

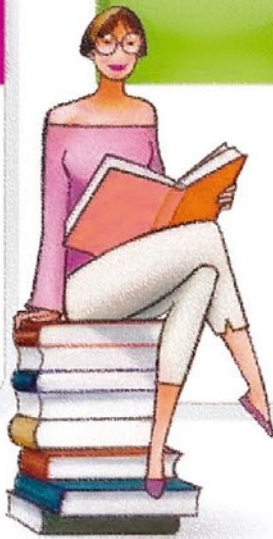


Izglītības un kultūras ĢD

Mūziklītības programma



VALSTS IZGLĪTĪBAS  
ATTĪSTĪBAS AĢENTŪRA



# KARJERAS KONSULTĀCIJAS SADARBĪBĀ AR VECĀKIEM

**Karjeras konsultantu pašmācības grāmata**

**I DAĻA**

# **KARJERAS KONSULTĀCIJAS SADARBĪBĀ AR VECĀKIEM**

**Karjeras konsultantu pašmācības grāmata**

**I DAĻA**



Redaktore Małgorzata Tarkowska (*Małgorzata Tarkowska*) (Polija)

Autoru kolektīvs: *Răzvan Ardelean* (Rumānija), *Laura Ardelean* (Rumānija), *Yolanda Deocano* (Spānija), *Christos Giannoulis* (Kipra), *Ali Ister* (Austrija), *Nijole Janonyte* (Lietuva), *Lambros Kaikitis* (Kipra), *Martin Maier* (Austrija), *Jurate Muriniene* (Lietuva), *Evangelos Spanias* (Kipra), *Mercedes Santos* (Spānija), *Paul Schober* (Austrija), *Jurate Stankaityte* (Lietuva), *Małgorzata Tarkowska* (Polija)

Materiāls latviešu valodā tapis ar Eiropas Komisijas finansiālu atbalstu *Euroguidance* programmas ietvaros.

Tulkojumu sagatavoja Valsts izglītības attīstības aģentūras *Euroguidance* tīkla Latvijas nodaļa.

© Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2010

ISBN (latviešu valodas tulkojuma versijai) 978-9934-8204-1-0

# Saturs

Autori .....	2
Ievads .....	5
1. nodaļa. Darbs ar vecāku grupu .....	7
1.1. Kā sagatavot konsultantu darbam ar grupu .....	7
1.2. Noteikumi vecāku semināru vadīšanai .....	8
1.3. „Iekustinšanas” udevumi .....	10
1. uzdevums „Kamols” .....	10
2. uzdevums „Šalle” .....	10
3. uzdevums „Virve” .....	10
4. uzdevums „Krēslu sacīkstes” .....	10
5. uzdevums „Savādā pastaiga” .....	11
6. uzdevums „Zvana mēle” .....	11
7. uzdevums „Palīdzēt neredzīgajiem” .....	11
2. nodaļa. Vecāku nozīmīgā ietekme karjeras konsultēšanā .....	13
2.1. Ģimenes tradīcijas kā noteicošs faktors bērna karjeras izvēlē .....	13
2.1.1. Aizspriedumi ģimenē .....	13
2.1.2. Aizspriedumi pret konsultantu .....	14
2.1.3. Aizspriedumi pret darba tirgu .....	14
2.1.4. Darba devējs vai darbinieks .....	14
2.2. Uzdevumi: kā vecāki var ietekmēt bērna izvēli .....	16
1. uzdevums „Ja es būtu...” .....	16
2. uzdevums „Cita ādā” .....	16
3. uzdevums „Karjeras izvēle” .....	17
Pielikumi .....	18
3. nodaļa. Vecāku motivēšana .....	22
3.1. Motivācijas teorijas .....	22
3.1.1. Instinkti .....	22
3.1.2. Dziņu apmierināšanas teorija .....	22
3.1.3. Uzbudinājuma teorija: stimulu meklēšana .....	22
3.1.4. Dzenuļa teorija .....	22
3.1.5. Pretdarbības teorija .....	22
3.1.6. Izziņas teorija .....	22
3.1.7. Maslova teorija – cilvēka vajadzību piramīda .....	22
3.1.8. Kas jāņem vērā, runājot par motivāciju .....	23
3.2. Motivācija un individualitāte - pozitīvs stimulants .....	23
3.2.1. Individuālās īpašības. Motivēšana, ņemot vērā atšķirības .....	23
3.3. Motivācija un izpildījums – attiecību veidošana .....	24
3.4. Motivācija un ziņkārība .....	24
3.5. Uzdevumi: kādas stratēģijas jāizstrādā, lai sasniegtu pozitīvus rezultātus vecāku grupu motivēšanā .....	25
1. uzdevums „Es esmu tāds” .....	25
2. uzdevums „Motivācija” .....	25
3. uzdevums „Atgriezeniskā saite” .....	26
4. uzdevums „Izpārdošana” .....	26
5. uzdevums „Papildlaiks” .....	27
6. uzdevums „Es esmu interesants, jo...” .....	27
Pielikums .....	28
4. nodaļa. Partnerības ar ģimeni (vecākiem un bērniem) veidošana dažādos karjeras konsultēšanas posmos .....	30
4.1. Pašmācību moduļa mērķi .....	30
4.2. Teorētiskais ievads .....	30
4.2.1. Karjeras konsultantu sadarbība ar vecākiem .....	30
4.2.2. Kā karjeras konsultants var palīdzēt vecākiem veidot attiecības ar bērnu? .....	30
4.2.2.1. Diskusija par skolu, izglītību, karjeras izvēli .....	30

4.2.2.2. Vecāku un bērnu komunikācijas problēmas .....	31
4.2.2.3. Ietaicamie temati apspriešanai ar vecākiem .....	31
4.3. Vingrinājumi vecāku un bērnu savstarpējām attiecībām, izvēloties mācības, skolu un nākamo profesiju .....	32
1. uzdevums „Izmests krastā uz vientuļas salas” .....	32
2. uzdevums „Saburzīts papīrs” .....	32
3. uzdevums „Lapas salocīšana, ievērojot instrukciju” .....	33
4. uzdevums „Topošā sala” .....	33
5. uzdevums „Ceļojums profesiju laikā” .....	34
5. nodaļa. Kā palīdzēt vecākiem veidot attieksmi, kas atbalsta bērnu izvēli .....	37
5.1. Karjeras intervija kā galvenā metode draudzīgu attiecību veidošanā ar vecākiem .....	37
5.1.1. Definēt vecāku cerības par pašattīstību un pārmaiņām attieksmē pret dzīvi .....	38
5.2. Vecāku personīgās vērtības .....	39
5.3. Konstruktīva vecāku gatavības veidošana pārmaiņām .....	41
5.4. Uzdevumi: vecāku attieksmes veidošana, lai atbalstītu bērna izvēli .....	43
1. uzdevums „Laba vienošanās” .....	43
2. uzdevums „Darba īpašības” .....	43
3. uzdevums „Runā ar mani” .....	44
4. uzdevums „Pārmaiņas” .....	44
5. uzdevums „Pieklūšana saknēm” .....	45
6. uzdevums „Man ir talants...” .....	45
Pielikumi .....	46
6. nodaļa. Kā palīdzēt vecākiem viņu bērnu karjeras plānošanā? .....	50
6.1. Karjeras plānošanas process .....	50
6.2. Pašvērtējums un pašapziņa karjeras plānošanā .....	50
6.2.1. Vecāku ietekme karjeras lēmuma pieņemšanā .....	51
6.3. Uzdevumi: karjeras plānošana .....	52
1. uzdevums „Mana bērna vajadzības” .....	52
2. uzdevums „Karjeras <i>portfolio</i> ” .....	52
3. uzdevums „Mācies no citiem” .....	53
4. uzdevums „Bērna karjeras vīzija” .....	53
5. uzdevums „Karjeras lēmuma pieņemšanas veids” .....	54
6. uzdevums „Iespējamo izvēļu analīze” .....	54
Pielikumi .....	55
7. nodaļa: Kā vecākus nodrošināt ar informāciju? .....	59
7.1. Pašmācību moduļa mērķi .....	59
7.2. Teorētiskais ievads .....	59
7.3. Kā konsultants var atrast vecākiem noderīgu informāciju? .....	59
7.4. Informācijas avoti un veidi .....	60
7.4.1. Personīgā informācija .....	60
7.4.2. Informācija par vidi, kurā dzīvojam .....	60
7.4.3. Sociālā informācija .....	60
7.4.4. Izglītības informācija .....	60
7.4.5. Profesionālā informācija .....	61
7.5. Konsultanta loma bērnam nepieciešamās informācijas sniegšanā .....	61
7.6. Kā vadīt grupu tikšanos? .....	61
7.7. Uzdevumi: informācijas meklēšana .....	62
1. uzdevums „Elektroniskā informācija” .....	62
2. uzdevums „Vecāki un konsultanti” .....	62
3. uzdevums „Prezentācija” .....	63

## Levads

Šī grāmata domāta karjeras konsultantiem, kas ir nolēmuši strādāt ne tikai ar bērniem, bet arī ar viņu ģimenēm. Tā sniedz nepieciešamo informāciju, lai izveidotu veiksmīgu karjeras konsultantu un vecāku sadarbību, lai motivētu vecākus rīkoties, noteikt mērķus, attīstīt tās spējas un īpašības, kas palīdzētu analizēt katra paša karjeru un pieņemt labus lēmumus, kas ir saistīti ar izglītības izvēli un darbu nākotnē.

Grāmatas pamatā ir starptautiskā pieredze, ko guvuši karjeras konsultanti no dažādām valstīm. Grāmatā iekļauti praktiskie uzdevumi, kurus var izmantot, strādājot ar vecākiem. Tā ir sadalīta divās daļās. Pirmajā daļā karjeras konsultanti tiek iepazīstināti ar noderīgiem uzdevumiem. Otrā daļa ļauj karjeras konsultantam attīstīt pašam savas spējas. Grāmatu var uzskatīt par pašmācības līdzekli vai pamudinājumu dalīties savā pieredzē ar citiem.

Šī grāmata ir praktisko uzdevumu papildinājums rokasgrāmatai „Mans bērns izvēlas karjeru”.

**I DAĻA**

# **KARJERAS KONSULTĀCIJAS SADARBĪBĀ AR VECĀKIEM**

**KARJERAS KONSULTANTU  
PAŠMĀCĪBAS GRĀMATA**

# 1. NODAĻA

## Darbs ar vecāku grupu

Par grupas konsultēšanu interesējas cilvēki, kas vēlas palielināt savas darbības efektivitāti konsultanta darbā. Tas daudzkārt norādīts Polijas un pasaules literatūrā (*Rogers (1970.)*, *Glading (1992.)*) un vairākos rakstos, kas ievietoti konsultantu darbam domātās brošūrās 1997., 1998. un 1999. gadā. Šīs tēmas popularitātei ir vairāki iemesli. Pirmkārt, pārmaiņas politiskajā un ekonomiskajā sistēmā ir palielinājušas nepieciešamību pēc karjeras konsultācijām. Otrkārt, daudz karjeras konsultantu, kas ieguvuši un attīstījuši savu kvalifikāciju pēdējo gadu laikā, var nejusties pietiekami zinoši, lai strādātu ar grupām, jo tēma par darbu ar grupu nav aplūkota viņu studiju un turpmāko mācību laikā. Turklāt joprojām trūkst publikāciju, kas karjeras konsultantus iepazīstinātu ar jaunākajām metodēm un ļautu tās izmantot savā darbā.

Mūsdienās grupas tiek veidotas daudzās institūcijās. Tām ir ļoti sarežģīta struktūra, un tās veido konkrētu problēmu risināšanai (piemēram, veicot karjeras konsultēšanu, tiek pievērsta uzmanība jautājumam, kā iegūt spējas, kas nepieciešamas aktīvai dalībai darba tirgū, kā veidot karjeru, kā atklāt cilvēka stiprās puses, kas noder saziņai ar citiem, un kā piedalīties dažādās sociālās un darba situācijās).

Noslēgumā rodas jautājums, kādēļ divas konsultantu grupas, kas vienādi mācītas, gūst dažādus panākumus? Atbildēt ir diezgan sarežģīti. Dažādos panākumus varētu veidot atšķirības grupu attīstībā, ko nosaka grupas struktūra, tās dalībnieku psiholoģisko un sociālo pazīmju īpašais kopums un grupas saziņas veids. Lai saprastu, kā notiek grupas darbs, svarīgi saprast grupas struktūru un tās saziņas veidu.

Šos elementus var sakārtot, ņemot vērā trīs pazīmes:

- sadarbību (panāk, ka „kaut kas parādās starp cilvēkiem”: runāšana, klausīšanās, rīkošanās, starpniecība, nesaskaņu pārvarēšana vai strīdu uzsākšana);
- procesus (kā grupa apmainās ar informāciju, diskutē un pieņem labāko iespējamo risinājumu);
- būtību (problēmu, ar kuru grupa strādā, vai apspriežamo jautājumu).

Katras minētās pazīmes nozīmība atšķiras atkarībā no grupas veida. Mācību grupās vissvarīgākā ir būtība, draugu grupās — sadarbība, grupās, kas izveidotas īpašiem uzdevumiem (tādas bieži tiek veidotas karjeras konsultēšanā), — procesi.

Lai varētu strādāt korekti, visām minētajām pazīmēm vajadzētu būt līdzsvarā.

Grupas darbam ir liela iespēja dot dalībniekiem jaunu pieredzi, veicināt viņu radošumu un piedāvāt interesantus risinājumus problēmām. Līdera galvenais uzdevums ir pārliecināties, ka grupas potenciāls tiek pienācīgi izmantots un dod ilglaicīgu labumu.

### 1.1. Kā sagatavot konsultantu darbam ar grupu

Projekta ietvaros rīkotja semināru, lai sagatavotu konsultantus darbam ar vecākiem. Galvenie semināra mērķi bija:

- zināt noteikumus, kā vadīt semināru vecāku grupai,
- attīstīt praktiskās spējas, kas skar attiecību veidošanu ar vecākiem,
- zināt dažus rokasgrāmatā ietvertos uzdevumus,
- zināt, kādu rezultātu dos vecākiem piedāvātie uzdevumi,
- pievērst uzmanību darba nozīmei un darba izvēlei,
- izskaidrot konsultantiem uzdevumu un darba ar bērnu ģimenē mērķus,
- dalīties pieredzē, kas gūta darbā ar vecākiem,
- zināt metodes un to lietošanas noteikumus darbā ar vecākiem.

