

Konsultēšanas interviju pamattēmas karjeras konsultēšanā:

1. **Vēlamā karjeras situācija** (atbilžu meklējumi uz jautājumu: “*Kas, kāds un kur es vēlos būt savā karjerā?*”)
2. **Aktuālā karjeras situācija** (atbilžu meklējumi uz jautājumu: “*Kas, kāds un kur es šobrīd esmu savā karjerā?*”)
3. **Karjeras attīstības resursi** (atbilžu meklējumi uz jautājumu: “*Kādi iekšējie un ārējie, esošie un piesaistāmie resursi var man palīdzēt kļūt tam, tādām un tur, kur es vēlos būt savā karjerā?*”)
4. **Karjeras attīstības šķēršļi** (atbilžu meklējumi uz jautājumu: “*Kādi iekšējie un ārējie, esošie un paredzamie šķēršļi traucē man kļūt tam, tādām un tur, kur es vēlos būt savā karjerā?*”) (Nathan & Hill, 2006)

**Karjeras konsultēšanas mērķis.** Austrālijas pētnieki uzskata, ka karjeras konsultēšanas mērķis un rezultāts ir **karjeras identitātes konstruēšana** (McMahon, 2010), taču daudz populārāks ir uzskats, ka *karjeras konsultēšanas mērķis ir palīdzēt klientam apzināties savas vajadzības un iespējas, pieņemt lēmumu par karjeras izvēli, plānošanu un īstenošanu noteiktā dzīves posmā* (Levina & Mārtinsons, 2016, 11), *pilnveidot klienta spējas pieņemt ar karjeru saistītus lēmumus* (Jigau, 2009, 59). Karjeras konsultants sniedz atbalstu klientam, kuram radušās karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas grūtības.

M. Savicks cilvēkus, kuriem radušās lēmumu pieņemšanas grūtības, iedala 2 grupās - **neizlēmušie** (t.i., cilvēki, kuriem ir pietiekams lēmumu pieņemšanas potenciāls un pārejošas, situatīvas lēmumu pieņemšanas grūtības) un **neizlēmīgie** (raksturīga paaugstināta trauksmainība un nepietiekamas problēmrisināšanas prasmes) (Savickas, 2004).

Karjeras lēmumu pieņemšanas grūtības var iedalīt divās grupās un trīs kategorijās – grūtības, kuras radušās pirms konkrētā lēmuma pieņemšanas (*gatavības trūkums*) un grūtības, kas rodas lēmuma pieņemšanas laikā (*nepietiekama vai nesavienojama informācija*, 3. tabula) (Di Fabio, 2011).

3. tabula

**Karjeras lēmumu pieņemšanas grūtību iedalījums** (Adaptēts no (Di Fabio, 2011))

Kategorijas	Apakškategorijas
	<b>Grūtības, kuras radušās pirms lēmuma pieņemšanas</b>
<b>Gatavības trūkums</b>	Motivācijas trūkums (vāja vēlēšanās pieņemt lēmumu)
	Neizlēmība (visu lēmumu pieņemšanas grūtības)



( <i>lack of readiness</i> )	Disfunkcionālas pārlicēbas (realitātei neatbilstošs priekšstats par karjeru un lēmumu pieņemšanu, neadekvātas gaidas un disfunkcionālas domas)
<b>Grūtības, kuras radušās lēmuma pieņemšanas laikā</b>	
<b>Nepietiekama informācija</b> ( <i>lack of information</i> )	Nepietiekama informācija par lēmumu pieņemšanu, t.sk. par karjeras lēmuma pieņemšanas posmiem
	Nepietiekama informācija par sevi (par interesēm, vēlmēm, spējām, īpašībām u.c.)
	Nepietiekama informācija par karjeras iespējām (par iespēju daudzveidību un atsevišķu iespēju priekšrocībām un trūkumiem)
	Nepietiekama informācija par karjeras atbalsta un karjeras informācijas saņemšanas iespējām
<b>Nesavienojama informācija</b> ( <i>inconsistent information</i> )	Neuzticama informācija (pretrunīga informācija par sevi vai karjeras iespējām)
	Iekšējie konflikti (apjukums, kas rodas, nespējot savienot pretrunīgus, bet indivīdam nozīmīgus faktoros)
	Ārējie konflikti (indivīda vēlmju neatbilstība viņam nozīmīgu cilvēku uzskatiem vai pretrunīgi indivīdam nozīmīgu cilvēku uzskati)

Lēmumu pieņemšanā katram cilvēkam individuāli izpaužas sekojošās **tendences**:

- **izvairīšanās** (*avoidance*, tendence izvairīties no iekšējā konflikta, ļaujot citiem pieņemt lēmumu viņa vietā);
- **modrība** (*vigilance*, rūpīga un ieinteresēta mērķa izvirzīšana un rūpīga katras iespējas izvērtēšana);
- **vilcināšanās** (*procrastination*, tendence novilcināt lēmuma pieņemšanu);
- **pārmērīga modrība** (*hypervigilance*, drudzaini mēģinājumi atrisināt lēmuma pieņemšanas laikā radušos iekšējo konfliktu) (Mann, Burnett, Radford, & Ford, 1997; Di Fabio, 2011) .

S. Skota un R. Brūss (1995) secinājuši, ka pastāv pieci **lēmumu pieņemšanas stili**:

- **racionālais** (loģiski un sistemātiski izvērtē visu būtisko informāciju par katru izvēles iespēju);
- **intuitīvais** (lēmumu pieņemšanā uzticas intuīcijai un izjūtām);
- **atkarīgais** (pirms lēmumu pieņemšanas konsultējas ar citiem cilvēkiem un seko viņu padomam);
- **izvairīgais** (atliek lēmumu pieņemšanu līdz pēdējam brīdim);
- **spontānais** (strauji pieņem lēmumus mirkļa iespaidā) (Scott & Bruce, 1995).

Katram lēmumu pieņemšanas stilam ir priekšrocības un trūkumi, stils, kurš ir vislabākais vienā situācijā, var izrādīties nepiemērots citā (McLeod & McLeod, 2011).

### 1.2.2. Individuālās karjeras konsultēšanas modeļi

Individuālās karjeras konsultēšanas modeļi ir daudzveidīgi, jo karjeras attīstības atbalsta pirmsākumos dominēja iezīmju un faktoru konsultēšanas teorijas, kuras pakāpeniski zaudē savu nozīmi, bet to pamatziņas tiek integrētas mūsdienīgākos, konstruktīvismā un konstrukcionismā pamatos atbalsta sniegšanas modeļos. Tādēļ modeļu daudzveidība un atšķirības ir vairāk šķietamas kā reālas – visu modeļu centrā ir atbalsts klientam nozīmīgu karjeras attīstības lēmumu pieņemšanā un īstenošanā.





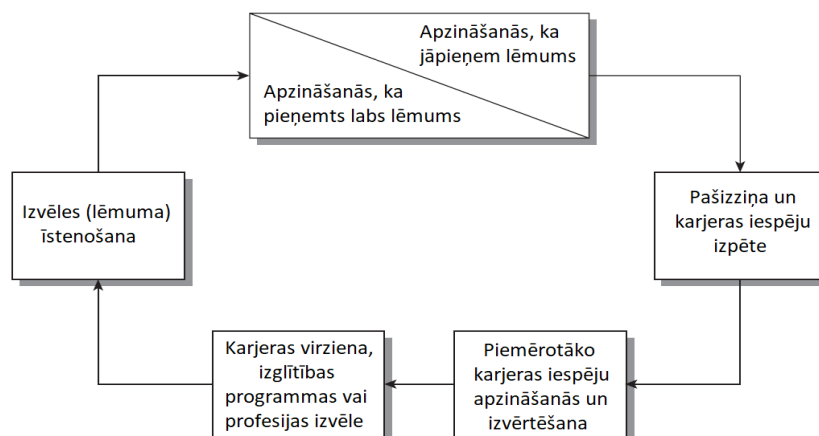
Praktizējošo karjeras konsultantu vidū ir atzīts un populārs (Sēja, 2008, 7) **piecu pakāpju sarunas** (Ertelts & Šulcs, 2008, 55-57) **struktūras modelis** (skat. 1.1.2. nodaļu) (5. attēls).



**5. attēls. Konsultēšanas intervijas modelis**

Adaptēts no (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010, p. 212; Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018, p. 183).

Šajā modelī konsultēšanas intervija nosacīti iedalīta piecās daļās: intervijas ievaddaļa vērsta uz klienta – konsultanta sadarbībai nepieciešamo attiecību izveidošanu un uzturēšanu, tai seko klienta esošās un vēlamās situācijas kopīgas izpētes daļas, kuru rezultātā tiek izveidotas un izvērtētas vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas un izstrādāts rīcības plāns intervijas laikā konstruēto zināšanu (situācijas jaunās izpratnes) izmantošanai. Konsultēšanas intervija nav lineāra, cikliskajā procesā, īstenojot katru tās daļu, iespējams laiku pa laikam atgriezties iepriekšējos intervijas (vai iepriekšējo interviju, ja tādas bijušas) posmos, piem., uzklusot klienta vēlamās situācijas stāstījumu, var rasties nepieciešamība atgriezties intervijas ievaddaļā, lai nostiprinātu vienošanos par intervijas struktūru un gaitu, vai arī, izstrādājot darbības plānu, precizēt vēlamās situācijas raksturojumu. Tādēļ modeļa grafiskajā attēlā (5. attēls) autori apzināti nav attēlojuši intervijas sākuma un beigu posmus (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010; 2018). Pieci secīgi posmi ietverti karjeras lēmumu pieņemšanas un īstenošanas **CASVE** (*Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, and Execution*) **ciklā** (Pryor & Bright, 2006; Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2006) (6. attēls).



**6. attēls. CASVE cikls.** Adaptēts no (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2006, p. 176)



Apzinoties nepieciešamību veikt karjeras izmaiņas, pieņemt un īstenot ar karjeras attīstību saistītu lēmumu, klients nonāk **komunikācijas** posmā. Nepieciešamības avots var būt gan **iekšējs** (klienta neapmierinātība ar esošo karjeru), gan **ārējs** (klientam nozīmīgu cilvēku neapmierinātība ar viņa karjeru, izglītības ieguves posma pabeigšana, dzīvesvietas maiņa u.c.) faktori. Komunikācijas rezultātā klients labāk apzinās esošā un vēlamā karjeras stāvokļa neatbilstību un karjeras lēmuma pieņemšanas un īstenošanas nepieciešamību (Ertelts & Šulcs, 2008; Pryor & Bright, 2006). Konsultants šajā posmā var palīdzēt apzināties problēmas nozīmību, veicināt klienta pašnoteikšanos un atbildības uzņemšanos.

**Analīzes** posmā klients, izvērtējot karjeras esošā un vēlamā stāvokļa atšķirības, noskaidro problēmas iespējamās sekas un saistību ar citām dzīves jomām (Pryor & Bright, 2006) un konstruē problēmas pārvarēšanai nepieciešamās zināšanas par esošo un vēlamu karjeras stāvokli. Konsultants sniedz atbalstu jauno zināšanu konstruēšanā, rosina klienta pārdomas *par savu līdzšinējo ar karjeru saistīto lēmumu pieņemšanas rīcību un palīdz analizēt pieredzi, kas saistīta ar noteiktiem darba vides faktoriem* (Ertelts & Šulcs, 2008, 228). Klients paplašina izpratni par karjeras attīstības problēmu, labāka problēmas izpratne veicina apņemšanos šo problēmu risināt.

**Sintēzes** posmā notiek problēmas risināšanas ceļu (karjeras attīstības alternatīvu) veidošana (Pryor & Bright, 2006), kā arī *reducēšanās uz dažām reālistiskām iespējām (kristalizācija). Konsultēšanas mērķis šeit ir neaizmirst klientam svarīgas izvēles un rūpēties, lai arī galīgās izvēles fāzē netiktu piedāvāts pārāk daudz risināšanas ceļu* (Ertelts & Šulcs, 2008, 228).

**Novērtēšanas** (alternatīvu sakārtošanas noteiktā secībā (Pryor & Bright, 2006)) posmā klients novērtē katras alternatīvas iespējamo *devumu tagadējā ar karjeru saistītā stāvokļa pārveidošanai vēlamajā nākotnes situācijā. Notiek arī realizēšanas izredžu, kā arī individuālo zaudējumu un ieguvumu attiecības novērtēšana, ņemot vērā arī klientam svarīgu attiecīgo personu viedokli. Šīs fāzes rezultāti ir prioritāšu secības izveidošana, pagaidu koncentrēšanās uz vienu noteiktu risināšanas ceļu un apņemšanās to realizēt* (Ertelts & Šulcs, 2008, 228).

**Realizēšanas** posmā klients izveido **stratēģijas** lēmuma (izvēles, *choice*) īstenošanai (Pryor & Bright, 2006) un izveido, un īsteno **rīcības plānu** *ar starpmērķiem un katram no tiem nepieciešamajām aktivitātēm, kā arī plānu to realizēšanai* (Ertelts & Šulcs, 2008, 228).

Noslēgumā klients atgriežas **komunikācijas posmā** un problēmas risināšanas rezultātu salīdzina ar sākotnējo stāvokli, izvērtējot pieņemtā un īstenotā lēmuma kvalitāti (Ertelts & Šulcs, 2008).

Lai sniegtu atbalstu klientam CASVE ciklā, konsultants īsteno **kognitīvo informācijas apstrādes modeli**, kas ietver septiņus posmus (soļus).

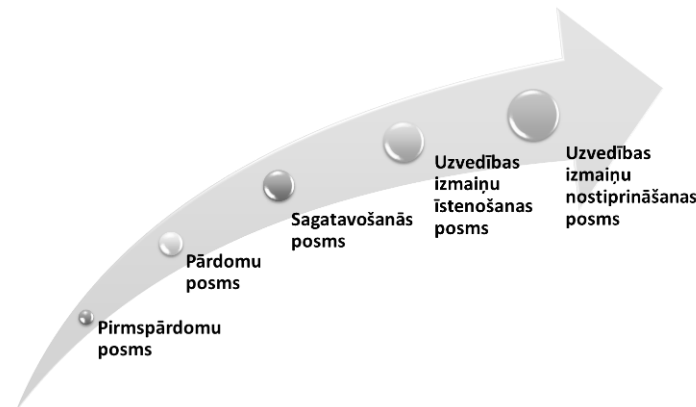
1. **Ievadsaruna.**
2. Klienta **gatavības** karjeras attīstības problēmas risināšanai un karjeras attīstības lēmuma pieņemšanai un īstenošanai **novērtēšana**, izmantojot aptaujas lapas, un **rezultātu apspriešana** ar klientu.
3. Karjeras **problēmas definēšana un cēloņu analīze**. Pakāpeniska kopīga izpratnes par klienta karjeras problēmu veidošana, “*karjeras attīstības diagnozes*” noteikšana klienta un konsultanta sadarbībā.
4. **Mērķu formulēšana**. Mērķu un uzdevumu (karjeras problēmas pārvarēšanai īstenojamo *darbību*) kopuma kopīga formulēšana klienta un konsultanta sadarbībā.
5. Individuālā mācīšanās **plāna** (*individualized learning plan*) (faktiski – individuālā karjeras attīstības plāna) kopīga **izveidošana**. Katram mērķim klients kopā ar konsultantu definē mērķa sasniegšanai nepieciešamās mācīšanās (kas jāapgūst, jāizdara?) aktivitātes, to



īstenošanai nepieciešamos resursus, laika plānojumu, kā arī vienojas par mērķa sasniegšanas (mācīšanās aktivitāšu īstenošanas) secību (prioritātēm) un mērķu sasniegšanas kritērijiem.

6. Individuālā mācīšanās **plāna** (*Individuālā karjeras attīstības plāna*) **īstenošana**. Šajā posmā klients īsteno izveidoto plānu, konsultants novēro (*monitor*) procesu un nepieciešamības gadījumā sniedz atbalstu.

7. Apkopojoša **novērtēšana un vispārināšana**. Plāna īstenošanas noslēgumā klients un konsultants kopīgi izvērtē problēmas risināšanas un lēmuma pieņemšanas procesu, novērtē tā efektivitāti, un pārrunā, kā gūto pieredzi izmantot dzīves un karjeras problēmu risināšanā nākotnē (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2006; Ertelts & Šulcs, 2008, 230).



**7. attēls. Uzvedības izmaiņu posmi pārmaiņu posmu modelī.** Attēls no (Pāvulēns, Mārtinsone, & Mihailova, 2018, 13), adaptēts no (Prochaska, Redding, & Evers, 2008)

**Transteorētiskais jeb pārmaiņu posmu** (Levina & Hofmane, 2016, lpp. 109) **modelis** (7. attēls) izstrādāts atkarīgas uzvedības izmaiņu raksturošanai un vadīšanai, taču tajā ietvertie izmaiņu posmi, klientu vajadzību un vēlamā atbalsta apraksti var būt lietderīgi dažādu, t.sk. karjeras izmaiņu vadībai. Modelī ietverti pieci izmaiņu posmi. Pirmajā posmā (*precontemplation*) klients vēl neapzinās izmaiņu nepieciešamību, otrajā posmā (*contemplation*) klients apzinās problēmas nopietnību un izmaiņu nepieciešamību, trešajā, sagatavošanās (*preparation*) posmā klients plāno izmaiņas. Šim posmam seko aktīvas darbības (*action*) un īstenoto izmaiņu nostiprināšanas (*maintenance*) posmi. Modeļa raksturojumā un ar to cieši saistītajā **motivējošās intervijas** modelī ietvertās atziņas var būt īpaši noderīgas ikviena atbalsta speciālista, t.sk. pedagoga karjeras konsultanta darbā ar “grūtajiem klientiem” (Prochaska, Redding, & Evers, 2008; Миллер & Роллник, 2017; Miller & Rollnick, 2002; Pāvulēns, Mārtinsone, & Mihailova, 2018).

**Dzīves plānošanas interviju** (*life-design interview*) mērķis ir sniegt atbalstu klientam karjeras identitātes konstruēšanā (McMahon, 2010). Modelis ietver sekojošus posmus:

- darba alianses (sadarbības attiecību) izveidošana;
- aktuālo subjektīvo identitātes formu (*Subjective Identity Form*) satura apzināšanās;
- subjektīvo identitātes formu sistēmas (*System of Subjective Identity Forms*) esošās struktūras izpēte, centrālo un perifēro subjektīvās identitātes formu noteikšana;
- aktualizējamo, vēlamu subjektīvo identitātes formu noteikšana un vēlamās subjektīvo identitātes formu struktūras projektēšana;
- projekta īstenošanai (vēlamās subjektīvo identitātes formu struktūras izveidošanai) nepieciešamo darbību (darbības aktu) noteikšana, nepieciešamo resursu, t.sk., sadarbības partneru atrašana;
- rīcības plāna izveidošana;



- konsultēšanas noslēgums (Guichard, Pouyaud, de Calan, & Dumora, 2012).

**Uz risinājumu vērsta karjeras konsultēšanas** aprakstā minēti tikai 3 posmi, t.i., problēmas precizēšana un mērķa definēšana, klienta konteksta un resursu izpēte un sasniedzamas, klienta sasniegumiem, stiprajām pusēm un mērķim atbilstošas, patstāvīgi īstenojamas aktivitātes (uzdevuma) līdzkonstruēšana. Modelī ietverti arī **patstāvīgi veicami uzdevumi** (Miller, 2004).

Dž. Kidas (*Kidd*) izveidotajā **karjeras konsultēšanas modelī** ietverti 4 posmi:

- attiecību veidošanas posms (konsultanta uzdevums – darba alianses izveidošana);
- klienta pašizziņas posms (konsultanta uzdevums – atbalsts klientam sevis un esošās situācijas novērtēšanā);
- jauno iespēju izpētes posms (konsultanta uzdevums – izaicināšana un jaunas informācijas saņemšana un izvērtēšana);
- stratēģiju un plānu veidošanas posms (konsultanta uzdevums – atbalsts iespēju izvērtēšanā un mērķu formulēšanā).

Pētniece norāda, ka piedāvātais modelis ir vienkāršots, jo parasti konsultēšanas interviju laikā notiek pārvietošanās abos virzienos starp vairākiem posmiem (Kidd, 2007).

Apkopojot minētajos modeļos ietvertās atziņas, jāsecina, ka **visos modeļos lielākā vai mazākā mērā ietverti šādi posmi:**

1. sadarbības attiecību veidošana;
2. klienta esošās situācijas (esošā karjeras stāvokļa) izpēte;
3. vēlamās situācijas (vēlamā karjeras stāvokļa) noteikšana;
4. vēlamā karjeras stāvokļa sasniegšanas stratēģiju izpēte un izvērtēšana;
5. rīcības plāna veidošana vēlamās situācijas (vēlamā karjeras stāvokļa) sasniegšanai.



### 1.2.3. Karjeras konsultēšanas intervija

Pirmais intervijas posms sākas ar konsultanta jautājumu: “*Labdien, par ko runāsim šodien?*” (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010) un ietver klienta atbildi, tās apspriešanu un intervijas mērķa formulēšanu.

**Esošās situācijas izpētes** posmā klients raksturo pašreizējo situāciju konkrētā karjeras attīstības jomā vai karjerā kopumā. Raksturīgāki konsultanta jautājumi šajā posmā ir: “*Kāda ir jūsu problēma?*” un “*Kādas ir jūsu stiprās puses un resursi?*”, atbildes uz tiem ļauj izprast gan klienta dzīves posma grūtības, gan arī potenciālās iespējas (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010). Konsultants šajā posmā aktīvi izmanto atklātus un slēgtus jautājumus, pārfrazēšanu, uzmundrinājumus un kopsavilkumus (*klienta uzklaušanās secību*). Ja posms tiek īstenots vairāku interviju laikā, katrai nākamajai intervijai ir no iepriekšējās nedaudz atšķirīgs mērķis, kuru klients un konsultants formulē iepriekšējās intervijas noslēgumā, piem., “*Nākamajā sarunā mēs kopīgi pētīsim...*”.

Lai gan **Esošās situācijas izpētes** sadaļa intervijas plānā (1. pielikums) atrodas pirms **Vēlamās situācijas noteikšanas** sadaļas, klienti, kuri ir vismaz daļēji noformējuši savu karjeras attīstības vīziju, vēlas to precīzāk formulēt **pirms** esošās situācijas izpētes. Intervija ir ciklisks process, tādēļ ar šiem klientiem ieteicams vispirms plānot un īstenot **Vēlamās situācijas noteikšanu**, un, formulējot karjeras attīstības mērķi, atgriezties **Esošās situācijas izpētes** posmā, lai atrastu mērķa pamatojumu.

**Vēlamās situācijas noteikšanas** posmā klients izveido, izvērtē un precizē vēlamu situāciju konkrētā karjeras attīstības jomā vai karjerā kopumā. Posmu īsi raksturo klienta atbildes uz konsultanta jautājumiem: “*Ko jūs vēlaties piedzīvot savā karjerā?*” un “*Ko jūs vēlaties sasniegt?*”, atbildes palīdz izprast klienta karjeras attīstības jomas vai karjeras ideālo stāvokli. Klienta priekšstats par vēlamu situāciju var būt nediferencēts, nekonkrēts, miglains, mīklains, neskaidrs un daļēji apzināts, bet ietver tos orientierus, uz kuriem klients vairāk vai mazāk apzināti tiecas. Tas ietver arī savu psiholoģisko aspektu, personības stipro pušu un trūkumu, vērtību un dzīves mērķu apzināšanos (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010). Šajā posmā notiek **intervijas mērķa precizēšana**, saskaņojot klienta un konsultanta viedokļus, kā arī dzīves perspektīvu izstrādāšana, tuvāku un tālāku dzīves mērķu un plānu uzmetumu konstruēšana, to apzināšanās un formulēšana. Posma rezultāts – vēlamās situācijas formulējums, atbilstoši SMART kritērijiem, **mērķi**.

**Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģiju izpētes** posmā klients kopā ar konsultantu izstrādā, izpēta un pilnveido mērķa sasniegšanas stratēģijas. Svarīgākais konsultanta jautājums šajā posmā ir: “*Kā sasniegt to, ko jūs vēlaties sasniegt?*”. Izmantojot radošās risinājumu metodes (piem., “prāta vētru”) klients un konsultants var kopīgi izveidot iespējamus risinājumus, izvērtēt atrastās un iepriekš sekmīgi īstenotās stratēģijas. Jautājumu kopums stratēģiju **izstrādes** posmā ietver arī jautājumus: “*Kādas mērķa sasniegšanas iespējas jūs saskatāt?*”, “*Kā iepriekš jūs risinājāt šāda veida problēmas?*”, “*Kā jūs risinātu šādu problēmu (sasniegtu to, ko vēlaties sasniegt), ja viss būtu iespējams?*”, stratēģiju **izvērtēšanas** posmā – “*Kuru no risinājumiem jūs vēlētos izmēģināt vispirms? Kāpēc?*” un “*Kādas ir šī risinājuma (stratēģijas) priekšrocības un trūkumi?*”.

Lai īstenotu šo konsultēšanas posmu var būt nepieciešamas vairākas intervijas!

**Rīcības plāna** izstrādes posma uzdevums ir iepriekšējo posmu rezultātu apkopošana un lēmuma pieņemšana, iekļaujot izvēlētos mērķa sasniegšanas stratēģijas klienta ikdienā, atrodot



laiku to īstenošanai. Konsultanta iepriekšējā posmā uzdoto jautājumu “Kā jūs to sasniegsiet (īstenosiet)?” šajā posmā papildina jautājums “**Kad** jūs to sasniegsiet (īstenosiet)?”. Vēlamais posma rezultāts ir mērķa sasniegšanas uzdevumu īstenošanas secība – **rīcības plāns**, kurā ietvertas tālākā un tuvākā nākotnē veicamās darbības. *Kad ir noskaidrots mērķis un noformulēti nolūki, klients izvirza starpmērķus, kuri rāda virzienu starp dažātajām iespējām un ierobežojumiem. Klients kopā ar konsultantu līdzkonstruē stratēģisku izmaiņu un mērķtiecīgas rīcības plānu, tā pārbaudot, kāda pagaidu izpratne ir radusies konsultēšanas laikā* (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010; Savicks, 2017, 60).

Intervijas **noslēguma posmā** klients kopā ar konsultantu izvērtē intervijas gaitu un rezultātus, vienojas par **patstāvīgi veicamajiem uzdevumiem un turpmāko sadarbību**.

#### 1.2.4. Karjeras konsultēšanas intervijas piemērs

Grāmatas *Intentional Interviewing and Counseling: Facilitating Client Development in a Multicultural Society* 9. izdevumā individuālās karjeras konsultēšanas intervijas izpētei ievietots uzdevums: “Bendžamins ir 16-17 gadus vecs 11. klases skolēns. Skolā, kurā mācās Bendžamins, 11. klasē 4. semestrī paredzētas individuālas konsultācijas individuālo karjeras plānu veidošanai. Bendžamina sekmes ir viduvējas, viņš ir diezgan nerunīgs “kluss zēns”. Kā veidot sarunu ar šādu skolēnu?” (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018)

Autori iesaka sākt interviju, paskaidrojot Bendžaminam, ka konsultants vēlas uzzināt, ko viņš domā par nākotni pēc skolas absolvēšanas. Intervijas sākumā varētu būt noderīga neformāla saruna par aktuāliem skolas notikumiem vai par kaut ko personīgu, Bendžaminam nozīmīgu. Pirmais jautājums varētu skanēt aptuveni šādi “*Pavisam drīz būs brīvlaiks, un tad sāksies pēdējais mācību gads šajā skolā. Ko domājat darīt pēc 12. klases?*” Ja, atbildot uz jautājumu, Bendžamins nosauc vairākas jomas (virzienus, profesijas u.c.), konsultantam ieteicams uzmanīgi uzklaut zēna teikto, un lūgt, lai viņš par katru no tām pastāsta vairāk. Ja stāstā izpaužas skolēna neizlēmība, nespēja izvēlēties, varētu būt noderīgs kāds no sekojošajiem jautājumiem: “*Kas jūs piesaista katrā iespējā?*”, “*Pastāstiet vairāk par savām stiprajām pusēm, kas varētu būt noderīgas [konkrētajā iespējā]*”, “*Ja jūs izvēlētos..., ko tieši jūs tur visvairāk gribētu studēt (darīt)?*”, “*Kāda loma lēmumu pieņemšanā jūsu gadījumā ir naudai (ienākumiem no darba, izdevumiem studijām u.c.)?*”, “*Kādas ir katras izvēles negatīvās, nevēlamās puses?*” un “*Kāda varētu būt jūsu ideālā dzīve pēc ... gadiem?*”

Autori atzīmē, ka Bendžamins, atbildot uz jebkuru no šiem jautājumiem, varētu teikt, ka viņš nezina, bet ir sācis par to domāt un vēlas saņemt konsultanta ieteikumu (padomu). Konsultantam ieteicams palīdzēt Bendžaminam izzināt pagātnes pieredzi kā nākotnes lēmumu pamatu. Iespējamie jautājumi: “*Kādi mācību priekšmeti (jomas) jums patīk (patika) visvairāk? Kas tieši tajos jums patīk (patika) visvairāk?*”, “*Ko jūs darāt (ar ko nodarbojaties) brīvajā laikā?*”, “*Ko jums visvairāk patīk darīt?*”, “*Kādus darbus esat veicis iepriekš?*”, “*Par ko (par kādām tēmām) jūs visvairāk pārdzīvojat, uztraucaties?*”, “*Kas jūs visvairāk aizrauj (iesaista, ievēl u.c.)?*”, “*Kad jūs pagājušajā gadā bijāt vislaimīgākais?*”. Bendžamina atbildes uz šiem jautājumiem ļauj konsultantam pamanīt (un pārfrāzējot un apkopojot atspoguļot skolēnam) tos interešu un spēju modeļus (*patterns*), kas ietekmē nākotnes lēmumu pieņemšanu.

Ja Bendžamins konsultanta kabinetā jūtas neērti, jebkurš jautājums var būt nepiemērots, jo zēnam var likties, ka viņu nopratina un neaicināti iejaucas viņa dzīvē. Autori atzīmē, ka izjautāšana ir vienīgais veids, kā apzināties un sakārtot šo nozīmīgo informāciju, bet jautājumu uzdošana ir lietderīga tikai tad, ja klients un konsultants savstarpēji uzticas viens otram (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).



### 1.3. Galvenie jēdzieni

1. **Dabiskais konsultēšanas stils** – konsultēšanas intervijas vadības veids, kura pamatā ir ar konsultēšanu nesaistītā pieredzē apgūto prasmju kopums (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).
2. **Dzīvesspēks**, arī **sociālais elastīgums** (*resilience*) – spēja pārvarēt izteikti kritiskus apstākļus; *spēja pozitīvi adaptēties par spīti izteiktam apdraudējumam; noteikta indivīda interpretēts mikrolīmeņa (indivīda spēju) un makrolīmeņa (procesu) faktoru mijiedarbības rezultāts noteiktā kontekstā* (Kārklīņa, 2013).
3. **Identitāte** – indivīda paškonstruēta dinamiska iekšēja *Es* struktūra, kas ietver motīvus, spējas, pārliecības un dzīves pieredzi (Marcia, 1980).
4. **Individuālais karjeras attīstības plāns** – *mērķtiecīgi izveidota rīcības programma* karjeras attīstības problēmas risināšanai, kas ietver īsu vēlamā karjeras stāvokļa aprakstu (karjeras attīstības mērķi), kā arī uzdevumus un laika plānojumu tā īstenošanai (Terminu skaidrojums, 2008, lpp. 300).
5. **Individuālās karjeras konsultēšanas intervijas plāns** – *mērķtiecīgi izveidota rīcības programma* karjeras konsultēšanas intervijas mērķa sasniegšanai, kas ietver karjeras konsultēšanas intervijas mērķa formulējumu un intervijas laikā īstenojamos un patstāvīgi veicamos uzdevumus mērķa sasniegšanai
6. **Individuālās konsultēšanas intervija** – *konsultēšanas saruna vai dialogs* (Pīvijs, 2011, lpp. 1).
7. **Intervija** – *profesionālās darbības metode, dialogs starp konsultantu un klientu* (Terminu skaidrojums, 2008, lpp. 300).
8. **Karjera** – *izglītības, darba un privātās dzīves mijiedarbība cilvēka mūža laikā* (Izglītības likums, 1998), *mērķtiecīga darbība savu kompetenču pilnveidei un izpausmei mūža garumā* (Konceptija..., 2006).
9. **Karjeras attīstība** – *karjeras attīstīšanas rezultāts* (EMKAPT, 2013, lpp. 20).
10. **Karjeras attīstības atbalsts** – *pasākumu kopums, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu* (Izglītības likums, 1998).
11. **Karjeras attīstības problēma** – *apjausta atšķirība starp esošo un vēlamu karjeru (karjeras stāvokli), kas izraisa kognitīvo disonansi, ar to saistītu diskomfortu un paaugstina problēmas risināšanas motivāciju* (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2006).
12. **Karjeras attīstīšana** – *mūžilgs mācību, darba, brīvā laika un karjeras maiņas organizēšanas process, lai virzītos uz attīstībā esošiem personīgajiem nākotnes mērķiem* (EMKAPT, 2013, lpp. 20), *secīga karjeras lēmumu pieņemšana un īstenošana, kas veido integrētu karjeru visas dzīves laikā* (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2006).
13. **Karjeras konsultēšana** – *profesionāla darbība, lai palīdzētu klientam noskaidrot savas intereses, spējas, pieredzi un pieņemt apzinātus karjeras izvēles lēmumus* (Terminu skaidrojums, 2008, lpp. 303), *mijiedarbība starp karjeras konsultantu un indivīdu, lai palīdzētu indivīdam atrisināt noteiktu problēmu vai jautājumu. Karjeras konsultēšana ietver aktīvu indivīda stāstījuma uzklauššanu, sapratnes, cieņas un iejūtības izrādīšanu, karjeras mērķu noskaidrošanu un palīdzēšanu karjeras lēmumu pieņemšanā. Karjeras konsultēšana galvenokārt notiek individuāli, bet to var veikt arī grupā* (Par Karjeras izglītības..., 2015).
14. **Karjeras nodoms** – *ar karjeras attīstību saistītu interešu izpausme uz apzinātu mērķi vērštos izzīņas procesos un uzvedībā, apzināta vēlme nākotnē noteiktos apstākļos, īstenojot īpašu uzvedību, sasniegt noteiktu karjeras attīstības mērķi* (Rummel, 1976).