Semināriem kopumā bija atvēlētas 20, individuālajam darbam — 10 stundas. Pēdējās tikšanās laikā dalībnieki iepazīstināja ar sava individuālā darba rezultātiem un pārdomām par konkrēto tēmu. Konsultanti atzina, ka šāds darba veids ir ļoti efektīvs. Tas ļauj viegli mācīties un pārdomāt savu ietekmi darbā ar jauniešiem. Daudzi konsultanti atzina, ka bērnu konsultēšanā ļoti nozīmīgs ir arī darbs ar vecākiem.



## 1.2. Noteikumi vecāku semināru vadīšanai

Vecākiem sagatavoto aktivitāšu mērķi ir:

- integrēties grupā un veidot „palīdzības tīklu” (pēc nodarbībām tas tiks turpināts),
- zināt savas – bērna padomdevēja – priekšrocības,
- zināt darba attīstības apstākļus un saprast bērna izvēli,
- attīstīt bērna un vecāku attiecību veidošanas spējas,
- attīstīt spēju uzsākt sarunu ar bērnu par tēmām, kas ir saistītas ar izglītību un skolas, profesijas, mērķu izvēli nākotnē,
- apgūt iemaņas sevis, sava bērna motivēšanai, iedrošināt attīstīt savas aizraušanās un vaļaspriekus,
- analizējot bērna izglītības un darba izvēli, parādīt ģimenes vērtību nepieciešamību,
- apgūt iemaņas, lai palīdzētu bērnam plānot viņa nākotni.

Nodarbības var organizēt dažāda vecuma vecākiem. Grupas var būt viendabīgas (piemēram, 16 gadus vecu jauniešu vecāki) vai jauktas. Jauktas grupas dotu iespēju dalīties pieredzē, izmantojot to vecāku pieredzi, kuru bērni ir gados vecāki. Pirms tikšanās ar vecākiem, jāgatavo labi izstrādāts piedāvājums. Tajā vajadzētu iekļaut:

- tikšanās mērķi,
- rezultātus,
- informāciju, kam nodarbības tiek piedāvātas,
- tikšanās tēmas,
- darba metodes,
- tikšanās vietu, laiku un datumu,
- tikšanās vadītāja īsu biogrāfiju.

Tikšanos vajadzētu sākt, parakstot līgumu ar vecākiem par noteikumiem, kas būs spēkā nodarbību laikā.

### Grupās darbā noderīgi noteikumi

Dalībniekiem un vadītājam kopīgi vajadzētu ieviest noderīgus noteikumus grupas darbam:

- līguma ievērošanu (piemēram, ievērot grupas darba sākuma un beigu laiku),
- diskretumu (informāciju var attiecināt tikai uz grupu kopumā, nevis uz atsevišķiem cilvēkiem),
- tiesības uz savu viedokli,
- tiesības mainīt savu izturēšanos,
- savstarpēju uzklaušīšanu un uzmanību,
- citam citu vajadzētu uzrunāt vārdā,
- savus iespaidus vajadzētu izteikt brīvi.

Noteikumus var uzrakstīt kā „līgumu” un izvietot nodarbību telpā.

Semināros izmantotā darba metode ir „mācīšanās piedaloties”. Iesaistoties šajā procesā, zinām, ka neviens speciālists nezina visas atbildes, tomēr katram no mums ir zināšanas un personīgā pieredze, kas var palīdzēt šajā kursā. Tādēļ šādos semināros ir ļoti svarīgi, lai būtu dialogs un katrs būtu gatavs sadarboties. Mums – lektoriem jārada vide, kurā iespējams atklāts dialogs.

Prasības semināru dalībniekiem:

- piedalīties visos semināros (klātbūtne),
- vēlme iesaistīties lomu spēlēs, debatēs (dalība),
- ievērot profesionālo konfidencialitāti,
- pildīt mājasdarbus.

### Padomi labam lektoram

1. Ļoti svarīgs ir telpas iekārtojums un grupas lielums. Jāpievērš uzmanība, lai dalībniekiem būtu ērti, un tādēļ jāizvēlas pievilcīgas, plašas un klusas telpas. Vietai – tikšanās telpai — jārada tuvība.

2. Krēslus vislabāk izvietot aplī vai pusaplī, lai dalībnieki varētu redzēt cits citu. Svarīgi, lai krēslus varētu pārbīdīt. Sastumjot krēslus malā, telpas vidū var iegūt brīvu vietu kustību uzdevumiem vai komandu vai mazāku darba grupu veidošanai.

3. Esiet možs! Visās grupās var būt cilvēki, kuriem ir problēmas vai kuri jūtas noguruši, tādēļ esiet gatavs iedrošināt un iedvesmot viņus.

4. Iegūstiet dalībnieku uzticību! Atklāti izrādiet savu interesi un rūpes par tās grupas veikumu, ar kuru darbojaties, un izsakiet atzinību katram grupas dalībniekam.

5. Radiet emocionāli mājīgu vidi. Visiem grupas dalībniekiem jāzina, ka atšķirīgi viedokļi ir atļauti un tos vajadzētu izteikt bez nosodījuma vai izsmiekla. Mudiniet cienīt atšķirīgu viedokli, citus uzskatus.

6. Stipriniet grupas vienotību. Kaut gan tas tāpat notiks, savstarpēji sadarbojoties, jāpievērš uzmanība, kā mēs izturamies pret dažādām emocionālām situācijām: nevienam nedrīkst uzbrukt un izteikt pārmetumus viņa uzskatu, dzimuma, sociālās kategorijas, etniskās grupas, rases, reliģijas vai politiskās pārliecības dēļ. Neviens nedrīkst justies

atraidīts vai atstumts.

7. Iedrošiniet grupu sadarboties. Izsauciet kādu runāt, lai grupa pievērstu savu uzmanību viņam. Mudiniet runāt kautrīgākos, pieticīgākos un biklākos. Ievērojiet dalībnieku līdzīgos un atšķirīgos uzskatus, saikni starp uzskatiem un tēmu.

8. Jums nepieciešama viena stratēģija, lai izvairītos no situācijas, kad viens cilvēks pārņem diskusiju, un cita stratēģija, lai atgrieztos pie tēmas, ja diskusija no tās novirzās.

9. Reizēm Jums vajadzēs pārtraukt kādu un pateikt, ka diskusija novirzās no tēmas, ka jādod iespēja izteikties arī citiem vai ka, sev nezinot, viņš ir kādu aizvainojis. Jums jāprot to izdarīt smalkjūtīgi.

10. Neizsakiet dalībnieka izteikumam atklātu apstiprinājumu (Jā, jums ir taisnība!) vai noliegumu (Nē, jūs kļūdāties.). Šādā veidā Jūs izsakāt konstatējumu: „Mēs ar tevi nekļūdāmies.” vai „Es nekļūdos, tu kļūdi.” un izturaties kā skolotājs, kas zina visu un izsaka vērtējumu, nevis uzņemties vidutāja lomu un esat vienā līmenī ar dalībniekiem.

11. Kad lēmums ir pieņemts, jāizdara kopsavilkums un ar to jāiepazīstina grupa, tādējādi būs skaidrs, ka viens posms ir noslēdzies.

12. Esiet gatavs saskarties ar vairākām problēmām: precizitātes trūkumu; vecumu, temperamentu, sociālām un izglītības atšķirībām; nepatiku pret dažām diskusiju tēmām vai to, kā tās risina, kā arī ar dažu dalībnieku valdonīgu vai atturīgu attieksmi, dalībnieku atkarību no viņu personīgā viedokļa apliecināšanas un atklātības trūkumu u. c.

Ieteicams sākt darbu grupā (arī vecāku grupās), pasakot pāris vārdus par lektoriem. Var parādīt dažas metodes, kā veidot grupas attiecības. Pēc tam vajadzētu veikt pāris uzdevumus, lai „iekustinātu” dalībniekus (skatīt 1.3. nodaļu). Izmantojot šādus uzdevumus, ir svarīgi parādīt to mērķi, citādi varētu uzskatīt, ka uzdevumi ir muļķīgi un nesaistīti ar nodarbību galveno tēmu.

## 1.3. „Iekustināšanas” uzdevumi

**Avots:** Angier & Aiken (1999.), Neaguțescu (2004.).

**Mērķi** (Kādēļ vajag „iekustināt?”):

- „Iekustināšanas” uzdevumi nosaka visas tikšanās gaisotni un izjūtas. Labs iesākums var izveidot labu visu tikšanos, slikts iesākums radīs gurdenumu.
- „Iekustināšanas” uzdevumi ir kā pāreja no ikdienas. Tie iezīmē pārmaiņu no ikdienas aktivitātēm, tie iepazīstina ar atšķirīgo un ļauj cilvēkiem pielāgoties.
- „Iekustināšanas” uzdevumi dod iespēju iepazīstināt ar sevi.
- „Iekustināšanas” uzdevumi grupas jaunpienācējiem dod aktīvu sākuma pieredzi, un tas var palīdzēt viņiem sajusties kā daļai no grupas. Spēles iesaista visus – komandā vai individuāli.
- „Iekustināšanas” uzdevumi ceļ pašapziņu un pašcieņu, veidojot vidi, kurā ir droši piedalīties un, vēl svarīgāk, – neuzvarēt.
- „Iekustināšanas” uzdevumi ļauj droši dalīties idejās un pārdomās.
- „Iekustināšanas” uzdevumi tikšanās sākumā ļauj kavētājiem ierasties, nepārtraucot pašu tikšanos.

**Laiks:** 15 – 40 minūtes.

**Materiāli:** kamols (1. spēlei), šalle (2. spēlei), krēsli (4. spēlei), šalle acu aizsīšanai (7. spēlei).

**Darba veids:** spēle.

Apskatīsim dažas „Iekustināšanas” spēles.

### 1. uzdevums „Kamols”

#### Spēles gaita

Dalībnieki sēž aplī. Lektoram rokās ir kamols, kuru viņš met kādam spēles dalībniekam, nosaucot viņa vārdu. Pavediena galu lektors patur rokā. Dalībnieks noķer kamolu, satverot pavedienu tā, lai tas būtu nostiepts, un, saucot nākamā kamola ķērēja vārdu, met kamolu tālāk. Spēle turpinās, līdz visi dalībnieki ir piedalījušies un kamols ir iztīts. Starp dalībniekiem ir izveidojies pavediena tīkls. Lai kamolu atkal satītu, katrs dalībnieks, sākot ar pēdējo, met kamolu tam, no kura to saņēmis, un sauc viņa vārdu.

### 2. uzdevums „Šalle”

#### Spēles gaita

Dalībnieki sēž aplī. Lektoram rokās ir šalle, kuru viņš apsien sev apkārt un pasaka savu vārdu. Tad viņš šalli padod savam blakussēdētājam. Dalībnieks arī apsien šalli sev apkārt un nosauc savu vārdu. Spēle turpinās, līdz visi ir piedalījušies. Katram šalle jāapsien atšķirīgi (ap galvu, kaklu, aizsedzot vienu aci, kā rokassprādzi utt.). Tādējādi katrs savu vārdu saista ar atšķirīgi sev apsietu šalli. Beigās šalle atkal nonāk pie lektora. Viņš to apsien sev apkārt tieši tā, kā to darījis viens no dalībniekiem. Pārējie cenšas atcerēties šī dalībnieka vārdu. Dalībnieks, kurš vārdu uzmin, ņem šalli un arī apsien to tā, kā to darīja kāds cits dalībnieks. Pārējie atkal min, kurš šalli bija apsējis šādā veidā. Spēle turpinās, līdz lektoram šķiet, ka visu dalībnieku vārdi ir zināmi.

### 3. uzdevums „Virve”

#### Spēles gaita

Grupa sadalās divās komandās. Lai izglābtu draugu, kas iekritis dziļā aizā, viņiem jāizveido virve, sienot kopā savas drēbes. Pēc piecām minūtēm abas virves tiek izmērītas.

### 4. uzdevums „Krēslu sacīkstes”

#### Spēles gaita

Sadaliet grupu komandās pa pieciem (vai sešiem) cilvēkiem katrā. Katrai komandai ir četri vai pieci krēsli (par vienu mazāk nekā dalībnieku skaits). Visas komandas ar visiem krēsliem nostājas aiz starta līnijas vienā telpas galā. Otrā telpas galā ir atzīmēta finiša līnija. Katrai komandai jānogādā sevi un savi krēsli no vienas līnijas līdz otrai, neuzkāpjot uz grīdas. Krēslus nedrīkst bīdīt, tos drīkst tikai pārcelt. Ja kāds spēlētājs pieskaras grīdai, viņam jāatgriežas sākumā. Uzvar tā komanda, kas pirmā ir nogādājusi savus dalībniekus aiz finiša līnijas un sakrāvusi krēslus citu virs cita.

## 5. uzdevums „Savādā pastaiga”

### Spēles gaita

Grupas dalībnieki stāv cits aiz cita. Pirmais ir lektors, viņš rāda kādu kustību, un visai grupai viņš ir jāatdarina. Lektors var pakāpties uz priekšu vai atkāpties, pacelt un tad nolaist vienu kāju, pagriezties pa labi vai pa kreisi. Grupai jākustas sinhroni. Tad lektors izstājas no līnijas, grupa turpina izdarīt sinhronas kustības bez vadītāja.

## 6. uzdevums „Zvana mēle”

### Spēles gaita

Izveidojiet grupas pa sešiem vai septiņiem dalībniekiem katrā. Viens dalībnieks stingri stāv apļa vidū. Pārējie atbalsta viņu, uzliekot viņam abas rokas. Kad dalībnieks – viņa acis ir aizvērtas un augums stingrs – apļa vidū ir gatavs, viņu maigi padod apkārt pa apli kā zvana mēli. Pēc kāda laika grupas dalībnieki maigi noliek viņu atpakaļ apļa vidū. Tad vietu apļa vidū ieņem nākamais dalībnieks.

## 7. uzdevums „Palīdzēt neredzīgajiem”

### Spēles gaita

Šī ir pāru spēle. lektors izstāsta spēles noteikumus:

- pieskaršanās labajam/kreisajam plecam nozīmē „pagriezties pa labi/pa kreisi”; viegls uzsitiens pa to pašu plecu nozīmē „vēl”,
- pieskaršanās mugurai nozīmē „ej uz priekšu”,
- viegls uzsitiens pa muguru nozīmē „apstājies”,
- pieskaršanās ar pirkstu skaustam nozīmē „ej atpakaļ”,
- apļveida kustības ar rādītājpirkstu uz galvas nozīmē, ka jāgriežas pirksta kustību virzienā un jāapstājas tad, kad pārinieks vairs pirkstu nekustina.