15. **Karjeras pašvadība** – atbildības uzņemšanās par savas karjeras attīstības vadību mūža garumā (Terminu skaidrojums, 2008, lpp. 204), cilvēka pašvadīta darbība, kas tiek īstenota dzīves plāna veidošanas un īstenošanas procesā un izpaužas prasmē izvirzīt un sasniegt mērķus, nepārtraukta karjeras attīstības uzraudzīšana, koriģēšana un vadīšana sev vēlamā virzienā (patstāvīgi vai ar atbalstītāju palīdzību), ievērojot savas individuālās dzīves pārmaiņas un notikumus (Lemešonoka, 2017, lpp. 25).
16. **Karjeras vadība** – pastāvīga karjeras plānu sagatavošana, īstenošana un uzraudzīšana (EMKAPT, 2013, lpp. 23).
17. **Karjeras vadības prasmes** - prasmju kopums, kas indivīdiem (un grupām) nodrošina strukturētus veidus, kā apkopot, analizēt, sintezēt un organizēt ar sevi, ar izglītību un ar nodarbinātību saistīto informāciju, kā arī attīsta prasmes pieņemt un īstenot lēmumus un karjeras maiņu. Karjeras vadības prasmes ir dzīves, mācību, apmācības un darba prasmes, kas cilvēkiem ir jāattīsta, lai varētu efektīvi veidot savu karjeru (Par Karjeras izglītības..., 2015).
18. **Karjeras vīzija** – nestrukturēts indivīda redzējums, kura pamatā ir vēlme sasniegt noteiktu karjeras stāvokli konkrētā organizācijā vai darba tirgū vispār, lai apmierinātu savus mērķus (Terminu skaidrojums, 2008, lpp. 305).
19. **Kognitīvā disonanse** – nepatīkams sasprindzinājums, kas rodas, ja cilvēka uzvedība neatbilst viņa attieksmēm, kā arī divu vai vairāku tēlu, priekšstatu, domu vai pieredžu nesaderības gadījumos. Kognitīvo disonansi var pārvarēt samazinot uztvertās nesaderības nozīmi, pārvērtējot vienu vai vairākus nesaderīgos tēlus, priekšstatus, domas vai pieredzes, vai arī pamatojot nesaderību (Reņģe, 2002; Matsumoto, 2009).
20. **Labjūte (wellness)** – veselības pozitīvā komponente; integrēts un dinamisks cilvēka funkcionēšanas līmenis, kurš orientēts uz indivīda atbildību sasniegt savu maksimālo potenciālu dzīves darbībā (Vecenāne, 2016).
21. **Mūžilgs karjeras atbalsts** – sistēmisks darbību kopums, kas jebkura vecuma indivīdiem jebkurā dzīves posmā ļauj noteikt un apzināties savas spējas, prasmes un intereses, pieņemt apzinātu lēmumu par izglītību, apmācību un nodarbošanos, kā arī vadīt savu dzīves ceļu mācībās, darbā un citos apstākļos, kur šīs spējas un prasmes tiek apgūtas un/vai izmantotas (Par Karjeras izglītības..., 2015)
22. **Pretestība** – klienta reakcija uz klienta un konsultanta sadarbības saturu un stilu, kas izpaužas konsultatīvā atbalsta apgrūtināšanā, piem., neatbildēšanā uz konsultanta jautājumiem, konsultanta ignorēšanā, viņa teiktā noniecināšanā u.c. (Pāvulēns, Mārtinsone, & Mihailova, 2018).
23. **Problēma** – apzināta nespēja, izmantojot esošās zināšanas un pieredzi, atrisināt konkrētās pretrunas un grūtības (Вербицкий, 1998; Мандель, 2016).
24. **Rīcība** - no cilvēka morālās ievirzes un vērtīborientācijas atkarīga tīšas, mērķtiecīgas cilvēkdarbības sastāvdaļa, darbība, ko veic pēc kāda lēmuma pieņemšanas, paužot noteiktu attieksmi pret notiekošo. Rīcībā izpaužas cilvēka rakstura īpašības, vajadzības, attieksme pret apkārtējiem cilvēkiem, sabiedrību, pasauli noteiktā situācijā (Beļickis, u.c., 2000).

#### 1.4. Pedagoģa karjeras konsultanta ētikas pamatprincipi

Ētiskās dilemmas un problēmas ir neatņemama konsultanta darba sastāvdaļa (Bond, 2015), tādēļ labas profesionālās prakses pamats ir ētiska domāšana un rīcība. Konsultanti ētiskus lēmumus pieņem gan personiskās intuīcijas un sirdsapziņas vadīti, gan arī balstoties uz profesionālo darbību reglamentējošiem likumiem, noteikumiem un rīkojumiem, kā arī vadoties pēc ētikas kodeksiem, principiem un teorijām (Majore-Dūšele, 2016; Kitchener, 1984).





Intuīcija un sirdsapziņa veidojas pieredzes rezultātā, tādēļ tā nav pietiekams pamats ētisku lēmumu pieņemšanai, jo konsultanta un klienta ētisko dilemmu risināšanas pieredze ir atšķirīga (Kitchener, 1984), bieži – balstīta atšķirīgās pasaules uzskatu sistēmās (McLeod, 2013). Ētisku dilemmu gadījumos nepieciešama arī likumu, kodeksu un vispārēju ētisku principu apzināšanās un izmantošana dilemmu izvērtēšanā un lēmumu pieņemšanā (Majore-Dūšele, 2016).

Konsultanta ētiskā jūtīguma (spējas apzināties un izvērtēt situācijas ētiskumu (Weaver, 2007)) pilnveidei nepieciešama profesionālo standartu un profesionālo darbību reglamentējošo likumu, noteikumu un rīkojumu iepazīšana, literatūras par ētikas jautājumiem lasīšana, supervīzijas, t.sk., kovīzijas un profesionālās darbības pašrefleksija (Majore-Dūšele, 2016).

**Ētikas pamatprincipi.** Denveras universitātes profesore Karena Kitčēnere (*Kitchener*) par nozīmīgākajiem konsultanta ētiskas rīcības principiem uzskata autonomijas (*autonomy*), nekaitēšanas (*non-maleficence*), labklājības veicināšanas (*beneficence*), taisnīguma (nediskriminēšanas, vienādu iespēju, *justice*) un uzticamības (*fidelity*) principus (Kitchener, 1984; Majore-Dūšele, 2016). Izglītības iestādēs strādājošo atbalsta speciālistu, t.sk., pedagogu karjeras konsultantu, profesionālā darbība ietver ētikas principu īstenošanu ne tikai attiecībās ar skolēnu (audzēkni), bet arī ar viņa ģimenes locekļiem, skolotājiem, izglītības iestādes administrāciju un atbalsta personālu (Brennan, 2013).

**Uzticamības princips** attiecas uz konsultanta lojalitāti, uzticēšanos, uzticamību un godprātīgu rīcību (McLeod, 2013), tā ir *cieņa pret klienta uzticēšanos* (Majore-Dūšele, 2016), kas nav savienojama ar klienta maldināšanu, nepatiesas informācijas sniegšanu un informācijas par klientu izmantošanu ārpus konsultēšanas ietvara. *Uzticēšanās (un cieņa, kas to papildina) ir būtisks labas konsultēšanas elements* (Pīvijs, 2011, 20), izrādot uzticēšanos, klienta un konsultanta attiecībās rodas atklātība, klientam tiek dota iespēja patiesi izklāstīt daļu savas dzīves pieredzes un to pārdomāt un apspriest ar konsultantu. Uzticamības princips visuzskatāmāk izpaužas konfidencialitātes saglabāšanā, kas sākas konsultēšanas sākumā, apspriežot konfidencialitātes būtību, mērķus un ierobežojumus. Tā kā pedagogu karjeras konsultantu klienti pārsvarā ir bērni, jāatceras, ka “*informācija, kuru par bērnu ieguvīs bērnu aprūpes, izglītības, sociālās palīdzības vai citas iestādes darbinieks vai valsts vai pašvaldības institūcijas darbinieks, pildot amata pienākumus, ir konfidenciāla, un ziņas, kas jebkādā veidā varētu kaitēt bērna turpmākajai attīstībai vai viņa psiholoģiskā līdzsvara saglabāšanai, nav izpaužamas*” (Bērnu tiesību aizsardzības likums, 1998). Ar uzticamības principa ievērošanu saistītās ētiskās dilemmas visbiežāk rodas konsultanta attiecībās ar trešajām personām – vecākiem, skolotājiem un citiem atbalsta speciālistiem, kuri sniedz atbalstu klientam. Konsultantam, izvērtējot situācijas kontekstu, jāizvērtē, kādas informācijas sniegšana trešajām pusēm atbilst klienta vislabākajām interesēm, un, saskaņā ar uzticamības principu, jāpārrunā un jāsaskaņo ar klientu, kādu informāciju sniegt trešajām pusēm, piem., jāvienojas ar pusaudzi, “kādu informāciju sniegt un kādu – nesniegt pusaudža vecākiem”. Konfidencialitātes principu var ierobežot vienīgi gadījumos, kad klients rada draudus sev vai citiem, piem., atklāj nodomu izdarīt noziegumu (Majore-Dūšele, 2016).

**Autonomijas princips** – cieņa pret klienta tiesībām būt vadošajam partnerim attiecībās. Konsultēšana ir brīvprātīga, uz savstarpēju vienošanos balstīts sadarbības process *informētās piekrišanas* (klienta informēšanas par konsultēšanas procesu, tiesībām, apzinoties savas tiesības un pienākumus, pieņemt autonomus lēmumus attiecībā uz konsultēšanu un klienta piekrišanas saņemšanas) ietvarā. Konsultējot bērnus, konsultantam jāizvērtē, vai bērns ir “*pietiekami autonom*”, lai pieņemtu atsevišķus lēmumus, apzinoties, ka “*nav vienas pareizās atbildes ar autonomijas principu saistītās dilemmās*” (Majore-Dūšele, 2016).



**Klienta labklājības veicināšanas princips** ietver gan apzinātas konsultanta rūpes par savas prakses kvalitāti, savu profesionālo priekšrocību un trūkumu apzināšanos un kompetences pilnveidi, gan arī klienta kultūras konteksta apzināšanos un akceptēšanu.

**Nekaitēšanas princips** ietver konsultanta ietekmes un varas apzināšanos un apzinātu izvairīšanos no *neētiskas, diskriminējošas, ekspluatējošas, neprofesionālas rīcības* attiecībās ar klientu (Majore-Dūšele, 2016). Šī principa ievērošana saistīta ar klientam draudzīgu, zinātniski pamatotu konsultēšanas metožu un paņēmieni izmantošanu (Kitchener, 1984; McLeod, 2013).

**Taisnīguma principā** uzsverta taisnīga attieksme pret katru klientu neatkarīgi no viņa *rases, etniskās piederības, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem* (Likums "Par sociālo drošību", 1995). Šī principa kontekstā konsultantam nepieciešams *izvērtēt savus personiskos ierobežojumus un aizspriedumus ...savu attieksmi, nonākot kontaktā ar atšķirīgo* (Majore-Dūšele, 2016).

Minētie principi ietverti un detalizēti raksturoti Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas biedriem saistošajā *Latvijas karjeras konsultantu profesionālās ētikas kodeksā*, kur atspoguļota ētisko principu ievērošana konsultanta profesionālās atbildības un pienākumu, kompetences, konfidencialitātes, profesionālās izaugsmes, profesionālo attiecību, un zinātnisko pētījumu veikšanas un publiskošanas dimensijās (Latvijas karjeras konsultantu..).

Konsultantu ētikas kodeksi parasti ietver arī **konsultanta rūpes par sevi**, uzsverot, ka konsultantam *"jārūpējas par savu garīgo un fizisko veselību, lai personiskas problēmas netraucētu viņa profesionālai darbībai, kā arī jāmeklē profesionāla palīdzība savu problēmu atrisināšanai"* (Latvijas karjeras konsultantu..), t.i., jāspēj īstenot ētisku rīcību ne tikai attiecībās ar klientiem un kolēģiem, bet arī savā dzīvē – izturēties ar cieņu pret **savām** vajadzībām, rūpēties par **savu** personisko un profesionālo izaugsmi un labklājību, t.sk., īstenojot regulāru savas darbības pašrefleksiju, sniedzot un saņemot atbalstu regulārās sarunās ar kolēģiem un vadītājiem, kovīzijās un supervīzijās (Majore-Dūšele, 2016; IAEVG, 2017), pakāpeniski pilnveidojot savu ētisko jūtīgumu.

Klienta un konsultanta personības īpašības, vecums vai vecumu atšķirības un citi faktori var vairāk vai mazāk jūtami ietekmēt konsultēšanas interviju raksturu, taču daudz svarīgāk ir apzināties, ka konsultantam, veidojot attiecības ar klientu, konsultēšanas laikā nedrīkst būt nekādu savtīgu nodomu, t.sk., vēlmes pārliecināt klientu par konsultanta uzskatu pareizību. Sekmīgas, palīdzošas intervijas pamatā ir **simetriskas klienta un konsultanta attiecības**, kuras iespējamās vienīgi tad, ja konsultants apzinās savas lomas ierobežojumus un tiesības. Konsultanta vienīgās ar konsultēšanu saistītās tiesības ir tiesības palīdzēt klientam iepazīt un izmantot savus resursus (iekšējos spēkus). Konsultantam ir svarīgi saprast robežas, kurās intervija **vēl** ir efektīva un klientam lietderīga, un tās nepārkāpt, *"par tālu"* iejaucoties klienta dzīvē, t.i., saglabāt simetriskas attiecības, paliekot *pazīstamā svešinieka* statusā (*the familiar stranger status*) (Nagy & Székely, 2013).

**Lēmuma ētiskuma izvērtēšana.** Lai novērtētu sava lēmuma ētiskumu, konsultantam uz katru jautājumu jāatbild ar "jā" vai "nē":

1. Universālisms (*universality*):
  - a. Vai es ieteiktu šādi rīkoties citiem?
  - b. Vai es atbalstītu šādu konsultēšanas plānu, ja to būtu izveidojis kāds cits?
2. Publicitāte (*publicity*):
  - a. Vai es piekristu demonstrēt izvēlēto konsultēšanas gaitu citiem konsultantiem?
  - b. Vai es vēlētos nodot savas darbības un to pamatojumu publiskai izvērtēšanai (kursos, nodarbībās, publicēt žurnālā, apspriest radio vai TV)?
3. Taisnīgums (*justice*):
  - a. Vai līdzīgā situācijā es tāpat izturētos pret citiem klientiem?



b. Vai šajā situācijā es tāpat izturētos pret klientu, kurš ir populārs, vai kura ģimenes locekļi (piem., vecāki) ir labi pazīstami, ietekmīgi?  
Ja kaut viena atbilde ir negatīva, pieņemto lēmumu nepieciešams pārskatīt (Bond, 2015).

## 1.5. Praksē pārbaudīti resursi veiksmīga konsultēšanas procesa vadībai

Nodaļā ietvertos ieteikumus var izmantot dažādos interviju posmos visā konsultēšanas laikā.

### 1.5.1. Grafisko skalu izmantošana karjeras konsultēšanā

Karjeras konsultēšanā iepriekšējā gadsimtā tradicionāli tika izmantotas dažādas personības izpētes un karjeras novērtēšanas metodes, pārsvarā – standartizēti testi. Tādēļ daļa skolēnu, kas ierodas uz konsultēšanas intervijām, sagaida, ka konsultants izmantos līdzīgas metodes. Konstruktīvismā pamatotā konsultēšanā standartizētus testus izmanto reti (izņēmums ir profesionālās piemērotības noteikšana, kas nav pedagoga karjeras konsultanta uzdevums), konsultanti pārsvarā izmanto **kvalitatīvās** novērtēšanas metodes, jo katra skolēna subjektīvajiem, personīgajā vērtību sistēmā un pieredzē balstītajiem novērtējumiem ir liela nozīme tālākajā pieredzes jēgveidošanas procesā. Tādēļ šajā pieejā plaši izmanto unipolāras un bipolāras grafiskās skalas (*scales*) un tām piemērotus intervijas jautājumus (Miller J. , 2004).

Grafisko skalu apzīmēšanai dažādi autori izmanto atšķirīgus apzīmējumus, piem., *skala* (*scale*, *шкала*, (Miller & Rollnick, 2002; Motivācijas intervija..., 2004; Миллер & Роллник, 2017), *līniskala* (*line scale*, (Fayers & Machin, 2016)), *mērvjosla* vai *lineāls* (*ruler*, (Glossary of Motivational..., 2013).

Parasti izmanto vismaz 10 cm garas grafiskās skalas, tomēr ieteicams izmantot liela izmēra lapas, uz kurām vienādā attālumā līnijā atzīmēti skaitļi no 1 līdz 10 (10 ballu skala), vai pat tāfeli, jo tad skolēns un konsultants var aktīvi piedalīties skalas zīmēšanā un izmantošanā (Miller J. , 2004), piem., konsultants var uzzīmēt skalu, skolēns – pierakstīt formulējumus, atzīmēt un pamatot savu *atrašanās vietu* uz skalas. Praksē bieži izmanto arī 4, 5, 7 vai 11 (skala no 0 līdz 10) iedaļu (Shepard & Quressette, 2010; Michel, 2017) un pat 100 iedaļu skalas (Bandura, 2006; Fayers & Machin, 2016). Pēdējo izmantošanas lietderība ir diskutējama, jo, lai gan šādas skalas līdzinās procentu skalām un sniedz iespēju detalizēti raksturot īpašības, pazīmes vai notikumus, skolēni pārsvarā izmanto veselus desmitus (piem., 50 vai 80) nevis sīkāku dalījumu (piem., 47 vai 83).

Grafiskās skalas var izmantot, lai palīdzētu skolēnam raksturot problēmu un iespējamus risinājumus, formulēt mērķi, izvērtēt stratēģijas un mērķa sasniegšanas motivāciju (apņemšanos sasniegt mērķi/ īstenot izvēlētas stratēģijas) u.c. (Miller J. , 2004).

Piemēram, ja skolēns apgalvo, ka viņš vēlas konsultēšanas laikā saprast, vai iecerētais tālākās izglītības virziens ir viņam piemērots, konsultants var izmantot grafisko skalu un teikt skolēnam: “*Parādiet vai atzīmējiet, kur jūs atrodaties uz šīs skalas! 1 nozīmē “nemaz neesmu pārliecināts, ka šis virziens ir man piemērots” un 10 nozīmē “esmu pilnīgi pārliecināts, ka šis virziens ir man piemērots.”* Pazīmju raksturojumus sarunas gaitā formulē konsultants vai skolēns. Šajā piemērā, piemēram, skolēns varētu teikt, ka “1” nozīmē “*nezinu*”, 10 – “*skaidri zinu, ka man šis virziens ir piemērots*”, vai, ka “1” nozīmē “*mani biedē šis virziens*” un “10” – “*mani sajūsmina šis virziens*” (Miller J. , 2004).

Grafiskās skalas var izmantot, lai konstatētu izmaiņas skolēna pieredzē. Konsultants var jautāt: “*Kur jūs pašlaik atrodaties uz šīs skalas?*” (skolēna esošās situācijas izpratni precizējošs jautājums) “*Kur jūs pagājušajā mēnesī atradāties uz šīs skalas?*” (skolēna esošās situācijas izpratni precizējošs jautājums) un “*Kur jūs vēlētos atrasties uz šīs skalas?*” (skolēna mērķa izpratni precizējošs jautājums) (Miller J. , 2004).



Lai palīdzētu padziļināt izpratni par esošo (pagātnes, nākotnes) situāciju, konsultants var jautāt: “*Kā šo atrašanās vietu var raksturot?*”, “*Kas raksturīgs šai vietai?*”, “*Pastāstiet par šo vietu, kurā jūs atrodaties uz skalas!*”, “*Kādi vārdi jums nāk prātā, kad jūs domājat par vietu, kurā jūs atrodaties uz skalas?*”, “*Ko jūs darāt (darījāt, darīsiet, varētu darīt) šajā vietā?*”. Skolēna sniegtos “*atrašanās vietu*” raksturojumus skolēns vai konsultants var pierakstīt uz tāfeles vai papīra lapas, uz kuras attēlota grafiskā skala (Miller J. , 2004).

**Piemērs.** Skolēns esošo situāciju atzīmējis kā “4”, pagātnes situāciju kā “2”, un vēlamu nākotni kā “7”. Raksturojot “2” viņš saka: “*Es neko nezināju par...*”. Raksturojot atšķirības starp atzīmētajām vietām, skolēns piebilst arī “*Es apgūstu...* (“4”) un “*Es spēju...*” (“7”). Kamēr skolēns runā, konsultants var uzzīmēt uz tāfeles grafisko skalu un atbilstošajās vietās pierakstīt skolēna teikto. Tas ļauj skolēnam ieraudzīt, pārdomāt un izvērtēt karjeras attīstības niansas un izmantot gūtās atziņas tālākā savas dzīves un karjeras vadībā. Skalas aplūkošanas laikā konsultants var uzdot skolēna izpratni nostiprinošus jautājumus, piem., “*Kā jums izdevās no “2” nokļūt “4”?*”, “*Kā jūs no “2” nokļūvat “4”?*” (skolēna pašefektivitātes paaugstināšanai) un “*Kāds varētu būt pirmais solis, lai tuvotos “7”?*” (skolēna pārmaiņu motivācijas veicināšanai). Konsultants, izmantojot citas krāsas marķieri, var pierakstīt skolēna atbildes atbilstošajās skalas vietās, lai palīdzētu skolēnam ieraudzīt viņa sasniegto, iecerēto un izmantotās sasniegšanas stratēģijas (Miller J. , 2004).

Konsultantam ieteicams iepazīties ar grafisko skalu izmantošanas ieteikumiem, piem., šajā sadaļā minētajos avotos, un, ja nepieciešams, patstāvīgi un radoši izveidot skolēnam (vai skolēnu mērķgrupai) piemērotu skalu. Atsevišķos gadījumos skalu var formulēt vārdiski, neattēlojot grafiski (Miller & Rollnick, 2002). Skalas aizzīmes var formulēt vārdos, izmantot attēlus (piem., dzīvnieku attēlus (Миллер & Роллник, 2017)) vai emocijzīmes u.c.), vai formulēt tikai skalas galapunktus (piem., *nesvarīgi – ļoti svarīgi*), neatzīmējot neko skalas vidusdaļā, kur skolēns var brīvi izvēlēties jebkuru punktu (šādos gadījumos konsultants (arī intervijas laikā)) var izmantot lineālu vai mērlenti, lai raksturotu punktus uz skalas). Izmantojot magnētisko vai interaktīvo tāfeli, skalu izmantošanā var ietvert fizisku magnēta vai attēla (piem., stilizēta skolēna portreta) pārvietošanu pa skalu, raksturojot notiekošās izmaiņas.

Konsultēšanas vidusposma un noslēguma intervijās konsultants var lūgt skolēnu atzīmēt un komentēt atrašanās vietu uz skalas intervijas sākumā un intervijas noslēgumā.

Grafiskajās skalās var viegli ietvert arī skolēna dzīves un karjeras attīstības **kontekstus**, vides, kurās skolēns dzīvo un īsteno karjeru. Lai palīdzētu skolēnam apzināties un izvērtēt dzīves un karjeras konteksta ietekmi karjeras attīstībā, konsultants var jautāt, piem., “*Ja es lūgtu atzīmēt jūsu tēvam (mātei, draugam, draudzenei, brālim, mātai u.c.), kurā vietā uz šīs skalas viņš/-a attēlotu Jūs?*” vai “*Ja es pajautātu jūsu skolotājam, ko jūs darāt uz “5”, kāda būtu viņas atbilde?*”. Ar grafisko skalu palīdzību iespējams noteikt, kādā mērā skolēna dzīves konteksts veicina vai kavē dzīves un karjeras lēmumu pieņemšanu un mērķu sasniegšanu (Miller J. , 2004). Lai apzinātos dzīves un karjeras attīstības kontekstus, konsultants var izmantot sistēmteorijas pieejas attēlus (Patton & McMahon, 2014, pp. 247, 249, 251; Strods, 2008, lpp. 100).

Grafiskās skalas var izmantot visos konsultēšanas posmos, t.sk., veicinot skolēna apņemšanos sasniegt iecerēto, mērķa sasniegšanas motivāciju un paaugstinot karjeras vadības pašefektivitāti, piem., jautājot “*Kā jūs vērtējat savu karjeras iespēju izpēti?*” (Miller J. , 2004).

Jautājumu paraugi grafisko skalu izmantošanai:

1. Cik svarīga (vajadzīga, nozīmīga u.c.) jums 10 ballu sistēmā ir ... (1 – *nesvarīga, nenozīmīga*; 10 – *ļoti svarīga, ļoti nozīmīga*)? Kāpēc jūs izvēlējāties X (skolēna atzīmētā vērtība) nevis “1”?



2. Cik lielā mērā jūs vēlaties ... (10 ballu sistēmā: 1 – *nemaz nevēlos*; 10 – *ļoti vēlos*)?
3. Cik pārliecināts jūs esat par to, ka spēsīt ..., ja izlemsit to darīt (1 – *nespēšu*; 10 – *spēšu visu, ko vēlēšos*)? Kāpēc jūs izvēlējaties X (skolēna atzīmētā vērtība) nevis “1”? Ko jūs jau darāt (vai esat darījis iepriekš), lai varētu teikt, ka atrodaties X?
4. Kam būtu jānotiek, lai jūsu ... palielinātos (samazinātos) no X (skolēna atzīmētā vērtība) uz Y (konsultanta norādīta atšķirīga vērtība)?
5. Kur attiecībā pret vēlamo nākotni (karjeru) jūs esat pašlaik (1 – *ļoti tālu*; 10 – *sasniegta ideālā nākotne (karjera)*)? Kas par to liecina? Kāpēc izvēlējaties X nevis “1”? Ko jūs jau darāt (vai esat darījis iepriekš), lai varētu teikt, ka atrodaties X?
6. Kurš punkts (vieta uz skalas) varētu būt pietiekams, lai ceļā uz ideālo nākotni (karjeru) varētu apstāties? Kā jūs zināsiet, ka būsiet sasniedzis šo punktu? Kuras ir tās ideālās karjeras pazīmes, kurām noteikti būtu jābūt sasniegtām? Kādi ir svarīgākie resursi, kas jums nepieciešami, lai tās sasniegtu? (Nathan & Hill, 2006; Pāvulēns, Mārtinsone, & Mihailova, 2018).

### 1.5.2. Problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas stratēģijas

Konsultēšanā var izmantot daudzveidīgas, sociālo un vadībzinātņu nozarēs izstrādātas metodes un paņēmienus, lai atvieglotu un atbalstītu problēmu risināšanas, plānošanas un lēmumu pieņemšanas procesus. Lielākā daļa speciālistu atzīst, ka visnoderīgākā metode “**parasta saruna**” (*just talking*) – iespēja drošā vidē kopā ar nekritizējošu klausītāju detalizēti izpētīt dažādas izvēles iespējas un ar tām saistītās izjūtas. Ja sarunā sākas nebeidzams “riņķa dancis” ap problēmu vai lēmumu, neizdarot secinājumus, konsultantam jāpiedāvā klientiem noteikta struktūra, ar kuras palīdzību organizēt lēmumu pieņemšanu. Bieži vien konsultants jau sarunas sākumā ir pārliecināts par **sarunas strukturēšanas metožu** nepieciešamību, tomēr zinātnieki iesaka nesteigties ar to izmantošanu – sākotnējais izpētes sarunu posms var ietvert nozīmīgu informāciju, kura kļūst nepieejama, uzsākot pārāgru sarunas strukturēšanu (McLeod & McLeod, 2011).

Katrā sabiedrībā pastāv vispārpieņemti, kultūrā iekļauti resursi lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas strukturēšanai, kurus var izmantot konsultēšanas intervijās. Viens no populārākajiem paņēmieniem ir “**bilance**” (*balance sheet*) – lapa, kurā vispirms uzskata katras izvēles “par” un “pret” ietekmējošos faktorus, lai pēc tam tos varētu izvērtēt, nosakot vissvarīgāko, ietekmīgāko. Nedaudz sarežģītāka bilances versija ir **spēka lauku analīze**, kurā dažādos virzienos vērstos spēkus var kartēt uz papīra vai tāfeles (skat. piem., (Force Field Analysis, 2020) (Urdze, Spēku samēra analīze, 2020)). Šis paņēmiens var būt noderīgs, nosakot dažādu spēku avotus (“*Mana māte vēlas, lai es izvēlos A, savukārt mans draugs mani mudina izvēlēties B*”). Karjeras konsultēšanā var būt noderīga **SVID analīze** (SWOT Analysis, 2020) (Urdze, SVID analīze (SWOT analysis), 2020). “Kartēšanas” metodes palēnina lēmumu pieņemšanas procesu, sniedz vairāk laika mērķtiecīgām pārdomām un ļauj klientam analizēt plašāku ietekmes faktoru klāstu. Saraksti un kartes *eksternalizē*, “izvelk ārpusē”, padara konsultantam saskatāmu klienta problēmu, ļaujot klientam un konsultantam sadarboties, piedāvāt idejas un pētīt to mijiedarbību (McLeod & McLeod, 2011). Īpaši noderīgas šīs metodes ir klientiem, kuriem dominē vizuālā un kinestētiskā uztvere, tādēļ ieteicams intervijas laikā ne tikai veidot kartes un sarakstus, bet arī izmantot līmlapiņas vai kartītes, tās pārvietojot un grupējot.

Lai atvieglotu lēmumu pieņemšanu, ieteicams izvērtēt iespējamo lēmumu *īstermiņa* un *ilgtermiņa sekas*. Izmantojot **prātavētras** pieeju (“*iedomāsimies - neatmetot nevienu ideju, kas ienāk prātā - kas varētu notikt, ja jūs nolemtu ...*”) vai kādu no **kartēšanas** paņēmieniem, klientu var rosināt izpētīt katras iespējas ilgtermiņa sekas. Tas ļauj pārvarēt atsevišķu iedomāto



katastrofisko ilgtermiņa seku (*imagined catastrophic long-term consequences*) (“*ja es neizvēlēšos šo, es nekad neatradīšu neko citu*”) ietekmi, nākotnes biedējošās iespējas var nelikties tik draudošas, pēc tam, kad tās ir atklāti pārrunātas ar konsultantu. Izvērtējot iespējamās problēmas risinājumus, var būt noderīga arī **atsevišķu problēmas aspektu izvērtēšana**; piemēram, iespējamo risinājumu **ranžēšana** (sakārtošana augošā vai dilstošā secībā), pamatojot sakārtojuma secību (McLeod & McLeod, 2011).

### 1.5.3. Konsultēšanas novērtēšana un pašnovērtēšana

**Karjeras konsultēšanas novērtēšana.** No skolēniem saņemtā atgriezeniskā saite – konsultēšanas novērtējums, ir nozīmīgs konsultēšanas kvalitātes novērtēšanas instruments, tomēr tas nevar būt vienīgais novērtēšanas līdzeklis, jo skolēna viedoklis ir subjektīvs – ja viņa dzīves situācija uzlabojas, karjeras konsultēšana pārsvarā tiek vērtēta pozitīvi, ja uzlabošanās nav, skolēns var negatīvās emocijas (neapmierinātības izjūtu) projicēt uz karjeras konsultēšanu. Īpaši tas attiecas uz skolēniem, kuriem izveidojušies un nostiprinājušies destruktīvi kritizējošas uzvedības modeļi (Nathan & Hill, 2006).

Karjeras attīstība ir ilgstošs process, tādēļ skolēni nespēj uzreiz novērtēt karjeras konsultēšanas ieguvumus. Konsultantam ieteicams vienoties ar skolēnu par noteiktu datumu, kurā notiek atkārtota tikšanās (vai attālināta komunikācija pa telefonu vai tīmeklī) un konsultēšanas rezultātu izvērtēšana. Izvērtēšanai būtu jānotiek tad, kad skolēns jau kādu laiku ir īstenojis konsultēšanas laikā izveidoto *Individuālo karjeras attīstības plānu*.

**Atsevišķas intervijas novērtēšana** ir vērtīgs intervijas posms, jo konsultanta aicinājums izvērtēt konsultēšanas laikā sasniegto, liek skolēnam atkārtoti pārdomāt konsultēšanas procesu un rezultātus un paaugstina *Individuālā karjeras attīstības plāna* īstenošanas motivāciju (Nathan & Hill, 2006). Atsevišķu interviju novērtēšanā ieteicams izmantot **Konsultēšanas intervijas novērtēšanas lapas** (3. un 4. pielikums).

Intervijas **ekspresnovērtēšanai** konsultants var uzdot trīs jautājumus: “*Kas jums patika intervijas laikā?*”, “*Kas jums nepatika intervijas laikā?*” un “*Ko no tā, par ko mēs nerunājām, jūsuprāt, man būtu svarīgi zināt?*” (Maree, 2012).

**Konsultēšanas pašnovērtēšana.** Nozīmīgākais konsultēšanas procesa vērtēšanas un pilnveides instruments ir karjeras konsultanta pašnovērtējums (pašrefleksija). Karjeras konsultants var izvērtēt savu profesionālo darbību:

- individuāli, to pārdomājot, pārskatot konsultāciju pierakstus un skolēnu sniegtās atgriezeniskās saites par konsultēšanas procesu un atsevišķām intervijām;
- atbildot uz *Konsultēšanas intervijas pašnovērtēšanas jautājumiem* (skat. zemāk);
- izmantojot kolēģu atbalstu formālās (komandas sapulces, grupas supervīzijas, kovīzijas u.c.) un neformālās sarunās;
- izmantojot pakalpojuma vadītāja (darba devēja) atbalstu;
- individuālās supervīzijās ar *ārējo* supervizoru;
- piedaloties profesionālās pilnveides nodarbībās (Nathan & Hill, 2006).

Atsevišķas **intervijas pašnovērtēšanā** konsultants var uzdot sev sekojošos jautājumus:

1. Kas man šajā intervijā izdevās?
2. Ko es varēju darīt citādi (atšķirīgi) no tā, ko darīju?
3. Ko es iemācījos šajā intervijā (varu mācīties no šīs intervijas)?
4. Kādas izjūtas šī intervija manī izraisīja?
5. Ko skolēns no manis patiesībā vēlējas (gaidīja no šīs intervijas)?
6. Kā mana darbība atbilst skolēna gaidām?



7. Kas manī izraisīja pretestību?
8. Kas skolēnā izraisīja pretestību?
9. Kā man izdevās izvairīties no tiešas padomu došanas?
10. Kā man izdevās “*iet vienā solī*” ar skolēnu un ņemt vērā viņa unikālo situāciju un vajadzības?
11. Kā man izdevās pārvarēt savus stereotipus un aizspriedumus (piem., savus iepriekšējos pieņēmumus, kas saistīti ar skolēna rasi, dzimumu, sociālo statusu, vecumu, kultūru, dzimumorientāciju, veselības stāvokli u.c.)?
12. Kā man izdevās sniegt pozitīvu veidojošu atgriezenisko saiti par aptaujas/ testa rezultātiem (ja tika izmantotas aptaujas lapas vai testi)?
13. Cik piemēroti un noderīgi skolēnam bija uzdotie uzdevumi un vingrinājumi, t.sk., uzdevumi patstāvīgam darbam starp intervijām (ja tika izmantoti uzdevumi un vingrinājumi) (Nathan & Hill, 2006)?

Izvērtējot konsultēšanu, jāņem vērā, ka tās **kvalitāti ietekmē vairāki faktori**, t.sk. klienta īpašības, konsultanta īpašības, konsultēšanas process (klienta un konsultanta attiecības, konsultēšanas metodes, atgriezeniskā saite), kā arī konsultēšanas konteksts, t.sk., organizācijas, kurā notiek konsultēšana, vides ietekme.