Katrā pāri vienam no dalībniekiem aizsien acis, tad „redzīgie” dalībnieki vadā savus „neredzīgos” pāriniekus pa telpu, izmantojot iepriekšminētos norādījumus. Vēlāk viņi mainās vietām.

### Kopsavilkums

Sākumā mēs varam izmantot tikai dažus no piedāvātajiem uzdevumiem. „Iekustināšanas” uzdevumus var izmantot arī mācību laikā, kad grupā sāk pietrūkt enerģijas vai tā ir atrisinājusi kādu ļoti sarežģītu problēmu un grib atpūsties. Ir svarīgi, ka šie uzdevumi bieži vien atklāj katra pieaugušā „iekšējo bērnu”. Tas palīdz saprast bērna vajadzības un vēlmes. Tas noder arī brīžos, kad vecākiem jāspēlē bērna loma (piemēram, dažādās ainās).

## Bibliogrāfija

1. Angier, Patrick & Aiken, Nick. (1999). The best big ideas for youth groups. London: Marshall Pickering.
2. Gllading S. T. (1992). Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy.
3. Neaguțescu, Medeea. - coordinator. (2004). Educație prin joc. [Education through play]. București: reprografia Asociației Ghidelor și Ghizilor din România.
4. Paszkowska-Rogacz A. (2003). Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej. Warszawa: KOWEZ.
5. Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004). Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym. Warszawa: KOWEZIU.
6. Rogers C. R. (1970). Carl Rogers on encounter groups. New York: Harper & Row.

# 2. NODAĻA

## Vecāku nozīmīgā ietekme karjeras konsultēšanā

### Mērķi:

Noteikt, kā vecāku aizspriedumi var ietekmēt bērna lēmumu karjeras izvēlē.  
Iemācīties, kā vecāki var būt saprotošāki pret bērnu.

### 2.1. Ģimenes tradīcijas kā noteicošs faktors bērna karjeras izvēlē (vairāk lasiet grāmatā „Mans bērns izvēlas karjeru”)

Izvēloties sava bērna karjeru, mūs ietekmē daudz aizspriedumu, kas sašaurina mūsu priekšstatu par karjeru, piemēram:

- ienesīgs darbs, drošs darbs,
  - nekaitīgs darbs, darbs, kas neapdraud dzīvību, darbs, kas neprasa pārāk daudz laika, lai neciestu personīgā dzīvē, darbs tuvu mājām, lai var izbraukāt vai dzīvot laukos, darbs bez naktsmaiņām,
  - darbs mākslas vai sporta jomā atgādina par drāmām personīgajā dzīvē,
  - daži darbi ir domāti tikai vīriešiem, citi — tikai sievietēm,
  - vecāki, kuriem patīk savs darbs, grib, lai bērni seko viņu piemēram un apgūst to pašu, vecāki, kuriem nepatīk savs darbs, negrib, lai bērni darītu to pašu, ko viņi, daudz vecāku uzskata, ka zina, kas ir „labākais viņu bērniem”.
- Aplūkosim dažus no aizspriedumiem tuvāk.

#### 2.1.1. Aizspriedumi ģimenē

Ģimenes karjeras shēmas kopēšana. Dažās ģimenēs ir tradīcija mantot profesiju no paaudzes paaudzē. Daži vecāki ir tik apmierināti ar savu karjeru, ka vēlas aizsākt tradīciju un likt bērniem apgūt to pašu. Parasti tā notiek ar juristu, ārstu, arhitektu u.c. ģimenēm. Pat ja vecākiem ir vēra ņemami iemesli tā darīt – uzņēmums jau ir pazīstams, tam ir klienti, ēkas (birojs, rūpnīca) un pieredzi var nodot tieši no vecākiem bērnam –, vecākiem tik un tā jāzina, ko grib bērns un kādas ir viņa spējas. Vecākiem jāpiedāvā bērnam iespējas un jādod viņam tiesības izvēlēties.

Mēs – vecāki – zinām, ka darbā pavadām daudz laika, un tādēļ, ja darbs mums nepatīk, mēs esam igni un nervozi. Vai mēs to novēlam saviem bērniem? Mums jāpatur pie sevis visas prasības un uzspiestie norādījumi un vispirms jānovērtē, vai bērnam piemīt atbilstošās spējas. Galu galā ir svarīgi redzēt bērna apmierinātību, entuziasmu un panākumus darbā.

Pilnīgi pretēji minētajam ir vecāki, kas pat negrib dzirdēt, ka viņu bērns izvēlētos to pašu profesiju. Iespējams, ka tas ir tādēļ, ka neviens viņiem nepalīdzēja un viņi ir izvēlējušies sev nepiemērotu profesiju. Vecākos ir sakrājušās tik daudzas vilšanās, ka viņi negrib, lai bērni piedzīvotu to pašu. Bet vai būtu godīgi liegt bērnam darīt to, kas patīk, ja bērnam ir atbilstošās spējas un viņam tāds darbs patīk?

Daži vecāki savus nepiepildītos sapņus nodod tālāk savam bērnam un cenšas tos īstenot bērna dzīvē. Savā bērnā viņi saskata savu otro „Es”, sava ceļa turpinātāju. Tādēļ viņi var piespiest savu bērnu pārcilvēciskās pūlēs piepildīt sapni, kas bērnam varbūt ir gluži svešs. Šādā situācijā ir vēlams atzīt šo faktu, pieņemt patiesību, ka „es neesmu savs bērns”, un mainīt vecāku attieksmi, kas vienlaikus nozīmē palīdzēt bērnam noteikt savu sapni.

Izvēloties karjeru, bieži sastopams ir mīts: „Nozīme ir tikai naudai!”. Šādas attieksmes pamatā ir izpratne, ka darbs ir tikai iztikas ieguve. Svarīgi ir veikt darbu ar prieku, vērtēt savu personību pēc spējām, talantiem un priekšrocībām, strādāt kopā ar kolēģiem, kas novērtē jūs, saskatīt iespējas personīgajai attīstībai, paaugstinājumam, spēt pielāgot darba grafiku ģimenes vajadzībām (kad ir bērni), saņemt dažādas piemaksas kā atlīdzību par papildu pienākumu pildīšanu, sporta zāles vai medicīniskās aprūpes atlaižu karti, veselības apdrošināšanu, vecuma pensiju utt.

Arī uzskats, ka lielākais izaicinājums ir atrast darbavietu, darbu, lai kur arī tas nebūtu, ir tikai mīts. Pētījumi ir pierādījuši, ka stress, ko rada nepatīkams darbs, ir tik traucējošs, ka pēc kāda laika cilvēks no darbavietas aiziet. Tas nenozīmē, ka dažkārt nevaram kaut ko darīt, lai gūtu pieredzi vai pārvarētu kādu pārejas posmu. Tomēr nejauksim darbu ar karjeru.

Bērna karjeras veidošanā vēra ņemtais finansiālais aspekts ir vairāk ierobežojums, nevis aizspriedums. Daudzos gadījumos tieši finansiālais stāvoklis ietekmē lēmumu par skolas, universitātes, profesijas izvēli. Tādēļ vecāki izvēlas skolu

savā pilsētā, jo nodokļi un bērna skološanas izmaksas citur būtu neiedomājami augstas. Tomēr ir daži risinājumi: dažādu institūciju piedāvātās stipendijas, dažu universitāšu piedāvātās tālmācības.

## 2.1.2. Aizspriedumi pret konsultantu

Dažkārt konsultants tiek uzskatīts par „iebrucēju” ģimenes lēmuma pieņemšanā. Vecākiem var šķist, ka karjeras konsultants ir pārāk jauns, bez pieredzes bērnu audzināšanā vai ka viņš „skatās no augšas”. Daži vecāki domā, ka, apmeklējot konsultantu, viņi atzīst savu nekompetenci vai problēmas, kuru risināšanā vajadzīga palīdzība. Šādu situāciju rada informācijas trūkums.

Psihologs var prognozēt bērna uzvedību iepriekš nepiedzīvotā situācijā, viņš var norādīt vispiemērotāko mācīšanās veidu un kā bērnam attīstīt tās jomas, kuras tik labi nepadodas. Konsultants var atklāt bērna pašpārliecinātības trūkumu, viņa kompleksus, grūtības mācībās vai saziņā ar citiem un dot padomus, lai pārvarētu šīs problēmas. Konsultants var arī konstatēt vecāku vai bērna aizspriedumus pret izglītības nozari vai darba tirgu, nepiepildāmas gaidas, pārāk lielu atšķirību starp iecerēm un iespējām. Konsultants var uz to visu norādīt un ļaut ģimenei pašai tikt ar to galā.

Palīdzēt var personības testi. Nav jābrīnās par nepareizu pusaudža iespaidu pašam par sevi, jo pusaudža gadi viņam ir lielu pārmaiņu laiks. Pusaudža patiesā būtība var pilnībā atšķirties no tā, ko viņš par sevi domā. Arī vecākiem nevajag noskumt un uztraukties, ir jāatceras, ka šodien pusaudži vairs nav tie paši pusaudži, kādi viņi bija kādreiz. Pusaudzim vajadzīgs atbalsts, lai varētu meklēt, novērtēt un pieņemt sevi tādu, kāds viņš ir, bez maldiem, vilšanās un neapmierinātības.

Konsultants nekad neaizstās vecākus, viņš nepārņems vecāku ietekmi, iespējas vai atbildību. Karjeras konsultants tikai sniedz profesionālu padomu par izglītības iespējām un īpatnībām, karjeras orientāciju. Konsultants mums palīdz labāk saprast jomu, kurā bērnam ir lielākas izredzes, viņš palīdz bērnam meklēt un izveidot augstāku pašcieņu, pašapziņu un pašvērtējumu.

## 2.1.3. Aizspriedumi pret darba tirgu

Daži vecāki uzskata, ka vissvarīgākais, lai izveidotu veiksmīgu karjeru, ir zināšanas, un tādēļ viņi bērnam liek apmeklēt papildu nodarbības, sūta viņu labi zināmās skolās pat tad, ja tas neatbilst bērna iespējām, talantiem un vēlmēm. Pētījumi rāda, ka zināšanas nosaka tikai 30% no panākumiem karjerā. Lielāko daļu, tas ir, 70%, nosaka sociālās prasmes – saziņa, savstarpējās attiecības un spēja risināt konfliktus un izvairīties no tiem, labdabīga autoritāte, spējas strādāt komandā un pašmotivācija.

Ja vēlamies attīstīt šīs bērna prasmes, konsultantam varam pajautāt par izglītības iestādēm, kas piedāvā īpašas programmas, lai attīstītu šādas spējas, vai par iespējām to darīt mājās.

Daži uzskata, ka karjeras izvēle ir veiksmes spēle, jo darba tirgū visiem tāpat nepietiek vietas. Daži vecāki īpaši neraizējas par sava bērna karjeru, jo viņi nezina, kas darba tirgū attiecīgajā brīdī būs pieprasīts. Citi vecāki saskata bērna nākotni tikai vienā profesijā, jo, viņuprāt, tā vienīgā var nodrošināt panākumus. Tā nav taisnība, jo visas profesijas ir tādēļ, ka tās mums ir vajadzīgas. Svarīgi ir veikt savu darbu pietiekami labi, lai to pamanītu arī darba devējs. Vislabāk veiksies tad, ja darīsiet to, kam esat gluži vai radīts. Dievs mums visiem ir devis panākumu iespējas – mēs esam piedzimuši katrs ar savu talantu un spēju „bagāžu”, ja mēs to novērtēsim un liksim lietā, varēsim pārspēt tos, kuriem šādu talantu nav. Tādēļ nevajag satraukties par to, kas darba tirgū būs pieprasīts pēc pieciem vai desmit gadiem. Vajag atklāt un izmantot mūsu bērnu iespējas un talantus.

## 2.1.4. Darba devējs vai darbinieks

Statistika rāda, ka lielākā daļa vecāku vēlas redzēt savu bērnu valsts pārvaldes darbā, jo tāds darbs ir stabils, „tīrs”, ar noteiktu darba laiku, pat ja ne vienmēr tas ir labi apmaksāts. Nākamajā vietā ir stabils un drošs darbs lielā uzņēmumā (jo lielākā, jo labāk), jo vecāki parasti domā par drošību. Bet šādi uzskati ir vecmodīgi. Mēs dzīvojam laikā, kad droši ir tas, ka nekas nav droši, un mums jāiemāca bērniem ar to sadzīvot. Darba tirgus ir ļoti dinamisks, un šādos apstākļos nevajag gatavoties atrast stabilu darbu, bet gan vajag sagatavot sevi pārmaiņām. Mūžizglītība, elastīgums un spēja pielāgoties – tie ir akcenti pusaudžiem mūsdienās. Dzīve rāda, ka cilvēks darbavietu maina ik pēc pieciem septiņiem gadiem, dažkārt lielākā vai mazākā mērā tiek mainīta arī specialitāte.

Uz jautājumu, vai viņu bērns varētu kļūt par uzņēmēju, lielākā daļa vecāku atbildēja, ka to var izdarīt tikai tie bērni, kuru ģimenei jau pieder kāds uzņēmums. Tomēr šāds apgalvojums ir nepatiess, jo, pirmkārt, varbūt uzņēmumu ir dibinājuši bērna vecāki, un, otrkārt, ļoti bieži uzņēmēju bērni grib darboties pilnīgi citā jomā. Turklāt vēsture rāda, ka bērni bez uzņēmēja dotībām, mantojot ģimenes uzņēmumu, to izposta diezgan īsā laikā.

Raugoties nākotnē, redzam, ka attīstīsies tie mazie uzņēmumi, kuri spēs atrast brīvu tirgus nišu, kurā jau nedarbojas kāds liels uzņēmums. Nākotnē saskatāmas arī pretrunas – no vienas puses, paplašināsies lielle uzņēmumi, bet arī mazie uzņēmumi uzplauks, jo sadarbosies ar klientiem, kas lielajiem uzņēmējiem nav izdevīgi. Samazināsies vidēji lielu

uzņēmumu skaits, jo tie neizturēs konkurenci un tos pārņems lielākie uzņēmumi.

Šādā situācijā ģimenes uzņēmuma izveidošana varētu būt labākā izvēle.

Konsultants norādīs uz nepieciešamajiem talantiem un spējām.