Biežākās **konsultēšanas kļūdas** ir: *konsultēšanas sākšana bez klienta piekrišanas; manipulatīva* (manipulācija - veikla izdarība, viltīgs paņēmieni; tendencioza faktu sagrozīšana (Svešvārdu vārdnīca, 2002)) *konsultēšana; neatlaidīga* klientam *nepiemērotas pieejas vai metodes izmantošana; neprasmīga* konsultēšana (konsultants ar vislabākajiem nodomiem izmanto metodes un paņēmienus, kurus nepārzina) (McLeod & McLeod, 2011; Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018). Dž. Herons uzskata, ka konsultēšanas praksē diemžēl sastopama arī *perversa iejaukšanās* (*perverted intervention*) klienta dzīvē, kuras laikā konsultants apzināti cenšas nodarīt kaitējumu klientam (Heron, 2001).

Kritēriji un rādītāji **iekļautās konsultēšanas** kvalitātes izvērtēšanai:

#### **Konsultēšanas priekšvēsture (pamatojums)**

1. **Konsultanta pasaules uzskats.** Konsultants uzskata, ka klienti ir aktīvi cilvēki, kas risina savas dzīves problēmas, aktīvi un mērķtiecīgi sadarbojas ar citiem, izmanto savā kultūrā atzītus problēmu risināšanas paņēmienus, izmanto profesionālu palīdzību “*no malas*” ārkārtas situācijās un līdztekus profesionāļu sniegtajai palīdzībai (atbalstam) turpina izmantot ierastos problēmu pārvarēšanas paņēmienus.
2. **Konsultanta vēlēšanās palīdzēt.** Konsultants ir zinātkārs un ieinteresēts, cenšas izprast savas dzīves notikumus, ir atbildīgs attiecībās ar citiem, īsteno dzīvi apliecinošas (*resilience*) vērtības un rūpējas par citiem.
3. **Izpratne par konsultēšanas (organizācijas) kontekstu.** Konsultants sistemātiski un kritiski vērtē organizācijas, kurā viņš darbojas, vidi un ņem vērā organizācijas konteksta priekšrocības un trūkumus, kā arī cenšas padarīt organizācijas vidi konsultēšanai draudzīgāku.

#### **Konsultēšanas procesā:**

4. **Empātiska konsultēšanas iespēju pamanīšana.** Konsultants, īstenojot citas aktivitātes ar potenciālo klientu (piem., vadot mācību stundas), jūtīgi (empātiski) reaģē uz klienta pārdomām par problēmu, kas viņu satrauc.
5. **Piekrišanas saņemšana** konsultēšanai. Konsultants, pamanot konsultēšanas iespēju, sniedz klientam atgriezenisko saiti un jautā, vai klients vēlas šo problēmu apspriest (pārrunāt) ar konsultantu.



6. **Konsultēšanas vides** (telpas, *space*) **izveidošana**. Ja klients vēlas šo problēmu apspriest (pārrunāt) ar konsultantu, konsultants izveido konsultēšanas vidi (telpu) ar skaidrām **laika, fiziskās telpas un konfidencialitātes** robežām.
7. **Konsultēšanas vadīšana**. Konsultants apzinās, ka šī var būt vienīgā konsultēšanas intervija, un cenšas mērķtiecīgi vadīt sarunu, lai precizētu klienta mērķi un tuvākos uzdevumus, kas jāpaveic, tuvojoties mērķim.
8. **Elastīga konsultēšanas metožu izmantošana**. Konsultants apzinās, ka klientam ir atšķirīgi (individuāli) priekšstati par to, kādas konsultēšanas metodes ir lietderīgas (noderīgas), un necenšas pārliecināt klientu par noteiktas konsultēšanas pieejas priekšrocībām, bet elastīgi, radoši un klientam saprotami izmanto plašu metožu klāstu.
9. **Kopīga notiekošā izvērtēšana**. Konsultants visos konsultēšanas posmos regulāri lūdz klientu sniegt atgriezenisko saiti par to, cik piemērota (lietderīga, noderīga, palīdzīga) klientam šķiet izmantotā pieeja, un jautā, vai klientam ir citas idejas par to, kas viņam (klientam) varētu būt piemērots (lietderīgs, noderīgs, palīdzošs).
10. **Konsultēšanas risku (monitorings) izvērtēšana**. Konsultants intervijā pievērš uzmanību visam, kas var radīt kaitējumu klientam vai citiem cilvēkiem, un, ja nepieciešams, aicina klientu mainīt sarunas tematu, lai pārrunātu, kā izvairīties no riskiem, kā arī aicina klientu izmantot citu speciālistu palīdzību.
11. **Konsultēšanas nobeigums**. Konsultants kontrolē konsultācijai paredzēto laiku, apzinās, ka konsultācijai jābūt pabeigtai un klientu nedrīkst atstāt paaugstinātas ievainojamības stāvoklī (*in a state of increased vulnerability*), kā arī uzņemas atbildību par laika un telpas organizēšanu nākamajai konsultācijai (ja nepieciešams) vai piedāvā citu speciālistu atbalstu.
12. **Refleksija un supervīzija**. Katru konsultēšanas interviju konsultants uztver kā mācīšanās iespēju, pēc intervijas izvērtē “*Kas izdevās?*”, “*Kas varēja būt labāk?*”, “*Ko nākotnē darīt citādi?*”, kā arī izmanto supervīzijas, lai meklētu atbildes uz šiem jautājumiem, un saņemtu emocionālu atbalstu (McLeod & McLeod, 2011).

Konsultēšanas pašizvērtēšanā un mikroprasmju pilnveides plānošanā ieteicams izmantot **mikroprasmju hierarhiju** (5. pielikums).





## ► 2. Praktiskie ieteikumi

### 2.1. Sagatavošanās konsultācijai (telpa, laiks, informācija)

Lai konsultācija būtu sekmīga, liela nozīme ir tās organizācijai **laikā un telpā**. Parasti konsultēšanas intervijas notiek konsultanta kabinetā vai citā, konsultanta izvēlētā telpā (McLeod, 2013). Ideālā gadījumā tā ir speciāli aprīkota **atsevišķa telpa**, kurā nodrošinātas maksimālās ērtības, t.sk., **iespējas izvēlēties, kur sēdēt intervijas laikā**, un nekas nenovērš klienta un konsultanta uzmanību. Konsultēšanas intervijas izglītības iestādēs mēdz atšķirties no konsultēšanas intervijām tradicionālā izpratnē – izglītības iestādēs strādājošie konsultanti, kuri ir arī mācību priekšmetu skolotāji, bieži izmanto tukšas klašu telpas, un pirmās konsultēšanas intervijas mēdz sākties neplānoti, spontāni, kad skolēni pēc stundām vai nodarbībām lūdz konsultanta palīdzību (Hornby, 2003). Ja atsevišķa speciāli aprīkota telpa (kabinets) nav pieejama, konsultēšanas intervija var notikt arī kādā no pieejamās telpas (piem., klases telpas) daļām, vēlams stūrī, piedāvājot skolēnam apsēsties ar muguru pret durvīm, sekojot, lai skolēnam pārredzamajā teritorijā nebūtu kustīgi objekti, kas piesaista uzmanību un traucē koncentrēties sarunai (Алешина, 2004).

Ja intervija notiek klasē vai citā telpā, konsultants var radoši izmantot telpas priekšrocības, piem., izmantot tāfeli.

Tradicionālā izvietojumā telpā skolēns un konsultants sēž **ieslīpi** viens pretī otram (90° leņķī), abi sarunas dalībnieki brīvi redz sarunas biedra seju, bet vajadzības gadījumā var bez grūtībām, negrozot galvu, novērst skatienu. Skolēnam un konsultantam nepieciešama pietiekama vieta kājām un iespējai, brīvi, sarunas biedru netraucējot, piecelties vai apsēsties. Vēlams, ja starp skolēnu un konsultantu atrodas žurnālu galdiņš vai tamlīdzīgs priekšmets – personisko mantu, piem., viedtālruna novietošanai vai ērtākai pierakstīšanai un darba lapu izmantošanai; liela izmēra galds var tikt uztverts kā šķērslis starp skolēnu un konsultantu (Алешина, 2004).

Konsultantam, iekārtojot telpu, jāpievērš uzmanība konkrētā skolēna kultūras atšķirībām; daudzās kultūrās problēmu risināšanas sarunu laikā pieņemts atrasties **blakus, sēdēt vai stāvēt “plecu pie pleca”** (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

**Laiks** ir nozīmīgs konsultēšanas intervijas elements. Vispirms tas nozīmē piemērotu *stundu* (laiku diennaktī), kurā notiek intervija. Skolēna un konsultanta saruna ir rūpīgi jāplāno, lai nevienam no sarunas biedriem nebūtu jācenšas pēc iespējas ātrāk beigt sarunu aizņemības, citu darīšanu vai skolas autobusa atiešanas dēļ. (Tas nozīmē, ka pedagogam karjeras konsultantam, plānojot individuālās konsultācijas, rūpīgi jāiepazīstas ar izglītības iestādes mācību, interešu izglītības, ārpusstundu un ārpusskolas pasākumu u.c. plānojumu, skolas autobusa kursēšanas grafiku u.c.). Laika faktoram ir būtiska nozīme arī konsultēšanas intervijas gaitā, jo intervijai nepieciešama skaidra struktūra un noteikts sākuma un beigu laiks. Kabinetā nepieciešams skolēnam un konsultantam labi saskatāms sienas vai galda **pulkstenis** – tas atgādina abiem sarunas biedriem par to, ka laiks “*iet*”, un tas jāizmanto lietderīgi – aktīvi darbojoties, kā arī samazina vajadzību atslēgties, lai noskaidrotu “*cik pulkstenis*”. Konsultēšanas intervija ir process, kurā viss jāpaspēj “*īstajā laikā*”, ja konsultants neiekļaujas laikā, viņš ne tikai nesniedz skolēnam nepieciešamo atbalstu, bet arī izraisa šaubas par uzticamību (Алешина, 2004).

Par skolēnu pieejamās **informācijas izpēti** konsultants veic atbilstoši konsultēšanas ētikas principiem (skat. 1.4. *Pedagoga karjeras konsultanta ētikas pamatprincipi*). Izplatīta prakse karjeras konsultēšanā ir dažādu tīmeklī pieejamu vai konsultanta izsniegtu (nosūtītu) **aptaujas lapu izmantošana pirms pirmās intervijas** – skolēns, piesakoties intervijai, saņem uzdevumu veikt strukturētu pašizpēti un noteiktā laikā iesūtīt konsultantam rezultātus. Šādā



gadījumā konsultanta rīcībā ir strukturēta sākotnējā informācija par skolēna karjeras situāciju, kas atvieglo intervijas plānošanu.

## 2.2. Kontakta veidošana ar klientu (resursi, piemēri)

Konsultēšana lielai daļai skolēnu ir jauna un biedējoša pieredze. Pirms konsultēšanas viņi, iespējams, ir dzirdējuši no paziņām, vai vērojuši klipos “kā tas notiek”, un izveidojuši savu priekšstatu par konsultēšanu. Skolēna nedrošība, sākot konsultēšanu, ir dabisks process, tādēļ konsultēšana jāsāk ar tās pārvarēšanu, radot drošu un saprotamu konsultēšanas vidi un detalizēti informējot par konsultēšanas procesu (Amundsons, 2016). Tie ir **pirmās intervijas** uzdevumi.

**Pirmās intervijas ievaddaļā** konsultants:

- informē skolēnu par konsultēšanas un atsevišķas intervijas robežām;
- rosina skolēnu stāstīt par karjeras attīstību, neverbāli demonstrējot cieņpilnu attieksmi, uzdotot (pārsvarā) atvērtos jautājumus un izsakot atzinību;
- vada un strukturē interviju;
- aktīvi izmanto aktīvās klausīšanās paņēmienus: atkārtošānu, pārfrazēšanu un precizēšanu;
- izvērtē savus novērojumus un izjūtas, uzklusot skolēnu;
- apkopo skolēna stāstījumu un definē konsultēšanas mērķi.

Konsultēšanas gaita lielā mērā atkarīga no pirmās intervijas laikā izveidotajām **konsultēšanas attiecībām**, konsultanta **izpratnes par skolēna situāciju** un skolēna **izpratnes par** saņemto un paredzamo **atbalstu**. Tādēļ pirmās intervijas struktūra mēdz būt nedaudz atšķirīga no citu interviju struktūras. Pirmās intervijas laikā konsultants vairāk pieskaņojas skolēnam, atzīst un akceptē viņa izjūtas, veicina atklātību, pārsvarā pieņem, neinterpretē un nevērtē skolēna teikto un mazāk strukturē intervijas gaitu (Ягньюк, 2014). Pirmās konsultēšanas intervijas ievaddaļā svarīgākie konsultanta uzdevumi ir attiecību izveidošana ar skolēnu un problēmas definēšana (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003).

Konsultēšanas pamatā ir skolēna un konsultanta **savstarpējās attiecības**, kam raksturīgs raports (*rapport*) – skolēna un konsultanta dabisks, brīvs psiholoģisks stāvoklis, atvērtība sarunai un gatavība saskarsmei (Mārtinsone & Pipere, 2019; Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003). Šādu attiecību priekšnoteikums ir **labvēlīga, ieinteresēta, cieņpilna attieksme un mierīga un dabiska uzvedība**, kas apliecina speciālista kompetenci un iedrošina skolēnu brīvi atklāt problēmu, palīdz skolēnam izjust savu nozīmību, stiprina skolēna pašcieņu, un ļauj apzināties, ka grūtības un problēmas iespējams pārvarēt un risināt (Ягньюк, 2014).

Veidojot raportu ar skolēnu, konsultanta uzvedībā jābūt pamanāmai atvērtībai un draudzīgumam. Bērni un jaunieši bieži smaida un visbiežāk ar smaidu atbild uz konsultanta smaidu. Konsultantam jāuzsver, ka viņš uzņemas atbildību par intervijas gaitu, un jāpaskaidro, ka šī ir lietišķa tikšanās drošā vidē. **Skaidri definētas intervijas robežas un struktūra palīdz skolēniem (audzēkņiem) justies drošāk**, īpaši tad, ja viņiem nav iepriekšējās interviju pieredzes, vai arī tad, ja iepriekšējā pieredze bijusi nepatīkama (Bor, Ebner-Landy, Gill, & Brace, 2002).

**Skolēna uzvedību intervijas laikā** raksturo divi savstarpēji saistīti jēdzieni, kas raksturo vēlēšanos iesaistīties intervijā: “**pretestība**” (*resistance*) (Glossary of Motivational..., 2013) un “**gatavība**” (Pīvijs, 2011, lpp. 22), *pretestība* visbiežāk liecina, ka kaut kas konsultanta izvēlētajā pieeja nav skolēnam pieņemams, savukārt *gatavība* apliecina skolēna uzticēšanos konsultantam; *pretestība* pārsvarā ir situatīva izpausme, kas raksturo atsevišķus intervijas posmus, *gatavības* jēdziens attiecas uz interviju un konsultēšanu kopumā.

Ja, sākot konsultēšanu, skolēns ir izteikti **pasīvs**, vai atklāti **pauž negatīvu attieksmi**, konsultants var secināt, ka skolēns šobrīd nav gatavs piedalīties konstruktīvā savas karjeras



problēmas risināšanā, un mērķtiecīgi veicināt skolēna iesaistīšanos konsultēšanā. Lai izveidotu konstruktīvas sadarbības pamatu, konsultantam jāveicina tādas sarunas attīstība, kas šķiet saprātīga gan skolēnam, gan arī konsultantam. Tikai tad pastāv iespēja ka sarunā sāksies *dialogs* un tiks rasta *kopēja valoda*. *Ja konsultēšanas procesā vispirms netiks atrasta kopēja valoda un sākota saprātīga sarunāšanās, liela progresa problēmu risināšanā nebūs* (Pīvijs, 2011, lpp. 23).

**Skolēna gatavības veicināšanai** motivējošās intervijas speciālisti iesaka:

1. Noskaidrot, kādas ir skolēna ar konsultēšanu saistītās vēlmes un mērķi.
2. Noskaidrot, cik nozīmīga un aktuāla skolēnam ir šīs problēmas risināšana.
3. Būt labvēlīgam un izrādīt cieņu: atrast kaut ko ievēribas cienīgu skolēna dzīvē, par ko iespējams neliekuļoti sajūsmināties un atzinīgi novērtēt, skaidri to apliecināt skolēnam, parādot, ka konsultants priecājas par viņu un viņa ierašanos.
4. Palīdzēt skolēnam saprast, uz ko viņš var cerēt un kam viņam jābūt gatavam, iesaistoties konsultēšanā (konsultēšanas norise, grūtības, izaicinājumi, patstāvīgie (mājas) darbi u.c.).
5. Iedrošināt, stiprināt skolēna cerību, atklāti (un no labākās puses) izskaidrot, ko konsultants dara un kā tas var palīdzēt (Миллер & Роллик, 2017).

### 2.2.1. Pirmās intervijas ievaddaļas vadīšana

Pirmajā (un arī turpmākajās) intervijā karjeras konsultants, **sagaidot skolēnu**, var sniegt roku, lai sasveicinātos. Tas ir draudzīgs, cieņpilns žests, kurš lielā mērā var “*mīkstināt*” barjeru pieaugušais – skolēns, ja tas nepieciešams. Dažiem skolēniem šāda sasveicināšanās šķiet ļoti nozīmīga un patīkama, tomēr – rokaspiedienu nav obligāts, konsultantam būtu jāsaņem skolēna reakcija – cik vēlama un nozīmīga katram skolēnam ir šāda sasveicināšanās.

Pirms intervijas skolēnam ieteicams **piedāvāt glāzi ūdens** slāpju veldzēšanai intervijas laikā (Steven, 2019).

Pēc tam, kad konsultants piedāvājis skolēnam apsēsties, ieteicams pajautāt: “*Pirms sākam interviju (sarunu), saki, vai jums ir jautājumi par konsultēšanu?*” Jautājuma uzdošana ļauj skolēnam izteikt ar konsultēšanu saistītās gaidas un uzdot neskaidros jautājumus par procesu (Ягнук, 2014).

Pirmo sarunu var sākt ar **informēšanu**, kuras laikā konsultants īsi pastāsta par intervijas laika ietvaru, mērķi un (ļoti īsi) par intervijas struktūru, uzsverot kopīgas izpētes nozīmi. Aptuvenais teksts: *Pirms sākam sarunu (interviju, konsultāciju), vēlos teikt, ka mūsu rīcībā ir ... minūtes. Mūsu mērķis ir šajā laikā labāk izprast jūs..., tādēļ es lūgšu jūs par to pastāstīt. Es klausīšos, uzdošu jautājumus, un izteikšu savu viedokli par jūsu sacīto. Šī ir mūsu pirmā tikšanās, zināmā mērā tā būs kopīga jūsu karjeras situācijas un ieceru izpēte. Ko teiksiet par šādu sarunas plānu (ideju)?* Konsultanta ievadvārdi palīdz skolēnam ātrāk orientēties viņam iepriekš nepazīstamā konsultēšanas intervijas vidē, iepazīt konsultanta un klienta lomas, apzināties savas gaidas, nomierināties un uzdot interesējošos jautājumus (Ягнук, 2014).

Ja skolēns ir acīmredzami uztraucies, sadrūmis, nervozē u.c., konsultants var tieši pajautāt: “*Šķiet, jūs esat nedaudz uztraucies (sadrūmis)?*” Jautājums apliecina, ka konsultants ir vērīgs, pievērš uzmanību skolēna izjūtām un tiecas palīdzēt veidot atvērtas un emocionālas konsultēšanas attiecības (Ягнук, 2014).

Kad skolēna sākotnējā spriedze mazinājusies, konsultants aicina skolēnu pastāstīt par konsultācijas nepieciešamību. Konsultants var uzdot atvērtos jautājumus, piem., *„Kā varu palīdzēt jūsu karjeras attīstīšanā (izvēlē, vadīšanā, plānošanā)? Kādu problēmu vēlaties risināt kopā ar mani?”* vai *“Kā es varu būt jums noderīgs?”* (Savicks, 2017, 14).



Terminu “karjera” skolēni (audzēkņi), īpaši tie, kuriem nav algota darba pieredzes, reti attiecina uz sevi tagadnē un tuvākajā nākotnē, tādēļ termini “nākotnes plānošana”, “tālākas dzīves plānošana”, “tālākās izglītības plānošana” u.c., viņiem ir pieņemamāki un saprotamāki.

Ja skolēnu (audzēkņi) pie konsultanta nosūtījuši vecāki vai skolotāji, skolēna motivācija aktīvi līdzdarboties savu karjeras attīstības problēmu risināšanā ir nepietiekama, turklāt bieži konsultācijas iniciatora un skolēna uzskati par ieteicamo karjeras attīstības modeli nesakrīt. Šādos gadījumos skolēna *pretestība* var izpausties kā pasivitāte vai naidīgums (Bor, Ebner-Landy, Gill, & Brace, 2002).

Arī šādos gadījumos konsultantam jācenšas izdarīt labākais, ko skolēna labā var izdarīt. Konsultants var tieši pajautāt: “*Kuram radās ideja (doma), ka jums jānāk pie manis uz konsultāciju?*” vai “*Kurš izdomāja, ka jums jānāk pie manis uz konsultāciju?*” Parasti skolēni atklāti atbild uz šo jautājumu. Vēlams visai drīz uzdot nākamo jautājumu: “*Ko jūs domājat par šo ideju?*” vai “*Ko jūs domājat par konsultēšanas nepieciešamību?*” Skolēnus, kuri *nosūtīti* uz konsultāciju, šāds jautājums pārsteidz, jo, atšķirībā no konsultanta, *nosūtītājs*, iespējams, nav uzklusījis, vai ir ignorējis viņu viedokli (Pīvijs, 2011, 60). Ja skolēns saka, ka “*labāk te nebūtu*”, konsultanta atbilde var būt aptuveni šāda: “*Jums nav pienākums ar mani sarunāties (man kaut ko stāstīt). Jūs varat izvēlēties, ko darīt šajā laikā. Bet es esmu ieplānojis šo laiku [līdz...] sarunai, un jūs drikstat šajā laikā man kaut ko pajautāt.*” Konsultants sarunas uzsākšanai var izmantot arī frāzes: “*Man vairs nav 15 (skolēna vecums) gadi, un kad man tie bija, es par savu nākotni domāju citādi nekā tagad. Kāda jums šķiet jūsu nākotne?*” Tieša, atklāta un godīga konsultanta pieeja palīdz skolēniem (audzēkņiem) vieglāk iesaistīties konsultēšanas intervijā (Bor, Ebner-Landy, Gill, & Brace, 2002).

Reizēm skolēns, lai mazinātu savu satraukumu, sāk sarunu, sakot: “*Es pirmo reizi esmu pie konsultanta. Ar ko parasti sāk?*” vai “*Ar ko jāsāk?*” Konsultants var atbildēt: “*Sāksim ar to, kas jūs uztrauc, kad domājat par savu karjeru (nākotni)?*” Lielākā daļa skolēnu parasti sāk stāstīt par savu situāciju tā, kā viņiem tas liekas iederīgi, atbilstoši situācijai.

Pirmās intervijas ievaddaļā ieteicams ļaut skolēnam sniegt informāciju viņam ērtā veidā, un iedrošināt, izmantojot neverbālos (mājienus ar galvu, labvēlīgu un ieinteresētu sejas izteiksmi u.c.) un verbālos (replikas “*Jā!?*”, “*Vai ne?*”, “*Un...?*”, “*Jo...?*”, “*Lai...?*”, “*Turpiniet!*”, “*Interesanti!*”, “*Pastāstiet vēl par...!*”) atbalsta signālus, kas pauž pozitīvu attieksmi un ieinteresētību (Ягньюк, 2014).

Pirmās intervijas ievaddaļā, kamēr skolēns vēl nav kopā ar konsultantu skaidri formulējis problēmu un vienojies par konsultēšanas mērķi, viņam ir grūti runāt par savām domām un izjūtām, attieksmēm (“*Ko jums patīk darīt?*”), motīviem un vērtībām, tādēļ ieteicams jautāt par skolēna **darbošanos** – par **darbībām**, kas veido skolēna ikdienu (piem., *tipisku* skolas dienu un *netipisku* skolas dienu), par to, ko skolēns dara brīvajā laikā u.c. (“*Ko jūs darāt...?*”) un tikai **pēc tam** lūgt raksturot, kādas domas un jūtas viņu pārņem veicot šīs darbības, pirms to veikšanas un pēc tam, kad tās ir izdarītas. Līdzīgi var jautāt arī par ārējiem faktoriem – ko par skolēna darbībām saka, iesaka, kā vērtē u.c. skolēnam nozīmīgi cilvēki (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003).

Pirmās intervijas ievaddaļā konsultantam jāatrod un turpmākajā konsultēšanas gaitā jāievēro konkrētajam skolēnam vispiemērotākais **aktivitātes – pasivitātes samērs**. Intervijas pirmajās 10-15 minūtes pēc informācijas sniegšanas un atvērtā jautājuma par skolēna situāciju uzdošanas, konsultants kādu laiku var būt nosacīti pasīvs, un intervijas gaitā izlemt, kā tālāk vadīt sarunu – ja skolēns ir **plāpīgs**, novēršas no tēmas, “**iestrēgst**” maznozīmīgu detaļu



aprakstos, un faktiski neatbild uz konsultanta jautājumiem, nepieciešama aktīvāka iesaistīšanās, lai lietderīgāk izmantotu konsultēšanai paredzēto laiku. Lai noskaidrotu konkrētajam skolēnam piemērotāko sarunas vadīšanas aktivitātes līmeni, konsultants šajā posmā ļauj skolēnam vairāk kontrolēt (vadīt) interviju un izvēlēties pašizpētes un situācijas izpētes dziļumu un sniedz atgriezenisko saiti pieņemot, atspoguļojot un precizējot skolēna teikto un neverbāli demonstrēto. Var teikt, ka šajā konsultēšanas posmā konsultants vada interviju, skolēnu **minimāli ietekmējot un maksimāli izpētot** (Хахсен, Стевик, & Уорнер, 2003).

Skolēns, kurš ieradies risināt problēmu, parasti tās dēļ jūtas *neadekvāts*, ja konsultants ir pārāk aktīvs, skolēns jūtas *vēl neadekvātāks* un sāk izvairīties no sarunas (skat. *pretestība*); ja konsultants skolēna vērtējumā ir pārāk pasīvs, skolēnam rodas aizdomas, ka šāds konsultants nespēs viņam palīdzēt.

Lai veicinātu sadarbību, ieteicams **laiku pa laikam pārbaudīt, vai konsultants un skolēns vienādi izprot skolēna situāciju**. Lai to pārbaudītu, konsultants laiku pa laikam saviem vārdiem īsi atstāsta skolēnam sadzirdēto (*pārfrazēšana, apkopošana*). Šis paņēmieni ļauj sasniegt vairākus mērķus – skolēnam rodas iespēja precīzāk un pilnīgāk apzināties savu situāciju, skolēna un konsultanta attiecības uzlabojas, tajās palielinās savstarpējā uzticēšanās. Konsultants, atkārtojot skolēna lietotos daudznozīmīgos atslēgas vārdus un pārfrazējot skolēna teikto, veicina jaunu situācijas dimensiju apzināšanos – jaunu zināšanu konstruēšanu par esošo situāciju (Ягнюк, 2014).

Lai konsultants spētu pilnvērtīgi iesaistīties sarunā ar skolēnu, viņam jāatceras vismaz daļu skolēna pieminēto vārdu, uzvārdu, datumu, vietu, notikumu, detaļu u.c. Lai tos iegaumētu, konsultants intervijas laikā var pierakstīt nozīmīgāko informāciju (Алешина, 2004).

Skolēniem, kuri pirmās intervijas ievaddaļas laikā nespēj koncentrēties konkrētai tēmai, nepieciešama **strukturētāka sarunas vide**, kurā viņi ir spiesti vairāk koncentrēties uz tēmas pārdomāšanu. Konsultants var palīdzēt skolēnam nenovirzīties no tēmas, ierobežojot skolēna pārdomu gaitu **ar slēgto jautājumu palīdzību**. Ja skolēns secīgi izklāsta problēmu, atklājot aizvien jaunas tās dimensijas, konsultants var vadīt sarunu netieši – izmantojot aktīvās klausīšanās metodes, retus jautājumus un replikas. Intervējot šādus skolēnus, konsultantam rūpīgi jāievēro laika sadalījums, lai intervijai paredzētajā laikā paspētu īstenot visas intervijas daļas (Ягнюк, 2014).

Uzdoto jautājumu atvērtības pakāpe iezīmē intervijas robežas: pārāk daudz atvērto jautājumu sniedz skolēnam pārāk plašas izvēles iespējas, pārāk plašas robežas, kurās skolēns apjūk, nespēj pietiekami labi orientēties un lietderīgi tās izmantot sava stāstījuma strukturēšanai.

Pirmās intervijas ievaddaļā konsultantam, izvērtējot skolēna spēju sniegt konsultēšanai noderīgu informāciju par karjeras situāciju, jāizvēlas konkrētajam skolēnam **piemērotākie sarunas vadīšanas un sarunas strukturēšanas paņēmieni** (Ягнюк, 2014).

Konsultantam jānodrošina **minimālā** konkrētajam skolēnam nepieciešamā **sarunas struktūra**, t.i., tāda sarunas struktūra, kurā skolēns, jūtoties droši un neierobežoti, spēj produktīvi formulēt stāstījumu un izpētīt savu karjeras attīstības situāciju.

Konsultanta uzdevums ir sniegt atbalstu skolēnam svarīgāko skolēna karjeras situācijas elementu un to savstarpējās mijiedarbības izpratnē. Ja konsultants veiksmīgi palīdz skolēna



stāstījumam pilnveidoties, **uzdodot rosinošus jautājumus un periodiski apkopojot dzirdēto**, stāstījuma laikā skolēna stāsts pakāpeniski pārveidojas savstarpēji saistītu elementu kopumā. Formulējot, precizējot un savstarpēji sasaistot dažādus skolēna stāstījuma aspektus skolēns un konsultants pakāpeniski tuvojas konsultēšanas mērķa formulēšanai (Ягньюк, 2014).

Svarīgs intervijas satura elements ir **skolēna attieksme** pret esošo karjeru un nākotnes iespējām un izpratne par karjeru ietekmējošiem faktoriem pagātnē, tagadnē un nākotnē, karjeras vietu dzīvē. Konsultants var jautāt: “*Kā jūs to sasniedzāt (sasniedzāt, esat iecerējis sasniegt)?*” “*Kā jums tas izdodas?*” “*Kā jūs atrisinājāt (esat iecerējis atrisināt) [problēmu]?*”

Uzklausot skolēna stāstījumu, konsultants regulāri cenšas visu **dzirdēto un novēroto** apkopot un sniegt atgriezeniskajā saitē, lai palīdzētu skolēnam izveidot nepretrunīgu stāstījumu. Šajā konsultēšanas posmā ir noderīga **skolēna stāstījuma kopsavilkuma veidošana**, ietverot apkopojumā lielāku informācijas apjomu – nozīmīgus skolēna dzīves faktus, izjūtas un domas – nekā pārfrazēšanā. Veidojot skolēna stāstījuma kopsavilkumu bieži rodas nepieciešamība uzdot papildjautājumus, lūgt precizēt iepriekš sniegto informāciju (Ягньюк, 2014).

Kopsavilkuma veidošanu (apkopošanu) konsultants var izmantot, lai apkopotu atsevišķā sarunas posmā sasniegtos rezultātus, mainītu sarunas tēmu un loģiski pārietu pie nākamās konsultēšanas tēmas

Lai precizētu tālāko intervijas virzienu, pirmās intervijas ievaddaļas noslēgumā konsultants var atkārtoti jautāt: “*Kā es varu būt jums noderīgs?*” (Savicks, 2017, 14). Atbilde uz šo jautājumu ietver karjeras attīstības problēmas raksturojumu, to, kādas pārmaiņas dzīvē un karjerā skolēns cer sasniegt sadarbībā ar konsultantu. Problēmas definēšana veicina noteikta konsultēšanas rezultāta gaidas gan skolēnam, gan konsultantam, kopējās konsultēšanas rezultāta gaidas stiprina savstarpējo uzticēšanos un gatavību sadarbībai.

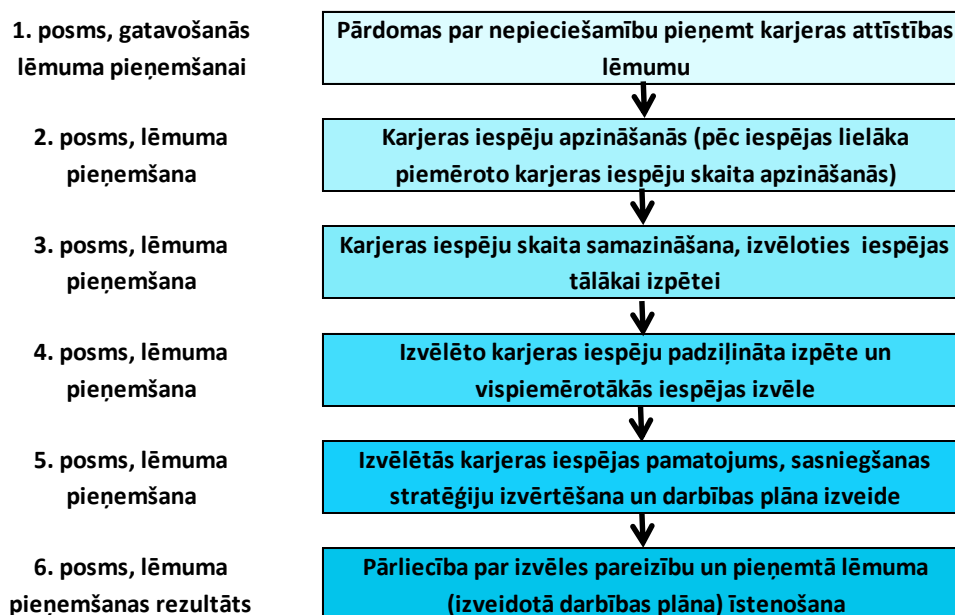
Pēc **problēmas** un **konsultēšanas mērķa** noteikšanas konsultants var sākt īstenot intervijas otrās daļas uzdevumus – sniegt atbalstu skolēnam esošās un vēlamās karjeras situācijas izpētē (skat. 3.1. *Individuālās konsultēšanas intervijas plānu paraugi*).

Lai maksimāli lietderīgi izmantotu konsultēšanai paredzēto laiku, **pirmās intervijas ievaddaļas laikā** konsultantam jāizvērtē, kādā **karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas posmā** un kādā **karjeras identitātes statusā** atrodas skolēns (Миллер & Роллник, 2017).

### 2.2.2. Skolēna gatavības karjeras konsultēšanai izvērtēšana

*Cilvēks jāsastop tur, kur viņš atrodas* (Pīvijs, 2011, 59), t.i., konsultantam jāsniedz palīdzība skolēnam tajā karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas posmā, kurā skolēns atrodas. Daži skolēni, ierodoties uz konsultāciju, jau ir gatavi sākt tuvoties pašu izvēlētajiem karjeras mērķiem vai pat ir sākuši īstenot konkrētas stratēģijas, citi nav sākuši domāt par to, kādi ir viņu karjeras mērķi un vēlamā karjeras attīstība.

Lēmumu pieņemšana (8. attēls) ir secīgs, bet ne lineārs process, jo katrā posmā iespējama un bieži – nepieciešama atgriešanās iepriekšējos posmos (Hirschi & Läge, 2007).



### 8. attēls. Karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas posmi

Adaptēts no (Hirschi & Läge, 2007)

### 2.2.3. Skolēna gatavība pieņemt un īstenot karjeras lēmumus

Skolēna gatavības noteikšanā var izmantot darba lapā *Karjeras lēmumu pieņemšanas un īstenošanas gatavība* ietvertos apgalvojumus; ja konsultants uzskata, ka tas ir lietderīgi, viņš var pirms intervijas (vai intervijas laikā) uzrakstīt katru apgalvojumu uz atsevišķas kartītes un piedāvāt skolēnam izvēlēties viņam vispiemērotāko.

Nosakot skolēna gatavību pieņemt un īstenot karjeras attīstības lēmumus, konsultants vispirms piedāvā skolēnam izvēlēties to apgalvojumu, kurš visprecīzāk raksturo viņa karjeras attīstības situāciju. Kad izvēle izdarīta, konsultants aicina skolēnu to novērtēt, jautājot: “*Kādā mērā 10 ballu sistēmā (1 – mazliet atbilst, līdz 10 – pilnīgi atbilst) šis apgalvojums atbilst jūsu situācijai? Kas liecina par to, ka šis ir vispiemērotākais apgalvojums? Kāpēc izvēlējāties X (skolēna izvēlētais vērtējums ballēs) nevis “1” (ja atbilde tuvāk “1”) vai “10”?*”.

### Karjeras lēmumu pieņemšanas un īstenošanas gatavības izvērtēšana

Adaptēts no (Hirschi & Läge, 2007)

Skolēna izteikumi	Informācija konsultantam
- Es līdz šim neesmu nopietni domājis par savu karjeru (nākotni, darba dzīvi nākotnē u.c.)	Skolēns atrodas <i>pirmspārdomu</i> posmā, nepieciešamais atbalsts – pārdomu veicināšana, lai skolēns nonāktu lēmumu pieņemšanas 1. posmā.
- Es maz zinu par savām karjeras iespējām (savu dzīvi) nākotnē, man ir tikai dažas idejas, kāda varētu būt mana karjera (nākotne, dzīve nākotnē u.c.)	Skolēns atrodas 2. lēmumu pieņemšanas posmā, nepieciešamais atbalsts – apzināto karjeras iespēju repertuāra paplašināšana.
- Es apzinos vairākas (daudzas) mani interesējošas karjeras iespējas*, un	Skolēns atrodas 3. lēmumu pieņemšanas posmā, nepieciešamais atbalsts – apzināto karjeras



nespēju izlemt, kura ir man vispiemērotākā *Terminu “karjeras iespējas” var aizstāt ar terminu “karjeras virzieni”.	iespēju repertuāra sakārtošana, karjeras iespēju sākotnējā izvērtēšana.
- Es nopietni apsveru (pārdomāju, izvērtēju) dažas konkrētas karjeras iespējas, bet pašlaik vēl nespēju izvēlēties vienu, vispiemērotāko	Skolēns atrodas 4. lēmumu pieņemšanas posmā, nepieciešamais atbalsts – apzināto karjeras iespēju (virzienu) salīdzināšana un detalizēta izvērtēšana, karjeras attīstības mērķa formulēšana.
- Es esmu izvēlējis vienu noteiktu karjeras virzienu, taču neesmu pilnīgi pārliecināts, ka spēšu to sasniegt (nezinu, kā to sasniegt)	Skolēns atrodas 5. lēmumu pieņemšanas posmā, nepieciešamais atbalsts – karjeras attīstības mērķa īstenošanas stratēģiju apzināšanās un rīcības plāna ( <i>Individuālā karjeras attīstības plāna</i> ) izveidošana.
- Es skaidri zinu, ko vēlos darīt nākotnē (kā vēlos veidot savu karjeru nākotnē)	Skolēns atrodas 6. lēmumu pieņemšanas posmā un apliecina, ka ir pieņēmis noteiktu karjeras attīstības lēmumu.

Skolēna karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas un īstenošanas gatavība statistiski nozīmīgi pozitīvi korelē ar karjeras identitātes, karjeras plānošanas un karjeras iespēju izpētes aktivitātes un tās rezultātu rādītājiem (Hirschi, 2010).





## 2.2.4. Skolēna karjeras identitāte

Skolēna gatavība pieņemt un īstenot karjeras attīstības lēmumus cieši saistīta ar viņa karjeras identitātes statusu, tādēļ intervijas plānošanā jāpievērš uzmanība arī skolēna karjeras identitātei.

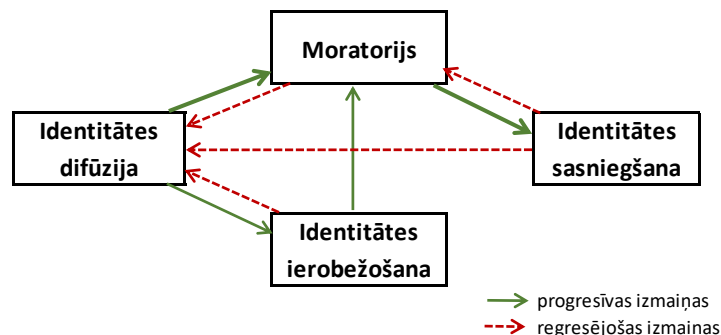
Jo labāk attīstīta **karjeras identitāte**, jo labāk indivīds apzinās sevi, savas unikālās un ar citiem kopīgās īpašības, savas priekšrocības un trūkumus, un var izmantot šīs zināšanas savas dzīves un karjeras veidošanā (Marcia, 1980).

**Identitātes statusu** raksturo **krīze** (*crisis*, (Marcia, 1966; Marcia, 1980)) vai jaunākās publikācijās – **izpēte** (*exploration*, (Kroger & Marcia, 2011)) – aktīvs lēmuma pieņemšanas, t.sk., vērtību pārvērtēšanas posms un lielāka vai mazāka (stiprāka vai vājāka) **apņemšanās** (*commitment*) īstenot noteiktas lomas, t.sk., noteiktas vērtības. Krīzes (*izpētes*) pieredzes un apņemšanās īstenot pieņemto lēmumu izpausmes identitātes statusos grafiski attēlotas 9. attēlā.

		Krīzes pieredze	
		Ir	Nav
Apņemšanās	Ir	Identitātes sasniegšana	Identitātes ierobežošana
	Nav	Moratorijs	Identitātes difūzija

9. attēls. Identitātes statusu matrica (Adaptēts no (Marcia, 1980, p. 162))

Identitātes **difūzijas** (*diffusion*) statusā stāvoklī skolēns neizjūt krīzi, neapzinās nepieciešamību izvēlēties noteiktu lomu. Identitātes **ierobežošanas** (*foreclosure*) jeb *iepriekšnolemības* statusā skolēns ir apņēmis īstenot noteiktu lomu, taču šīs apņemšanās pamatā ir nekritiska citu piedāvātās pašrealizācijas iespējas pieņemšana, iepriekš neizdzīvojot lēmumu pieņemšanas procesu (krīzi). Skolēns *koncentrējas uz savu nākotni, pasaules uzskatu un dzimumu lomu atbilstoši tam, kādu viņu gribētu redzēt citi, respektīvi, viņš ir iekļāvies pieaugušo attiecību sistēmā, bet nav to izdarījis patstāvīgi* (Mārtinsone, 1998, 42). **Moratorijs** (*moratorium*) statusā skolēns atrodas krīzes posmā, aktīvi izzina karjeras iespējas, taču vēl nav apņēmis īstenot kādu no tām, savukārt identitātes **sasniegšana** (*achievement*), jeb *nobriedusi identitāte* (Mārtinsone, 1998, 42) nozīmē, ka skolēns ir veiksmīgi īstenojis identitātes krīzes (lēmumu pieņemšanas) posmu un apņēmis īstenot noteiktu lomu (karjeras iespēju) (Marcia, 1980). Identitātes, īpaši pusaudža vecumā un jaunībā, ir mainīgas, jo to komponenti atrodas nepārtrauktā attīstībā un savstarpējā mijiedarbībā (10. attēls).



10. attēls. Identitātes statusu izmaiņu cikls

Autora zīmējums pamatojoties uz (Marcia, 1966; Kroger & Marcia, 2011; Orska, 2010)



Identitātes statusa sasniegšana nav galīga, dažādi dzīves notikumi var izraisīt identitātes nestabilitāti (*disequilibrium*) un tai sekojošas identitātes statusa izmaiņas, piem., zūdot nobriedušas identitātes stabilitātei, parasti notiek atgriešanās moratorija posmā, aktīva iespēju izpēte un jaunas nobriedušas identitātes sasniegšana (Kroger & Marcia, 2011). Identitātes statusu izmaiņas var būt progresīvas vai regresīvas (10. attēls).

Lai noteiktu skolēna karjeras identitātes statusu, konsultantam jāpievērš uzmanība **identitātes statusu raksturojošiem izteikumiem** skolēna stāstījumā.

Ja skolēnam ir nobriedusi, t.i., paša sasniegta karjeras identitāte, kuras stabilitāti šajā dzīves posmā neapdraud no skolēna neatkarīgi notikumi, skolēns parasti atsakās no karjeras konsultēšanas. Par karjeras **identitātes sasniegšanu** (*nobriedušu identitāti*) liecina skolēnu izteikumi “*Es jau esmu izlēmis (izvēlējis, saplānojis u.c.)...*” (Грецов & Азбель, 2012).

No karjeras konsultēšanas mēdz atteikties arī skolēni, kuri atrodas **identitātes ierobežošanas** (iepriekšnolemtības) statusā, t.i., skolēni, kuru identitāte ir aizgūta no citiem, piem., vecākiem, līdziniekiem u.c., neizveidojot to krīzes rezultātā. Par identitātes *ierobežošanu* (*iepriekšnolemtību*) liecina skolēna izteikumi “*Es darīšu tā, kā ieteiks (vecāki, draugi, zinoši cilvēki u.c.)*” . Lai gan skolēni var apgalvot, ka konsultēšana viņiem nav nepieciešama, konsultantam jāpievērš uzmanība apņemšanās (*commitment*) dimensijai, ko raksturo skolēna **spēja pamatot izvēlēto karjeras virzienu**. Ja skolēna apņemšanās īstenot izvēlēto karjeras attīstības virzienu ir vāja un skolēns pārsvarā runā par savu nedrošību un bailēm patstāvīgi pieņemt lēmumu, konsultantam jāpalīdz skolēnam vairāk uzņemties atbildību, lai veicinātu identitātes krīzi (skolēna nonākšanu moratorija statusā, skat 10. attēlu) un sekojošu nobriedušas identitātes sasniegšanu. Tas var būt grūts uzdevums, jo sākotnēji šāds skolēns uzskata konsultantu par vienu no nozīmīgajiem cilvēkiem, ar kura atbalstu izvairīties no nobriedušai identitātei nepieciešamās patstāvīgās karjeras iespēju izpētes un identitātes krīzes.

Ja skolēnam ir karjeras identitātes **difūzija**, viņš atrodas t.s., pirmspārdomu posmā (Prochaska, Redding, & Evers, 2008) un nepieciešamā konsultanta palīdzība ietver **pārdomu veicināšanu** (skat. 2.3.1. nodaļu). Karjeras identitātes difūzija ir nosacīti pasīvs statuss, kas veicina iestrēgšanu tajā, jo atšķirībā no karjeras moratorija, kurā indivīds ir aktīvs lēmuma pieņemšanā (iespēju izpētē) vai karjeras identitātes sasniegšanas un ierobežošanas statusiem, kuros aktivitāte izpaužas pieņemto lēmumu īstenošanā, difūzijas statusā esošo indivīdu pasivitāte, identitātes trūkums un neieinteresētība ir nozīmīgi sociālās atstumšanas cēloņi (Marcia, 1980). Par identitātes *difūziju* liecina apgalvojumi “*Es uzskatu, ka man vēl par agru interesēties (izvēlēties, iztēloties, domāt u.c.) par karjeru (nākotni)*” (Грецов & Азбель, 2012).

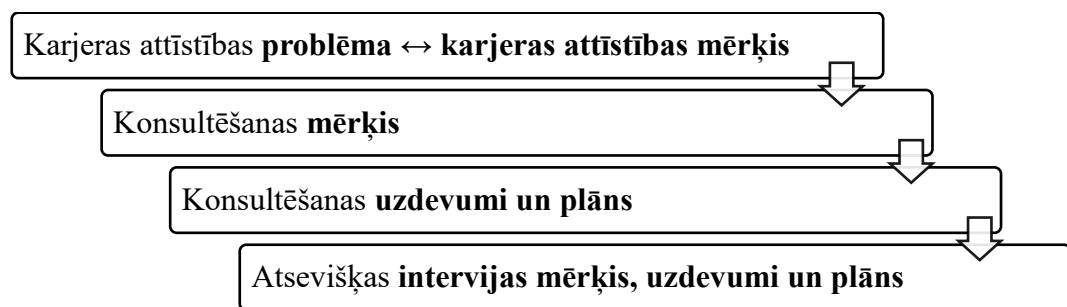
Skolēni, **kuri paši meklē karjeras konsultanta atbalstu**, visbiežāk atrodas karjeras identitātes **moratorija** statusā un aktīvi pēta karjeras iespējas, lai pieņemtu lēmumu. Šie skolēni aktīvi iesaistās formālā un neformālā komunikācijā ar plašu viņiem nozīmīgu cilvēku loku, lai noskaidrotu, kas un kādi viņi ir, kas un kādi viņi var kļūt un kādus šie cilvēki viņus vēlas redzēt nākotnē. Skolēni cenšas iesaistīt citus cilvēkus, t.sk., karjeras konsultantus, savu identitāšu veidošanā, bieži vien liekot uzņemties skolēna uzskatiem pretējas lomas, lai ārēji, komunikācijā “izspēlētu” savu iekšējo konfliktu. Tas ļauj skolēnam gan īslaicīgi atbrīvoties no iekšējā konflikta radītās spriedzes, gan arī to “ieraudzīt”, izpētīt un izvērtēt. Par identitātes *moratoriju* liecina skolēna izteikumi: “*Es pašlaik daudz domāju par savu nākotni*”, “*Es nespēju pieņemt lēmumu, kur tālāk mācīties vai strādāt, jo mani interesē vairāki virzieni*”, “*Es bieži sarunājos par saviem nākotnes nodomiem ar vecākiem (draugiem, skolotājiem u.c.)*”, “*Man ir padomā vairāki karjeras mērķi, un pagaidām vēl es neesmu izvēlējis, kurš no tiem ir svarīgākais*” u.c. (Грецов & Азбель, 2012).



### 2.2.5. Konsultēšanas mērķa formulēšana

Konsultantam ieteicams skaidri un stingri diferencēt **karjeras attīstības mērķa**, **konsultēšanas mērķa** un atsevišķas **intervijas mērķa** jēdzienus. Karjeras attīstības mērķis ir **vēlamais karjeras stāvoklis** un **karjeras attīstības problēma** – apjaustā atšķirību starp esošo un vēlamo karjeras stāvokli (karjeras attīstības mērķi) (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2006), **konsultēšanas mērķis** raksturo to, kā un kādā apmērā konsultēšanā tiks konstruētas karjeras attīstības problēmas pārvarēšanai un karjeras attīstības mērķa sasniegšanai nepieciešamās zināšanas un pilnveidotas karjeras vadības prasmes, atsevišķas **intervijas mērķis** ir viens no konsultēšanas mērķa sasniegšanas uzdevumiem.

Ja konsultants kopā ar skolēnu nenoformulē abiem pieņemamu **konsultēšanas mērķi**, nav iespējams noformulēt **konsultēšanas uzdevumus**, plānot konsultēšanas un atsevišķas intervijas gaitu (11. attēls), un konsultēšana pārvērsas *bezmērķīgā* laika pavadīšanā. Tādēļ, balstoties uz skolēna sniegto informāciju, jau pirmās intervijas ievaddaļā bieži vien iespējams pārrunāt **vēlamos konsultēšanas rezultātus**. Protams, šajā esošās situācijas izpratnes posmā var runāt par “*vēlamo rezultātu ieskicēšanu*” un “*ļoti aptuvenu formulēšanu*”, tomēr kā nākotnē īstenojamu darbību kopums formulēti mērķi ļauj skolēnam mērķtiecīgāk izmantot konsultēšanas iespējas (Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003).



11. attēls. Konsultēšanas komponentu savstarpējā saistība

Ja skolēns sācis apzināties iespējamo karjeras attīstību nākotnē un vēlas saņemt konsultanta atbalstu, nepieciešama skolēna un konsultanta vienošanās par šī atbalsta saturu un konsultēšanas gaitu. Tas nozīmē, ka pēc skolēna gatavības izvērtēšanas, konsultantam jāturpina precizēt **skolēna pieprasījums** (*request*) – ko skolēns vēlas saņemt (iemācīties, atrisināt) konsultēšanas laikā. Katrs skolēns, kuram ir karjeras attīstības problēma, un kurš brīvprātīgi meklē konsultanta atbalstu, izjūt ar esošo (vai nākotnē paredzamo) situāciju saistītu kognitīvo disonansi un diskomfortu, tomēr tikai daži spēj skaidri formulēt savu pieprasījumu. Biežāk konsultantam jāpalīdz skolēnam pieprasījumu apzināties un formulēt (Nagy & Székely, 2013). Skolēna pieprasījuma formulēšana nepieciešama, lai skolēns un konsultants varētu kopīgi definēt un sasniegt **konsultēšanas mērķi**.

Lai palīdzētu skolēnam formulēt pieprasījumu, konsultants, intervijas ievaddaļā var jautāt skolēnam: “*Kas jūs uztrauc, kad domājat par savu karjeru (nākotni, izglītības turpināšanu nākotnē u.c.)?*” Konsultanta vadīts skolēna stāstījums, atbildot uz šo jautājumu, kopā ar skolēna gatavības pieņemt un īstenot karjeras attīstības lēmumus izvērtēšanā gūto informāciju ļauj konsultantam formulēt sākotnējos pieņēmumus par skolēna karjeras attīstību pagātnē, tagadnē un nākotnē, lai izprastu skolēna pieprasījumu un sāktu kopīgi formulēt konsultēšanas (“*Kas mums kopā jāpaveic?*”) un atsevišķas intervijas (“*Kas mums šodien kopā jāpaveic?*”) mērķus.

Uzklausot skolēnu, svarīgi atcerēties, ka skolēns raksturo savu karjeras situāciju subjektīvi, akcentējot viņaprāt šobrīd svarīgākos un ignorējot mazsvarīgākos vai no konsultanta slēpjamos aspektus. Tas, ko skolēns stāsta konsultantam, ir viņa **subjektīvais viedoklis par**



**savu karjeras situāciju**, bet ne objektīvs, bezkaislīgs situācijas raksturojums. Lai izprastu gan objektīvos, gan subjektīvos karjeras problēmas aspektus, konsultantam jāpievērš uzmanība tam, ko skolēns akcentē un ko – ignorē, kā raksturo savu ieguldījumu esošajā situācijā un kādā mērā uzņemas atbildību par to (ЯГНЮК, 2014), atceroties, ka, veidojot izpratni par savu dzīvi un karjeras situāciju, skolēns vispirms konstruē stāstu par savas dzīves notikumiem paša izvēlētā rakursā. Šis rakurss ir tikai viens no iespējamajiem skatupunktiem, kuru skolēns izvēlēties, taču tas var būt neobjektīvs, nepareizs un konsultantam nepieņemams (Savicks, 2017).

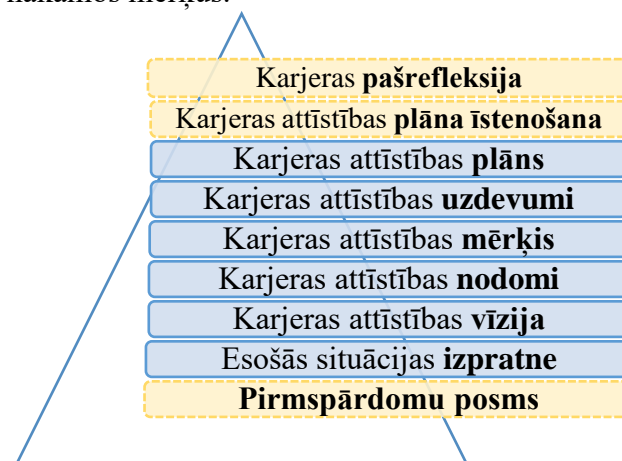
Konsultanta izpratne par skolēna situāciju jau sākotnēji var būt atšķirīga no skolēna stāstītā, taču, lai izveidotu un saglabātu sadarbības attiecības (*raportu*), konsultantam ieteicams pieņemt skolēna karjeras situācijas skaidrojumu un ļaut skolēnam to attīstīt. Turpinot stāstījumu pieņemošā, atbalstošā vidē, bieži vien jau stāstījuma laikā skolēns maina skatupunktu, iedziļinoties situācijā, pats atrod jaunas nianšes un veido jaunu skatījumu uz karjeras situāciju (ЯГНЮК, 2014).

Lai rosinātu skolēnu formulēt pieprasījumu un konsultēšanas mērķa formulēšanu, konsultants, uzsverot, ka konsultēšanas laikā kopīgi tiks meklēti veidi (ceļi, paņēmieni u.c.) kā skolēnam sekmīgāk sasniegt paša definētu (izvirzītu, noteiktu, formulētu u.c.) karjeras attīstības mērķi, var jautāt: “*Ko jūs vēlaties sasniegt (izdarīt, saprast) šajā intervijā?*”, “*Kā jums varētu palīdzēt konsultēšana?*”, “*Kam būtu jānotiek konsultēšanas laikā (rezultātā), lai jūs teiktu, ka saruna ar mani jums palīdzējusi?* vai “*Kas jūsu dzīvē būs savādāk, ja šī saruna būs izdevusies?*” (Miller, 2004).

Konsultēšanas mērķi var formulēt pakāpeniski, piem., uzdodot jautājumus: “*Ja būtu iespējams mainīt tikai vienu “lietu” jūsu karjeras situācijā, kas būtu tas, ko jūs noteikti vēlētos mainīt?*”, “*Kā jūs zināsi (kā tas izpaudīsies), ka šīs izmaiņas ir notikušas?*”, “*Kas būs mainījies?*”. Konsultēšanas mērķa kopīga formulēšana palīdz skolēnam saprast, ka konsultēšanas intervijas nav vienkārša parunāšanās, bet mērķtiecīga saruna, lai atvieglotu iespēju skolēnam nākotnē sasniegt vēlamās izmaiņas (ЯГНЮК, 2014).

### **2.3. Intervijas vadīšana dažādos karjeras attīstības lēmuma pieņemšanas un īstenošanas posmos**

Mērķtiecīgi īstenojot karjeras vadību, skolēns pieņem un īsteno karjeras attīstības lēmumus. Lēmumu pieņemšana ir secīgs ciklisks (nelineārs) process, kurā skolēns katrā nosacītajā posmā īsteno noteiktus uzdevumus un sasniedz noteiktus rezultātus (12. attēls). Katra karjeras lēmuma pieņemšanas un īstenošanas cikla noslēgumā indivīds pašrefleksijā izvērtē sasniegto un pārdomā nākamās mērķus.



**12. attēls. Karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas posmi un rezultāti**



Karjeras attīstības lēmumu pieņemšanas un īstenošanas posmu un konsultēšanas intervijas daļu atbilstība ne vienmēr ir skaidri saskatāma, jo skolēns vairākas intervijas var atrasties vienā lēmumu pieņemšanas un īstenošanas posmā, kā arī īstenot vairāku posmu uzdevumus vienas intervijas laikā. Pirms ierašanās uz pirmo konsultēšanas interviju, skolēns var būt vairāk vai mazāk sekmīgi īstenojis vairākus lēmuma pieņemšanas posmus.

### 2.3.1. Darbs ar skolēnu, kurš atrodas pirmspārdomu posmā

Ja skolēns vēl nav sācis domāt par karjeras attīstību nākotnē, t.i., ja skolēns apgalvo, ka viņam nav karjeras attīstības problēmu, un konsultēšanas iniciators ir cits cilvēks - kāds no skolēna vecākiem, draugiem u.c., konsultants var **sekmēt paredzamās karjeras attīstības problēmas apzināšanos**, veicinot karjeras vīzijas veidošanu, iedrošinot runāt par dzīvi nākotnē un rosinot konstruēt dažādus (vēlamus, nevēlamus u.c.) *Iespējamās Es* (Shepard & Marshall, 1999; Markus & Nurius, 1986) un to sasniegšanas/ izvairīšanās stratēģijas (Oyserman, Bybee, Terry, & Hart-Johnson, 2004).

Konsultantam šajā posmā jāpieņem, jāakceptē skolēna “*negatavība*” kā dabisks stāvoklis un to jāapliecina skolēnam atgriezeniskajā saitē, vienlaicīgi uzsverot viņa (skolēna) atbildību par lēmumu pieņemšanu un savu dzīvi kopumā.

Šajā posmā konsultants un skolēns var veikt skolēna **lēmumu pieņemšanas pieredzes izpēti**, kopīgi noskaidrojot, kādus lēmumus skolēns pieņēmis un īstenojis savā dzīvē un kā tas noticis. Veiksmīgas lēmumu pieņemšanas un īstenošanas pieredzes apzināšanās un izpēte paaugstina skolēna lēmumu pieņemšanas un īstenošanas pašefektivitāti, kas, savukārt, paaugstina karjeras lēmumu pieņemšanas un īstenošanas motivāciju, gatavību pieņemt un īstenot karjeras lēmumus. Konsultantam skolēna atbildes uz jautājumiem var palīdzēt noskaidrot un izprast skolēna karjeras identitātes veidošanās likumsakarības un statusu (skat. 2.2.4. *Skolēna karjeras identitāte*).

Ja skolēna *negatavības* iemesls ir **karjeras identitātes difūzija**, sniedzot atbalstu šajā posmā, svarīgi atcerēties, ka skolēna gatavība ir paša skolēna radīts stāvoklis, to nav iespējams “*iedot*” no ārpusēs, tādēļ ieteicama pakāpeniska kopīga tuvošanās karjeras mērķu definēšanai, izvairoties no steidzināšanas vai gatavu risinājumu piedāvāšanas. Lai gan atsevišķas konsultēšanas pieejas ietver strauju un masīvu klientu konfrontēšanu, lai uzskatāmi demonstrētu *negatavību* (Johnson, 1986), par vēlamāku tiek uzskatīta “*kopīga pasēdēšana un padomāšana*” (Миллер & Роллник, 2017) par nākotnes iespējām un karjeras iespējām nākotnē. Šāda pieeja veicina savstarpējās uzticēšanās veidošanos un nerada pamatu pretestības attīstībai.

Šajā konsultēšanas posmā var būt noderīgi sekojošie paņēmieni:

**1. Skolēnam noderīgas informācijas sniegšana** noteiktā secībā, vispirms uzdodot **jautājumu**: “*Ko jūs zināt (domājat) par izglītības turpināšanu, (darba iespējām u.c.) pēc...?*”, kuram, neatkarīgi no skolēna atbildes, seko īss **piedāvājums**, piem., “*Es nezinu, vai jūs esat domājis par tādu iespēju kā, piemēram, ..., bet...*”, kuram seko **jautājums**, piem., “*Ko jūs par to domājat?*”, vai “*Kā jūs vērtējat šādu iespēju?*”.

**2. Atgriezeniskās saites sniegšana** par jebkuru informāciju (piem., iepriekš, pirms veiktām aptaujām, skolēna *portfolio*, ja tas ir konsultanta rīcībā, skolēna publiski sniegto informāciju sociālajos tīklos u.c.), lūdzot skolēnu apstiprināt vai noliegt un komentēt konsultanta sniegto informāciju. Jāatgādina, ka atgriezeniskās saites mērķis nav “*piespiest skolēnu kļūt gatavākam*”, tā jāsniedz cieņpilnā gaisotnē, ļaujot skolēnam labāk izprast savu esošo situāciju un veidot ciešāku sadarbību ar konsultantu.

**3. Skolēnam nozīmīgu cilvēku** – konsultēšanas iniciatoru vai atbalstītāju **motivācijas netieša izpēte**. Ja skolēns ieradies uz konsultāciju tādēļ, ka to vēlas kāds viņam nozīmīgs cilvēks



(vecāki, ģimenes locekļi, vienaudži, skolotāji u.c.), skolēna izpratnes noskaidrošana var būt ieguvums gan konsultantam, gan arī skolēnam. Uzdodot jautājumu: “*Kā jums šķiet, kādēļ jūsu māte pašlaik ir norūpējusies par jūsu nākotni?*”, konsultants var palīdzēt skolēnam izprast viņam nozīmīgu cilvēku uzskatus par skolēna karjeras situāciju, un kopīgi ar konsultantu (konsultantam izmantojot aktīvās klausīšanās paņēmienus) noskaidrot skolēnam nozīmīgā cilvēka raižu iemeslus. Skolēna izteikumi var liecināt gan par lēmumu pieņemšanas modeļiem, gan arī par konkrētā cilvēka iespējamo atbalstu vai pretestību noteikta karjeras virziena īstenošanā.

**4. Skolēna vērtību un mērķu izpēte.** Iespējamie varianti – vērtību kartīšu (skat. paraugu (Miller, Baca, Matthews, & Wilbourne, 2011) vai citu kartīšu, piem., darba vides attēlu šķirošana, sakārtojot tās grupās (piem., visvarīgākās (visnozīmīgākās), ļoti svarīgas (ļoti nozīmīgas); svarīgas (nozīmīgas); nedaudz svarīgas (nozīmīgas); mazsvarīgas (maznozīmīgas); nesvarīgas (nenozīmīgas), vai citās grupās). Pēc tam, kad skolēns veicis kartīšu šķirošanu, konsultants var veicināt vērtību (vai citu skolēna sakārtoto attēlu satura elementu) izvērtēšanu, uzdodot jautājumus: “*Kādēļ jūs izvēlējāties ... kā vienu no.... vērtībām?*”, “*Vai... vienmēr ir bijusi jūsu vissvarīgākā (visnozīmīgākā) vērtība?*”, “*Kā... kļūva par jūsu vissvarīgāko (visnozīmīgāko) vērtību?*”, “*Kā šī vērtība izpaužas jūsu ikdienas dzīvē?*”, “*Kā (kādā veidā) vēl iespējams īstenot šo vērtību?*” un “*Kā (kādā veidā) šo vērtību iespējams īstenot karjerā [darba dzīvē]?*”. Konsultantam ieteicams izvairīties no tiešas padomu došanas, ļaujot skolēnam pašam atrast risinājumus.

**5. Skolēna autonomijas akceptēšana.** Ja skolēns uzskata, ka viņam nav nepieciešama karjeras konsultēšana, konsultantam ieteicams to atzīt un akceptēt, sakot, ka tā ir skolēna izvēle un ka viņš labprāt gaidīs skolēnu tad, kad skolēnam tā būs nepieciešama (Миллер & Роллик, 2017).

### 2.3.2. Darbs ar skolēnu, kurš pilnveido izpratni par esošo karjeras situāciju

Šajā karjeras lēmuma pieņemšanas un īstenošanas posmā skolēns meklē atbildi uz jautājumu: “Kas, kāds es esmu?”, t.sk., uz jautājumu “Ko es domāju par savu karjeru?” Skolēns, kurš vēlas saņemt karjeras konsultanta atbalstu, bieži ir domājis par šo jautājumu jau pirms pirmās konsultēšanas intervijas. Konsultants var sniegt atbalstu, palīdzot skolēnam pilnveidot pašizpratni un konstruēt zināšanas par sekojošiem tematiem:

1. Manas **prasmes** (Skolēna atbilde sev uz jautājumu: *Ko es protu?*)
2. Manas **vērtības** (*Kas man ir svarīgs/ nozīmīgs?*)
3. Manas **intereses** (*Uz ko es tiecos, ko man patīk darīt?*)
4. Mani karjeras **motivatori** (*Kādas ir manas ar karjeru saistītās vajadzības un vēlmes?*)
5. Mani sasniegumi, mana **pozitīvā pieredze** (*Ar kādu pieredzi es lepojos, kāda pieredze ir saistīta ar sasniegumiem, apmierinātību, prieku, t.sk., pozitīva sekmīgas pārmaiņu vadības pieredze?*)
6. Manas **priekšrocības** un **trūkumi** (*Kādas ir manas stiprās puses, priekšrocības? Kādās jomās (virzienos) es varētu (man vajadzētu) pilnveidot sevi?*)
7. Manas **iespējas** (*Ko es spēju sasniegt? Uz ko es varu “tēmēt”?*) (Nathan & Hill, 2006; Maree, 2012)

Posma uzdevums ir veidot pamatu karjeras iespēju izpētei (karjeras vīzijas formulēšanai) nākamajā posmā. Tādēļ šajā posmā konsultants var ieteikt skolēnam veikt **individuālus pašizziņas uzdevumus**, t. sk., skolēnam nozīmīgu cilvēku aptaujas (visā konsultēšanas laikā skolēnam un konsultantam ir svarīgi apzināties skolēna dzīves vides ietekmi karjeras lēmumu pieņemšanā!), izmantot pašnoteicējus un aptaujas lapas. Pārrunājot ar konsultantu uzdevumu, aptaujas lapu un pašnoteicēju rezultātus, skolēns paplašina un nostiprina zināšanas par sevi – veido un nostiprina pamatu karjeras iespēju izvērtēšanai. Piem.,



atziņa “*esmu sabiedriska cilvēks*”, veicina pozitīvu attieksmi pret (interesi par) karjeras iespējām, kurās iespējams izmantot un pilnveidot šo īpašību (Nathan & Hill, 2006).

Konsultēšanas sākumposmos var izmantot *Vizualizācijas un dzīves laukuma kartēšanas* uzdevumu (skat. (Pīvijs, 2011, 44))

Nozīmīga karjeras vadības daļa ir zināšanu pilnveide par savām **interesēm** (Nathan & Hill, 2006). Intereses (aktivizētas, ar noteiktiem uzdevumiem, aktivitātēm un objektiem saistītas **attieksmes**, kas ietver indivīda **mērķus** (Rummel, 1976)) ir uzmanības selektivitātes (*izvēlības*) un motivācijas pamatā (Rahman, Atmowardoyo, & Kisman, 2018), tās var būt latentas vai atklātas, izpausties darbībā un uzvedībā (kā **nodomi**) (Rummel, 1976), tādēļ ieteicams aicināt skolēnus raksturot pagātnes un tagadnes aktivitātes (darbības – J.P.), kas viņus “*aizrauj*” (Krumboltz & Jacobs, 2006).