Daži uzskati liecina, ka, lai vadītu uzņēmumu, vajag nedaudz krāpties. Protams, ir arī tādi „biznesmeņi”, bet nevajag vispārināt. Tie, kam uzņēmējdarbībā veicas, atzīst, ka visa pamatā ir godīgums, jo citādi var zaudēt klientus, piegādātājus, uzticamību, īsi sakot – godīgums ir vienīgā iespēja.



## 2.2. Uzdevumi: kā vecāki var ietekmēt bērna izvēli

### 1. uzdevums „Ja es būtu...”

**Avots:** *Neguțescu* (2004.)

**Mērķi:**

Rosināt dalībniekus apzināties:

- savu identitāti,
- ka cilvēki ir dažādi,
- ka domas par sevi var atšķirties no citu domām par viņiem.

**Darba veids:** uzdevumi ar papīru un zīmuli, debates.

**Laiks:** 15 – 20 minūtes katram jautājumam.

**Materiāli:** pildspalva, papīrs, tāfele, 1. pielikums.

**Uzdevuma gaita**

- **Ja es būtu...** (20 minūtes)

Katrs dalībnieks aizpilda lapu, papildinot izteikumus (5 minūtes):

Ja es būtu dzīvnieks, tas būtu...,

Ja es būtu mūzikas instruments, tas būtu...,

Ja es būtu ūdens, tas būtu...,

Ja es būtu dabas parādība, tā būtu... .

Pēc tam katrs nolasa uzrakstīto un pamato to (kāpēc?).

- **Kas es esmu? Pārrunājam mājasdarbu** (skatīt pašmācības materiālus)

Mājasdarbs ir pārbaudīts. Jāizsaka komentāri par atšķirībām starp to, kā mūs redz citi un kā mēs paši sevi redzam (saskaņā ar Džohari loga teoriju, 1. pielikums). Logi nav vienādi. Kā mēs varam palielināt atklāto zonu, samazinot pārējās? Sazināšanās, aizspriedumu zaudēšana, savu trūkumu atzīšana, citu cilvēku pieņemšana, draudzība (ja nav draugu, kas gan pateiks, ka kļūdāties?), gatavība pārmaiņām utt.

- **Īsts draugs** (20 minūtes)

Palūdziet dalībniekiem katram uzrakstīt uz lapas 10 īpašības, kādam jābūt īstam, patiesam draugam (laiks 5 minūtes). Pēc tam visas uzrakstītās īpašības uzrakstiet uz tāfeles, atzīmējot, ja vienu un to pašu īpašību minējuši vairāki dalībnieki. Apspriediet rezultātus. Lūdziet grupai pēc diskusijām un apspriedēm argumentēti izvēlēties tikai piecas vissvarīgākās īpašības — tas būs ideālā drauga profils.

Tad katrs dalībnieks salīdzina rezultātu ar viņa personīgā profila „Es esmu...” rezultātiem un pārbauda, kuras no ideālā drauga īpašībām viņam piemīt.

Lai ar savu bērnu varētu labi sadarboties, mums jābūt viņa uzticamiem un labiem draugiem.

**Kopsavilkums**

Kas Jūs esat? Kas ir vissvarīgākais, ko Jūs par sevi uzzinājāt? Kā atšķiras Jūsu un citu cilvēku domas par Jums? Vai Jūs esat labs draugs?

### 2. uzdevums „Cita ādā”

**Avots:** *Răzvan Ardelean* sagatavotais materiāls.

**Mērķi:**

Atzīt faktu, ka viedokļi var mainīties:

kad mainām savu skatpunktu, attieksmi un izturēšanos pret „lietām”,

kad iedomājamies sevi tā cilvēka „ādā”, kuram jāpieņem lēmums, un esam saprotoši,

kad meklējam risinājumu, ņemot vērā citu cilvēku vajadzības un personību.

**Darba veids:** debates.

**Laiks:** 90 minūtes.

**Materiāli:** pildspalva, papīrs.

**Uzdevuma gaita**

Sagatavošanās posms (15 minūtes). Dalībniekiem lūdz atcerēties un īsi pārrunāt gadījumus, kad viņu bērns gribēja izvēlēties kādu profesiju, bet vecāki viņam bija iedomājušies citu profesiju. Kopīgi izvēlieties vienu gadījumu, kas tiks izmantots uzdevuma turpinājumā.

Kad gadījums ir izvēlēts, lūdziet cilvēku, kas to atcerējās, vairāk pastāstīt par ģimeni, bērnu un vecāku argumentiem, izvēloties bērna karjeru.

1. posms (15 minūtes). Grupa sadalās divās komandās, katra aizstāvēs vienu viedokli. Vieni aizstāvēs bērna viedokli, otri – vecāku viedokli.

Komandas nošķiras, lai sagatavotu pamatotus argumentus.

2. posms (15 minūtes). Komandas tiekas aci pret aci un cenšas viena otru argumentēti pārliecināt par savu taisnību, vēršoties pret pretējās puses argumentiem.

Tas bija vieglākais uzdevums!

3. posms (15 minūtes). Komandas mainās lomām! Tā, kura bija vecāku pusē, aizstāvēs bērnu, un otrādi. Komandas nošķiras, lai sagatavotu argumentus un pretargumentus.

4. posms (15 minūtes). Komandas tiekas aci pret aci un cenšas viena otru argumentēti pārliecināt par savu taisnību, „apgāžot” pretējās puses argumentus.

Nav svarīgi, vai kādai no komandām izdodas vai neizdodas otru pārliecināt. Pēdējais posms (15 minūtes) ir emociju analīze. Dalībnieki pastāsta, kā jutās katrā no situācijām. Īpaši svarīgas ir izjūtas 3. posmā. Šis uzdevums cenšas pierādīt, ka izjūtas mainās atkarībā no tā, ko atbalstām, un mēs varam pieņemt to, ko iepriekš noraidījām. Šajā uzdevumā varam sajust, kā tas ir – paraudzīties cita acīm. Tādējādi pieaug sapratne par cita cilvēka vēlmēm un centieniem. Mums ir vieglāk saprast citus, ja zinām viņu argumentus.

### Kopsavilkums

Kādas bija Jūsu izjūtas, kad bija jāatbalsta iepriekš noliegtais un kad bija jānoliedz tas, ko pirms tam aizstāvējāt?

Ko par abiem apspriestajiem jautājumiem Jūs domājat tagad?

## 3. uzdevums „Karjeras izvēle”

**Avots:** Răzvan Ardelean sagatavotais materiāls.

### Mērķi:

Galvenais mērķis – virtuālā veidā piedzīvot, kā tas ir — būt vecākam, bērnam, konsultantam brīdī, kad bērnam jāpieņem lēmums par karjeras izvēli. Uzdevums labi iezīmē nepatīkamās situācijas, kas var rasties, un tādā brīdī viedokli nosaka ne tikai loģiskā domāšana un prāts, bet arī emocijas. Saskaņā ar un tikšanās aci pret aci ar situācijām, kas var atkārtoties īstajā dzīvē, īpaši noderīga ir konsultantam.

**Draba veids:** lomu spēle.

**Laiks:** 60 minūtes.

**Materiāli:** uzdrukāriet uz kartona, izgrieziet un sakārtojiet kartītes trīs grupās: Tēvs, Māte, Bērns (paraugs 2. pielikumā).

### Uzdevuma gaita

Krēsli ir izkārtoti puslokā, pret atvērumu novietoti četri krēsli, uz kuriem sēdēs „galvenie varoņi”.

Vajadzīgi četri brīvprātīgie, kas attēlos māti, tēvu, bērnu un konsultantu. Visi četri izvēlas kartīti no attiecīgās kaudzītes. „Galvenie varoņi” apsēžas tā, lai pārējie viņus redzētu un dzirdētu. Viņiem piecu minūšu laikā jāasociē sevi ar lomu, kas katram jāspēlē. Un izrāde var sākties.

Tiek izspēlēta ģimenes sapulce, kuras tēma ir bērna karjeras izvēle, uz sapulci uzaicināts piedalīties arī skolas konsultants. Viens no vecākiem uzsāk diskusiju, sakot, ka viņam ir savs viedoklis par bērna karjeru, un pamato to.

Diskusiju var sākt arī konsultants, sakot, ka veic valdības pasūtītu sabiedriskās domas aptauju par jauniešu izglītības/profesionālā ceļa izvēles procesu, lai varētu iegūt statistikas datus un augstākā līmenī pieņemt attiecīgus lēmumus par izglītības tīkla attīstību.

Viens pēc otra „galvenie varoņi” izsaka savus argumentus un cenšas atspēkot citu teikto. Konsultants iesaistās kā diskusijas starpnieks un izsaka savu viedokli.

Apmēram pēc 10 minūtēm lektors viņus pārtrauc, un pārējā grupa izsaka īsus komentārus par to, kā katrs no „galvenajiem varoņiem” ir aizstāvējis savu viedokli. Iespējams, ka kāds no grupas secinās, ka viņš savu viedokli būtu pamatojis citādāk, labāk. Tādēļ cilvēki, kas attēlo „varoņus”, it īpaši bērnu un konsultantu, mainās, un viss sākas vēlreiz. Aina tiek izspēlēta tik ilgi, līdz nav vairs ideju.

Tiek izvēlētas citas kartītes, un tiek spēlēta jauna aina. „Galvenos varoņus” tēlo dalībnieki, kas vēl nav piedalījušies.

Šādā veidā skatītāji kļūst par aktieriem un, personīgi iesaistoties, spēš labāk iejusties „varoņu ādā” (iesaistīsies aktīvi un pieņems saprātīgus, emocionālus lēmumus). Uzdevuma mērķis nav pieņemt lēmumu par karjeras izvēli, lai arī dažkārt tiks pieņemts kopējs lēmums.

Veiksmīgs ainas noslēgums varētu būt, ja:

- pilnīgāk apzinātas problēmas, ko varētu radīt ģimenes sapulce par bērna karjeras izvēli,
- atzītas personīgās atšķirības raksturā, personībā, vēlmēs, motivācijā un centienos,
- izveidots pamats ciešākai vecāku un bērna sadarbībai un vecāku, bērna un konsultanta sadarbībai,
- pieaug uzticība konsultantam,
- kopīgi pieņem lēmumu, karjeras izvēlē vairāk iesaistot vecākus,
- pieņemts lēmums mainīt attieksmi, lai varētu labāk sadarboties ar bērnu,
- pieņemts lēmums jaut bērnam pildīt specifiskus karjeras izvēles testus.

**Kopsavilkums**

- Kā Jūs jutāties, piedaloties argumentētā diskusijā?
- Izsakiet un pamatojiet savas domas par konsultantu, kas atrada labāko risinājumu.
- Vai uzskatāt, ka Jūs kā konsultants spētu tikt galā ar šādām situācijām? Kas Jums vēl būtu jāuzlabo, un kā Jūs to turpmāk domājat darīt?

**Pielikumi**

## 1. pielikums

Džohari logs	Es zinu	Es nezinu
Citi zina	Atklātā zona	Aklā zona
Citi nezina	Slēptā zona	Noslēpumainā zona

## 2. pielikums

<p><b>TĒVS 1</b> Tēvs ir jurists un <b>uzstāj, lai bērns sekotu viņa pēdās</b>, jo tā ir ģimenes tradīcija, pilsētā viņš ir labi pazīstams un viņam izveidojusies sava klientūra.</p>	<p><b>TĒVS 2</b> Tēvam pieder nekustamā īpašuma aģentūra, un viņš vēlas, lai bērns ietu viņa pēdās un lai <b>viņam šajā uzņēmējdarbībā veiktos.</b></p>	<p><b>TĒVS 3</b> Tēvs ir ķīmijas inženieris un uzstāj, lai bērns ietu tehniskajā skolā un dabūtu stabilu darbu lielā uzņēmumā. <b>Viņš nekad neriskē un nesaprot māksliniekus.</b></p>
<p><b>TĒVS 4</b> Tēvs negrib, lai bērns mācītos universitātē, un saka, ka tā ir laika un naudas izšķiešana. <b>Viņš grib, lai bērns atrastu darbu un apprecētos.</b></p>	<p><b>TĒVS 5</b> Tēvs nepiekrīt bērna izvēlei, <b>jo viņam ir tāds pats darbs, un viņš nav apmierināts ar to.</b> (Jums jānosauc darba negatīvās puses un jāpamato savs viedoklis.)</p>	<p><b>TĒVS 6</b> Tēvs strīdas ar padomdevēju, sakot, ka <b>tas ir skolas pienākums – konsultēt karjeras izvēlē</b>, valdība šajā sakarībā dara pārāk maz un nepietiek darbavietu, izvairās no atbildības. Ja bērns ies universitātē, ģimenes finansiālu apsvērumu dēļ tai jābūt tajā pašā pilsētā, kur dzīvo ģimene. Bet vislabāk būtu, ja bērns atrastu darbu un dzīvotu pie viņa.</p>
<p><b>TĒVS 7</b> Tēvs uzskata, ka, ja viņš maksā par universitāti, <b>tai jābūt īpašai un bērnam jāgarantē labs darbs</b> (jurists, ārsts), kas vēlāk atmaksāsies. Ja bērns nepiekrīt, viņš par mācībām nemaksās.</p>	<p><b>TĒVS 8</b> Tēvam ir nepiepildīts sapnis – bioloģija. Viņš gribēja kļūt par ārstu, <b>tādēļ savu sapni viņš novēl bērnam un grib, lai bērnam izdodas tas, ko tēvam neizdevās piepildīt.</b> Viņa vecāki nevarēja atļauties maksāt par mācībām, lai nokārtotu eksāmenus, un universitāti, jo tā bija citā pilsētā.</p>	<p><b>MĀTE 6</b> Mātei nepatika dzīve pilsētā trokšņa, burzmas, piesārņojuma un dzīves straujā ritma dēļ. Viņai vienmēr patikusi dzīve laukos, kur gandrīz vienmēr ir tās pašas ērtības, un viņa uzstāj, lai <b>bērns izvēlētos profesiju, kura nepieciešama laukos</b> (skolotājs, ārsts, zobārsts, veterinārārsts).</p>