Skolēna **interēšu izpētes veicināšanai** var izmantot sekojošos jautājumus:

1. Kādi mācību priekšmeti jums patīk visvairāk?
2. Kādus pienākumus/ darbiņus jums patīk veikt?
3. Kādas nodarbības jūs vēlētos apmeklēt (apmeklējāt), lai apgūtu kaut ko papildus tam, ko mācāties skolā?
4. Ko jums patīk darīt brīvajā laikā?
5. No kurām brīvā laika aktivitātēm jūs vismazāk vēlētos atteikties?
6. Par ko (par kādām tēmām) jūs lasāt (arī internetā) visbiežāk?
7. Kādas prasmes jums visvairāk patīk izmantot?
8. Kā jūs pavadāt brīvo laiku?
9. Par ko jūs visbiežāk domājat? (Nathan & Hill, 2006)

Lai apkopotu pašizziņas posma laikā konstruētās zināšanas, skolēns, izmantojot krāsainus marķierus, var uz liela izmēra papīra loksnes vai tāfeles veidot **Esošās situācijas izpētes kopsavilkumu** (sākumā A1-A2 izmērs, vēlākajos konsultēšanas posmos var pārveidot ērtāk pārvietojamā A4 vai fotografēt un saglabāt viedierīcē).

---

### ***Esošās situācijas izpētes kopsavilkuma saturs***

1. Prasmes
    - a. 8 vislabāk attīstītās pārnesamās (*mīkstās*, dažādos, atšķirīgos kontekstos izmantojamās) prasmes
    - b. Attīstāmās prasmes (tās, kuras nepieciešams vai vēlams attīstīt (pilnveidot))
  2. Sasniegumi, pozitīvā pieredze - svarīgākie notikumi/tēmas
  3. Īpašības - 10 priekšrocības/ stiprās puses
  4. Intereses - 6 svarīgākās interešu jomas
  5. Vērtības - 4-8 nozīmīgākās vērtības
  6. Notikumi, kurus atceros ar prieku
  7. Pārdomas par šo kopsavilkumu
    - a. Ko kopsavilkums kopumā liecina par mani?
    - b. Saskanīgās iezīmes (*kas ar ko labi saskan?*)
    - c. Atšķirīgās iezīmes
    - d. *Mostošās* idejas/ prātā ienākošās domas?
- 

### **2.3.3. Darbs ar skolēnu, kurš veido karjeras vīziju**

Šajā posmā lielāka uzmanība tiek pievērsta **karjeras iespēju** apzināšanai un izvērtēšanai. Viens, bet ne vienīgais un ne primārais (!) atbalsta veids šajā posmā ir skolēna patstāvīga (vai vispirms kopā ar konsultantu) veikta informācijas izpēte speciālās tīmekļa



vietnēs vai speciālās literatūras lasīšana. Biežāk ir lietderīgi sākt ar **fantāzijas posmu**, jo šāda secība atkārtoti dabisko karjeras brieduma sasniegšanas ceļu caur fantāzijas posmu (plašāk skat. E. Ginzberga un D. Supera karjeras attīstības teorijās) un liela daļa skolēnu atrodas šajā karjeras attīstības posmā. Daļai skolēnu joprojām ir aktuālas bērnības sapņu vēlnes, kas kavē racionālu loģisku lēmumu pieņemšanu. Tādēļ šajā lēmumu pieņemšanas posmā konsultanta uzdevums ir sniegt skolēnam iespēju iztēloties sevi atbilstoši viņa (skolēna) izpratnei par piemērotu (vēlamo) karjeru nākotnē (Miller J. , 2004).

Skolēna **karjeras fantāziju veicināšanai** var izmantot sekojošos jautājumus un uzdevumus:

1. Kā jūs pavadītu gadu, ja viss būtu iespējams?
2. Kā jūs pavadītu gadu, ja tas būtu jūsu dzīves pēdējais gads?
3. Par kādām trim lietām (tēmām) jūs esat visdedzīgākais (visvairāk par tām sapņojat, domājat, runājat, lasāt, darāt brīvprātīgi)?
4. Ja jūs varētu pilnīgi brīvi izvēlēties, būt jebkas un jebkāds, kas un kāds jūs būtu?
5. Nedomājot 5x pabeidziet teikumu “*Es gribētu būt...*”
6. Kādi bija jūsu bērnības sapņi “*Kas/ kāds es būšu, kad izaugšu?*” (Ja skolēns saka, ka nezina, vai, ka tādu sapņu nav bijis, konsultants jautā: “*Kādi tie varētu būt bijuši?*”)
7. Iztēlojieties un pastāstiet man par ideālu dienu nākotnē! Ko jūs darāt? Ko jūs redzat? Ko jūs jūtat? u.c.

**Vēlamās nākotnes raksturojumam jābūt:**

- pozitīvam (jāformulē tas, ko skolēns vēlas, nevis tas, ko nevēlas);
- konkrētam, salīdzinoši īsi formulētam, darbības ietverošam;
- nozīmīgam (jēgpilnam);
- reālam, sasniedzamam;
- aktīvu darbošanos, piepūli ietverošam;
- vairāk kaut kā sākumam, nekā noslēgumam (Nathan & Hill, 2006).

Konsultants, iepriekš pielāgojot konkrētā skolēna situācijai un izpratnei, intervijas laikā vai skolēna patstāvīgajam darbam (iepriekš sagatavojot darba lapu) var izmantot uzdevumu “**Manas nākotnes fantāzijas**”.

---

### **Manas nākotnes fantāzijas**

Adaptēts no (NYSED, 2015)

Iedomājieties, savu dzīvi pēc vairākiem gadiem. Pastāstiet par to!

#### **Kur jūs dzīvojat?**

- Valsts?
- Reģions: pilsēta, piepilsēta, lauki u.c.
- Dzīvoklis (māja, dzīvoklis, īpašums, īre, pārvietojama māja (treileris) u.c.)

#### **Kāds ir jūsu dzīvesveids?**

- Dzīvojat viens vai kopā ar kādu?
- Vai jums ir bērni?
- Kādus transporta līdzekļus jūs visbiežāk izmantojat?
- Kā jūs pavadāt brīvo laiku, kādi ir jūsu vaļasprieki?
- Ar ko jūs visvairāk lepojaties?

#### **Kāda ir jūsu karjera?**

- Kādi ir jūsu darba pienākumi, uzdevumi? Ko jūs darāt darbā?
- Kāds ir jūsu apģērbs, veicot darba pienākumus?
- Kāds ir jūsu darba grafiks, darba laiks (no.. līdz...; nedēļas dienas, maiņas u.c.)





- 
- Kā jūs nokļūstat no mājām uz darbu un no darba uz mājām?
  - Kur jūs veicat savus darba pienākumus – telpās, ārpus telpām, ierobežotās telpās, atklātā vietā u.c.?
  - Kādā mērā jūs strādājat ar cilvēkiem (datiem, iekārtām, lietām, dzīvniekiem u.c.)?
  - Kā un kur jūs darba dienās pusdienojat?
  - Raksturojiet savu darba dienu (savus darba uzdevumus, pienākumus, apstākļus u.c.)!
  - Kādus instrumentus (iekārtas, ierīces, aprīkojumu u.c.) jūs izmantojat, veicot darba uzdevumus?
  - Kas jūs esat – individuāla darba darītājs, komandas dalībnieks, darba grupas (komandas) vadītājs?
  - Ar kādiem cilvēkiem jūs strādājat kopā? Kas (kādi) ir jūsu darbabiedri?
- 

Skolēna nosauktās pazīmes var būt nesavienojamas un pretrunīgas, bet tām jābūt pēc iespējas konkrētākām, piem., formulējums “*strādāju ar cilvēkiem*” ir nekonkrēts, “*strādāju par skolotāju sākumskolā*” – konkrētāks. Konsultants uzdod jautājumu par katru skolēna nosaukto pazīmi, un, ja nepieciešams, palīdz tās precizēt. Nosauktās un precizētās pazīmes pieraksta. Kad saraksts gatavs, to salīdzina ar **Esošās situācijas izpētes kopsavilkumu**, un, ja kādam no **kopsavilkuma** ierakstiem neatbilst neviena pazīme, pazīmju sarakstu papildina.

Uzdevumus var veikt brīvākā formā, piem., konsultants var aicināt skolēnu formulēt 10-15 ideālas karjeras (darba dzīvei) pazīmes.

Pirms pazīmju formulēšanas skolēns var veikt **radošo darbu** – izveidot **kolāžu** vai **zīmējumu** “Ideāla karjera”, ietverot tajā reālus un iedomātus cilvēkus, vietas, telpas, iekārtas u.c. objektus – visu, kas raksturo jēdzienu “Ideāla karjera”. Pēc kolāžas (zīmējuma) izveidošanas konsultants var pajautāt “*Ko jaunu par sevi jūs uzzinājāt (sapratāt), veicot šo uzdevumu? Kas šajā attēlā jums nepatīk (satrauc, neliekas pietiekami labs u.c.)? Kā šeit izpaužas jūsu stiprās puses?*”, lai veicinātu stāstījumu (McLeod & McLeod, 2011).

**Vēlamās karjeras situācijas (karjeras vīzijas) formulēšanai, izpētei un izvērtēšanai** interviju starplaikā skolēns var patstāvīgi veikt vienu vai vairākus uzdevumus:

1. Izvērstis bērnības karjeras ieceru (sapņu) raksturojums (Izvērsta atbilde uz jautājumu “Par ko jūs vēlējāties kļūt bērnībā?”) un tā izpaušmes tagadnē.
2. Ideālās darba dienas (nedēļas) izvērstis raksturojums.
3. Darba piedāvājumu (sludinājumu), kuri piesaista uzmanību, analīze.
4. Vismaz sešu ģimenes locekļu, radnieku, draugu, paziņu u.c. labi pazīstamu cilvēku nodarbinātības raksturojums un pamatota sakārtošana (*ranžēšana*), sākot no pievilcīgākā.
5. Profesiju aprakstu studēšana (Profesiju aprakstu katalogs, profesijupasaule.lv u.c.) un pievilcīgāko profesiju (vai profesiju aprakstu atsevišķu elementu) apkopošana.
6. *Prāta vētra* ar draugu, ģimenes locekli, karjeras konsultantu.
7. Ģimenes locekļu, radnieku, draugu, skolotāju u.c. nestrukturēta (daļēji strukturēta, strukturēta) aptauja (aptaujas veidu un ieteicamos jautājumus formulē konsultēšanas intervijas laikā). Intervējot **dažādu karjeras virzienu** pārstāvjus, var uzdot sekojošos jautājumus:
  - Kāpēc un kā jūs izvēlējāties šo karjeru?
  - Kāda ir *parasta* diena jūsu karjerā (profesijā, amatā u.c.)?
  - Kāda ir *viegla* diena jūsu karjerā?
  - Kāda ir *grūta* diena jūsu karjerā?



- Cik daudz un kādus cilvēkus, veicot darba pienākumus, jūs satiekat *parastā* nedēļā?
  - Kas jums visvairāk patīk jūsu darbā? Kas sniedz vislielāko gandarījumu?
  - Kas jums vismazāk patīk jūsu darbā? Kas sagādā vislielākās raizes/uztraukumu?
  - Ko jūs vēlētos mainīt savā karjeras ikdienā?
  - Kā šī karjera ietekmē jūsu dzīvi?
8. Karjeras iespēju piemeklēšana atbilstoši skolēna interesēm un brīvā laika pavadīšanas paradumiem.
  9. Retrospektīva refleksija par laika posmā (piem., vienas nedēļas laikā) sastaptiem, kā arī filmās, izrādēs, grāmatās u.c. iepazītiem dažādu profesiju (karjeras virzienu) pārstāvjiem, profesiju (karjeras virzienu) uzskaitījums un sakārtošana (*ranžēšana*), sākot no pievilcīgākā.
  10. Pārdomas par pašnodarbinātības, franšīzes ņemšanas, brīvprātīgo darba, nepilna (daļēja) laika nodarbinātības u.c. piemērotību.

Karjeras vīzijas izveidošanai var izmantot metodikas “**Karjeras brīnums**” un “**Iespējamo Es kartēšana**”.

---

### Iespējamo Es kartēšana

Adaptēts no (Oyserman, Bybee, Terry, & Hart-Johnson, 2004; Pāvulēns, 2013; Michel, 2017; Shepard & Quressette, 2010)

1. Konsultanta ievadvārdi: “Katrs cilvēks laiku pa laikam iztēlojas sevi dažādās iespējamās nākotnes situācijās. Daļa no tām šķiet pievilcīgas, patīkamas, vēlamas, citas – biedējošas, nepatīkamas, nevēlamas. Vispirms iedomājieties sevi dažādās **pievilcīgās, patīkamās, vēlamās** situācijās pēc gada (*vai citā konsultanta izvēlētajā laikā, atkarībā no skolēna vajadzībām*) – kas (kāds/kāda) Jūs esat kļūvis/kļuvusi un ko darāt. Pastāstiet/ Ierakstiet (ja uzdevums tiek veikts rakstiski) *kas* un *kāds/kāda* Jūs šajās iedomātajās (iztēlotajās) situācijās esat un ko darāt. Turpiniet teikumus „Es esmu... un [daru]””.
2. Ja uzdevums tiek veikts intervijas laikā, mutiski, konsultants pieraksta skolēna *Iespējamos Es*. Ja skolēns patstāvīgi veic uzdevumu, ieteicams izmantot krāsainas lapiņas (viena krāsa pievilcīgajām, patīkamajām, vēlamajām, otra – biedējošajām, nepatīkamajām, nevēlamajām situācijām). Skolēnu aicina nosaukt (uzrakstīt) pēc iespējas vairāk *Iespējamo Es*.
3. Darbu turpina, apzinoties iespējamās **biedējošās, nepatīkamās, nevēlamās** situācijas.
4. Kad nosaukti vai uzrakstīti vairāki (vismaz 4) *Iespējamie Es* katrā grupā, skolēns katrā grupā tos sakārto sākot ar **visvēlamākajiem/ visnevēlamākajiem** un apspriež ar konsultantu.
5. Skolēns izvēlas katrā grupā 4 *Iespējamos Es*, par kuriem ir pārliecināts, **ka spēj tos sasniegt** (vēlamos Es) **un no tiem izvairīties** (nevēlamie Es) un raksturo savu spēju tos sasniegt (izvairīties), izmantojot grafiskās skalas (*1 – nespēju; 10 – noteikti spēju*).
6. Skolēns izvēlas no abām grupām 4 *Iespējamos Es*, kuriem ir visaugstākā sasniegšanas iespējamība (*the most likelihood of occurring*) un raksturo šo iespējamību, grafiskās skalas (*1 – nav iespējams; 10 – noteikti iestāsies*).



7. Skolēns raksturo iepriekšējo 6 mēnešu laikā veiktos pasākumus (darbības), lai sasniegtu svarīgākos *vēlamos Iespējamos Es* un izvairītos no nozīmīgākajiem nevēlamajiem Es. Konsultanta jautājumi: “Ko Jūs **darāt, darījāt** vai **esat iecerējis/-usi darīt, lai sasniegtu ...**”, “Ko Jūs **darāt, darījāt** vai **esat iecerējis/-usi darīt, lai izvairītos** no...?” un “Kādi resursi un atbalsts jums būtu noderīgi, lai sasniegtu (izvairītos no) ...?”.
8. Informācijas strukturēšanai konsultants var adaptēt *Iespējamo Es* karti (*Possible Selves Map*) (Shepard & Quressette, 2010, p. 11).
9. Uzdevumu var turpināt precizējot nodarbošanos (t.sk., profesijas u.c.), prasmes, zināšanas, spējas u.c., kas nepieciešamas lai sasniegtu vēlamos (un izvairītos no nevēlamajiem) Es un sasaistot uzdevumu ar iepriekšējā posmā izveidoto **esošās situācijas izpētes kopsavilkumu**.
10. Konsultēšanas gaitā (tālākajos posmos) ieteicams pārskatīt, un, ja nepieciešams, papildināt vai pārveidot *Iespējamo Es* sarakstu.

Uzdevumā “**Karjeras brīnums**” izmanto uzdevuma “Ideālas karjeras pazīmes” laikā izveidoto sarakstu.

Vispirms konsultants nolasa skolēnam sekojošo tekstu: “**Iedomājieties, ka vakarā jūs dodaties gulēt, un no rīta pamodies/-usies, konstatējat, ka naktī noticis brīnums – jūsu dzīvī ir visas “Ideālās karjeras pazīmes” un jūs jūtaties ļooti apmierināts/-a**”

Pēc teksta nolasīšanas konsultants jautā:

1. *Kā jūs zināt, ka brīnums ir noticis? Kas pēc pamošanās pirmais par to liecina?*
2. *Ko jūs darāt atšķirīgi (citādi, savādāk...) no tā, kā tas ir pašlaik?*
3. *Kā jūs jūtaties?*
4. *Kā jūs parādāt citiem, ka jūtaties atšķirīgi (citādi, savādāk...)?*
5. *Ko pamana citi (piem., ģimene, draugi u.c.)?*
6. *Kā jūsu dzīvē notikušā brīnuma rezultātā mainās citu ar jums saistīto cilvēku (skolotāju, darbabiedru u.c.) uzvedība?*
7. *Kā jūsu klases (darba) biedri jums apliecina, ka jūsu dzīvē noticis brīnums?*
8. *Kas ir visatšķirīgākais pēc brīnuma notikšanas jūsu un apkārtējo cilvēku dzīvē?* (Nathan & Hill, 2006)

Kad *brīnuma* raksturošana pabeigta, konsultants var lūgt skolēnu novērtēt, cik tālu no “*brīnuma*” rezultāta skolēns atrodas, izmantojot **grafiskās skalas**.

### 2.3.4. Darbs ar skolēnu, kurš formulē karjeras nodomus

Pēc tam, kad skolēns konstruējis vairāk vai mazāk pilnīgu priekšstatu par sevi un ideālo karjeru, nepieciešams izveidotās *karjeras vīzijas* realizēšanas iespēju izvērtējums, lai skolēns lieki netērētu laiku un nezaudētu pašefektivitāti tobrīd nesasniedzamu ideju īstenošanas mēģinājumos (Nathan & Hill, 2006). Uzdevuma **Resursu un šķēršļu saraksts** mērķis ir palīdzēt skolēnam apzināties esošos un trūkstošos (piesaistāmos) resursus karjeras vīzijas īstenošanai.

Šo un turpmākos uzdevumus var veikt, izmantojot darba lapu vai tāfeli. Izmantojot tāfeli, konsultēšanas intervijas noslēgumā konsultants un skolēns var fotografēt un saglabāt darba rezultātus. Darba lapas, skolēnam un konsultantam sadarbojoties e-vidē, var izmantot attālinātā karjeras konsultēšanā.



Darba lapas paraugs

**Resursu un šķēršļu saraksts**  
Adaptēts no (Nathan & Hill, 2006, p. 173).

<b>Karjeras vīzija (mērķis):</b>	
<b>Resursi (iekšējie un ārējie):</b>	<b>Šķēršļi:</b>

*Resursi* var būt prasmes, zināšanas, pieredze, sakari, uzkrājumi, sponsori, motivācija, pārliecinātība par savām spējām (pašefektivitāte), tuvu cilvēku atbalsts u.c. *Šķēršļi* visbiežāk izpaužas kā noteiktu resursu trūkums, mērķu sasniegšanu kavējoši un apgrūtinoši cilvēki skolēna kontaktu lokā un traucējošas skolēna īpašības, piem., pašierobežojošas domas (*self-limiting beliefs*), neticība sev, bailes no pārmaiņām u.c. Resursu un šķēršļu skaits nav ierobežots, bet vēlams aptvert pēc iespējas plašāku šķēršļu un resursu klāstu.

Kad skolēns (patstāvīgi vai kopā ar konsultantu) aizpildījis darba lapu, konsultants ar skolēnu pārrunā **resursu un šķēršļu sarakstu**, salīdzinot to ar **esošās situācijas izpētes kopsavilkumu**, un palīdz skolēnam izvērtēt, cik ticami, paredzami un nozīmīgi ir skolēna minētie šķēršļi, un kā tos iespējams pārvarēt, izmantojot esošos resursus, kā arī rosina skolēnu apzināties vēl neminētos resursus. Konsultants var uzdot jautājumus: “*Cik nozīmīgs (reāls, biedējošs u.c.) ir [šķērslis]?*” (arī šajā uzdevumā, atbildei uz jautājumu var izmantot grafiskās skalas), “*Kas nepieciešams, lai jūs spētu šo šķērslī pārvarēt?*”, “*Kā jūs varētu rīkoties, ja kādu šķērslī neizdotos pārvarēt?*”, “*Kurš šķērslis jums šķiet nepārvarams (ļoti grūti pārvarams)?*”, “*Kurus resursus var izmantot, lai pārvarētu šo šķērslī?*” Labāka šķēršļu izpratne samazina to psiholoģisko ietekmi (Nathan & Hill, 2006).

**Par un pret**

Adaptēts no (Nathan &amp; Hill, 2006).

**Karjeras vīzija (mērķis):**

	<b>Par</b> (ieguvumi)	<b>Pret</b> (zaudējumi)
<b>Īstermiņā</b>		
<b>Ilgtermiņā</b>		

Ja pēc resursu un šķēršļu izvērtēšanas, karjeras vīzija joprojām šķiet piemērota un īstenojama, ieteicams veikt uzdevumu “**Par un pret**”, lai izvērtētu tās **priekšrocības un trūkumus**. Jautājumi skolēna pārdomām, veicot šo uzdevumu kā pašizvērtēšanas paņēmieni:

1. Ko es ilgtermiņā un īstermiņā iegūšu, izmantojot (īstenojot) šo karjeras iespēju?
2. Ko es ilgtermiņā un īstermiņā zaudēšu (no kā man būs jāatsakās) izmantojot (īstenojot) šo karjeras iespēju?
3. Kāda ir šīs iespējas sekmīgas īstenošanas iespējamība, ņemot vērā manas priekšrocības (resursus), trūkumus (šķēršļus), iespējamus ieguvumus un paredzamos zaudējumus?

Ieguvumu un zaudējumu izvērtēšanai var izmantot grafiskās skalas.

**Karjeras izmaiņu ietekme**

Adaptēts no (Nathan &amp; Hill, 2006).

**Karjeras vīzija (mērķis):**

<b>Ietekmes joma</b>	<b>Negatīvā ietekme</b>	<b>Pozitīvā ietekme</b>
<b>Vecāki</b>		
<b>Draugi</b>		
<b>Veselība</b>		
<b>Ienākumi</b>		
<b>...</b>		

Karjeru katrs cilvēks īsteno savas dzīves vides kontekstā. Lai palīdzētu skolēnam apzināties un izvērtēt iespējamo karjeras izmaiņu ietekmi viņa paša un viņam nozīmīgu cilvēku dzīvē var īstenot uzdevumu **Karjeras izmaiņu ietekme** (*balance sheet*), vispirms apzinoties, *ko* ietekmēs iespējamās skolēna karjeras izmaiņas (ierakstot *ietekmējamās* ailē **Ietekmes joma**), un nākamajā posmā atrodot vismaz vienu negatīvās un pozitīvās ietekmes piemēru katram ietekmējamajam (Nathan & Hill, 2006). Atsevišķu ietekmes faktoru izvērtēšanai var izmantot grafiskās skalas.



Pieņemot lēmumus, dabiska parādība ir **ambivalence** (divpusīgums) – vienādas izmaiņu īstenošanas un neīstenošanas motivācijas apzināšanās (Glossary of Motivational..., 2013). Lai palīdzētu skolēnam to izzināt, konsultants var piedāvāt veidot iekšēju dialogu starp karjeras vīziju atbalstošajām un noliedzošajām skolēna *Es* daļām, veicot uzdevumu **Optimista un pesimista saruna** (*optimist vs. pessimist*), kurā tukšajās rūtiņās jāieraksta argumenti, kuri pamato kreisajā pusē izteikto apgalvojumu (Nathan & Hill, 2006).

Darba lapas paraugs

**Optimista un pesimista saruna**  
Adaptēts no (Nathan & Hill, 2006).

Karjeras vīzija (mērķis):	
Es spēju (spēšu) to izdarīt, jo...	
Es nespēju (nespēšu) to izdarīt, jo...	
Es spēju (spēšu) to izdarīt, jo...	
Es nespēju (nespēšu) to izdarīt, jo...	
Es spēju (spēšu) to izdarīt, jo...	
Es nespēju (nespēšu) to izdarīt, jo...	
...	
...	

Lai gan uzdevumu var veikt patstāvīgi, to ieteicams veikt sarunā ar konsultantu. Ja skolēns uzdevumu veic patstāvīgi, pēc uzdevuma izpildes nepieciešama saruna par šķēršļiem karjeras vīzijas īstenošanā.

Pēc šajā sadaļā ievietoto uzdevumu izpildes, skolēnam būtu jābūt izveidotiem vairāk vai mazāk konkrētiem **karjeras nodomiem** (*intent*) un apņēmībai īstenot karjeras vīziju.

### 2.3.5. Darbs ar skolēnu, kurš formulē karjeras attīstības mērķi

Atšķirībā no plaši un nekonkrēti formulētām karjeras vīzijām un nestrukturēti formulētiem karjeras nodomiem, sasniedzams karjeras attīstības mērķis atbilst noteiktiem kritērijiem. Karjeras mērķa formulēšana ir nepieciešams karjeras vadības posms, jo karjeras nodomu īstenošanai nepieciešams veikt mērķtiecīgas darbības, tādēļ nepieciešams noformulēt, “kā” sasniegt vēlamo karjeras stāvokli un “kas” (“ko”) īsti jāsasniedz.

Konsultants var palīdzēt skolēnam pārveidot karjeras nodomus karjeras mērķi, jautājot “Kā (kādā veidā, ko darot u.c.)?” un palīdzot skolēnam izvērtēt mērķa atbilstību SMART



kritērijiem. Karjeras attīstības mērķim jābūt (Nathan & Hill, 2006; Delaney, 2019; Goal Audit Checklist; Čakāne & Butkēviča, 2018, 239) :

- konkrētam (*specific*), skaidri un nepārprotami formulētam;
- mērāmam (*measurable*), t.i., empīriski pārbaudāmam (“*Kas pierāda (apliecina) to, ka mērķis ir sasniegts?*”);
- pievilcīgam (*attractive*); izaicinošam, ne pārāk viegli sasniedzamam, bet sasniedzamam (*achievable*) un uz darbību vērstam (*action-oriented*);
- realitātei atbilstošam (*realistic*) un personīgi nozīmīgam (*relevant*), jēgpilnam;
- terminētam (*time-bound*), sasniedzamam noteiktās laika robežās.

Karjeras attīstības mērķim jābūt atbilstošam gan skolēna karjeras identitātei (*Es*), interesēm un spējām, gan karjeras iespējām (piedāvājumam) skolēna dzīves vidē (Hirschi & Vondracek, 2009), tādēļ svarīga ir arī atbilde uz jautājumu: “Kā šis mērķis saskan ar skolēnam nozīmīgu cilvēku mērķiem?” (Čakāne & Butkēviča, 2018, 239)

Karjeras attīstības mērķis ir **darbību kopums**, tas ir vairāk procesa mērķis (*process goal*) nekā rezultāta mērķis (*outcome goal*) (Zimmerman & Kitsantas, 1997; Хансен, Стевик, & Уорнер, 2003)

Mērķa izvērtēšanā (pievilcīguma un atbilstības realitātei pašnovērtēšanā) var izmantot grafiskās skalas. Jautājumi **karjeras attīstības mērķa izvērtēšanai**:

1. Kāds ir jūsu karjeras mērķis? (skolēns skaļi formulē karjeras mērķi)
2. Cik pievilcīgs 10 ballu sistēmā jums šķiet šis mērķis (1 – *nepievilcīgs*; 10 – ļoti *pievilcīgs*)? (skolēns atzīmē vietu uz grafiskās skalas vai nosauc izvēlēto atbildi)
3. Kam būtu jānotiek, lai mērķa pievilcība palielinātos no X (skolēna norādītā vērtība) uz Y (konsultanta norādītā nedaudz lielāka (piem., +1) vērtība)?
4. Cik atbilstošs realitātei jums 10 ballu sistēmā šķiet šis mērķis (1 – *neatbilstošs*; 10 – ļoti *atbilstošs*)? (skolēns atzīmē vietu uz grafiskās skalas vai nosauc izvēlēto atbildi)
5. Kas liecina par to, ka mērķa atbilstība realitātei ir X (skolēna norādītā vērtība), nevis Y (konsultanta norādītā nedaudz mazāka (piem., -1 vai -2) vērtība)?
6. Kam būtu jānotiek, lai mērķa atbilstība realitātei palielinātos no X (skolēna norādītā vērtība) uz Y (konsultanta norādītā nedaudz lielāka (piem., +1) vērtība)?

### 2.3.6. Darbs ar skolēnu, kurš formulē karjeras attīstības uzdevumus

Lai sasniegtu karjeras attīstības mērķi, jāīsteno noteiktas stratēģijas (karjeras attīstības uzdevumi), jāsasniedz mikromērķi (Delaney, 2019). Karjeras attīstības uzdevumu formulēšanu intervijas laikā var veikt 2 posmos.

1. posmā, atbildot uz konsultanta jautājumu: “*Kas jādara, lai sasniegtu mērķi?*”, skolēns kopā ar konsultantu “prāta vētrā” ģenerē pēc iespējas vairāk mērķa sasniegšanai nepieciešamo darbību. Konsultants pieraksta skolēna nosauktās darbības uz lielas papīra lapas, tāfeles vai atsevišķām kartītēm, un aicina skolēnu precizēt teikto, ja tas nav viennozīmīgi saprotams.
2. posmā skolēns formulētos uzdevumus sadala 2 grupās: uzdevumi (1), kuru īstenošana ļauj sasniegt mērķi un uzdevumi (2), kuru īstenošana nepieciešama, lai sekmīgi izpildītu pirmās grupas uzdevumus. Šajā posmā skolēns brīvi papildina, pārveido uzdevumu formulējumus. 2. posmu vieglāk veikt, ja uzdevumi uzrakstīti uz atsevišķām kartītēm.

Uzdevumu formulēšanā var izmantot darba lapu **Karjeras attīstības uzdevumu noteikšana un karjeras plānošana**. Vispirms, konsultantam uzdodot jautājumu “*Kā (kādā veidā, ko darot u.c.) sasniegt karjeras mērķi?*”, skolēns ieraksta karjeras mērķa sasniegšanas uzdevumus 1. ailē (vēlams ierakstīt lielākā attālumā vienu zem otras), otrajā posmā konsultants uzdod jautājumu “*Kā (kādā veidā, ko darot u.c.)?*” par katru no ierakstītajiem uzdevumiem,



un skolēns ieraksta 2. ailē, kas jāveic, lai tos īstenotu. Uzdevumu izvērtēšanai konsultants var uzdot sekojošos jautājumus:

1. Cik stipra 10 ballu sistēmā ir tava **apņemšanās** veikt šo uzdevumu (1 – *nekāda*; 10 – *ļoti stipra apņemšanās*)?
2. Cik pārliecināts 10 ballu sistēmā Tu esi par to, ka šis uzdevums ir **izpildāms** (1 – *nemaz neesmu pārliecināts*; 10 – *esmu pilnīgi pārliecināts*)?

Katrs uzdevums, par kura izpildi skolēns nav pārliecināts, vai kura izpildei skolēna apņemšanās ir nepietiekama (vērtējums ir zemāks kā 7 balles) jāpārformulē, jāatmet, vai jāsadala mazākos, ātrāk sasniedzamos uzdevumos. Katram uzdevumam ailē (5) ieraksta sasniegšanas termiņu (ja nepieciešams, šajā laikā pārformulē atsevišķus uzdevumus). Pēc uzdevuma izpildes, ierakstu var atzīmēt ar krāsainu marķieri, pārsvītrot u.c.

Darba lapas paraugs

### Karjeras attīstības uzdevumu noteikšana un karjeras plānošana

Adaptēts no (Nathan & Hill, 2006, pp. 174-175).

Karjeras mērķis:				
Kas jāizdara, lai sasniegtu karjeras mērķi?	Kas jāizdara, lai paveiktu 1. kolonā minēto uzdevumu?	Mana apņemšanās (1-10)	Cik atbilstošs realitātei? (1-10)	Izpildes termiņš
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Uzdevumu var veikt, izmantojot darba lapu vai tāfeli. Izmantojot tāfeli, konsultēšanas intervijas noslēgumā konsultants un skolēns fotografē un saglabā darba rezultātu.

Plānojot uzdevumus īsākam laika posmam, katrai dienai var paredzēt atsevišķu uzdevumu (Delaney, 2019)!

### 2.3.7. Darbs ar skolēnu, kurš veido individuālo karjeras attīstības plānu

Lai izveidotu *Individuālo karjeras attīstības plānu*, karjeras attīstības stratēģijas (uzdevumus) jāsakārto to izpildes secībā. Sniedzot atbalstu karjeras attīstības plāna sagatavošanā, konsultants var jautāt: “Kāds un kad būs jūsu pirmais solis ceļā uz mērķa sasniegšanu?”, “Kad jūs iepriekš darījāt kaut ko līdzīgu?” “Kas šoreiz būs atšķirīgi?”, “Kurš palīdzēs (var palīdzēt), ja būs nepieciešams?” (Motivācijas intervija..., 2004)

Individuālajā karjeras attīstības plānā jābūt norādītiem konkrētiem termiņiem (datums, laiks)!

Individuālo karjeras attīstības plānu skolēns patstāvīgi vai sadarbībā ar konsultantu var veidot brīvā formā, piem., pabeidzot sekojošos teikumus (sadaļas):

1. Mans karjeras attīstības **mērķis** (vēlamais karjeras stāvoklis) ir...
2. Karjeras mērķa sasniegšanas **plāns**
  - a. **Rītdien** (datums) es
    - i. (karjeras mērķa sasniegšanas solis – uzdevums, kas jāpaveic rītdien, un vieta reālā izpildes datuma ierakstam “Paveikts [datums]”)....
    - ii. ...





- b. **Nākamās nedēļas** laikā es
  - i. (uzdevums (plānotais izpildes datums un uzdevuma saturs), kas jāpaveic nākamās nedēļas laikā, un vieta ierakstam “Paveikts [datums]”)...
  - ii. ...
- c. **Nākamā mēneša** laikā es...
  - i. (uzdevums, kas jāpaveic nākamā mēneša laikā, un vieta ierakstam “Paveikts [datums]”)...
  - ii. ...