<p>MĀTE 1 Mātes sapnis bija kļūt par mākslinieci (gleznotāju, aktrisi, mūziķi). Sapnis nav piepildījies, un viņa <b>to novēl piepildīt savam bērnam un grib, lai viņam izdodas</b> tas, ko viņa nevarēja sasniegt vecāku atbalsta trūkuma dēļ (tā viņa saka).</p>	<p>MĀTE 2 Māte strīdas ar konsultantu, sakot, ka viņš ir pārāk jauns, bez pieredzes (kas gan viņam varētu būt zināms par bērniem?), runā kā no grāmatas un uz vecākiem „skatās” no augšas. Māte saka, ka viņa bērnu pazīst vislabāk un viņai nevajag padomdevēju, kas pateiktu, kāds lēmums jāpieņem. Viņa zina, kas darāms, jo lēmumu jau ir pieņēmusi (darbu izvēlējusies). <b>Konsultantam jāpalīdz viņai pārliecināt bērnu par to.</b></p>	<p>MĀTE 3 Māte negrib, lai bērns mācītos universitātē, jo pieaugs bērna neatkarības iespējas, un <b>viņa baidās, ka viņš varētu aiziet tālu no mājām.</b> Viņa ir pamanījusi vakanci kādā pilsētas uzņēmumā un ir runājusi ar tā vadītāju, lai pietaupa šo vakanci viņas bērnam līdz skolas beigšanai. <b>Mātei ir svarīgi, lai bērnam būtu darbs, vienalga, kāds darbs.</b></p>
<p>MĀTE 4 Māte grib, lai bērns mācītos kādā konkrētā skolā, viņa domā, ka tikai šī skola ir laba un nodrošinās panākumus bērna dzīvē (to viņa uzzinājusi no kaimiņiem un draugiem, kuru viedoklis mātei rūp).</p>	<p>MĀTE 5 Māte negrib, lai bērns darītu to pašu, ko tēvs, jo viņš vienmēr ir aizņemts un viņam <b>nepietiek laika, lai pavadītu to kopā ar ģimeni.</b> Viņa negrib, lai arī bērna darbs prasītu daudz laika (uzņēmējs, ārsts) vai lai būtu daudzi darba braucieni, naktsmaiņas. <b>Viņa bērnam grib karjeru, kurā ir noteikts darba laiks.</b></p>	<p>DĒLS/MEITA 7 Dēls/meita grib strādāt ārzemēs, lai satiktu jaunus cilvēkus, izklaidētos un ceļotu. Par karjeru lems vēlāk.</p>

<p>KONSULTANTS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viņa nodarbošanās ir karjeras konsultāciju sniegšana, un viņš pievērš uzmanību bērna nākotnes profesijai, vecāku problēmas viņam nav jārisina.</li> <li>• Viņam jāizvērtē sasniegumi skolā un jāpievērš uzmanība bērna talantiem, interesēm, raksturam un vēlmēm.</li> <li>• Viņam jānorāda, kādas spējas un talanti vajadzīgi darbā, ko izvēlējis bērns vai vecāki, un jāsalīdzina vēlmes un centieni ar iespējām.</li> </ul> <p>Jābūt piesardzīgam un jāpamana, ja vecāki ir pārāk pavēlnieciski un valdonīgi un bērns grib mācīties citā pilsētā tikai tāpēc, lai no viņiem atbrīvotos, vai ja vecāki uzskata, ka bērna jāmācās citā pilsētā</p>	<p>DĒLS/MEITA 8 Bērnam ir draugs/draudzene, un viņi grib precēties un dzīvot kopā. Karjera pašlaik nav svarīgākā, vēlāk redzēs, kā būs.</p>	
<p>DĒLS 1 Grib veidot karjeru datorzinībās, jo tā darīt ir nolēmis draugu vairākums. MEITA Grib studēt bioloģiju universitātē citā pilsētā, kur dzīvo viņas draugs.</p>	<p>DĒLS/MEITA 2 Bērns grib mācīties vienalga kādā universitātē, lai atbrīvotos no vecāku kontroles, bet viņam tam jāatrod labi iemesli. Viņam ir vairākas izvēles, ko mācīties un piedāvāt vecākiem.</p>	<p>DĒLS 3 Grib dibināt savu uzņēmumu un mācības turpināt vēlāk. Sākumā viņš grib kļūt neatkarīgs no vecākiem. MEITA Viņa negrib studēt universitātē, bet tikai mācīties kosmetologa kursus un atvērt privātu kosmetoloģijas kabinetu.</p>

<p>DĒLS 4 Viņš spēlē ģitāru un grib dibināt savu grupu, uzstāties koncertos un izdot mūzikas albumus. Viņš ir uzrakstījis pāris dziesmas un uzstāties dažos skolas pasākumos.</p> <p>MEITA Viņa grib apprecēt bagātnieku un pēc tam neuztraukties par skolu un darbu.</p>	<p>DĒLS 5 Viņš grib kļūt par inženieri, bet viņam ne visai labi veicas matemātikā, tam par iemeslu varētu būt nevis spēju trūkums, bet gan citi cēloņi.</p> <p>MEITA Viņa grib studēt ekonomiku, bet rezultāti matemātikā nav tik labi, tam par iemeslu varētu būt nevis spēju trūkums, bet gan citi cēloņi.</p>	<p>DĒLS 6 Grib kļūt par automehāniķi un labot mašīnas.</p> <p>MEITA Viņa grib kļūt par supermodeli.</p>
<p>MĀTE 7 Viņas vērtības ir cieši saistītas ar finansiālo neatkarību. Viņa uzskata, ka personīgais uzņēmums ir vienīgais veids, kā gūt panākumus, tādēļ viņa neiesaka bērnam pārāk daudz laika pavadīt skolojoties, bet gan dibināt savu uzņēmumu vai mācīties komercskolā</p>	<p>MĀTE 8 Viņas galvenā vērtība ir papilddīta dzīve. Viņa iesaka bērnam izvēlēties karjeru, kas ļautu daudz ceļot (stjuarts, gids utt.).</p>	

## Bibliogrāfija

1. Angier, Patrick & Aiken, Nick. (1999). The best big ideas for youth groups. London: Marshall Pickering.
2. Luca, Marcela-Rodica. (1998). Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Cominucare si eficienta personala in cariera [Steps on carrier succeedng] Braşov: Reprografia Universitatii Transilvania.
3. Neğuţescu, Medeea.- coordinator. (2004). Educaţie prin joc. [Education through play]. Bucureşti: reprografia Asociaţiei Ghidelor şi Ghizilor din România.

# 3. NODAĻA

## Vecāku motivēšana

### 3.1. Motivācijas teorijas

Motivācija ir viens no vissvarīgākajiem rādītājiem, kas stimulē mūsu rīcību, kura nosaka mūsu uzvedību. Motivēti vecāki zinās par dažādiem notikumiem un spēs savu lomu ģimenē izpildīt labi.

Motivācijas sarežģītība ļāvusi rasties vairākām izpratnēm un dažādām teorijām, kurās skaidro, kas nosaka mūsu uzvedību. Mums jāatceras, ka kopumā šajās teorijās minēti dažādi aspekti, kas nosaka motivāciju. Zinātnieku aprindās par svarīgākajām motivācijas teorijām uzskata tālāk minētās (Feldman, R. S.) (1997.).

#### 3.1.1. Instinkti

Lai varētu izdzīvot, cilvēkam piedzimstot, ir „ieprogrammētas” noteiktas pamatzvedības. „Ieprogrammētās” pamatzvedības sauc par instinktiem. Instinkti sniedz nepieciešamo enerģiju, lai ietekmētu cilvēka rīcību noteiktā virzienā.

#### 3.1.2. Dziņu apmierināšanas teorija

Šī teorija uzskata, ka dziņas rodas, lai apmierinātu mūsu bioloģiskās vajadzības, piemēram, slāpes rodas, lai apmierinātu nepieciešamību pēc ūdens.

(Dziņa – sasprindzinājums vai uzbudinājums, kas nosaka cilvēka rīcību, lai apmierinātu kādu vajadzību.)

#### 3.1.3. Uzbudinājuma teorija: stimulu meklēšana

Mēs cenšamies saglabāt noteiktu uzbudinājuma un aktivitātes līmeni, to palielinot vai samazinot pēc nepieciešamības.<sup>1</sup>

#### 3.1.4. Dzenuļa teorija

Saskaņā ar šo teoriju motivāciju nosaka ne tikai stimuli un iekšējās vajadzības, bet arī ārējās vajadzības.

#### 3.1.5. Pret darbības teorija

Uzbudinājuma palielināšanās nervu sistēmā rada mierīgu reakciju, un otrādi.

#### 3.1.6. Izziņas teorija

Šī teorija skaidro cilvēka uzvedību, ņemot vērā viņa ilgas, pārliecību, domāšanas un pasaules izprašanas veidu.

#### 3.1.7. Maslova teorija – cilvēka vajadzību piramīda

Saskaņā ar Maslova teoriju, rīcības pamudinātājas ir vajadzības. Šī teorija skaidro, kā mūsu motivācija attīstās no fiziskajām un bioloģiskajām vajadzībām līdz augstākām vajadzībām, piemēram, pašapliecināšanos (Maslow A. H.) (1975.) (5., 2.<sup>2</sup> uzdevums).

<sup>1</sup> Šī teorija ir svarīga, jo to var attiecināt uz dažādām jomām.

<sup>2</sup> Šis uzdevums ir ieteicams, jo tas palīdz noteikt dažādus motivācijas avotus un tieši saistās ar Maslova teoriju.

### 3.1.8. Kas jāņem vērā, runājot par motivāciju

Ir neskaitāmi daudz teorētisko skaidrojumu, kas ir motivācija. Lai, motivējot vecākus, gūtu labus panākumus, jāņem vērā visas teorijas. Tās jāizmanto, lai iegūtu vairāk informācijas par to, kā sasniegt attiecīgu stāvokli, iegūt raksturīgās pazīmes un attiecīgos elementus.

## 3.2. Motivācija un individualitāte - pozitīvs stimul

Katru cilvēku motivē tas, kas viņam sniedz gandarījumu vai labsajūtu. Pirmais solis vecāku motivēšanā ir noskaidrot, kas viņos rada labsajūtu, kura ietekmē viņu uzvedību. Tā kā katrs no mums jūtas, saprot un rīkojas atšķirīgi un individuāli, arī motivācija ir atšķirīga un individuāla. Tikai ņemot vērā šo aspektu, mēs varam atbrīvot entuziasmu, kas „aizved līdz motivācijai”.

### 3.2.1. Individuālās īpašības. Motivēšana, ņemot vērā atšķirības

Speciālistam ir jāpazīst vecāki, lai noteiktu viņu uzvedību un mudinātu saņemt stimulus, kas viņus vadītu. Mēs piedāvājam informāciju par vairākiem vecāku izturēšanās veidiem, ko var izmantot par sākumpunktu, lai noteiktu, kāda stimulācija viņiem nepieciešama. (Šis ir tikai piemērs, patiesībā varētu būt vairāk izturēšanās veidu vai pat to kombinācija.)

UZVEDĪBA	LEKTORA RĪCĪBA
Uzsāk strīdus. Vienmēr iebilst. Pastāvīgi izjauc sarunas ritmu.	Veicināt aktīvu klausīšanos. Pārdomāt, kā atrisināt sarežģījumus. Ierobežot viņu dalību.
Parasti koncentrējas uz aktuālajām tēmām. Klausās un tikai pēc tam runā. Iesaistās dialogā, kad uzskata, ka spēj to sekmēt vai izdarīt kopsavilkumu. Izsakās īsi un konkrēti. Čakli, kārtīgi, sadarbojas, ir atbildīgi. Starpnieki.	Atbalstīt ar frāzēm „loti labi” vai „pareizi” vai galvas mājieni pēc piemērotas iejaukšanās vai paziņojumiem. Nodrošināt iespēju izteikties kritiskos brīžos.
Neizmanto iespēju izteikties. Atbalsta tikai tad, ja piekrīt. Klusē, ja nepiekrīt. Uztraucas, kad izsaka savu viedokli. Tikai klausās. Neizklidē savas šaubas.	Rosinoši atbalstīt viņu iesaistišanos. Izvairīties pieņemt vienziļbes atbildes. Vienmēr pavaicāt viņu viedokli. Atzinīgi novērtēt viņu iesaistišanos.
Paliek neievēroti. Nekad neizsaka savu viedokli. Liekas, ka neklausās.	Piedāvāt iespēju izteikties. Atzinīgi novērtēt viņu izteikumus.
Noraida visu ierosināto. Nekam nepiekrīt. Neiesaka risinājumus.	Vienmēr vaicāt iespējamās problēmas risinājumus. Izcelt grupas sadarbības nozīmi mērķa sasniegšanā. Atzinīgi novērtēt visus izteikumus.
Ļoti analītiski. Izturas uzmanīgi un pārdomāti. Paši meklē stimulus un risinājumus.	Veicināt viņu pētnieciskās spējas.
Ļoti radoši. Ātri risina problēmas un labo kļūdas. Izsaka labas idejas.	Apspriežamā tēma jāizklāsta, akcentējot problēmas, lai rosinātu viņu iztēli meklēt derīgus risinājumus.
Saprot notikumus un dažādas situācijas. Vēro, klausās, pievērš uzmanību. Klusi.	Veicināt novērotšanas spējas attiecībās ar bērniem.
Nepiedalās. Vienmēr apsver riskus un briesmas. Nedroši.	Piedāvāt individuālo saziņu. Ļaut uzņemties vienkāršu atbildību. Saglabāt mieru.



### 3.3. Motivācija un izpildījums – attiecību veidošana

Dažādi pētījumi cenšas noskaidrot, vai pastāv optimāls motivācijas līmenis un vai, pārsniedzot šo līmeni, pasliktinās izpildījums, tas ir, izturēšanās un uzvedība. Ņemot to vērā, var uzdot šādus jautājumus: kas nosaka motivācijas līmeni, kādi faktori ietekmē motivācijas un izpildījuma attiecības, kā ar motivācijas palīdzību mēs varam uzlabot izpildījumu, ar to saprotot jebkuru laba cilvēka rīcību, lai sasniegtu savu mērķi?

Atbildot uz šiem jautājumiem, mēs varētu palielināt pozitīvu rezultātu vecāku un bērnu attiecībās.

### 3.4. Motivācija un ziņkārība

Kad vaicājam sev: „Kāds spēks nosaka motivāciju?“, šķiet pareizi, ka motivācija lielā mērā ir atkarīga no gaidām par sasniedzamo mērķi. Tomēr šīs gaidas ir atkarīgas arī no intereses atklāt un sasniegt, proti, – no ziņkārības.

Arī ziņkārība ir motivāciju veicinošs faktors, jo tas mudina mūs atklāt nezināmo. Tas, kas mūs garlaiko, attur vai uztrauc, varētu ļaut izvairīties no šī riska. Tomēr tie uzdevumi, kuri piesaista mūsu uzmanību, jo ir jauni un aizraujoši, rada vairāk aizspriedumu.

## 3.5. Uzdevumi: kādas stratēģijas jāizstrādā, lai sasniegtu pozitīvus rezultātus vecāku grupu motivēšanā

**Attiecību atjaunošana ar vecāku grupu. Zināšanas par to**

### 1. uzdevums „Es esmu tāds”

**Avots:** ideja iegūta, izmantojot [http://www.elsembrador.net/din\\_II.htm#3](http://www.elsembrador.net/din_II.htm#3).

**Mērķi:**

Zināt vecāku grupas īpatnības un iespējamo uzvedību.

Zināt, kā vecāki paši sevi uztver.

Veicināt individuālo pašapziņu, – proti, vecāki var pārdomāt, kādi viņi ir.

**Darba veids:** uzdevums mazās grupās.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** kāršu kava ar īpašības vārdiem, pēc kuriem var identificēt cilvēkus.

**Uzdevuma gaita**

Kad ir izveidojusies lielā grupa, to sadala mazākās grupās, kurās ir apmēram vienāds dalībnieku skaits. Dalībnieki apsēžas aplī. Katra mazā grupiņa saņem kāršu kavu. Lektors izstāsta, ka uz katras kārts ir uzrakstīts īpašības vārds, ar kuru viņi var sevi identificēt. Kāršu kavu noliek apļa vidū ar kāršu muguriņām uz augšu. Dalībniekiem jāņem kārts, jāatklāj tā un jāpasaka, kuram no dalībniekiem piemīt īpašība, kas rakstīta uz kārts. Ja tikai viens dalībnieks asociē sevi ar šo īpašību, viņš pamato savu viedokli un saņem attiecīgo kārti. Ja ir vairāki cilvēki, kas uzskata, ka viņiem piemīt attiecīgā īpašība, viņiem jāpamato savs viedoklis un jāpasaka, kāpēc kārti vajadzētu saņemt viņam. Mazā grupiņa nolemj, kurš no dalībniekiem saņems kārti.

Kad spēles laiks vai kārtis ir beigušās, dalībnieki atgriežas lielajā grupā un pastāsta, kādas kārtis kuram ir un ko viņi par sevi domā.

**Kopsavilkums**

Dalībnieki pārdomā, kā viņi sevi ir parādījuši. Tālāk minētos jautājumus var izmantot, lai palīdzētu viņiem iepazīt pašiem sevi.

- Vai Jūs patiešām domājat par sevi tā?
- Vai, Jūsaprāt, arī citi par Jums domā tāpat?
- Vai Jūs esat apmierināts ar sevi?
- Kā Jūs jutāties, kad nevarējāt saņemt kārti?
- Kā, Jūsaprāt, jutās citi, kad Jūs saņēmāt kārti?

**Iespējamo motivācijas avotu meklēšana**

### 2. uzdevums „Motivācija”

**Avots:** ideja iegūta, izmantojot <http://members.fortunecity.com/dinamico/dinamica/d0866.htm>.

**Mērķi:**

Izmantojot savu pašvērtējumu, saprast drošības un pārliecības nozīmi.

Noteikt motivācijas elementus, kas nosaka mūsu uzvedību un izturēšanos.

Labāk iepazīt mūsu iespējas uzlabot pašcieņu un paštēlu.

**Darba veids:** sākumā individuāls darbs, uzdevuma beigās to papildina darbs grupās.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** papīra lapa un pildspalvas.

**Uzdevuma gaita**

Par grupu atbildīgais cilvēks lūdz dalībniekus individuāli noteikt notikumus vai kaut ko citu, kas labvēlīgi ietekmē drošību mājās, darbā, sabiedrībā. Katram dalībniekam jāizdomā vismaz pieci notikumi. Katrs no šiem notikumiem lieliem burtiem jāuzraksta uz papīra, it kā tas būtu plakāts.

Tad jāizveido mazākas grupas, katrā iekļaujot četrus piecus dalībniekus. Grupiņas analizē, ko katrs dalībnieks ir uzrakstījis, un tām vajadzētu secināt, kas sniedz labsajūtu un kas varētu kļūt par motivējošu elementu katrā no iepriekšminētajām vietām: mājās, darbā un sabiedrībā.

Visi apvienojas lielajā grupā. Mazās grupiņas norāda svarīgāko, ko apsprieduši to dalībnieki. Lektors pieraksta nosaukto uz tāfeles un mēģina to ievietot Maslova piramidā.

Izmantot piemērotu brīdi padarītā izvērtēšanai.

**Kopsavilkums**

Svarīgi, lai katrs dalībnieks pārdomātu tālāk minētos jautājumus.

- Vai kopumā Jums bija grūti izdomāt, kas veicina drošību mājās, darbā un sabiedrībā?
- Ko Jūs domājat par citu teikto?
- Vērojot Maslova piramīdu, kurā līmenī, Jūsprāt, atrodaties Jūs? Kādēļ?
- Vai Jūs savā vecumā spējat apzināt tos faktorus, kas Jūs motivē? Vai Jūs to varētu izdarīt bez citu palīdzības?

**„Atalgojošo” stratēģiju atlase****3. uzdevums „Atgriezeniskā saite”**

**Avots:** Yolanda Deocano, Mercedes Santos sagatavotais materiāls.

**Mērķi:**

Uzzināt, ko citi par mums domā.

Uzzināt, kā izturamies pret komentāriem, ko izsaka cilvēki, kuriem, iespējams, esam nepatīkami.

Veicināt par mums un mūsu izturēšanos saņemtās informācijas konstruktīvu analīzi.

**Darba veids:** individuāls darbs.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** papīra lapas un pildspalvas.

**Uzdevuma gaita**

Katrs dalībnieks saņem baltu papīra lapu. Tiek izstāstīts, ka viņi piedalīsies policijas trillerī, ko drīzumā sāks filmēt. Dalībniekiem katrai lomai jāpiemeklē īstais cilvēks.

Pēc tam dalībniekiem jāizdomā, kādām lomām filmā vajadzētu būt, viņiem tās jāpieraksta uz papīra saraksta veidā. Tad pie šiem tēliem viņiem jāpieraksta tā grupas dalībnieka vārds, kas, viņuprāt, vislabāk atbilstu šai lomai, spriežot pēc viņa īpašībām, būtības vai citiem iemesliem. Šie iemesli vēlāk būs jāpaskaidro.

Kad tas ir izdarīts, katrs dalībnieks nolasa savu lomu sadalījumu un pamato savu izvēli.

**Kopsavilkums**

Svarīgi, lai katrs dalībnieks pārdomātu tālāk minētos jautājumus.

- Kādu Jūs redz citi?
- Vai tas saskan ar Jūsu domām?
- Kā kolēģu sniegtā informācija var Jums noderēt?

**Konfliktu mazināšana: trūkumu pārvēršana plusos****4. uzdevums „Izpārdošana”**

**Avots:** ideja iegūta, izmantojot Birkenbihl, Michael (2003). *Formación de formadores. [“Train the trainer”]. Manual práctico para educadores, profesores y directores de formación de personal en las empresas. [Practical manual for educators, teachers and managers of staff training in business].* Parainfo S. A. Madrid.

**Mērķi:**

Pārvērst trūkumus plusos, lai sasniegtu noteiktos mērķus.

Izmantot rīcībā zināšanas par mūsu uzvedību, pieredzi un jūtām.

Novērtēt pašapziņas nozīmi konfliktu mazināšanā.

**Darba veids:** individuāls darbs.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** balta papīra lapas.

**Uzdevuma gaita**

Lielā grupa tiek sadalīta divās daļās. Vieni būs pārdevēji, kam jāpārdod produkts, kas ir kāds jauns piena veids, iespējams, labāks par pārējiem. Pārdevēji zina, ka tā gluži nav. Šis piena veids ir jauns, bet tā kvalitāte neatšķiras no pārējiem. Turklāt tā kā produkts ir jauns, tas tirgū ir divas reizes dārgāks nekā līdzšinējie piena produkti.

Otra grupas daļa pārstāv uzņēmumus, kas pārdos piena produktu, izliekot to pārdošanā savos veikalos, ja viņi piekritīs tam, ko piedāvā pārdevēji. Ja viņi nav droši, ka produkts ir kvalitatīvāks par iepriekšējiem vai jauns, viņiem šis piedāvājums jānoraida.

Pārdevēji trīs minūtes var pārdomāt, kādas ir jaunā produkta stiprās puses. Katram pārdevējam būs atbildīgais vairumtirgotājs, kas ir ieinteresēts pārzināt jauno produktu.

Kad uzdevums ir pabeigts, grupa to analizē.

**Kopsavilkums**

Jautājumi pārdevējiem.

- Ko Jūs domājat par jauno produktu?
- Kā Jūs to pārdevāt?
- Vai Jums bija kādas grūtības piedāvāt to kā salīdzinoši augstākas kvalitātes produktu?
- Ko Jūs izmantojāt kā atbalstu? Ar kādām grūtībām sastapāties?
- Ko, Jūsaprāt, domā veikala atbildīgais? Vai Jūs sasniedzāt savu mērķi?

Jautājumi uzņēmumu pārstāvjiem.

- Kāds bija Jūsu pirmais iespaids par pārdevēju?
- Vai viņš Jūs pārliecināja? Vai viņš kritizēja citus produktus?
- Vai viņš izturējās pārliecinoši?
- Vai Jūs viņam uzticējāties?

**Konflikta personīgo seku apzināšanās****5. uzdevums „Papildlaiks”**

**Avots:** ideja iegūta, izmantojot <http://members.fortunecity.com/dinamico/tecnicas.htm>.

**Mērķi:**

Noteikt konflikta vai problemātiskas situācijas dažādās fāzes.

Atgriezeniskā veidā analizēt soļus, kas jāveic pirms lēmumu pieņemšanas.

Pieņemt konsekventus lēmumus, saskaroties ar jauniem izaicinājumiem un grūtībām.

**Darba veids:** darbs grupā.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** nav nepieciešami.

**Uzdevuma gaita**

Grupa paliek iepriekšējā, notiks lomu spēle. Dalībniekus sadala grupās pa trim (to veic tā, lai būtu pēc iespējas vairāk grupu). Lektors pastāsta, ka ir trīs lomas: priekšnieks, darbinieks un novērotājs. Lomas tiek sadalītas pirms izspēlējamās situācijas paskaidrošanas.

Izspēlējamā situācija: „Priekšnieks pienāk pie darbinieka un saka, ka viņam pirms došanās mājās ir jāuzraksta svarīgs ziņojums, kas jāpabeidz šovakar. Darba laiks beidzas. Darbiniekam nepatīk izveidojusies situācija. Viņš ir nopircis biļetes uz svarīgu futbola spēli, un viņam ir norunāta tikšanās. Ziņojums ir ļoti plašs, tādēļ viņš nespētu aiziet uz spēli.”

Kad situācija ir izstāstīta, mazajām grupiņām tā jāizspēlē. Novērotājs iesaistīties nedrīkst. Viņam tikai jāatzīmē viss, kas šķiet interesants.

Kad situācija ir izspēlēta, lielajā grupā vajadzētu pārrunāt, kādu lēmumu katrs dalībnieks pieņēma, vai tika panākta vienošanās un kā tā tika panākta.

**Kopsavilkums**

- Ko Jūs domājat par radušos situāciju? Vai tas ir konflikts?
- Kā situāciju atrisināja?
- Kā tika panākta vienošanās?
- Vai visi dalībnieki vienojās par to pašu?
- Vai visi dalībnieki saskatīja vienādas problēmas pazīmes? Vai tas ietekmēja tās risinājumu?

**Stratēģijas, lai rādītu piemēru, kā uzlabot personīgo sadarbību****6. uzdevums „Es esmu interesants, jo...”**

**Avots:** Yolanda Deocano, Mercedes Santos sagatavotais materiāls.

**Mērķi:**

Apzināties mūsu īpašības un saprast, ka, tikai pazīstot un pieņemot tās, mēs varēsim veidot veiksmīgas attiecības.

Apzināties un saprast dažādus uzskatus un to, cik svarīgi ir tos ņemt vērā,

Saprast, ka sociālajās attiecībās vissvarīgākais ir spēt iejusties „cita ādā” un būt līdzjūtīgam.

**Darba veids:** individuāls darbs.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** katram dalībniekam — anketa, 1. pielikums.

**Uzdevuma gaita**

Katrs dalībnieks saņem anketu ar jautājumiem: „Ko es sevī augstu vērtēju?” un „Kādēļ?”

Dalībniekiem jāuzraksta tās īpašības, kas ir viņiem raksturīgas un ar kurām viņi ir apmierināti. Viņiem jāpieraksta

arī konkrētās izvēles iemesli.

Dalībniekiem ir 10 minūtes laika, lai uzrakstītu šīs īpašības, pēc tam visi atklāj, ko un kādēļ viņi ir uzrakstījuši. Pēc tam notiek diskusija, lai izvērtētu dzirdēto.

### Kopsavilkums (1. pielikums)

Kamēr pārējie lasa savus pierakstus, pārdomājiet savas atbildes. Šie jautājumi Jums palīdzēs.

- Vai Jūs patiešām atklājāt, ko sevī vērtējat augstu?
- Ko Jūs domājat par to, ko citi sevī augstu vērtē?
- Vai Jūs iztēlojāties, ka cilvēki Jūsos novērtē to, ko viņi vērtē paši sevī?

1. pielikums

KO ES SEVĪ AUGSTU VĒRTĒJU?	IEMESLS (kāpēc?)

## Bibliogrāfija

1. Feldman, Robert S. (1997). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica* [Psychology with applications to Latin America]. McGraw-Hill. Mexico.
2. Maslow, Abraham H. (1975). *Motivación y personalidad* [Motivation and Personality]. Sagitario. Barcelona. 1975.
3. Solomon, R. L.; Corbit, J. D. (1974). An opponent-process theory of motivation: I. Temporal Dynamics of affect. *Psychological Review* 81. 119—145.
4. [http://www.elsembrador.net/din\\_II.htm#3](http://www.elsembrador.net/din_II.htm#3).
5. <http://members.fortunecity.com/dinamico/dinamica/d0866.htm>.
6. Birkenbihl, Michael. (2003). *Formación de formadores. [“Train the trainer”]. Manual práctico para educadores, profesores y directores de formación de personal en las empresas. [Practical manual for educators, teachers and managers of staff training in businesses].* Paraninfo S. A. Madrid
7. <http://members.fortunecity.com/dinamico/tecnicas.htm>.