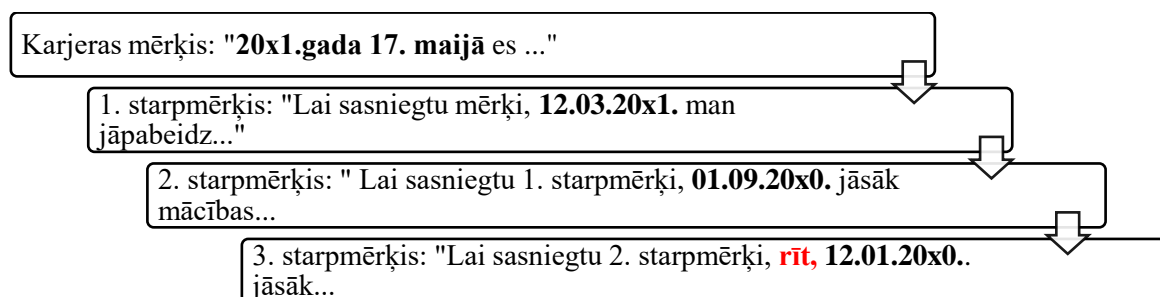
3. Karjeras attīstības mērķa sasniegšanas vai uzdevumu izpildes **izvērtēšanas** un individuālā karjeras plāna precizēšanas **datums** (Nathan & Hill, 2006).

Atkarībā no laika posma, kādam tiek veidots karjeras attīstības plāns, tajā var iekļaut arī sadaļas: “**Nākamo trīs mēnešu** laikā es...”, “**Nākamo sešu mēnešu** laikā es...” u.c..

Karjeras attīstības plāna **uzmetumu** var veidot, rakstot uzdevumus uz tāfeles vai katru uzdevumu kopā ar tā īstenošanas (pabeigšanas) datumu, pierakstot uz atsevišķas kartītes. Tāfeles un atsevišķu kartīšu izmantošanai plāna veidošanā ir vairākas priekšrocības. Konsultēšana ir ciklisks process, kura laikā mēdz būt nepieciešama atgriešanās iepriekšējos intervijas posmos un tajos sasniegtā pārveidošana, arī plāna veidošanas laikā var rasties nepieciešamība papildināt, pārveidot vai saīsināt izveidoto uzdevumu sarakstu. To vieglāk izdarīt relatīvi neierobežotā vidē – uz tāfeles, vai pārvietojot kartītes pa galdu. Uzreiz izveidot “pareizu” plānu, kuram nebūtu vajadzīgi labojumi vai papildinājumi, ir gandrīz neiespējami.

Veidojot karjeras attīstības plānu, vispirms formulē un uz atsevišķas kartītes vai tāfeles augšmalā uzraksta SMART kritērijiem atbilstošu mērķi un tā sasniegšanas datumu. Konsultants jautā: “*Kas un kad ir jāizdara, lai šo mērķi sasniegtu?*”. Konsultantam vai skolēnam pierakstot atbildes uz tāfeles vai atsevišķām kartītēm veidojas uzdevumu kopums (*starpmērķi*), atkārtojot šo jautājumu (ja nepieciešams) par katru uzdevumu, veidojas tuvākajā laikā veicamo uzdevumu (*īstermiņa mērķu*) saraksts (Urdze, Mērķu piramīda, 2018).

Karjeras attīstības plāna veidošanā var izmantot **atpakaļplānošanu** (*backwards planning*), t.i., plānot karjeras attīstības mērķa sasniegšanu soli pa solim virzoties **atpakaļ** no izvīrītā mērķa (13. attēls). Konsultants aicina skolēnu atbildēt uz jautājumu: “*Kam un kad būtu jānotiek (kas un kad būtu jāizdara), lai mērķis tiktu sasniegts?*”, **sākot ar pēdējo soli pirms mērķa sasniegšanas**. Pēc tam šādu jautājumu konsultants (vai skolēns pats sev) uzdod par katru uzdevumu. Šādu pieeju ikdienā bieži izmanto sadzīves problēmu risināšanā, piem., *ja mēs svētdienas rītā gribam ēst pankūkas, mēs rēķināmies, ka sestdien mums būs jānopērk milti vai piens, bet, lai sestdien tiktu līdz veikalam, piektdien jāiebrauc degvielas uzpildes stacijā un jāielej degviela* u.c. (Grīviņš, Kunda, Tisenkopfs, & Ādamsone-Fiskoviča, 2016). Metode ir piemērota nelielu projektu un atsevišķu aktivitāšu plānošanā, taču tā var izrādīties apgrūtināša lielu, plašu mērķu sasniegšanā un nav piemērota cilvēkiem, kuri nespēj iztēloties notikumus “atpakaļgaitā” (Leach, 2014).



13. attēls. Karjeras attīstības mērķa sasniegšanas atpakaļplānošanas paraugs



### 2.3.8. Darbs ar skolēnu, kurš īsteno individuālo karjeras attīstības plānu

Individuālā karjeras attīstības plāna veidošanas posmā skolēni parasti ir apņēmības pilni īstenot iecerētās izmaiņas, skaidri apzinās karjeras attīstības mērķi un tā sasniegšanai plānotos uzdevumus, intervijas laikā bieži izmanto pašpamudinājumus: "*Tagad viss ir atkarīgs no manis. Es zinu, kas man jādara.*" Nesākot īstenot plānu un nesaņemot savlaicīgu un pietiekamu atbalstu, skolēni bieži īsteno novilcināšanas taktiku, un karjeras attīstības nodomi, sastopoties ar "*neatliekamiem darbiem*", var sākt pakāpeniski bālēt... Karjeras konsultants, paredzot skolēna inertumu un par to jau iepriekš vienojoties ar skolēnu, var sniegt karjeras attīstības atbalstu, lai mudinātu skolēnu īstenot kopīgi izveidoto *Individuālo karjeras attīstības plānu*.

Apzinoties, ka iekšējās apņemšanās ir vieglāk ignorēt nekā ārējos atgādinājumus (Nathan & Hill, 2006), konsultants var izmantot sekojošās metodes.

1. **Iemaņu treniņi.** Dažiem skolēniem, kuriem trūkst vajadzīgo iemaņu un pārliecības, var būt lietderīgi atsevišķu *Individuālajā karjeras attīstības plānā* iekļauto uzdevumu treniņi, piem., savu sasniegumu prezentācijas treniņš, darba intervijas treniņš u.c. Treniņu laikā skolēns atkārtoti apzinās un pārdomā *Individuālā karjeras attīstības plāna* saturu un uztur plāna īstenošanas motivāciju (Nathan & Hill, 2006).
2. **Konsultēšanas kopsavilkumu izmantošana.** Pēc pēdējās konsultācijas konsultants var nosūtīt skolēnam konsultēšanas kopsavilkumu – 3-4 lappušu aprakstu, kurā apkopoti konsultēšanas laikā veikto uzdevumu un sarunu rezultāti un galvenās atziņas. Konsultēšanas kopsavilkums atgādina skolēnam par konsultēšanas procesu. Kopsavilkuma saņemšana (dažas dienas pēc pēdējās konsultācijas) motivē skolēnu sākt vai turpināt plāna īstenošanu, konsultantam kopsavilkuma uzrakstīšana ļauj psiholoģiski *pabeigt* konsultēšanas procesu, pasakot skolēnam tās atziņas, kuras radušās pēc noslēguma konsultācijas. Konsultants, iepriekš vienojoties, var aicināt arī skolēnu uzrakstīt konsultēšanas kopsavilkumu. Tas liek atkārtoti apzināties *Individuālā karjeras attīstības plāna* nozīmīgākos elementus, veicina atbildības uzņemšanos par plāna īstenošanu un ļauj "no savas puses" psiholoģiski *pabeigt* konsultēšanas attiecības, apzinoties savu atrašanos jaunā karjeras attīstības posmā (Nathan & Hill, 2006).
3. **Fiziskie atgādinātāji.** Noderīgs atgādinājums var būt redzamā vietā piestiprināts *Individuālais karjeras attīstības plāns*, virtuālas vai papīra formātā "Karjeras attīstības dienasgrāmatas" izveidošana un regulāra papildināšana, atgādinājumu funkciju izmantošana viedierīcēs (Nathan & Hill, 2006).
4. **Līdzinieku atbalsts.** Konsultēšanas noslēgumā konsultants aicina skolēnu nosaukt vienu-divus cilvēkus, kuriem viņš var uzticēties un saņemt atbalstu plāna īstenošanā. Skolēna uzdevums ir iepazīstināt šos cilvēkus ar plānu un regulāri satikties, lai pārrunātu plāna īstenošanu (Nathan & Hill, 2006).
5. **Uzdevumu izpildes svinēšana.** Konsultantam ieteicams pievērst skolēna uzmanību plānā ietvertu uzdevumu izpildes atzīmēšanai ar kādu skolēnam patīkamu notikumu (Nathan & Hill, 2006).

## ▶ 3. Praktiskais materiāls

### 3.1. Individuālās konsultēšanas interviju plānu paraugi

Individuālās konsultēšanas intervijas plāns (turpmāk tekstā – **intervijas plāns**) atspoguļo konsultanta un skolēna plānoto un īstenoto sadarbību intervijas laikā, skolēnam ieteiktos patstāvīgos darbus un turpmākās sadarbības ieceres. Intervijas gaitu atspoguļojošs plāns palīdz strukturēt interviju un kontrolēt intervijas mērķa sasniegšanas gaitu. Konsultantam jāapzinās, ka iepriekšēja detalizēta intervijas gaitas plānošana, īpaši pirmās intervijas gadījumā,



praktiski nav iespējama. Arī turpmāko interviju gaitā iespējamās atkāpes no plānotā, piem., ja skolēns nav veicis patstāvīgos uzdevumus, kuru izvērtēšana plānota intervijā, vai no skolēna un konsultanta neatkarīgu apstākļu dēļ nākas mainīt intervijas gaitu.

Intervijas plāns (1.pielikums) ir konsultanta plānoto un realizēto uzdevumu apkopojums, kas var tikt izmantots arī kā intervijas apraksts. Intervijas plānā konsultants atspoguļo **savus profesionālos plānus un sasniegumus**. Plāna struktūra pieskaņota piecu posmu intervijas modelim, kas ir piemērots ietvars mikroprasmju izmantošanai un pilnveidei un ir atbilstošs vairākām konsultēšanas teorijām. Modelī ietverti: intervijas ievads, raporta izveidošana, savstarpējās uzticēšanās uzturēšana, intervijas strukturēšana, sākotnējā mērķu apzināšanās (1.posms); klienta stāstījums par problēmām, grūtībām, raizēm u.c., datu iegūšana un klienta stipro pušu noskaidrošana (2.posms); kopīga mērķu izvirzīšana, atbilde uz jautājumu: “Ko klients vēlas sasniegt?” (3.posms); sākotnējā stāstījuma pārveidošana, ietverot tajā mērķi un tā sasniegšanas stratēģijas (uzdevumus) un stratēģiju (uzdevumu) piemērotības izpēti (4. posms, kā arī kopīgu klienta rīcības plāna izveidošanu pakāpeniskai mērķa sasniegšanai (5.posms). Piecu posmu sarakstu ieteicams izmantot kā **kontrolsarakstu**, plānojot un izvērtējot katru interviju (skat. intervijas plāns) (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

### Individuālās konsultēšanas intervijas plāna struktūra

(skolēna (audzēkņa) vārds un uzvārds)

(klase)

(vecums)

#### individuālās konsultēšanas intervijas plāns

intervijas **datums, laiks** un **vieta**: \_\_\_\_\_

#### Intervijas mērķis:

#### Raports un intervijas strukturēšana:

*(pirms intervijas plānotais)*

*(intervijā sasniegtais, piezīmes)*

#### Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses):

*(pirms intervijas plānotais)*

*(intervijā sasniegtais, piezīmes)*

#### Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi):

*(pirms intervijas plānotais)*

*(intervijā sasniegtais, piezīmes)*

#### Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.) :

*(pirms intervijas plānotais)*

*(intervijā sasniegtais, piezīmes)*

#### Rīcības plāns:

*(pirms intervijas plānotais)*

*(intervijā sasniegtais, piezīmes)*

Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi *[patstāvīgais darbs, mājas darbs pēc intervijas]*:

#### Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni):

Intervijas plānu katrs konsultants elektroniskā vai papīra formātā izveido un pārveido atbilstoši vajadzībām, *Rokasgrāmatā* iekļautajiem intervijas plāna paraugiem ir rekomendējošs raksturs. Neatkarīgi no formāta, intervijas plāns ir ierobežotas pieejamības materiāls, kurā



konsultants iekļauj tikai profesionālo pienākumu veikšanai nepieciešamo informāciju un kuru glabā citiem nepieejamā vietā.

Intervijas plāna paraugā ietvertā informācija – **skolēna (audzēkņa) vārds un uzvārds, klase, vecums** – paredzēta klienta identificēšanai, un, saskaņā ar izglītības iestādes iekšējās kārtības u.c. noteikumiem, var tikt aizstāta ar individuālu burtu vai ciparu kombināciju (kodu).

Aile “**intervijas datums, laiks un vieta**” paredzēta plānotās intervijas laika un vietas reģistrēšanai; ja konsultants strādā vairākās izglītības iestādēs, ailē “**vieta**” iespējams norādīt konkrēto izglītības iestādi, kurā paredzēta saruna ar klientu. **Lodziņā** pirms vārda “intervija” konsultants var norādīt intervijas kārtas Nr.

Plānotas intervijas gadījumā konsultants ailē “**Intervijas mērķis**” var reģistrēt savu iecerēto intervijas mērķi, ja intervija ir neplānota, šajā ailē konsultants **pēc** intervijas var fiksēt pārdomas par intervijas mērķi un nepieciešamību.

Sadaļas “**Raports un intervijas strukturēšana**” *kreisais laukums* paredzēts raporta izveidošanas un uzturēšanas, kā arī intervijas strukturēšanas metožu un paņēmieni plānošanai, konsultants šajā sadaļā **pirms** intervijas var paredzēt metodes un jautājumus, kuri palīdzēs izveidot vai uzturēt konsultēšanas attiecības, metodes, ar kuru palīdzību tiks strukturēta intervija, īpašus faktus par klientu (uztveres un saskarsmes īpatnības, veselības stāvoklis, sensitīvās tēmas, kultūras atšķirības u.c.), kas jāņem vērā intervijas laikā. **Pēc** intervijas konsultants sadaļas *labajā laukumā* var ierakstīt pārdomas par izmantoto metožu un paņēmieni piemērotību, secinājumus par raportu, attiecību izmaiņām intervijas laikā, intervijas struktūru u.c. Informāciju par interviju visās turpmākajās Intervijas plāna sadaļās konsultants iekļauj līdzīgi.

Sadaļas “**Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses)**” *kreisajā laukumā* konsultants **pirms** intervijas var atspoguļot paredzētos jautājumus, kurus “*noteikti vajadzētu uzdot*” un metodes, kas būtu lietderīgas skolēna (audzēkņa) izpratnes par esošo situāciju un viņa stiprajām pusēm padziļināšanai un paplašināšanai. **Pēc** intervijas konsultants sadaļas *labajā laukumā* var ierakstīt pārdomas par intervijas daļas īstenošanas gaitu, izmantoto metožu un paņēmieni piemērotību un secinājumus. Līdzīgi var izmantot sadaļām “**Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi)**”, “**Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.)**” un “**Rīcības plāns**” paredzētos laukumus. Plāna sadaļās var atspoguļot arī katrai intervijas daļai plānoto un patērēto **laiku**.

Skolēna (audzēkņa) pastāvīgi veicamos uzdevumus pēc intervijas konsultants var reģistrēt sadaļā “**Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi**”, sadaļa “**Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni)**” paredzēta turpmākās sadarbības atspoguļošanai – konsultants var ierakstīt kad un kur paredzēta nākamā intervija, saziņas veidus, ja informācijas apmaiņa notiek attālināti u.c..

Intervijas plānojums atkarīgs no tā, kādā lēmumu pieņemšanas un īstenošanas posmā atrodas skolēns ( skat. 2.3. *Intervijas vadīšana dažādos karjeras attīstības lēmuma pieņemšanas un īstenošanas posmos*)

Intervijas plāna paraugs ir autora piedāvājums uzlabošanai un pilnveidošanai – katram konsultantam ieteicams, saglabājot plāna saturu, izveidot sev vispiemērotāko intervijas plāna formu. Karjeras intervijas plānošanā var būt noderīgi VIAA izdotie resursi, skat., (Pīvijs, 2011; Amundsons, 2016; Savicks, 2017; Savicks & Hārtungs, 2018)



### 3.1.1. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem vispārējās pamatizglītības posmā (7.-9.kl.)

**Intervijas raksturojums:** Pirmā karjeras konsultēšanas intervija ar 14 gadus vecu (vasarā kļūs 15 gadus vecs) 8. klases skolēnu. Skolēns līdz šim nekad nav apmeklējis individuālo karjeras konsultāciju, tikai iepriekš piedalījies karjeras konsultanta vadītās nodarbībās klasei, gatavojoties Ēnu dienai, tādēļ, karjeras konsultants nav pilnīgi nezināms cilvēks. Skolēns ir rakstījis motivācijas vēstuli Ēnu dienai un zina motivācijas vēstules sagatavošanas pamatprincipus.

*Jāņa Liepiņa*

*8.D*

*14*

(skolēna (audzēkņa) vārds un uzvārds)

(klase)

(vecums)

#### individuālās konsultēšanas intervijas plāns.

1. intervijas **datums, laiks un vieta:** 20xx.gada xx.xx plkst. 15.00 – 16.00

**Intervijas mērķis:** *nodarbinātības iespēju izpēte, konsultanta atbalsts algota darba atrašanās vasaras brīvlaikā*

#### Raports un intervijas strukturēšana:

Ļoti aktīvs, runātīgs, pieklājīgs.  
Ēnu dienā “ēnoja” policistu.

Uz jautājumiem atbild atturīgi, jautā, vai var nākamajā reizē nākt kopā ar draugu.

Vasaras otrajā pusē skolēns ar ģimeni dodas ceļojumā!

#### Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses):

Kāpēc ir svarīgi vasarā atrast darbu?  
Ko, veicot darbu (pienākumus ģimenē), vislabāk patīka (patīk) darīt? Kāpēc?  
Kas vislabāk padevās (padodas)?  
Kā zina, ka padevās (padodas)?  
Kas sagādā grūtības (nepatīk)? Kāpēc?  
Kā vecāki vērtē viņa nodarbinātības ieceres?

Vēlas iegūt pieredzi strādāt, iegūt līdzekļus gan ceļojumam, gan savu vēlmju īstenošanai.

Nodarbojas ar sportu, patīk remontēt velosipēdus, patīk kārtība, darbus paveic līdz galam, ir atbildīgs un uzskata sevi par godīgu.

Vecāki atbalsta ideju (+)

#### Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi):

Kādas pašam idejas, kur varētu strādāt algotu darbu 14 -15 gv. pusaudži ar 8. klašu izglītību? Kādus darba pienākumus darba devējs varētu viņiem uzticēt?  
Kura no šīm idejām pašam patīk vislabāk?  
Kādus darba pienākumus gribētu un varētu veikt?

Darbs jūnija un jūlija mēnešos (augstā – ceļojums).  
Strādāt veikalā, kārtot precī plauktos, kopt grīdu.



<b>Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.) :</b>	
Vai zina par NVA pasākumu? Pašvaldības piedāvājumu? Kā vēl pieteikties darbā? CV nepieciešamība???	Informēju par pasākumu un citām darba meklēšanas metodēm. Iepatikās ideja pašam aiziet uz veikalu un mēģināt pieteikties darbā, nav CV un motivācijas vēstules, nespēj patstāvīgi izveidot.  Kļūdaina CV (1.variants) kopīga analīze. Iedoti CV un motivācijas vēstules paraugi.
<b>Rīcības plāns:</b>	
Atbalsts? Uzticības personas darba meklēšanā?	Paplašināt personu loku, kuri varētu sniegt atbalstu darba meklēšanā (termiņš). Sagatavot un izvērtēt CV un motivācijas vēstules darba devējiem (termiņš). Nosūtīt CV un motivācijas vēstules darba devējiem (termiņš). Apmeklēt dzīvesvietai tuvākos darba devējus (termiņš).
<b>Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi:</b> Jāpārrunā ar vecākiem intervijas laikā apzinātās iespējas, jā sagatavo un jānosūta CV un motivācijas vēstules uzmetumi.	
<b>Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni):</b> 20xx. gada xx.xx plkst. 15.00	

### 3.1.2. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem vispārējās vidējās izglītības posmā (10.- 12.kl.)

**Intervijas raksturojums:** Jauniete mācās vispārējās vidējās izglītības iestādes 10. klasē. Meitene mainījusi dzīvesvietu un šajā skolā mācās pirmo gadu. Nav iepriekšējās individuālo karjeras konsultāciju pieredzes, piesakoties konsultācijai skolniece darīja zināmu, ka vēlas labāk izprast – par ko kļūt.

*Janas Liepiņas*

(skolēna (audzēkņa) vārds un uzvārds)

*10.C*

(klase)

*17*

(vecums)

#### individuālās konsultēšanas intervijas plāns

1. intervijas **datums, laiks un vieta:** 20xx.gada xx.xx plkst. 14.00 – 15.00

**Intervijas mērķis:** *piemērotākā karjeras virziena noteikšana*



<b>Raports un intervijas strukturēšana:</b>	
Mācās šajā skolā nesen, klusa, gērbjas nedaudz atšķirīgi no citiem – apgērbā daudz etnogrāfisko elementu.	Stāsta raiti, uz jautājumiem atbild izvērsti. Labprāt laiku pavada viena, vērojot un baudot dabu.

<b>Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses):</b>	
Lūdzu pastāsti par sevi! Kādas ir Tavas intereses? Kas tev sagādā gandarījumu? Ko tev patīk darīt?	Patīk sarežģītu problēmu risinājumu meklēšana, lasa grāmatas par izmeklētājiem un seno lietu meklētājiem, interesē izprast pārvērtību likumsakarības. Patīk palīdzēt tiem, kam sāp un nepieciešams emocionāls atbalsts. Patīk radīt noskaņas mākslas darbus – gleznot, veidot mandalas no dažādiem materiāliem, nelieli rokdarbi, veidot plānus/skices istabām, birojiem. Padodas svešvalodas, pašmācības ceļā apgūst taju (taizemiešu)valodu?!

<b>Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi):</b>	
Profesijas, kurās spēj iedomāties sevi? Paziņu un ģimenes locekļu profesijas: piemērotas/ nav? Vai zina kā iegūt informāciju par profesijām?	Uzskata, ka paziņu profesijas neviena nav piemērotas. Īsti nezina, ko citi dara...  Metodiskais materiāls “Tava profesija” – izvēlas loģistiku, konsultēšanu, medicīnu, vides dizainu un uzņēmējdarbību, pievieno tulku.

<b>Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.) :</b>	
Jāparāda interneta resursi pašizpētei un karjeras iespēju izpētei?	Kopīgoti resursi: <a href="http://www.nva.gov.lv/karjera/index.php?cid=10&amp;mid=118&amp;mode=proflist&amp;type=2">http://www.nva.gov.lv/karjera/index.php?cid=10&amp;mid=118&amp;mode=proflist&amp;type=2</a> <a href="http://www.niid.lv">www.niid.lv</a> <a href="http://www.profesijupasaule.lv">www.profesijupasaule.lv</a> <a href="https://enudiena.lv/">https://enudiena.lv/</a>

<b>Rīcības plāns:</b>	
Jāmeklē informācija tīmeklī!	Izveidot vēlmju un vērtību sarakstus (termiņš). Iepazīties ar tīmekļa vietnēs atrodamo informāciju (termiņš). Izvēlēties profesiju Ēnu dienai (termiņš). Pieteikties Ēnu dienai (termiņš).

<b>Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi:</b> Jānoformulē un jāpieraksta, kas pašai šķiet svarīgi un nozīmīgi darbā, jāizveido izpētāmo profesiju saraksts, jāizpēta sarakstā minēto profesiju standarti.	
---	--



**Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni):** 20xx. gada xx.xx plkst. 16.00

### 3.1.3. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem speciālās izglītības programmās

**Intervijas raksturojums:** Pirmā karjeras konsultēšanas intervija ar 17 gadus vecu 9. klases skolēnu ar vieglu garīgo atpalicību. Skolēns līdz šim nav apmeklējis individuālās karjeras konsultācijas.

*Laura Ozola*

*9.A*

*17*

(skolēna (audzēkņa) vārds un uzvārds)

(klase)

(vecums)

#### individuālās konsultēšanas intervijas plāns

1. intervijas **datums, laiks un vieta:** XX.XX.20XX., 16.00., profesionālās izglītības iestāde

**Intervijas mērķis:** *nodarbinātības iespēju izpēte (algots darbs pēc 9. klases absolvēšanas)*

#### Raports un intervijas strukturēšana:

Piedalījās nodarbībās un abās ekskursijās, pazīst, jautā gaitenī, kad varēs atnākt parunāties.  
Uzmanība nenoturīga... Nesaprotu, kurā mirklī saprot, kurā nesaprot...

Nedaudz satraukta, bet kontakts labāks kā gaidīju.

#### Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses):

Darba pieredze?

Pieredze skolā, jauniešu centrā un mājās, ko liek, to dara. Patīk kopt teritoriju, grābt zāli, savākt atkritumus, laistīt siltumnīcu, novākt burkānus, salikt govīm ēdamo u.c. Visvairāk patīk saņemt naudu (motivācija!).  
Laukos pats braucis ar traktoru (drošība!).

#### Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi):

Darbs – kāds, kur?

Var celtniecībā, galdniecībā, auto mazgāšanā, pie zemniekiem. Vairākas reizes nosauc tuvāko zemnieku saimniecību, kurā ir govīs.  
Attālums – kājām vai ar velosipēdu...

#### Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.):

Kas palīdzēs (atbalsta persona)?  
Ko pats spēj sagatavot – CV, pieteikumu?  
Vai vispār vajag CV, pieteikumu, motivācijas vēstuli???

Vecāki. Kā var palīdzēt – nezina.  
Apgalvo, ka noteikti vajag CV un motivācijas vēstuli.





	<p>“Kļūdas CV” (1.variants) – atrada lielu daļu kļūdu, pārrunājām, mājās 2. variants, lai pārrunā ar vecākiem Parādīju un kopīgoju sarakstu: <a href="http://www.nva.gov.lv/UserFiles/File/cv%20paraugs.doc">www.nva.gov.lv/UserFiles/File/cv%20paraugs.doc</a> <a href="http://www.vsaa.lv/media/uploads/documents/CV_paraugs_IPAD.doc">www.vsaa.lv/media/uploads/documents/CV_paraugs_IPAD.doc</a> <a href="http://www.riseba.lv/index.php/lv/karjera-un-darbs/darba-un-prakses-iespejas/ka-un-kur-izveidot-savu-cv">http://www.riseba.lv/index.php/lv/karjera-un-darbs/darba-un-prakses-iespejas/ka-un-kur-izveidot-savu-cv</a> Jāsatiek vecāki. Kad?</p>
<b>Rīcības plāns:</b>	
<p>Pāris īsus uzdevumus, ne vairāk!</p>	<p>Kopā ar vecākiem izvēlēties uzticības personu, kura varētu sniegt atbalstu darba meklēšanā (termiņš). Sagatavot CV un motivācijas vēstules darba devējiem (termiņš).</p>
<b>Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi:</b> “Kļūdas CV” (2.variants) un sagatavot dzīvesvietai tuvāko (sasniedzamo) darba devēju sarakstu.	
<b>Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni):</b> 20xx. gada xx.xx plkst. 14.00	

### 3.1.4. Individuālās konsultēšanas intervijas plāna paraugs darbam ar izglītojamiem profesionālās izglītības programmās

#### 3.1.5.

**Intervijas raksturojums:** Audzēkne mācās profesionālās izglītības iestādes 3. kursā par skolēnu apkalpošanas speciālistu (profesionālā vidējā izglītība pēc pamatizglītības, ar iespēju iegūt 3.līmeņa profesionālo kvalifikāciju), ir sapratusi, ka izvēlēta profesija neapmierina, un vēlas saprast, ko darīt pēc profesionālās izglītības iestādes beigšanas. Audzēknei nav iepriekšējās individuālo karjeras konsultāciju pieredzes.

*Rotas Priedītes*

(audzēkņa vārds un uzvārds)

*D33*

(grupa)

*18*

(vecums)

#### individuālās konsultēšanas intervijas plāns

1. intervijas **datums, laiks un vieta:**

XX.XX.20XX., 16.00., profesionālās izglītības iestāde



**Intervijas mērķis:** *piemērotākā karjeras virziena noteikšana*

**Raports un intervijas strukturēšana:**

Iepriekšējā konsultēšanas pieredze: ir/ nav, kāda? Pastāstu par sevi. Konfidencialitāte, laika ierobežojums. Tad jau redzēs...	Atvērtā, draudzīga meitene, plašs vārdu krājums. Baidās kļūdīties, nepareizi izteikties... Jāiedrošina vairāk!
---	--

**Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses):**

Kā saprata, ka izvēlēta profesija neapmierina? Kā to uztver, izjūt? Kā izvēlējās šo skolu un programmu? Kas tieši nepatīk/ neapmierina izvēlētajā profesijā? Kāpēc? Kas patīk mācību procesā? Ko patīk darīt izglītības iestādē, ko ārpus mācību darba? Kas padodas? Kādas ir stiprās puses? Ko dara ar prieku? Kas tieši nepatīk/ neapmierina dzīvē, mācībās, brīvajā laikā?	Izvēlējās, jo tuvu mājām un laba slava (nepietiekama informācija, identitātes ierobežošana, kompromiss ar...?) Patīk un padodas valodas (latviešu, angļu), dokumentu kārtošana. Nav krievu valodas! Sekmes vairāk labas nekā viduvējas. Vairāk intraverta nekā ekstraverta...
--	--

**Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi):**

Kādu risinājumu šai situācijai pati piedāvā? Ko darīs pēc skolas absolvēšanas? Cik detalizēti un pamatoti runā par nākotni? Kādu pirmo soli vēlamās nākotnes virzienā pati piedāvā?	Risinājuma nav, vēlas turpināt mācīties pēc profesijas iegūšanas tur, kur "vajag valodas". Lūdz ieteikumus. Sākām zīmēt domu karti par profesijām, kurās jāizmanto latviešu valodu zināšanas. Palika nepārrunāts jautājums par piemērotākās prakses vietu!!!
--	---

**Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.) :**

	Parādīju un kopīgoju: <a href="http://www.nva.gov.lv/karjera/index.php?cid=10&amp;mid=118&amp;mode=proflist&amp;type=2">http://www.nva.gov.lv/karjera/index.php?cid=10&amp;mid=118&amp;mode=proflist&amp;type=2</a> <a href="http://www.niid.lv">www.niid.lv</a> <a href="http://www.profesijupasaule.lv">www.profesijupasaule.lv</a> <a href="http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/studijas_arvalstis/">http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/studijas_arvalstis/</a> <a href="http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/valstu_katalogs/">http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/valstu_katalogs/</a> <a href="http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/dodoties_uz_arzemem/">http://viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance_sadala/dodoties_uz_arzemem/</a>
--	---

**Rīcības plāns:**

Kā: papīrs, plānotājs, telefons? Jāatceras paņemt kopiju!	Pabeigt intervijā iesākto domu karti (termiņš). Iepazīties ar domu kartē ierakstīto profesiju aprakstiem tīmekļa vietnē (termiņš). Noskaidrot, kurās mācību iestādēs var apgūt domu kartē ierakstītās profesijas (termiņš).
--	---



	Noskaidrot uzņemšanas noteikumus augstskolās, kurās var apgūt domu kartē ierakstītās profesijas (termiņš).
--	--

**Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi:** Pabeigt domu karti un sagatavot profesiju un izglītības programmu izvērtējumu.

**Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni):** Pati pieteiksies, kad būs gatava domu karte. Ja līdz (termiņš) nedod ziņu, jāpainteresejas. Var atgādināt par prakses vietas izvēli!

### 3.2. Individuālo karjeras attīstības plānu paraugi

Individuālais karjeras attīstības plāns (turpmāk – karjeras attīstības plāns) ir mērķtiecīgi izveidota rīcības programma karjeras attīstības mērķa sasniegšanai, kas ietver īsu vēlamā karjeras stāvokļa aprakstu (karjeras attīstības mērķi), uzdevumus (veicamās darbības) un laika plānojumu tā īstenošanai. Karjeras attīstības plāna veidošanā ieteicams ievērot sekojošo struktūru:

1. Karjeras attīstības mērķis.
2. Karjeras mērķa sasniegšanas plāns – uzdevumi mērķa sasniegšanai, sākot ar tuvākajiem, īsākā laika posmā īstenojamajiem uzdevumiem, un to izpildes termiņi.
3. Karjeras attīstības rezultātu (uzdevumu izpildes vai mērķa sasniegšanas) izvērtēšanas datums.

Karjeras attīstības plāna gala variantu var strukturēt, izmantojot veidlapu “**Karjeras attīstības plāna paraugs**” (2.pielikums).

#### Karjeras attīstības plāna paraugs

Mans mērķis: algots darbs vasaras brīvlaikā no 05.07.xx līdz 22.08.xx

Lai sasniegtu mērķi, es:

Uzdevums (kas jādara, lai sasniegtu mērķi)	Termiņš	Piezīmes
1. uzdevums	(datums)	(piem., reālais izpildes datums)
2. uzdevums	(datums)	(piem., reālais izpildes datums)
...		
Mērķa sasniegšanas datums:		

Atkarībā no karjeras attīstības mērķa un tam pakārtoto uzdevumu (veicamo darbību) izpildes termiņiem, karjeras attīstības plānu var izveidot dažāda ilguma laika posmiem. Karjeras attīstības plānā uzdevumu sadaļā var paredzēt arī karjeras konsultēšanas intervijas, kuru laikā skolēns kopā ar konsultantu izvērtē paveikto darbību sekmīgumu, precizē un papildina plānu.



Ja skolēna un konsultanta tikšanās karjeras attīstības plāna īstenošanas laikā nav paredzētas, plānā var paredzēt attālinātu skolēna un konsultanta saziņu (e-pastā, telefoniski u.c.) plāna īstenošanas posmā sasniegto karjeras attīstības rezultātu izvērtēšanai. Pat tad, ja karjeras attīstības rezultātus (mērķa sasniegšanas sekmīgumu) skolēns plāno izvērtēt individuāli, nesazinoties ar konsultantu, plānā ieteicams paredzēt to izvērtēšanas datumu.

Individuālo karjeras attīstības plānu var izveidot tikai pēc tam, kad noformulēts **karjeras attīstības mērķis!**

Karjeras attīstības plāna formu konsultants pielāgo skolēna vajadzībām un izpratnei par karjeras plānošanu. Atkarībā no intervijās izmantotajām metaforām karjeras attīstības plānu var atspoguļot ne tikai **tabulā**, bet arī **zīmējumā**, piem., attēlojot kā kāpnes, piramīdu, kalnu, klienta izvēlētu brīvas formas attēlu u.c., **kolāžā** vai **domu kartē**, izmantot tīmeklī pieejamās **karjeras plānu veidnes** (*career plan template*) un grafisko organizatoru iespējas (Yang, 2019).

Izveidotais plāns var ietvert dažādu laika posmu plānojumu; lai ietvertu mērķa sasniegšanas stratēģijas ikdienā, klientam var būt nepieciešams arī plānojums pa stundām un minūtēm!