# 4. NODAĻA

## Partnerības ar ģimeni (vecākiem un bērniem) veidošana dažādos karjeras konsultēšanas posmos

### 4.1. Pašmācību moduļa mērķi

Karjeras konsultēšanas procesā ir iesaistīti ne tikai profesionāli karjeras konsultanti, bet arī vecāki, tā vismaz vajadzētu būt. Vecākiem nepieciešams saņemt no profesionāliem karjeras konsultantiem informāciju, stratēģiju un atbalstu, lai viņi savukārt varētu sniegt atbalstu saviem bērniem. Šī kursa mērķis ir parādīt karjeras konsultantiem, kā palīdzēt vecākiem, sniedzot nepieciešamo atbalstu un informāciju, un veidot vai attīstīt vecāku un bērnu partnerību.

### 4.2. Teorētiskais ievads

#### 4.2.1. Karjeras konsultantu sadarbība ar vecākiem

Karjeras konsultanti, pirmkārt, sniedz palīdzību bērniem karjeras plānošanas procesā, palīdzot novērtēt viņu intereses un prasmes un īstenojot stratēģiskas darbības karjeras lēmuma pieņemšanas procesa atbalstam. Šādā kontekstā karjeras konsultantu sadarbība ar bērnu vecākiem ir svarīga veiksmīga karjeras konsultāciju procesa sastāvdaļa, jo vecākiem ir būtiska ietekme bērnu lēmumu pieņemšanā. Tā kā vecāki ir atbildīgi par bērnu izglītību, viņi cenšas iejaukties bērnu lēmuma pieņemšanas procesā. Turklāt pēdējo 30 gadu laikā ievērojami pieaudzis piedāvāto profesiju klāsts. Tādēļ vecākiem periodiski jāsaņem informācija par karjeras izvēles jaunumiem un attīstību, lai to veiksmīgi integrētu karjeras konsultāciju procesā. Saskaņota karjeras konsultantu, vecāku un skolas sadarbība samazinās novirzes no mērķa un konfliktus bērnu karjeras plānošanas procesā.

#### 4.2.2. Kā karjeras konsultants var palīdzēt vecākiem veidot attiecības ar bērnu?

No vienas puses, papildus savām fiziskajām un emocionālajām pārmaiņām pusaudži saskaras ar daudz sarežģītāku un bezpersoniskāku sabiedrību un tās ārkārtīgi lielajiem izaicinājumiem. No otras puses, no vecākiem tiek gaidīta perfekta bērnu audzināšana un atbilstošas izglītības nodrošināšana, lai jaunieši spētu atrast darbu strauji mainīgajā apkārtējā vidē, taču šajā procesā vecāki saņem niecīgu atbalstu no sabiedrības. Lai tiktu galā ar šiem izaicinājumiem, vecākiem ir vajadzīga informācija, praktiska stratēģija un apkārtējo cilvēku un karjeras konsultantu atbalsts (*Health Canada*) (1999).

- Informācija: vecākiem nepieciešama aktuāla, precīza un pieejama informācija par bērnu attīstības posmu uzdevumiem un norādes par dienestiem, kas nodarbojas ar attiecīgajiem jautājumiem.
- Stratēģija: lai risinātu tipiskas problēmas, vecākiem jāapgūst attiecīga stratēģija un metodes, piemēram, efektīva komunikācija, robežu „iezīmēšana”, atbildības noteikšana, atbildība par sekām, dusmu savaldīšana utt.
- Atbalsts: saņemot atbalstu un iedrošinājumu, vecāki spēs iegūto informāciju un stratēģiju lietot praksē.

##### 4.2.2.1. Diskusija par skolu, izglītību, karjeras orientāciju

Kā jau minējām, vecākiem nepieciešama informācija, lai varētu veidot komunikāciju ar bērnu karjeras izvēles jautājumos. Padomu var sniegt karjeras konsultanti. Viņi var apspriest ar vecākiem jauniešu karjeras izvēles jautājumus atbilstoši konkrētām prasībām un profesionālās orientācijas posmiem. Iespējamie sarunu temati varētu būt:

- vispārējās un profesionālās izglītības sistēma;
- profesionālās izglītības nepieciešamība;
- konkrētām profesijām nepieciešamās teorētiskās zināšanas un prasmes;
- situācija darba tirgū un tā attīstības tendences;
- iespējamie izglītības un profesijas ieguves ceļi dzīvesvietā;
- karjeras konsultāciju vadība utt.

## 4.2.2.2. Vecāku un bērnu komunikācijas problēmas

Mūsdienās lielākā vecāku problēma ir nespēja atrast laiku bērnam situācijā, kad abi vecāki strādā. Rezultāts ir tāds, ka saziņa un attiecības starp vecākiem un bērniem samazinās līdz minimumam vai zūd. Bērnu atbilde uz to ir nelīdzsvarotība, neapmierinātība un spīts (*Jungle Liberal*) (2007). Cita problēma ir pārlietu augstās vecāku gaidas, kad bērni ir spiesti pakļauties vecāku spiedienam. Bērnu reakcija ir depresija vai pretestība, var rasties arī šķēršļi bērnu attīstībai (*Eltern setzen Kinder*) (2000). Saziņas problēmas var rasties arī dzīves posmu atšķirību dēļ. Bērni domā par nākotni un iespējām, kādas paveras, savukārt vecāki domā par vēl atlikušo laiku un iespējām, kuras samazinās (*Health Canada*) (2005).

Bērni cenšas attīstīt savu neatkarību un paškontroli, savukārt vecāki saskaras ar kontroles zudumu pār bērniem. Vecāki cenšas dot padomus, izteikt viedokļus un pieņemt lēmumus, kurus bērni lielākoties noraida. Lai gan bērni vēlas vecāku padomu karjeras jomā, viņi nevēlas vecāku kontroli un ietekmi. Problēma ir tāda, ka vecāki nerod atbildi uz jautājumiem, kas ir saistīti ar bērnu vēlmēm, vīzijām un cerībām. Komunikācija var zust arī tādēļ, ka vecāki lieto tradicionālo sarunvalodu, savukārt jaunieši to pašu valodu lieto mūsdienīgā veidā (saziņa ar vienaudžiem).

## 4.2.2.3. Ieteicamie temati apspriešanai ar vecākiem

Ir vairāki temati, kas iesakāmi karjeras konsultantiem, lai tos detalizēti apspriestu ar vecākiem karjeras konsultācijās.

- Koordinācija pamatskolas/vidusskolas līmenī. Lēmumu pieņemšanas process un bērnu karjeras izvēle faktiski sākas šajā izglītības posmā. Ir būtiski runāt par turpmākās izglītības izpratni, iespējamām alternatīvām un prasībām. Saziņa ir vissvarīgākais līdzeklis sadarbības veidošanā ar ģimeni un sekmīgā bērna karjeras plānošanā. Vecākiem ir vajadzīga informācija par efektīvas saziņas stratēģiju un metodēm.
- Atšķirīga vide un ģimenes apstākļi. Vide un ģimenes apstākļi var būt dažādi (piemēram, invaliditāte ģimenē, migrācija utt.). Personiskas karjeras konsultācijas var sniegt būtisku palīdzību ārējo apstākļu pārvarēšanā.
- Skolas un karjeras atbalsta centri dzīvesvietai tuvākajā apkārtnē. Lai nodrošinātu nepārtrauktu attīstību, vecākiem jāzina par izglītības un karjeras konsultāciju iespējām.
- Pasākumi vecākiem skolās un karjeras atbalsta centros. Karjeras konsultantu vai skolu organizētie semināri un nodarbības var iedrošināt vecākus sniegt atbalstu bērniem karjeras izvēlē un lēmumu pieņemšanā.
- Informācijas vadība. Ar tās palīdzību tiek nodrošināta informācijas plūsma starp bērniem, vecākiem, skolu un karjeras konsultantiem.
- Konsultācijas vecākiem karjeras izvēles jautājumos. Lai atbalstītu bērnus un varētu sniegt padomu, vecākiem nepieciešama pamatinformācija par karjeras izvēli un līdzīgiem tematiem.
- Skolu un karjeras atbalsta centru piedāvātās tālākizglītības iespējas vecākiem. Lai uzlabotu sadarbību starp karjeras konsultantiem, vecākiem un skolu, iespējams organizēt tālākizglītību lekciju, praktisku nodarbību ekskursiju u.tml. veidā.



## 4.3. Vingrinājumi vecāku un bērnu savstarpējām attiecībām, izvēloties mācības, skolu un nākamo profesiju

### 1. uzdevums „Izmests krastā uz vientuļas salas”

**Avots:** <http://www.group-games.com/team-building/stranded-on-a-desert-island.html>

**Mērķi:**

Veicināt informācijas apmaiņu starp grupas dalībniekiem, iepazīstinot ar sevi.

Uzticības gaisotnes veidošana grupā.

Sadarbība grupas locekļu starpā.

Grupas saliedēšanas pasākums palīdz cilvēkiem atvērties un dalīties informācijā par to, kas viņiem patīk un šķiet vērtīgs, raksturojot lietu, ko viņi varētu ņemt līdzi uz nepadzīvotas salas. Individuāli izvēlēto priekšmetu kombinēšana grupas ietvaros palīdzēs dalībniekiem sajūst grupas mērķus.

**Darba veids:** iepazīšanās, darbs grupā.

**Laiks:** 40 minūtes.

**Materiāli:** nav nepieciešami.

**Uzdevuma gaita**

Pēc kuģa avārijas pasažieri nonāk uz neapdzīvotas salas. Ierobežotu iespēju dēļ katrs pasažieris uz salu var paņemt līdzi tikai vienu lietu: vēlams tādu, kas cilvēku iepriecina vai kurai viņa acis ir vērtība. Piemēram, ja kādam garšo saldumi, var paņemt līdzi šokolādes tāfelīti, cilvēks, kam patīk mūzika, var paņemt līdzi flautu utt. Grupas koordinators jāmudina grupas dalībnieki būt radošiem līdzņemamā priekšmeta izvēlē.

Sākumā katram grupas dalībniekam ir jāraksturo izvēlētais priekšmets un jāpaskaidro sava izvēle. Pēc tam grupa pēc nejausības principa tiek sadalīta mazākās grupās. Katras grupas uzdevums ir apvienot, savstarpēji sadarbojoties, grupas dalībnieku izvēlētos priekšmetus, lai nodrošinātu grupas izdzīvošanas iespējas. Kad apspriešanās laiks ir beidzies, katra grupa (tās izvirzīts ziņotājs) prezentē rezultātu visām pārējām grupām.

**Kopsavilkums**

- Cik lielā mērā cilvēki ir gatavi izpaust citiem personīgu informāciju?
- Vai visi grupas locekļi spēj apvienot savu individuālo izpratni ar grupas vajadzībām?
- Vai grupas darbs palielina grupas izdzīvošanas iespējas?
- Ja grupas dalībniekiem būtu izvēles iespējas, kurus cilvēkus (lietas) viņi izvēlētos sadarbībai?

### 2. uzdevums „Saburzīts papīrs”

**Avots:** *Ali Ister* materiāls, atsaucoties uz: [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com)

**Mērķi:**

Noteikt, kā konstruktīva saziņa palīdz uzdevumu izpildē.

Parādīt, kā dažādi saziņas veidi ietekmē sadarbību.

Piedalīties atgriezeniskās saiknes izveidošanā un saņemšanā

No vienas puses, šī aktivitāte veicina uzticēšanos partneriem, no otras puses, tā parāda pozitīvas atgriezeniskās saiknes un sadarbības nozīmi un ietekmi. Dalībnieki uzzina, kā dažādi atgriezeniskās saiknes un sadarbības veidi ietekmē attiecības.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Darba veids:** aktivitāte, darbs grupā.

**Materiāli:** saburzīts papīrs (vai galda tenisa bumbiņas) un šalle acu aizsīšanai katram brīvprātīgajam, grozs.

**Uzdevuma gaita**

Pirmajā daļā grupas koordinators uzaicina divus brīvprātīgos. Dalībniekiem tiek aizsietas acis, un viņiem jāiemet saburzīta papīra bumbiņas priekšā noliktajā grozā. Pēc tam brīvprātīgajiem palūdz iziet no telpas, kamēr koordinators instruē pārējo grupu.

1. Brīvprātīgos palūdz atgriezties telpā, viņiem priekšā noliek grozus un aizsien acis. Pēc tam kāds no grupas dalībniekiem pārvieta grozus, lai brīvprātīgie nevarētu noteikt to atrašanās vietu. Brīvprātīgajiem pa vienai jāmet saburzīta papīra bumbiņas grozā. Pavisam ir četras metienu sērijas.

2. Pirmajā bumbiņas metienu sērijā grupai nav atļauts komentēt metienus.

3. Nākamajā bumbiņas metienu sērijā grupa drīkst izteikt tikai negatīvus komentārus, kas neattiecas uz meistarības līmeni, piemēram, „vājš metiens”, „garām”, „pēc piena” utt.

4. Trešajā bumbiņas metienu sērijā grupa drīkst izteikt tikai pozitīvus komentārus, kas atkal neattiecas uz meistarības līmeni, piemēram, „labs metiens”, „skaisti”, „precīzi” utt.

5. Pēdējā bumbiņas metienu sērijā grupai ir atļauts izteikt komentārus, kas palīdz brīvprātīgajiem trāpīt grozā, piemēram, „mazliet tālāk”, „nedaudz pa labi”, „loti tuvu” utt.

Kad brīvprātīgie ir pabeiguši bumbiņas metienu sērijas, viņi var atsiet šalles. Brīvprātīgie dalās savās izjūtās par katru metienu un reakciju uz grupas locekļu komentāriem.

Uzdevuma otrajā daļā grupa apspriež, cik noderīga var būt saziņa un kā dažādi saziņas veidi ietekmē sadarbību.

#### Kopsavilkums

- Kāda ir efektīva atgriezeniskā saikne?
- Kad atgriezeniskā saikne ir noderīga un savlaicīga citiem?
- Kā noteikt dažāda veida atgriezenisko saikņu efektivitāti?
- Kā atgriezeniskās saiknes sniegšana un saņemšana ietekmē partnerattiecības?

### 3. uzdevums „Lapas salocīšana, ievērojot instrukciju”

**Avots:** *Ali Ister*, atsaucoties uz: [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com)

#### Mērķi:

Likt dalībniekiem apzināties, cik svarīga ir efektīva saziņa, interpretācija un jautājumu uzdošana.

Veidot sadarbības prasmes partnerattiecībās/savstarpējās attiecībās.