Atkarībā no skolēna un konsultanta sadarbības rakstura karjeras attīstības plāna veidošanā skolēna un konsultanta aktivitātes samērs var būt atšķirīgs, piem., skolēns var veidot karjeras attīstības plānu nosacīti patstāvīgi, apspriežot tā veidošanas procesu ar konsultantu. Iespējams arī pretējs lomu sadalījums – skolēns apzinās un komentē plānā iekļaujamos uzdevumus, bet tos pieraksta konsultants un intervijas beigās pasniedz izveidoto plānu skolēnam (ja plānu pieraksta konsultants, formulējumus “Mans karjeras attīstības mērķis” u.c. jāaizstāj ar formulējumiem “*Jāņa* karjeras attīstības mērķis” u.c.).

Pēc karjeras attīstības plāna izveidošanas skolēns un konsultants to var saglabāt viedierīcēs (ja izmantota interaktīvā tāfele – datorā), lai nākamajā tikšanās reizē (intervijā) varētu apspriest plāna īstenošanas gaitu.

### 3.2.1. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem vispārējās pamatizglītības posmā (7.-9.kl.)

**Skolēna pieprasījums:** 8. klases skolēns bez darba meklēšanas un darba pieredzes vēlas patstāvīgi atrast darbu vasaras brīvlaikā. Ir motivācijas vēstules rakstīšanas pieredze (rakstījis motivācijas vēstuli, lai varētu piedalīties Ēnu dienā).

#### Karjeras attīstības plāns

Mans **mērķis:** \_\_\_\_\_ algots darbs vasaras brīvlaikā no 05.07.xx līdz 22.08.xx

Lai sasniegtu mērķi, es:

Uzdevums ( <i>kas jādara, lai sasniegtu mērķi</i> )	Termiņš	Piezīmes
Uzrakstīšu darba devējam CV darbam veikalā	(datums)	(piem., reālais izpildes datums)
Nosūtīšu CV karjeras konsultantam apskatei		
Uzrakstīšu motivācijas vēstuli darbam veikalā		
Nosūtīšu motivācijas vēstuli karjeras konsultantam apskatei		



Pajautāšu vecākiem, kas var palīdzēt atrast darbu veikalā vasarā		
Piezvanišu vecmāmiņai un pajautāšu, kas var palīdzēt atrast darbu veikalā vasarā		
Izveidošu savai dzīvesvietai tuvāko veikalu sarakstu		
Ieradīšos uz tikšanos pie pedagoga karjeras konsultanta plkst. 14.15 (7. kabinetā!)		
Mērķa sasniegšanas <b>datums:</b>	20xx.gada 5. jūlijs	

### 3.2.2. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem vispārējās vidējās izglītības posmā (10.-12.kl.)

**Skolēna pieprasījums:** Vispārējās vidējās izglītības iestādes 10. klases skolniece šajā skolā mācās pirmo gadu. Nav iepriekš apmeklējusi individuālo karjeras konsultāciju, piesakoties konsultācijai darīja zināmu, ka grib atrast nākotnes karjerai piemērotāko interešu izglītības pulciņu. Sarunas laikā noskaidrots, ka meitene atrodas pirms pārdomu posmā.

#### Karjeras attīstības plāns

Mans mērķis: noskaidrot man atbilstošākos karjeras virzienus

Lai sasniegtu mērķi, es:

Uzdevums ( <i>kas jādara, lai sasniegtu mērķi</i> )	Termiņš	Piezīmes
Veikšu savu interešu pašizpēti tīmekļa vietnē (vietnes nosaukums)	(datums)	(piem., reālais izpildes datums)
Veikšu savu vērtību un personības pašizpēti tīmekļa vietnē (vietnes nosaukums)	(datums)	
Izveidošu sev piemērotāko profesiju sarakstu.	(datums)	
Ieradīšos uz tikšanos pie pedagoga karjeras konsultanta plkst. 15.00	(datums)	
Atradīšu savām interesēm atbilstošo profesiju pārstāvjus Ēnu dienai.	(datums)	
Pieteikšos ēnošanai.	(datums)	
Ieradīšos pie pedagoga karjeras konsultanta plkst. 16.00	(datums)	
Mērķa sasniegšanas <b>datums:</b>	20xx. gada 5.decembris	

### 3.2.3. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem speciālās izglītības programmās

**Skolēna pieprasījums:** 9. klases skolēns, kuram ir 17 gadi un viegla garīgā atpalicība, pēc pamatizglītības iegūšanas vēlas atrast darbu zemnieku saimniecībā.



### Karjeras attīstības plāns

Mans mērķis: algots darbs pēc 9. klases absolvēšanas

Lai sasniegtu mērķi, es:

Uzdevums ( <i>kas jā dara, lai sasniegtu mērķi</i> )	Termiņš	Piezīmes
Pārrunāšu ar vecākiem par darba meklēšanu Pajautāšu, kurš varēs man palīdzēt meklēt darbu	(datums)	(piem., reālais izpildes datums)
Izdomāšu un uzrakstīšu atbildi uz jautājumu: “Ko es protu labi darīt?”	(datums)	
Uzrakstīšu CV un ienesīšu pedagogam karjeras konsultantam	(datums)	
Kopā ar tēti vai mammu izpētīšu mājām tuvākās darba vietas	(datums)	
Ienesīšu CV pedagogam karjeras konsultantam pārbaudīšanai plkst. 12.10.	(datums)	
Mērķa sasniegšanas datums:	20xx. gada 1. augusts	

### 3.2.4. Individuālā karjeras attīstības plāna paraugs izglītojamiem profesionālās izglītības programmās

**Skolēna pieprasījums:** Profesionālās izglītības iestādes 3. kursa audzēkne apgūst skolēnu apkalpošanas speciālista profesiju, ir sapratusi, ka izvēlēta profesija neapmierina, un vēlas saprast, ko darīt pēc profesionālās izglītības iestādes beigšanas. Konsultēšanā vairāku interviju laikā meitene secina, ka pēc profesionālās izglītības ieguves vēlas turpināt izglītību valodniecības jomā.

### Karjeras attīstības plāns

Mans mērķis: augstākās izglītības ieguve valodniecībā

Lai sasniegtu mērķi, es:

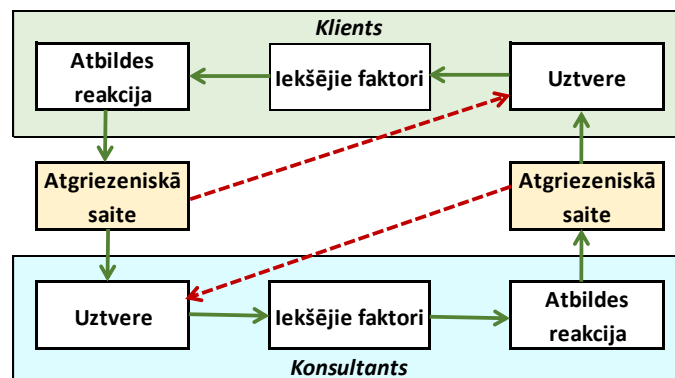
Uzdevums ( <i>kas jā dara, lai sasniegtu mērķi</i> )	Termiņš	Piezīmes
Sākšu rakstīt savu blogu	(datums)	(piem., reālais izpildes datums)
Izveidošu domu karti par profesijām, kurās nepieciešamas latviešu un angļu valoda	(datums)	
Uzlabošu vērtējumu latviešu valodas pārbaudes darbā	(datums)	
Iepazīšos ar profesiju, kurās nepieciešamas zināšanas un prasmes valodniecībā, standartiem	(datums)	
Noskaidrošu, kuras Latvijas augstskolas piedāvā studiju programmas valodniecībā	(datums)	
Iegūšu un apkopošu portfolio informāciju par uzņemšanas noteikumiem un budžeta vietu skaitu	(datums)	



Teicami nokārtošu centralizēto eksāmenu latviešu valodā	(datums)	
Ieradīšos pie pedagoga karjeras konsultanta	(datums, laiks, vieta)	
Mērķa sasniegšanas <b>datums</b> :	20xx. gada xx.xx	

#### ► 4. Ieteikumi atgriezeniskās saites sniegšanai individuālās konsultācijas noslēgumā

Konsultēšanas laikā starp abiem konsultēšanas procesa dalībniekiem (Čakāne, 2018), t.i., starp konsultantu un skolēnu, notiek nepārtraukta **atgriezeniskā saite** (14. attēls). Ja skolēns apzinās atgriezeniskās saites nozīmi, viņš ir ieinteresēts, lai konsultants saņemtu pēc iespējas precīzāku informāciju par to, kas skolēnam izdodas, kas- nē, kas izraisa šaubas u.c. Saņemot precīzu un patiesu atgriezenisko saiti no skolēna, konsultants var sekmīgāk plānot savu turpmāko darbību un sniegt piemērotāku, lietderīgāku atgriezenisko saiti skolēnam par to, kas viņam jādara turpmāk. Atgriezeniskās saites *izmantojamībai* un iespējai to tūlīt izmantot ir būtiska nozīme konsultēšanas attīstībā. *Atgriezeniskās saites izmantojamību nosaka tas, vai tās saņēmējs (skolēns vai konsultants) izprot viņam dotās informācijas saturu, un spēj piešķirt tai jēgu. Savukārt, pat kvalitatīva atgriezeniskā saite pati par sevi nav efektīva, ja tai neseko saņēmēja darbība, kurā viņš izmanto iegūto informāciju* (Čakāne, 2018, 138).



14. attēls. Atgriezeniskās saites cikli intervijas laikā.

Adaptēts no (Kidd, 1996)

Konsultēšana ir kā savdabīgs spogulis, kurā skolēns intervijas laikā vairākkārt ielūkojas. Ja viņš ir iestrēdzis ceļā uz mērķi, lai pārvarētu problēmu, viņam jāspēj kādam, kurš atrodas ārpus problēmas, pajautāt “Kā jūs to (problēmu) redzat?”, vai pat “Kā jūs mani redzat?”. Atgriezeniskā saite ir konsultanta atbilde uz šiem jautājumiem, tā ir nepieciešama, bet riskanta konsultēšanas procesa daļa.

##### **Nozīmīgākie riski, sniedzot atgriezenisko saiti**

1. **Pārāk vispārīgi izteikumi**, piem., skolēnam, kurš runā par to, ka nespēj atrisināt konkrētu problēmu, konsultants sniedz atgriezenisko saiti frāzē “Redzu, ka jūs izvairāties no grūtībām,” ko klients izprot kā “Konsultants domā, ka es esmu glēvulis”.
2. **Novērojumu un klienta sniegtās informācijas attiecināšana uz skolēna uzvedību kopumā**, nesaistot konkrētu rīcību ar noteiktiem apstākļiem, piem., tā vietā, lai teiktu “Kad jūs..., un nenoskaidrojāt..., man šķiet, ka jūs izvairāties no...”, konsultantam būtu jāsaka “Kad jūs..., jūs neizmantojāt iespēju..., tomēr tagad jūs par to runājat, un esat apņēmības pilns...” Šāda atgriezeniskā saite, pirmkārt, ietver noteiktu kontekstu, kurā



notikusi izvairīšanās (nevēlamais, traucējošais uzvedības modelis), un paver iespēju turpināt sarunu par to, kā pilnveidot uzvedības modeli, un otrkārt, ir sabalansēta, niansēta.

3. **Pārāk maiga vai tukša atgriezeniskā saite.** Apgalvojums “*Es redzu, ka jūs cenšaties pārvarēt nopietnas problēmas (izdarīt svarīgu izvēli)*” ir **vienmēr piemērots jebkuram klientam**. *Tukša vai maiga atgriezeniskā saite var rosināt skolēna aizdomas, ka konsultants nav patiess, ir neuzmanīgs, vai slēpj no “šausminošo” patiesību (piem., skolēns var padomāt “Viņa domā, ka esmu nožēlojams, bet nespēj saņemties, lai man to pateiktu”)*.

**Efektīva atgriezeniskā saite ir savlaicīga, konkrēta, niansēta, visaptveroša un uzvedību (rīcību, darbību) raksturojoša** (“*Es redzu (dzirdu, saklausīju u.c.), ka jūs darāt...*”, nevis “*Es redzu (dzirdu, saklausīju u.c.), ka jūs esat...*”) (McLeod & McLeod, 2011).

**Katras intervijas noslēgumā** skolēnu var aicināt pateikt galvenās atziņas, kuras viņš guvis (ko viņš sapratis, jaunu uzzinājis u.c.) intervijas laikā, un ko (kuras atziņas) pārdomās pēc šīs intervijas (Arnoux-Nicolas, et al., 2018). Konsultants var rosināt skolēnu pārdomāt notikušo interviju, aicinot īsi pastāstīt, kā, viņaprāt, noritēja intervija, un pēc tam pats īsi raksturot konsultācijas laikā paveikto, piem., “*Pirms beidzam, es vēlētos, lai mēs pakomentētu šodienas sarunu. Varbūt tu varētu pāris vārdos pastāstīt, kā, tavuprāt, šī konsultācija norisēja, un pēc tam es pateikšu, kā tas šķita man.*” (Pīvijs, 2011, 61) Intervijas noslēgumā vēlams uzsvērt kādu skolēna stipro pusi vai atziņu, ko skolēns paudis sarunas laikā, un papildināt to ar savu komentāru par novēroto un sadzirdēto, palīdzot skolēnam apstiprināt savu patību un pieredzi (Pīvijs, 2011).

Intervijas noslēgumā viens no svarīgākajiem konsultanta uzdevumiem ir intervijas **rezultātu apkopošana**, t.i., precīza un īsa sarunas satura apkopošana un intervijas laikā kopīgi sasniegtās vienotās izpratnes par skolēna problēmu paušana. Iespējamie varianti: “*Apkoposim, šodien pārrunāto*” vai “*Šodien mēs noskaidrojām, ka...*” vai “*Mēs runājām par [to, ka]...*”. Pēc šādiem noslēguma formulējumiem konsultants var piemērināt: “*Nākamajā tikšanās reizē turpināsim no šīs vietas...*” vai “*Nākamajā sarunā mēs runāsim par...*”. Konsultācijas noslēguma posmā konsultants pievērš uzmanību intervijas svarīgākajiem momentiem, svarīgākajai skolēna sniegtajai informācijai. Noslēguma apkopojumā konsultants var ietvert īsu svarīgāko sarunas tematu pārskatu, raksturot intervijas laikā radušos secinājumus, apkopot skolēna izjūtas (emocionālās izpausmes) (Ягнюк, 2014).

Aptuvena **kopsavilkuma struktūra, ja paredzēta viena konsultēšanas intervija**: “*Mūsu šodienas saruna tika vēltīta... Mēs runājām par to, ka... Sarunas laikā mēs konstatējām (secinājām)... Tagad jums... Lai izdodas!*” (Алешина, 2004). Ja paredzētas vairākas intervijas, kopsavilkumā jāietver motivējoši ieteikumi skolēna patstāvīgajam (mājas) darbam (Ягнюк, 2014).

Daži konsultanti piedāvā izvēlēties, kurš (skolēns vai konsultants) apkopos intervijas gaitu un rezultātus, un sniegs atgriezenisko saiti par interviju, kā arī jautā, kādu patstāvīgo (mājas) darbu skolēns vēlētos sev uzdot paveikt līdz nākamajai konsultēšanas intervijai. Pēc vienošanās par veicamo patstāvīgo darbu ieteicams pajautāt par iespējamajām grūtībām patstāvīgā darba izpildē un, ja nepieciešams, precizēt uzdevumus, paskaidrot, kur un kā saņemt atbalstu patstāvīgā darba laikā u.c. Atvadoties konsultants var teikt, ka intervija bija “*labs sākums (posms)*” problēmas risināšanā, un paust vēlmi nākamajā intervijā uzklaut skolēna stāstu par patstāvīgā darba gaitu un rezultātiem (Nemko, 2014). Pēc skolēna aiziešanas ieteicams detalizēti pierakstīt uzdotā patstāvīgā darba saturu un plānoto gaitu *Intervijas plānā*.

Apkopojot atziņas, var secināt, ka konsultanta sniegtajā **intervijas noslēguma atgriezeniskajā saitē** ieteicams iekļaut trīs savstarpēji saistītus komponentus:





- **komplimentu** skolēna stiprajām pusēm un sasniegumiem un **atzinību** par aktīvu sadarbību konsultēšanas intervijā un ieinteresētību vislabākā karjeras attīstības problēmas risinājuma meklēšanā;
- **apliecinājumu** teiktajam, piem., skolēna formulētajam **mērķim** – “*jūs teicāt, ka vēlaties...*” vai “*Es piekrītu (arī uzskatu), ka ir svarīgi ...*”;
- **uzdevumu** patstāvīgajam (mājas) darbam.

Skolēnam ir svarīgi sadzirdēt, ka konsultants ir uzklusījis un pieņēmis viņa teikto. Lai izteiktu atzinību, konsultantam nepieciešams atkārtot un apkopot skolēna stiprās puses un sasniegumus. Formulējot patstāvīgā darba uzdevumu, konsultantam jāatceras, kā konsultācijas laikā skolēns ir apzinājies savu gatavību, spēju un cerību gūt sekmīgi īstenot iecerēto. Ja arī patstāvīgā darba uzdevumu skolēns uztver kā loģiski pamatotu, saprātīgu un situācijai atbilstošu, ir lielāka varbūtība, ka skolēns to īstenos. Tādēļ, dodot uzdevumu, konsultantam to jāspēj sasaistīt ar skolēna mērķiem un pozitīvo pieredzi, ietverot atgriezeniskajā saitē uzdevuma **izskaidrojumu** un **pamatojumu** (Miller, 2004).

**Patstāvīgā darba uzdošana** veicina skolēna motivāciju, jo liek apzināties, ka iecerētās izmaiņas ir iespējams un nepieciešams sākt konstruktīvi īstenot nekavējoties. “*Nākamās nedēļas laikā... Pievērsiet īpašu uzmanību tam, kā... Tad nākamajā tikšanās reizē mēs varēsim kopīgi...*” - ir universāla uzdevuma formulēšanas struktūra. Konsultants var skolēnam ieteikt veikt pierakstus, piem., “*Bieži vien pēc konsultācijas (konsultēšanas intervijas, sarunas ar konsultantu) cilvēki kādu laiku turpina domāt par notikušo sarunu, un viņiem ienāk prātā jaunas domas, atmiņas vai atziņas. Būtu labi, ja jūs tam pievērstu uzmanību, varbūt pat kaut ko no tā pierakstītu, lai nākamajā sarunā mēs varētu par tām parunāt*” (ЯГНЮК, 2014).

Līdzīgus formulējumus konsultants var izmantot arī noslēguma intervijas noslēgumā, kurā patstāvīgais darbs ir skolēna karjeras attīstības plāna īstenošana.

#### **Ieteikumi patstāvīgo (mājas) uzdevumu izmantošanai konsultēšanā**

1. Vienmēr pārbaudiet un pārrunājiet skolēna patstāvīgi veiktos uzdevumus (mājas darbus)!
2. Tas, ka skolēns nav veicis kādu rakstisku patstāvīgo (mājas) darbu, nenozīmē, ka viņš nav domājis par uzdoto. Dažiem skolēniem sagādā grūtības savu pārdomu pierakstīšana, jo viņi vēl nav pietiekami pārliecināti par gatavību tās īstenot, un šīs pārdomas viņus satrauc, biedē, liek atstāt komforta zonu u.c.
3. Pārrunājot ar skolēnu patstāvīgu (mājas) darbu uzdevumus (gan uzdodot, gan arī pēc to izpildes), pievērsiet uzmanību gan atsevišķu tēmu niansēm, gan arī *parādiet* tēmu mijiedarbību un nozīmi skolēna problēmas risināšanā!
4. *Parādiet*, kā katrs atsevišķais patstāvīgi veicamais uzdevums (mājas darbs) tiek vai tiks izmantots konsultēšanas procesā! Neuzdodiet tādus patstāvīgos (mājas) darbus, kuru rezultāti netiek izmantoti konsultēšanā!
5. Sniedzot skolēnam norādījumus par patstāvīgi veicamo uzdevumu (mājas darbu) izpildi, kopīgi izlasiet uzdevuma instrukciju (pēc izlasīšanas iedodiet instrukcijas kopiju skolēnam) un atbildiet uz visiem skolēna jautājumiem!
6. Noskaidrojiet, vai skolēnam būs pietiekami daudz brīva laika, lai noteiktā termiņā veiktu patstāvīgo (mājas) darbu!
7. Ja nepieciešams, iedrošiniet skolēnu, sakot, ka arī citiem skolēniem sākumā šis uzdevums sagādāja nelielas grūtības, ka arī viņiem “*nācās nedaudz pacīnīties u.c.*” !
8. Ja nepieciešams, samaziniet konkrētajam skolēnam uzdodamo patstāvīgo uzdevumu (mājas darbu) apjomu! Adaptēts no (Nathan & Hill, 2006).



Noslēguma daļa atklāj, cik produktīva bijusi intervija. Viena no biežāk pieļautajām konsultantu kļūdām, kas var likt skolēnam apšaubīt visu iepriekšējo sekmīgo sadarbību, ir **pārāk straujš intervijas noslēgums**. Prakse liecina, ka par visnozīmīgāko skolēni bieži sāk runāt intervijas noslēgumā, tādēļ konsultantam ieteicams pajautāt: *“Vai vēlaties vēl kaut ko piebilst pie pārrunātā? Kas svarīgs, jūsuprāt, šodien palika nepateikts/ neapspriests?”* vai *“Ko es jums šodien nepajautāju, bet, jūsuprāt, vajadzēja pajautāt?”*. Šādi jautājumi ļauj atklāt jaunu, nozīmīgu informāciju, kuras izpēte var kļūt par nākamās intervijas uzdevumu. Tajā pašā laikā šāda jautājuma uzdošana liecina, ka konsultants ir ieinteresēts saņemt atgriezenisko saiti no skolēna, ka konsultants nav *viszinis* un patiesi vēlas veidot sadarbību ar skolēnu. Cieņas izrādīšana skolēnam veicina raportu (Ягнлюк, 2014).

Tuvojoties **konsultēšanas noslēgumam** (pēdējai intervijai), **abpusējs** konsultēšanas pārskats ļauj un liek skolēnam un konsultantam atskatīties uz sasniegto. Procesa pārskats un abpusēja atgriezeniskā saite sagatavo skolēnu attiecību pārtraukšanai un patstāvīgai karjeras īstenošanai; ļauj skolēnam saskatīt karjeras konsultēšanas iespējamus ieguvumus nākotnē; stiprina skolēna apņēmību un pārliecību par sevi; veicina atbildības uzņemšanos par savas karjeras vadību (karjeras pašvadību) (Nathan & Hill, 2006).

## ► 5. Noderīgi padomi pedagogam karjeras konsultantam, īstenojot individuālās konsultācijas izglītības iestādē

**Trešo pušu līdzdalība.** Izglītības iestādēs strādājošajiem karjeras konsultantiem ir aktuāla **trešo pušu** (vecāku, līdzinieku u.c. skolēnam nozīmīgu cilvēku) **līdzdalība** konsultēšanā. Lai gan karjeras konsultants sniedz atbalstu skolēnam, skolēna karjeras attīstība ietekmē viņa līdzcilvēkus, tādēļ konsultēšanas procesā tieši vai netieši piedalās arī skolēnam nozīmīgi cilvēki – vecāki, radnieki, draugi. Ja skolēnam nozīmīgi cilvēki tieši neiesaistās konsultēšanā, viņu *“klātbūtne”* izpaužas skolēna uzskatos par karjeras attīstību, karjeras identitātes statusa izpausmēs un gatavībā pieņemt un īstenot karjeras attīstības lēmumu.

Vecāki, kuri labi pazīst savu bērnu un ir norūpējušies par viņa nākotni, var būt gan nozīmīgs resurss, atbalsts karjeras konsultēšanā, gan arī negatīvi ietekmēt konsultēšanu un bērna karjeras attīstību, īpaši – karjeras vadības prasmju pilnveidi, liekot izvēlēties noteiktus karjeras virzienus, piem., izvēlēties ģimenes tradīcijām atbilstošu karjeru, aizliedzot īstenot bērna izvēlēto karjeras virzienu, izvēlēties karjeras virzienu, kurā ir augsts darbinieku pieprasījums, neatkarīgi no bērna interesēm vai ierobežojot izglītības iespējas (*“man tā augstākā izglītība neko nedevisa...”*) u.c.

Šādos gadījumos konsultēšanas laikā **iespējamās** trīs pušu (skolēns, konsultants, vecāki) tikšanās, taču ne vienmēr tās ir rezultatīvas, jo konsultāciju laikā nepieciešama kopīga koalīciju (skolēns un konsultants pret vecākiem, vecāki un konsultants pret skolēnu, skolēns un vecāki pret konsultantu) apzināšanās un pārvarēšana, kas atkarīga no visu iesaistīto pušu gatavības. Karjeras konsultants nav ģimenes terapeits un viņa uzdevums nav pārveidot ģimenes sistēmu, tādēļ pirms šāda veida konsultēšanas attiecību uzsākšanas konsultantam jāizvērtē sava sagatavotība un kompetence un, ja tā ir nepietiekama, jāatsakās no konsultēšanas.

**Klienta novērošana.** Klienta **izskats** un **uzvedība** – kur un kā klients sēž, pārvietojas, kur “liek rokas”, kā izskatās, kā ģērbies, kā un kāpēc mainās šīs pazīmes konsultēšanas (vai atsevišķas intervijas) laikā – ir nozīmīgi informācijas avoti. Klienta novērošanas mērķis nav iegūt informāciju diagnozes noteikšanai, bet priekšnoteikumu radīšana labākai klienta pasaules izpratnei, refleksijai un jaunu zināšanu konstruēšanai. Konsultanta novērojumu atspoguļojums, piem., *“Kad jūs sākāt runāt par..., jūs saraucāt pieri un paliecāties uz priekšu. Es nezinu, vai tas kaut ko nozīmē, bet man tas likās savstarpēji saistīti...”* veicina klienta pašizpēti. Īpaši



svarīgi novērot klientu pēc konsultanta izteikumiem – vai konsultanta teiktais padziļinājis klienta pašizpētes un jēgveidošanas procesus, vai arī klients izskatās apmulsis, apbēdināts un sarūgtināts. Konsultanti var pilnveidot novērošanas prasmes, skatoties konsultēšanas interviju videoierakstus ar izslēgtu skaņu; lielu daļu notiekošā var saprast “bez vārdiem” (McLeod & McLeod, 2011).

**Jautājumu uzdošana intervijas laikā.** Prasme **neuzdot liekus jautājumus** un **mērķtiecīgi uzdot jautājumus** ir svarīgākās konsultanta prasmes. Profesionālā meistarība veidojas pakāpeniski, papildinot savu dabisko konsultēšanas stilu ar apzinātu, mērķtiecīgu jautājumu uzdošanu. Nepārdomāta jautājumu uzdošana intervijā var radīt divas problēmas. Pirmkārt, konsultēšanas gaitā ir svarīgi veicināt klienta stāstījumu “saviem vārdiem”. Nevietā uzdots jautājums pārtrauc klienta dabisko stāstījuma plūsmu – viņš ir spiests pārtraukt formulēt savas pārdomas vai izjūtas un atbildēt uz konsultanta jautājumu. Otrkārt, uzdodot jautājumu, konsultants izmanto savu atskaites sistēmu, uzdod jautājumu no savām pozīcijām, vadoties no savas izpratnes par sarunas tematu. **Katra jautājuma pamatā ir pieņēmums, kuru jautātājs cenšas pārbaudīt, uzdodot jautājumu.** Ja klienta un konsultanta atskaites sistēmas, izpratne par sarunas tematu netiek regulāri saskaņota ar atgriezeniskās saites, pārfrazēšanas, apkopošanas u.c. paņēmieni palīdzību, klients var būt neizpratnē par to, kāpēc konsultants tieši šajā stāsta vietā vēlas konkrēto informāciju (McLeod & McLeod, 2011).

**Biežākās jautājumu uzdošanas kļūdas** (par citām kļūdām skat. (Pāvilēns, Mārtinsons, & Mihailova, 2018, 52-53)):

1. *Pratināšana. Pārāk strauji viens aiz otra* uzdoti jautājumu liek klientam aizstāvēties, nevis atbildēt, lai veidotu izpratni.
2. *Pārāk plašs jautājumu loks. Vairāki vienlaicīgi uzdoti jautājumi par atšķirīgām tēmām* ir neviennozīmīgi vērtējama kļūda, jo no vienas puses – rada apjukumu, no otras – dod iespēju klientam izvēlēties, uz kuru jautājumu atbildēt vispirms.
3. *Jautājumi, kas ietver apgalvojumus.* Konsultanti var izmantot jautājumus, lai netieši uzspiestu klientam savu viedokli, piem., “*Vai jums nešķiet, ka rūpīgāka attieksme pret mācībām jums nāktu par labu?*”. Tā vietā varētu pajautāt: “*Kā jūs jūtaties, domājot par savām sekmēm?*”, lai rosinātu situācijas apzināšanos. **Ja vēlaties klientam kaut ko ieteikt, neformulējiet to kā jautājumu!**
4. *“Kāpēc” jautājumi.* Lielai daļai klientu “kāpēc” jautājumi izraisa pretestību, jo agrā bērnībā katram nācies atbildēt uz neatbildamo jautājumu “*Kāpēc tu to izdarīji?*”. Jautājums, kas izraisa apdraudētības izjūtu, rada diskomfortu un pretestību (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

**Atvērto jautājumu izmantošana sarunas vadīšanā.** Informācijas iegūšanā svarīgi apzināties atvērto jautājumu lomu, jo **noteikta veida jautājumi rosina sniegt atbilstošas atbildes.** *Kas un ko* jautājumi, piem., “*Kas notika...?*”. “*Ko jūs darījāt, kad...?*”, rosina informēt par faktiem. *Kā* jautājumi, piem., “*Kā to var izskaidrot?*” un “*Kā jūs tad jūtaties?*”, rosina izpētīt procesu, izjūtas un emocijas. *Kāpēc* jautājumi, piem., “*Kāpēc jums tas šķiet tik svarīgi?*” vai “*Kāpēc tas tā notika?*”, ir noderīgi, lai sāktu diskusiju par izvēles iemesliem, taču šos jautājumus jāizmanto piesardzīgi, jo klientam var rasties izjūta, ka viņu pratina. Par visatvērtākajiem jautājumiem uzskata izteikumus “*Vai jūs varētu (vairāk) pastāstīt par...?*”, taču šiem atvērtajiem jautājumiem piemīt arī kāda slēgto jautājumu īpašība – klients var vienkārši atbildēt “*Nē, es nevēlos par to runāt!*” (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

**Padomdošana.** Lielākā daļa konsultantu uzskata, ka viņu uzdevums nav “pateikt priekšā” klientam, kas viņam jādara, bet gan palīdzēt pašam nonākt pie saviem risinājumiem. Šīs pozīcijas patiesumu apliecina padomdošanas veltīgums ikdienā. Vairums klienta draugu vai



ģimenes locekļu, redzot klienta problēmsituāciju, labsirdīgi sniedz ieteikumus “*Pamēģini...*” vai “*Kāpēc tu ne...?*”, uz ko klients visbiežāk reaģē ar atrunu “*Jā, bet...*”. (Vairāk par spēli *Kāpēc jūs ne...?* – “*Jā, bet...*” skat. (Berns, 2002)). No otras puses – klienti laiku pa laikam lūdz padomu, apzinoties, ka konsultantam ir zināšanas un pieredze jomā, kurā klientiem ir problēma, kā arī tad, ja viņiem ir aizdomas, ka konsultantam ir noteikta pozīcija (nostāja) noteiktā jautājumā. Nesaņemot padomu, klients var būt neizpratnē un justies noraidīts (“*Es neesmu pietiekami nozīmīgs, lai man atklāti pateiktu, kas viņaprāt man jādara ...*”). Tāpēc padomdošana konsultanta statusā atkarīga no sniedzamā padoma nozīmes un iespējamajām priekšrocībām un trūkumiem, kā arī no konsultanta gatavības sniegt padomu (Ieteikumu sniegšana ir viena no augstākajām prasmēm mikroprasmju hierarhijā (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018), skat. šķirkli *Konsultēšanas mikroprasmju pilnveide* zemāk un 5.pielikumu).

Konsultantam nekad nevajadzētu sniegt ieteikumus, ja klients tos nelūdz, šāda rīcība rada konsultantam nepatīkamu priekšstatu, ka viņš dara kaut ko noderīgu, un vienlaikus novērš klienta uzmanību no tā, kas viņam ir jāietver stāstījumā, lai pats nonāktu pie problēmas risinājuma.

Ja klients lūdz konsultantam padomu, vispirms ieteicams atzinīgi uzsvērt klienta resursus (“*Es ar lielāko prieku ieteiktu, ko ,manuprāt, jūs varētu darīt, bet esmu pārliecināts, ka jūs pats esat daudz domājis par šo jautājumu. Kādas ir tās iespējas, kuras pats esat apsvēris?*”) un spēju sadarboties ar citiem problēmu risināšanā (“*Man radās jautājums: “Ar ko vēl jūs esat runājis par ...?”*”, “*Ko viņi teica?*”). Šādas uzrunas rezultātā konsultanta padoms iekļaujas citu padomu kontekstā un zaudē īpašo statusu, bet klients saglabā vadošo pozīciju padomu izvēlē. Konsultanta sniegto padomu ieteicams ierobežot, piem., “*Jums jāsaprot, ka tas, ko saku, ir vienīgi mans viedoklis - noteikti ir arī citi veidi, kā risināt šo problēmu*”). Pēc padoma sniegšanas svarīgi noskaidrot, ko klients par to domā (“*Kā tas jums izklausās ... tur ir kaut kas, ko jūs domājat izmantot, vai nē?*”). Konsultantam vajadzētu veicināt kritisku visu, t. sk., paša konsultanta, sniegto ieteikumu izvērtēšanu, kā arī atbildīgu un pamatotu ieteikumu vērtīgāko elementu izvēli īstenošanai (McLeod & McLeod, 2011).

**Pieraksti intervijas laikā.** Pierakstu veikšanai ir atbalstītāji un pretinieki. Mērķtiecīgai konsultēšanai nepieciešama precīza informācija, tādēļ liela daļa konsultēšanas speciālistu atbalsta uzmanīgu klausīšanos un svarīgākās informācijas pierakstīšanu, iesakot ar katru klientu atsevišķi vienoties par klientam un konsultantam pieņemamu pierakstu veikšanas modeli. (Praksē visbiežāk uz tīras papīra lapas tiek pierakstīti klienta stāstījuma atslēgas vārdi). Pētnieki uzskata, ka tad, ja konsultants informācijas pierakstīšanu neuztver kā problēmu, parasti tā nerada problēmas arī klientam, un otrādi – ja konsultants ir noraizējies par pierakstu veikšanu, šīs raizes apgrūtina visu konsultēšanas procesu. Jebkurā gadījumā – sākot darbu ar jaunu klientu, ieteicams vienoties par pierakstu veikšanu.

Vairāki eksperti iebilst pret pierakstu veikšanu intervijas laikā, apgalvojot, ka pārāk liela uzmanības pievēršana pierakstiem traucē aktīvi klausīties un mērķtiecīgi uzturēt raportu.

Ja intervijas laikā konsultants neko nepieraksta, ieteicams ieplānot laiku intervijas aprakstam uzreiz pēc intervijas. Precīzs intervijas apraksts var būt noderīgs klientam, konsultantam un problēmu gadījumā – konsultanta darba devējam (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).

**Izdegšanas risks.** Karjeras konsultanti tāpat kā citu palīdzošo profesiju pārstāvji ir pakļauti izdegšanas riskam, tādēļ darbaspēju uzturēšana starp konsultācijām un konsultāciju laikā ir nozīmīga konsultanta ikdienas sastāvdaļa. Nozīmīgākie **izdegšanas iemesli** ir perfekcionisms, nepamatots pesimisms, nesaņiedzami mērķi, nepamatota vajadzība saņemt atzinību, nespēja ierobežot darba slodzi, pateikt “nē”, nepietiekamas laika pārvaldības prasmes,



nepietiekama un nepiemērota atpūta, nepietiekamas rūpes par sevi (veselību, atpūtu, pilnveidi u.c.) (Izdegšanas sindroms, 2011).

Lai **pasargātu sevi no izdegšanas**, ieteicams:

1. Starp intervijām iepļānot vismaz pusstundu ilgu pārtraukumu, lai apkopotu iepriekšējās intervijas pierakstus, sagatavotos nākamajai intervijai un veiktu citus ar konsultēšanu tieši nesaistītus pienākumus.
2. Katrā darba dienā konsultēt individuāli ne vairāk kā 4 skolēnus (audzēkņus).
3. Nekonsultēt vienu skolēnu (audzēkni) ilgāk kā 1 stundu un 30 minūtes dienā.
4. Darba nedēļas laikā individuāli konsultēt ne vairāk kā 4 dienas.
5. Katrā darba dienā iepļānot atšķirīgus darba pienākumus – grupas konsultāciju, darbu ar skolēniem, kuri atrodas dažādos konsultēšanas posmos (“jaunie klienti”, skolēni, kuri atrodas konsultēšanas vidusposmā, skolēni, kuriem paredzēta konsultācijas noslēguma tikšanās), administratīvos un organizatora pienākumus, pētniecības darbu u.c.
6. Izmantot konsultācijas izvērtēšanas veidlapu, lai apzinātos un secinātu, kas sasniegts katrā konsultācijā.
7. Lūgt kolēģa atbalstu (*kovīziju*), ja pēc tikšanās ar skolēnu pārņēmušas negatīvas emocijas, piem., bezspēcības, neprofesionālisma u.c. izjūtas.
8. Izmantot tiešuma, tiešās sarunas paņēmienus (vairāk skat. (Ertelts & Šulcs, 2008, lpp. 115-116, 133-134)), lai intervijā izvairītos no destruktīvas pārneses un pretpārneses.
9. Darba vietā labi saskatāmā vietā novietot nomierinošu ainavas, ziedu u.c. attēlu vai iemīļoto teicienu (Nathan & Hill, 2006).

**Konsultēšanas mikroprasmju pilnveide.** Konsultēšanas mikroprasmju (*microskills*) hierarhija (5.pielikums) atspoguļo konsultēšanas procesu un ļauj konsultantam **atbildīgi izvērtēt un pilnveidot savas konsultēšanas un saskarsmes prasmes**. Hierarhijas (piramīdas) pamatā ir konsultanta dabiskais konsultēšanas stils, virs tā, sākot ar zemāko (pamatlīmeni), sakārtotas konsultēšanā nepieciešamās mikroprasmes. Zemāko līmeņu prasmju pilnveide ir augstāko līmeņu prasmju pilnveides priekšnoteikums, autori uzskata, ja konsultantam ir nepietiekamas **klienta uzklausišanas** un **uzmanīgas izturēšanās** (1. – 7.) prasmes, augstāko līmeņu prasmju izmantošana konsultēšanā ir **bezjēdzīga un var būt kaitīga klientam** (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2018).



## 6. Izmantotās literatūras saraksts

- Ali, L., Graham, B., & Lendrum, S. (1996). *The Counselling Approach to Careers Guidance*. London: Routledge.
- Amundsons, N. (2016). *Aktīvā iesaistīšanās: esība un darbība karjeras konsultēšanā*. Rīga: VIAA.
- Andersone, R., Plaude, A., Rutka, L., & Stikute, E. (2018). *Konsultēšanas vadlīnijas pedagogiem. Metodiskā atbalsta līdzeklis*. Ielādēts no Informatīvie materiāli: [http://www.pumpurs.lv/sites/default/files/2018-11/01\\_PuMPuRS\\_infomaterials\\_Konsultesanas\\_vadlinijas.docx](http://www.pumpurs.lv/sites/default/files/2018-11/01_PuMPuRS_infomaterials_Konsultesanas_vadlinijas.docx)
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Baatouche, N., Bernaud, J.-L., Lepez, S., & Faye, B. d. (2018). Meaning-Centered Career Intervention for College Students. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe* (pp. 133-146). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 307-337). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Beļickis, I., Blūma, D., Koķe, T., Markus, D., Šalme, A., & Skujiņa, V. (2000). *Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Berns, E. (2002). *Spēles, ko spēlē cilvēki: cilvēku attiecību psiholoģija*. Rīga: SIA "Birojs 2000 Plus".
- Bērnu tiesību aizsardzības likums*. (1998. gada 08. 07). Ielādēts no Latvijas Republikas tiesību akti: <https://likumi.lv/doc.php?id=49096>
- Bond, T. (2015). *Standards & Ethics for Counselling in Action* (3 ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications Ltd.
- Bor, R., Ebner-Landy, J., Gill, S., & Brace, C. (2002). *Counselling in Schools*. London: SAGE Publications Ltd.
- Brennan, C. (2013). Ethics in School Counseling. In C. M. Jungers, & J. Gregoire, *Counseling Ethics: Philosophical and Professional Foundation* (pp. 301-320). New York: Springer Publishing Company.
- Cameron, H. (2008). *The Counselling Interview: A Guide for the Helping Professions*. New York: Palgrave Macmillan.
- Čakāne, L. (2018). Formatīvās vērtēšanas lomas pastiprināšanās, īstenojot mācīšanos iedziļinoties. Z. Oliņa, D. Namsone, I. France, I. Dudareva, L. Čakāne, P. Pestovs, . . . A. Butkēviča, *Mācīšanās lietpratībai* (lpp. 131-145). Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
- Čakāne, L., & Butkēviča, A. (2018). Inovāciju pārnese skolā un starp skolām. Z. Oliņa, D. Namsone, I. France, L. Čakāne, P. Pestovs, D. Bērtule, . . . A. Butkēviča, *Mācīšanās lietpratībai* (lpp. 232-250). Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
- Delaney, E. (2019). *5 steps to writing a SMART career plan*. Retrieved from GradAustralia.com.au: <https://gradaustralia.com.au/career-planning/five-steps-to-writing-a-SMART-career-plan>
- Di Fabio, A. (2011). Emotional Intelligence: A New Variable in Career Decision-Making. In A. Di Fabio (Ed.), *Emotional Intelligence – New Perspectives and Applications* (pp. 51-66). Rijeka, Croatia: InTech.
- EMKAPT. (2013). *EMKAPT karjeras atbalsta glosārijs*. Rīga: VIAA.
- Ertelts, B. J., & Šulcs, V. (2008). *Karjeras konsultēšanas kompetences*. Rīga: VIAA.
- Fayers, P. M., & Machin, D. (2016). *Quality of Life: The Assessment, Analysis and Reporting of Patient-reported Outcomes*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.



- Force Field Analysis*. (2020). Ielādēts no MindTools.com:  
[https://www.mindtools.com/pages/article/newTED\\_06.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTED_06.htm)
- Glossary of Motivational Interviewing Terms*. (2013). Retrieved from Supplementary Materials for Motivational Interviewing: Third Edition:  
<https://www.guilford.com/add/miller2/glossary.pdf>
- Goal Audit Checklist*. (n.d.). Retrieved 4 22, 2019, from UBC Human Resources:  
<http://www.hr.ubc.ca/career-navigation/files/Goal-Audit-Checklist.pdf>
- Grīviņš, M., Kunda, I., Tisenkopfs, T., & Ādamsons-Fiskoviča, A. (2016. gada 18. 02). *Skolēnu ēdināšanas sistēma Latvijā. Scenāriju veidošanas darbsemināra kopsavilkums*. Ielādēts no Baltic Studies Centre:  
[http://www.bscresearch.lv/uploads/files/SW\\_I\\_kopsavilkums.pdf](http://www.bscresearch.lv/uploads/files/SW_I_kopsavilkums.pdf)
- Guichard, J., Pouyaud, J., de Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 52-58.
- Heron, J. (2001). *Helping the Client: A Creative Practical Guide* (5 ed.). London: Sage Publications Ltd.
- Hill, C. (2019). *Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight, and Action*. Washington: American Psychological Association.
- Hirschi, A. (2010). Vocational Exploration: Multivariate Predictors and Effect on Confidence Development in Adolescence. In H. Borg, & H. Ohlsson (Eds.), *Career Development* (pp. 51-70). New York, NY: Nova Science Publishers, Inc.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2007). The Relation of Secondary Student's Career Choice Readiness to a Six-Phase Model of Career Decision-Making. *Journal of Career Development*, 32(2), 164-191.
- Hirschi, A., & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals in early adolescence to self and opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 120-128.
- IAEVG. (2017). *IAEVG Ethical Guidelines*. Retrieved from IAEVG:  
[https://iaevg.com/Resources#Ethical\\_S](https://iaevg.com/Resources#Ethical_S)
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2010). *Intentional Interviewing and Counseling: Facilitating Client Development in a Multicultural Society* (7 ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B., & Zalaquett, C. P. (2018). *Intentional Interviewing and Counseling: Facilitating Client Development in a Multicultural Society* (9 ed.). Boston: Cengage Learning.
- Izdegšanas sindroms. (2011). *Medicus Bonus*, 65-69. Ielādēts no  
[http://psihosomatika.lv/public/files/MedicusBonus\\_04\\_02.pdf](http://psihosomatika.lv/public/files/MedicusBonus_04_02.pdf)
- Izglītības likums*. (1998). Ielādēts no Latvijas Republikas tiesību akti:  
<https://likumi.lv/doc.php?id=50759>
- Yang, C. (2019). *How to Create Career Planning Mind Map*. Retrieved from  
<https://www.edrawsoft.com/>: <https://www.edrawsoft.com/create-careerplanning-mindmap.html>
- Jigau, M. (2009). Kognitīvā informācijas apstrādāšana. M. Jigāu, L. Tāsica, A. Muscă, M. Chiru, P. Botnariuc, I. Cozma, & S. Ţibu, *Karjeras konsultēšanas metodes* (lpp. 58-68). Rīga: VIAA. Ielādēts no  
[http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras\\_kons\\_metodes.pdf](http://viaa.gov.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf)
- Johnson, V. E. (1986). *Intervention: How to Help Someone Who Doesn't Want Help*. Center City, MN: Hazelden Publishing.
- Kārklīņa, I. (2013). *Latvijas trūcīgo ģimeņu bērnu izglītības sasniegumus ietekmējošie faktori. Promocijas darbs*. Rīga: RSU.



- Kidd, J. M. (1996). The career counselling interview. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn, *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice* (pp. 189-209). London: Routledge.
- Kidd, J. M. (2007). Career Counseling. In H. P. Gunz, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 97-113). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Kitchener, K. S. (1984). Intuition, critical evaluation and ethical principles: the foundation for ethical decisions in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 12, 43-55.
- Koncepcija "Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana". (2006). Ielādēts no Politikas plānošanas dokumentu datubāze: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/1924>
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The Identity Statuses: Origins, Meanings, and Interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 31-53). New York: Springer-Verlag.
- Latvijas karjeras konsultantu profesionālās ētikas kodekss. (bez datuma). Ielādēts no Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācija: [http://www.lkaaa.lv/sites/default/files/uploads/etikas\\_kodekss.pdf](http://www.lkaaa.lv/sites/default/files/uploads/etikas_kodekss.pdf)
- Laungani, P. (2002). The counselling interview: first impressions. *Counselling Psychology Quarterly*, 15(1), 107-113.
- Leach, L. P. (2014). *Critical Chain Project Management* (3 ed.). London: Artech House.
- Lemešonoka, I. (2017). *Skolēna karjeras vadības prasmju veidošanās vispārīglītojošās skolas pedagoģiskajā procesā: Promocijas darbs*. Rīga: RPIVA.
- Likums "Par sociālo drošību". (1995). Ielādēts no Latvijas Republikas tiesību akti: <https://likumi.lv/doc.php?id=36850>
- Ļevina, J., & Hofmane, A. (2016). Veselības uzvedības teorijas, modeļi un to izmantošana. K. Mārtinsone, & V. Sudraba (Red.), *Veselības psiholoģija* (lpp. 93-130). Rīga: RSU.
- Ļevina, J., & Mārtinsone, K. (2016). *Konsultēšana un konsultatīvā psiholoģija*. Rīga: RSU.
- Majore-Dūšele, I. (2016). Ētiskie apsvērumi konsultēšanā un psihoterapijā. K. Mārtinsone, *Konsultēšanas un psihoterapijas teorija un prakse* (lpp. 37-51). Rīga: Zvaigzne ABC.
- Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in Adolescence. In J. Adelson (Ed.), *Handbook of Adolescent Psychology*. (pp. 159-187). New York: Wiley.
- Maree, J. G. (2012). A (guided) meta-reflection theory of career counselling: A case study. *South African Journal of Higher Education*, 26, 670-690.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible Selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969.
- Matsumoto, D. (Ed.). (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mārtinsone, K. (1998). *Emocionāli vērtējošās attieksmes pret sevi un citvērtējumu savstarpējās sakarības jauniešu vecumā. Promocijas darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Mārtinsone, K., & Pipere, A. (Red.). (2019). *Pētniecības terminu skaidrojošā vārdnīca*. Ielādēts no Rīgas Stradiņa universitāte: <https://www.rsu.lv/petniecibas-terminu-vardnica>
- McLeod, J. (2013). *An Introduction to Counselling* (5 ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- McLeod, J., & McLeod, J. (2011). *Counselling Skills : A Practical Guide for Counsellors and Helping Professionals* (2 ed.). Maidenhead: McGraw-Hill Education.





- McMahon, M. (2010). Career Counselling and Storytelling: Constructing a 21st Century Narrative for Practice. In H. Borg, & H. Ohlsson, *Career Development* (pp. 1-24). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Michel, R. E. (2017). Possible Selves Mapping with a Mexican American Prospective First-Generation College. In L. A. Busacca, & M. C. Rehfuss (Eds.), *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Context, and Cases* (pp. 215-228). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Miller, J. (2004). Building a Solution-Focused Strategy into Career Counselling. *New Zealand Journal of Counselling*, 25(1), 18-30.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: preparing people for change*. London: Guilford Press.
- Miller, W. R., Baca, J. C., Matthews, D. B., & Wilbourne, P. (2011). *Personal Values Card Sort*. Retrieved from Supplementary Materials for Motivational Interviewing: Third Edition: <https://www.guilford.com/add/miller2/values.pdf>
- Motivācijas intervija ar injicējamo narkotiku lietotājiem*. (2004). Kijeva: Starptautiskā HIV/AIDS Alianse Ukrainā.
- Nagy, A., & Székely, L. (2013). Beyond School and Family: The Basis and the Structure of the Tertiary Socialisation Field and the “Youth-affairs” as an Autonomous Area. In E. Trejos-Castillo (Ed.), *Youth : Practices, Perspectives and Challenges*. (pp. 137-158). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Nathan, R., & Hill, L. A. (2006). *Career Counselling* (2 ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Nemko, M. (2014, 04 03). *How I Begin and End a Counseling Session*. Retrieved from Psychology Today: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/how-do-life/201404/how-i-begin-and-end-counseling-session>
- NYSED. (2015). Intermediate Core Curriculum. *Career Development and Occupational Studies Resource Guide with Core Curriculum*. Retrieved from <http://www.p12.nysed.gov/cte/cdlearn/documents/CDOS-Inter-CareerandUniversal.pdf>
- Oyserman, D., Bybee, D., Terry, K., & Hart-Johnson, T. (2004). Possible selves as roadmaps. *Journal of Research in Personality*, 38, 130–149.
- Orska, R. (2010). *Identitātes veidošanās, tās saistība ar saskarsmi*. Ielādēts no PedaT038 : Pedagogu vispārējās kompetences pilnveide pedagoģiskā procesa īstenošanai: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16480&chapterid=3229>
- Par Karjeras izglītības īstenošanas plānu valsts un pašvaldību vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs 2015.-2020. gadam. Ministru kabineta rīkojums Nr. 821*. (2015). Ielādēts no Latvijas Republikas tiesību akti: <https://likumi.lv/doc.php?id=278999>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice* (3 ed.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Pāvulēns, J. (2013). Career-related possible selves of rural adolescents. *Research for Rural Development. International Scientific Conference Proceedings*, 2, 221-228.
- Pāvulēns, J., Mārtinsons, K., & Mihailova, S. (2018). *Konsultatīvais atbalsts skolēniem: uzvedības izmaiņu modelis*. Rīga: RaKa.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2006). Cognitive Information Processing in Career Counseling. In J. H. Greenhaus, & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 174-179). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Pīvijs, V. R. (2011). *Sociodinamiskā konsultēšana: praktiska pieeja nozīmes veidošanai*. Rīga: VIAA.



- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2006). Occupational Choice. In J. H. Greenhaus, & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 547-553). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Prochaska, J. O., Redding, C. A., & Evers, K. E. (2008). The Transtheoretical Model and Stages of Change. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: theory, research, and practice* (4 ed., pp. 97-122). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rahman, A., Atmowardoyo, H., & Kisman, S. (2018). Podcast effects on EFL Learners Listening Comprehension. *ELT Worldwide: Journal of English Language Teaching*, 5(2), 151-164.
- Reņģe, V. (2002). *Sociālā psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Rudolph, B. A. (2004). The First Interview. In D. P. Charman (Ed.), *Core Processes in Brief Psychodynamic Psychotherapy: Advancing Effective Practice* (pp. 47-68). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rummel, R. (1976). *Understanding Conflict and War: The Conflict Helix* (Vol. 2). Beverly Hills, California: Sage Publications. Retrieved from <https://www.hawaii.edu/powerkills/TCH.CHAP6.HTM#2>
- Savickas, M. L. (2004). Vocational psychology. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 655-667). Amsterdam: Elsevier.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Savicks, M. (2017). *Dzīves plānošanas rokasgrāmata*. Rīga: VIAA.
- Savicks, M., & Hārtungs, P. (2018). *Mans karjeras stāsts*. Rīga: VIAA.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Sēja, T. (2008). Par konsultēšanu un karjeras konsultēšanu. B. J. Ertelts, & V. Šulcs, *Karjeras konsultēšanas kompetences* (lpp. 9-17). Rīga: VIAA.
- Sēja, T. (2008). Priekšvārds latviešu izdevumam. B. J. Ertelts, & V. Šulcs, *Karjeras konsultēšanas kompetences* (lpp. 7). Rīga: VIAA.
- Shepard, B., & Marshall, A. (1999). Possible Selves Mapping: Life-Career Exploration With Young Adolescents. *Canadian Journal of Counselling*, 37(1), 37-54.
- Shepard, B., & Quessette, S. (2010). *Possible selves mapping intervention: Rural women and beyond*. Retrieved from VISTAS Online: [https://www.counseling.org/resources/library/VISTAS/2010-V-Online/Article\\_51.pdf](https://www.counseling.org/resources/library/VISTAS/2010-V-Online/Article_51.pdf)
- Silverman, J. (2007). The Calgary-Cambridge guides: the 'teenage years'. *The Clinical Teacher*, 4, 87-93.
- Silverman, J., Kurtz, S., & Draper, J. (2013). *Skills for Communicating With Patients* (3 ed.). Oxford: Radcliffe Publishing.
- Steven, J. C. (2019). *Pattern of Sessions*. Retrieved from Basic Counseling Skills: <https://www.basic-counseling-skills.com/pattern-of-sessions.html>
- Strods, G. (2008). Karjeras atbalsta un teoriju attīstība Rietumu valstīs. I. Miķelsone, G. Strods, E. Oļehnoviča, L. Mackēviča, A. Ķirse, I. Soika, . . . Z. Anspoka, *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 64-106). Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
- Svešvārdu vārdnīca*. (2002). Rīga: Jumava.
- SWOT Analysis*. (2020). Retrieved from MIndTools.com: [https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC\\_05.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm)



- Terminu skaidrojums. (2008). I. Miķelsone, G. Strods, E. Oļehnoviča, L. Mackēviča, A. Ķirse, I. Soika, . . . Z. Anspoka, *Karjeras attīstības atbalsts* (lpp. 299-311). Rīga: VIAA.
- Urdze, T. (2018). *Mērķu piramīda*. Ielādēts no metodes.lv: <https://www.metodes.lv/metodes/merku-piramida>
- Urdze, T. (2020). *Spēku samēra analīze*. Ielādēts no metodes.lv: <https://www.metodes.lv/metodes/speku-samera-analize>
- Urdze, T. (2020). *SVID analīze (SWOT analysis)*. Ielādēts no metodes.lv: <https://www.metodes.lv/metodes/svid-analize-swot-analysis>
- Vecenāne, H. (2016). *Studentu veselīga dzīvesveida izpratnes un paradumu veidošanās mijsakarbības. Promocijas darbs*. Rīga: LSPA.
- Weaver, K. (2007). Ethical sensitivity: state of knowledge and needs for further research. *Nursing ethics*, 14(2), 141-155.
- Whiston, S. C., & Buck, I. M. (2008). Career Counseling Process. In F. T. Leong (Ed.), *Encyclopedia of Counseling* (pp. 1466-1468). Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Zimmerman, B. J., & Kitsantas, A. (1997). Developmental phases in self-regulation: Shifting from process goals to outcome goals. *Journal of Educational Psychology*, 89(1), 29-36.
- Алешина, Ю. Е. (2004). *Индивидуальное и семейное психологическое консультирование: практическое пособие*. Москва: Класс.
- Вербицкий, А. А. (1998). Проблема. В С. Ю. Головин (Ред.), *Словарь практического психолога*. Москва: АСТ, Харвест.
- Грецов, А. Г., & Азбель, А. А. (2012). *Психологические тесты для старшеклассников и студентов*. Санкт-Петербург: Издательский дом "Питер".
- Кочюнас, Р. (1999). *Основы психологического консультирования*. Москва: Академический проект.
- Линде, Н. Д. (2010). *Психологическое консультирование: Теория и практика*. Москва: Аспект Пресс.
- Мандель, Б. Р. (2016). *Практическая психология воспитательной деятельности в высшем учебном заведении*. Москва-Берлин: Директ-Медиа.
- Миллер, У. Р., & Роллик, С. (2017). *Мотивационное консультирование: как помочь людям измениться*. Москва: Издательство «Эксмо».
- Терёхина, А. С., & Хамдамов, Ш. Ж. (2018). Индивидуальное психологическое консультирование. *Интернаука*, 39(73), 31-32.
- Хансен, Д., Стевик, Р., & Уорнер, Р. (2003). Взаимоотношения консультанта и клиента и процесс консультирования. *Журнал практической психологии и психоанализа*, 4.
- Ягнюк, К. В. (2014). *Анатомия терапевтической коммуникации. Базовые навыки и техники*. Москва: Когито-Центр.



## **PIELIKUMI**



## 1.pielikums

(skolēna (audzēkņa) vārds un uzvārds)

(klase)

(vecums)

### individuālās konsultēšanas intervijas plāns

intervijas **datums, laiks un vieta:** \_\_\_\_\_

**Intervijas mērķis:**

**Raports un intervijas strukturēšana:**

--	--

**Skolēna (audzēkņa) esošā situācija (problēmas un stiprās puses):**

--	--

**Skolēna (audzēkņa) vēlamā situācija (vīzijas, nodomi un mērķi):**

--	--

**Vēlamās situācijas sasniegšanas stratēģijas (iespējas, varianti, ceļi, veidi u.c.) :**

--	--

**Rīcības plāns:**

--	--

**Skolēna (audzēkņa) patstāvīgi veicamie uzdevumi:**

--

**Turpmākā sadarbība ar skolēnu (audzēkni):**

--



## 2.pielikums

### Karjeras attīstības plāns

Mans mērķis: \_\_\_\_\_

Lai sasniegtu mērķi, es:

Uzdevums ( <i>kas jādara, lai sasniegtu mērķi</i> )	Termiņš	Piezīmes
Mērķa sasniegšanas datums:		

---

### Karjeras attīstības plāns

Mans mērķis: \_\_\_\_\_

Lai sasniegtu mērķi, es:

Uzdevums ( <i>kas jādara, lai sasniegtu mērķi</i> )	Termiņš	Piezīmes
Mērķa sasniegšanas datums:		



### 3.pielikums

#### Konsultēšanas (intervijas) novērtēšanas lapas paraugs

Adaptēts no (Nathan & Hill, 2006)

1. Kādas bija jūsu gaidas (cerības)? Ko jūs cerējāt sasniegt karjeras konsultēšanas laikā?

2. Kādā mērā tās piepildījās? \_\_\_\_\_

3. Kas jūsu dzīvē mainījās karjeras konsultēšanas rezultātā? \_\_\_\_\_

4. Vai jūs ieteiktu citiem skolēniem apmeklēt karjeras konsultantu?

Jā, ieteiktu, jo \_\_\_\_\_

Nē, neieteiktu, jo \_\_\_\_\_

5. Lūdzu, novērtējiet, kādā mērā jūs piekrītat katram apgalvojumam (1 = noteikti nepiekrītu, 5 = pilnīgi piekrītu)

*Pēc konsultācijas es...*

<i>...esmu kļuvis pārlicinātāks par sevi</i>	1	2	3	4	5
<i>...skaidrāk apzinos, ko es vēlos sasniegt savā karjerā</i>	1	2	3	4	5
<i>...skaidrāk apzinos savas priekšrocības un trūkumus</i>	1	2	3	4	5
<i>...esmu izveidojis/ izveidojusi plānu nākotnei</i>	1	2	3	4	5
<i>...labāk apzinos savas karjeras attīstības virzienu</i>	1	2	3	4	5
<i>...zinu, kā izmantot zināšanas par sevi karjeras iespēju izpētē</i>	1	2	3	4	5

#### Konsultēšanas (intervijas) novērtēšanas lapas paraugs

Adaptēts no (Nathan & Hill, 2006)

1. Kādas bija jūsu gaidas (cerības)? Ko jūs cerējāt sasniegt karjeras konsultēšanas laikā?

2. Kādā mērā tās piepildījās? \_\_\_\_\_

3. Kas jūsu dzīvē mainījās karjeras konsultēšanas rezultātā? \_\_\_\_\_

4. Vai jūs ieteiktu citiem skolēniem apmeklēt karjeras konsultantu?

Jā, ieteiktu, jo \_\_\_\_\_

Nē, neieteiktu, jo \_\_\_\_\_

5. Lūdzu, novērtējiet, kādā mērā jūs piekrītat katram apgalvojumam (1 = noteikti nepiekrītu, 5 = pilnīgi piekrītu)

*Pēc konsultācijas es...*

<i>...esmu kļuvis pārlicinātāks par sevi</i>	1	2	3	4	5
<i>...skaidrāk apzinos, ko es vēlos sasniegt savā karjerā</i>	1	2	3	4	5
<i>...skaidrāk apzinos savas priekšrocības un trūkumus</i>	1	2	3	4	5
<i>...esmu izveidojis/ izveidojusi plānu nākotnei</i>	1	2	3	4	5
<i>...labāk apzinos savas karjeras attīstības virzienu</i>	1	2	3	4	5
<i>...zinu, kā izmantot zināšanas par sevi karjeras iespēju izpētē</i>	1	2	3	4	5



## 4.pielikums

### Konsultēšanas intervijas novērtēšanas lapas paraugs

Adaptēts no (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010; 2018)

1. Lūdzu, novērtējiet, kādā mērā jūs piekrītat katram apgalvojumam (1 = noteikti nepiekrītu, 5 = pilnīgi piekrītu)

*Pēc konsultācijas es...*

<i>... labāk izprotu situāciju (problēmu, izaicinājumu, iespēju)</i>	1	2	3	4	5
<i>... jūtos uzklauts/ uzklautā (sadzirdēts/ sadzirdēta)</i>	1	2	3	4	5
<i>... labāk izprotu sevi</i>	1	2	3	4	5
<i>... saprotu, ka problēmu var apskatīt no dažādiem skatupunktiem</i>	1	2	3	4	5
<i>...apzinos konkrētus resursus un savas stiprās puses</i>	1	2	3	4	5
<i>... zinu konkrētus virzienus, kuros darboties tālāk</i>	1	2	3	4	5
<i>... zinu, kādus uzdevumus man jāpaveic noteiktā laika posmā</i>	1	2	3	4	5
<i>... esmu izveidojis rīcības plānu noteiktam laika posmam</i>	1	2	3	4	5

1. Kas sarunas laikā Jums palīdzēja visvairāk? (Lūdzu, rakstiet pēc iespējas detalizētāk, var izmantot arī otru lapas pusi)

2. Kādu problēmas, izaicinājuma vai iespējas aspektu Jūs gribējāt vairāk izpētīt šodien, vai gribētu vairāk izpētīt nākotnē? [Atbilde uz šo jautājumu nav obligāta]

3. Kas šajā sarunā nenotika, bet varēja būt noderīgs/ lietderīgs? [Atbilde uz šo jautājumu nav obligāta]

---

### Konsultēšanas intervijas novērtēšanas lapas paraugs

Adaptēts no (Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010; 2018)

1. Lūdzu, novērtējiet, kādā mērā jūs piekrītat katram apgalvojumam (1 = noteikti nepiekrītu, 5 = pilnīgi piekrītu)

*Pēc konsultācijas es...*

<i>... labāk izprotu situāciju (problēmu, izaicinājumu, iespēju)</i>	1	2	3	4	5
<i>... jūtos uzklauts/ uzklautā (sadzirdēts/ sadzirdēta)</i>	1	2	3	4	5
<i>... labāk izprotu sevi</i>	1	2	3	4	5
<i>... saprotu, ka problēmu var apskatīt no dažādiem skatupunktiem</i>	1	2	3	4	5
<i>...apzinos konkrētus resursus un savas stiprās puses</i>	1	2	3	4	5
<i>... zinu konkrētus virzienus, kuros darboties tālāk</i>	1	2	3	4	5
<i>... zinu, kādus uzdevumus man jāpaveic noteiktā laika posmā</i>	1	2	3	4	5
<i>... esmu izveidojis rīcības plānu noteiktam laika posmam</i>	1	2	3	4	5

1. Kas sarunas laikā Jums palīdzēja visvairāk? (Lūdzu, rakstiet pēc iespējas detalizētāk, var izmantot arī otru lapas pusi)

2. Kādu problēmas, izaicinājuma vai iespējas aspektu Jūs gribējāt vairāk izpētīt šodien, vai gribētu vairāk izpētīt nākotnē? [Atbilde uz šo jautājumu nav obligāta]

3. Kas šajā sarunā nenotika, bet varēja būt noderīgs/ lietderīgs? [Atbilde uz šo jautājumu nav obligāta]





## 5.pielikums

### Konsultēšanas mikroprasmēs

Adaptēts no (Erteltts & Šulcs, 2008, 47-64; Ivey, Ivey, & Zalaquett, 2010; 2018)

Mikroprasmēs	Piezīmes
15. <b>Transcendence</b> ( <i>transcendence</i> ) - spēja veiksmīgi pielietot apgūtās prasmes, lai palīdzētu citiem.	
14. <b>Individuālā konsultēšanas stila izveidošana</b> ( <i>determining personal style</i> )	Teoriju atšķirību izpratne un konsultēšanas prasmju individuāla integrēta kopuma veidošana un nepārtraukta pilnveide
13. <b>Prasmju integrācija</b> ( <i>skills integration</i> )	
12. <b>Mikroprasmju izmantošana atbilstoši konsultēšanas teorijām</b> ( <i>applying skills to theory</i> )	
11. <b>Stresa pārvaldības veicināšana, konsultanta pašatklāsmē, atgriezeniskā saite, dabisko un loģisko seku izpēte, norādījumu un ieteikumu sniegšana, instruēšana, psiholoģiskā izglītošana un terapeitisku dzīvesstila izmaiņu nozīmes apzināšanas</b> ( <i>stress management, self_disclosure, feedback, natural and logical consequences, directives, instruction, psychoeducation, and therapeutic life style changes</i> )	Klienta lēmumu un rīcības <b>ietekmēšana</b> ( <i>influencing clients actions and decisions</i> ), veicinot <b>pašvadības kompetences</b> pilnveidi
10. <b>Nozīmes atspoguļošana, interpretācija un refreimings</b> (pārrāmēšana, pārformulēšana) ( <i>reflection of meaning and interpretation/ reframe</i> )	
9. <b>Empātiska konfrontācija</b> ( <i>empathic confrontation</i> )	
8. <b>Fokusēšana</b> ( <i>focusing</i> )	
7. Klienta uzklauššanas <b>patatposmu secības izmantošana intervijas vadībā</b>	<b>Intervijas saturs</b> (posmi): empātiskas attiecības (raports) → stāsts par problēmu un stiprajām pusēm → mērķi → jauns (pārveidots) stāsts → rīcība.
6. <b>Izjūtu atspoguļošana</b> ( <i>reflecting feelings</i> )	Klienta uzklauššanas patatposmu secība ( <i>basic listening sequence</i> ), kas <b>ir pietiekama visu konsultēšanas posmu sekmīgai īstenošanai</b>
5. <b>Iedrošināšana, klienta teiktā pārfrāzēšana un apkopošana</b> ( <i>encouraging, paraphrasing, and summarizing</i> )	
4. <b>Atvērto un slēgto jautājumu uzdošana</b>	
3. <b>Klienta novērošana</b>	Klientam (kā noteiktas kultūras pārstāvim) pieņemams acu kontakts, balss skaļums un runas ātrums, sarunas temata uzturēšana ( <i>verbal tracking</i> ) un autentiska ķermeņa valoda (pozā, žestos, mīmikā)
2. <b>Uzmanīga izturēšanās</b> ( <i>attending behavior</i> ) un <b>empātija</b>	
1. <b>Profesionālā ētika, multikulturālā kompetence, neirozinātnes un pozitīvās psiholoģijas atziņu izpratne un izmantošana klienta dzīves spēka, jeb sociālā elastīguma</b> ( <i>resilience</i> ) un <b>labjūtes</b> ( <i>wellness</i> ) veicināšanai	
<b>Dabiskais konsultēšanas stils</b>	

## Metodisko materiālu autors

Mg.ed. Jānis Pāvulēns (Latvijas Lauksaimniecības universitāte)



Valsts izglītības  
attīstības aģentūra

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA  
Eiropas Sociālais  
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

*Eiropas Savienības fondu darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.3.5. specifiskā atbalsta mērķa "Uzlabot pieeju karjeras atbalstam izglītojamajiem vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs" projekts Nr.8.3.5.0/16/1/001 "Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs"*