Šī spēle palīdz dalībniekiem apzināties efektīvas saziņas nozīmi būtisku savstarpējo attiecību veidošanā. Tās laikā dalībnieki iemācās dot un saņemt norādījumus, izprast, kā katrs interpretē saņemtos norādījumus un kāpēc aktīva klausīšanās un jautājumu uzdošana ir svarīga savstarpējo attiecību daļa. Šādā kontekstā dalībnieki attīsta savstarpējo sapratni.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Darba veids:** spēle.

**Materiāli:** A4 formāta papīra lapa un šķēres katram dalībniekam.

#### Uzdevuma gaita

Šo spēli spēlē pa pāriem. Dalībniekus palūdz sadalīties pa pāriem un apsēties ar muguru vienam pret otru. Katrs dalībnieks saņem taisnstūrveida papīra lapu (šim nolūkam labi noder A4 formāta lapas). Koordinators vienam katra pāra dalībniekam (skolotājam) izsniedz lapu ar instrukciju, kā salokāms papīrs. Šim dalībniekam jānolasa instrukcijas un tai pat laikā tās jāizpilda. Otrs pāra dalībnieks (skolēns) klausās, kā „skolotājs” nolasa instrukcijas un tās izpilda. Instrukcijas jānolasa tieši tādā veidā, kā rakstīts koordinatora izsniegtajā lapā. Dalībniekiem nav atļauts neko jautāt, paskaidrot vai apspriest. Kad uzdevums ir pabeigts, abi dalībnieki var pagriezties ar seju viens pret otru. Koordinators palūdz katram pārim atlocīt lapas un salīdzināt papīra locījuma rakstu. Dalībnieki ieraudzīs, ka tas ir atšķirīgs, kaut gan locīts pēc vienām un tām pašām instrukcijām. Pēc tam grupa apspriež uzdevumu un tā ietekmi uz attiecībām un sadarbību.

Tālāk ir sniegti instrukciju piemēri (veidojot savas instrukcijas, pirms to izmantošanas uzdevumā, pārbaudiet tās praksē).

1. Salokiet lapu vertikāli uz pusēm.
2. Salokiet lapu uz pusēm pa diagonāli.
3. Salokiet lapu vēlreiz horizontāli uz pusēm.
4. Nolokiet lapas kreiso augšējo stūri salocītās lapas centrā.
5. Nolokiet lapas asāko stūri pie pretējā stūra.
6. Nogrieziet apmēram 1 cm no lapas asākā stūra.
7. Nogrieziet apmēram 2 cm no lapas labējā, augšējā stūra.
8. Izgrieziet 1 cm<sup>2</sup> lielu kvadrātu lapas garākās malas vidū.
9. Atlokiet lapu.

#### Kopsavilkums

- Grupa apspriež uzdevumu un rezultātus.
- Cik dalībnieku beidza uzdevumu ar vienādu rezultātu?
- Kāpēc ir grūti panākt vienādu rezultātu?
- Kuras instrukcijas bija noderīgas un kuras kaitināja?
- Vai jautājumu uzdošana ir piemērota metode uzdevuma instrukciju precizēšanai?
- Vai nepieciešamas citas metodes, norādījumi, piemēri utt., lai nodrošinātu uzdevuma izpratni?
- Kā efektīva saziņa ietekmē savstarpējās attiecības?

### 4. uzdevums „Topošā sala”

**Avots:** *Ali Ister*, atsaucoties uz: [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com)

#### Mērķi:

- Rosināt dalībniekus apzināties efektīvas saziņas un starppersonisko prasmju nepieciešamību.

- Noteikt savstarpējo attiecību nepieciešamību.
- Noteikt priekšrocības kopīgai attīstībai un lēmumu pieņemšanai.

**Laiks:** 60 minūtes.

**Darba veids:** aktivitāte.

**Materiāli:** flomāsteri, papīra bloks tāfelei.

**Uzdevuma gaita**

Koordinatori izskaidro grupai uzdevumu. Dalībnieki (ideāli ja katrā grupā ir četri dalībnieki), uzzīmē salu (jebkādas formas). Katrs dalībnieks zīmē savu salas daļu, kura savienojas ar pārējo grupas dalībnieku zīmējumiem, kopā veidojot vienu lielu salu.

Izdaliet katram dalībniekam vai grupai vairākus krāsainus flomāsterus. Sapulciniet grupas dalībniekus pie lielas papīra lapas uz tāfeles. Atkarībā no grupas lieluma lielo papīra lapu veido kopā salīmētas četras lapas. Katrs grupas dalībnieks savā daļā sāk zīmēt iedomātas salas krasta līniju. Lai izveidotu vienu lielu kopīgu salu, katra grupas dalībnieka zīmējuma daļa robežojas ar pārējo grupas dalībnieku zīmējumu. Pēc tam grupas dalībnieki atbilstošā mērogā savā „teritorijas daļā” iezīmē objektus (dzīvojamās mājas, rūpniecības un infrastruktūras objektus). Darba procesā grupas dalībnieku zīmētie objekti saskarsies. Viņi sapratīs, ka nepieciešams apspriest, pārrunāt, saskaņot, apvienot utt. daudzus jautājumus. Šie jautājumi pamatā skars jautājumus par robežām, ceļiem, resursiem, apkārtējo vidi, kultūru, sadarbību, diskusijām utt. Grupas dalībnieki var vilkt paralēles ar mikrorajonu veidošanu reālajā dzīvē.

Kad zīmējums ir pabeigts, grupa apspriež un prezentē savu uzdevuma gaitā gūto pieredzi.

### Kopsavilkums

- Grupa apspriež, kā viņiem ir izdevies pabeigt uzdevumu un ko viņi no tā ir iemācījušies.
- Vai salas veidošanas pasākumā bija novērojama attiecību uzlabošanās, kāpēc?
- Ar kādiem izaicinājumiem un ierobežojumiem vajadzēja saskarties?
- Vai grupas dalībnieki papildināja cits citu, veidojot funkcionālu kopienu?
- Vai kopienas veidošanā labāk veicās individuāli vai kopīgi grupā?
- Vai savstarpējās attiecības ietekmē lēmumu pieņemšanas procesu un kāpēc?
- Vai ir atšķirības starp dažādu grupu veidotajām salas kopienām un kāpēc?
- Kā katras grupas veidotā salas kopiena funkcionētu reālajā dzīvē?

## 5. uzdevums „Ceļojums profesiju laikā”

**Avots:** *Ali Ister*, atsaucoties uz: [www.businessballs.com](http://www.businessballs.com)

**Mērķi:**

Veidot un uzlabot savstarpējās attiecības.

Pieņemt lēmumu par nākamo profesiju kopīgi.

Mācīties aktīva klausīties un uzdot jautājumus.

Dalībnieki partnerattiecībās mācās uzticēties cits citam. Partneri mēģina atbalstīt savu partneru lēmumus. Viņi cenšas saprast, ka darbs grupā ir svarīgs nākamās profesijas izvēlē.

**Laiks:** 40 minūtes.

**Darba veids:** aktivitāte.

**Materiāli:** balta papīra lapa katram dalībniekam.

**Uzdevuma gaita**

Grupa tiek sadalīta pa pāriem. Katrs dalībnieks saņem baltu papīra lapu, kas simbolizē viņa iztēloto karjeru. Vispirms viens no pāra dalībniekiem noliek lapu uz grīdas tādā attālumā no sevis, kas simbolizē attālumu līdz iedomātajai karjerai. Aktivitāte var sākties. Vispirms dalībniekam, kurš nolika lapu uz grīdas, lūdz iztēloties, kā viņš īstenos ceļu, lai sasniegtu iedomāto mērķi. Kad dalībnieks savā prātā ir radījis vīziju, viņš dodas pie papīra lapas un raksturo situāciju, lai simboliski īstenotu savu vīziju. Īstenošanas virziens, gaita, ilgums un progress ir atkarīgs no indivīda vīzijas. Viņam jānosaka tie faktori, kuri, viņaprāt, ir reāli. Dalībniekam jāiedomājas, kādas būtu viņa domas un jūtas attiecīgajā situācijā.

Kad dalībnieks ir sasniedzis savu papīra lapu, viņš uz tās apsēžas. Viņa partnera uzdevums ir pavadīt un novērot dalībnieku visos posmos. Procesa laikā partnera uzdevums ir uzdot jautājumus un darīt zināmas savas pozitīvās izjūtas.

Kad mērķis ir sasniegts, partneris sāk intervēt aktīvo dalībnieku par konkrēto situāciju.

Tālāk ir sniegtas intervijas vadlīnijas.

- Iztēlojieties, kā Jūs izskatītos pēc iecerētās karjeras sasniegšanas. Kāds ir Jūsu apģērbs? Kāda ir Jūsu sejas izteiksme? Kāda ir Jūsu attieksme? Kā Jūs jūtaties? Kāda ir Jūsu balss? Cik Jums ir gadu? utt.
- Jūs esat sasniedzis iecerēto karjeru. Kur Jūs esat? Aprakstiet telpu, kurā Jūs atrodaties, un telpas iekārtojumu. Raksturojiet arī ēku, kurā atrodas telpa, un ēkas apkārtni. Kā sauc šo vietu? Kādas krāsas Jūs redzat? utt.
- Kas vēl ir telpā kopā ar Jums? Raksturojiet cilvēkus, ar kuriem Jūs kopā strādājat. Kas viņi ir? Kāpēc Jūs esat kopā ar šiem cilvēkiem? Kas ir Jūsu priekšnieki? Kuri cilvēki Jums patīk? utt.
- Raksturojiet savu darbu un veicamos uzdevumus.

- Kādas ir Jūsu stiprās puses un kompetences šajā darbā? Kā Jūs tās ieguvāt?
- Vai Jūs esat ieguvis savu kolēģu un priekšniecības atzinību? Kāda veida atzinība Jums ir svarīga?
- Vai Jūsu kolēģi un priekšniecība Jūs kritizē? Kā Jūs uztverat kritiku?
- Kādas ir Jūsu attiecības ar ģimeni? Kā ģimene izturas pret Jūsu darbu? Vai ģimene Jūs atbalsta? Vai ģimene apliecina Jūsu stiprās puses un prasmes šajā darbā? Kurš Jūsu ģimenē par Jums sacītu pretējo?
- Ko Jūs ieteiktu cilvēkam, kurš meklē tādu pašu darbu?
- Vai Jūs domātu par darba maiņu?

Pēc intervijas dalībnieki apmainās lomām. Tagad otrs pāra dalībnieks noliek uz grīdas papīra lapu un veic to pašu, un uzdevuma beigās ir intervija.

Kad abi partneri ir izpildījuši uzdevumu, viņi apspriež pieredzi, kuru ieguvuši šīs aktivitātes laikā.

### **Kopsavilkums**

- Kā Jūs jutāties šajā lomā?
- Kādas ir izjūtas, kad partneris Jūs pavada visu procesa laiku?
- Vai Jūs uzzinājāt vairāk par savu partneri?
- Kādu pieredzi Jūs ieguvāt?
- Vai partnerattiecības ir noderīgas, pieņemot lēmumus par savu nākamo karjeru?

## Bibliogrāfija

1. Health Canada (1999). Parenting today`s teens: a survey and review of resources. Retrieved November 28, 2007, from [http://www.phac.-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens\\_e.pdf](http://www.phac.-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens_e.pdf).
2. Health Canada (2005). Parent-teen relationship: How parents can make the most of it? Retrieved November 30, 2007, from [http://www.phac.-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/familyviolence/html/nfntsreparentado-ado2\\_e.html](http://www.phac.-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/familyviolence/html/nfntsreparentado-ado2_e.html).
3. Jungle Liberale (2007). Beschlusslage. Retrieved November 29, 2007, from <http://inhalte.julis.de/beschluesse/1fce07d465fccd3700000100295.bcdf7.html>.
4. Eltern setzen Kinder (2000). Retrieved November 29, 2007, from <http://kssa.de/index-Dateien/page183.html>.

# 5. NODAĻA

## Kā palīdzēt vecākiem veidot attieksmi, kas atbalsta bērnu izvēli

### 5.1. Karjeras intervija kā galvenā metode draudzīgu attiecību veidošanā ar vecākiem

Tradicionālā karjeras intervija nosaka, ka karjeras konsultants ir eksperts, kas atbilstoši klienta vajadzībām sniedz informāciju vai ieteikumus. Šāda prakse bieži vien izrādījās neefektīva, radīja klienta pretestību vai personīgas līdzdalības trūkumu, tādējādi pavājinot gan klientu, gan konsultantu atdevi. Karjeras konsultanti, klienta vārdā pieņemot lēmumus, izjuta pārāk lielu spiedienu. Savukārt klienti zaudēja ticību savām spējām, un viņiem bija grūti noticēt saviem personīgajiem resursiem un pieredzei (*M. T. Ho-Kim, J. F. Marti*) (1999).

Mūsdienās karjeras konsultanta loma un uzdevumi ir būtiski mainījušies. Karjeras intervija vairs nav tikai vienreizējs „palīdzības akts”. Karjeras intervija ir ilgtermiņa process, kura laikā karjeras konsultants strādā ar klientu un ņem vērā viņa apkārtējo vidi, un tās mērķis ir rast profesionālu risinājumu konkrētā klienta vajadzībām, ievērojot klienta dzīves apstākļus. Karjeras konsultanta uzdevums ir „iet līdzī” klientam un palīdzēt viņa attīstībā. Karjeras konsultants ir **metodikas** speciālists, klients ir eksperts **aktivitātes satura** jautājumos. Šādas konsultanta un klienta attiecības rada līdzsvaru starp „došanu un ņemšanu”, aktivizē klientu un ļauj viņam uzņemties pieaugušā funkcijas, nevis spītīga, sarūgtināta bērna funkcijas. Tas ir sevišķi svarīgi, strādājot ar vecākiem, jo veicina karjeras konsultanta un vecāku sadarbību bērna karjeras plānu veidošanā. Tas nodrošina efektīvu palīdzību, akcentē vecāku lomu bērnu izglītības un karjeras veidošanā, un tādējādi vecākiem tiek ierādīta atbilstoša vieta bērnu karjeras atbalsta sistēmā.

**Karjeras intervijas vadīšanai nepieciešami īpaši noteikumi un uzvedība, kas, sniedzot reālu palīdzību, ir pamats produktīvam darbam ar vecākiem.**

- Karjeras konsultants uztver vecākus un bērnus kā sistēmisku apstākļu (ģimene, nodarbošanās, sociālā vide, kultūra) daļu.
- Tiek noslēgts līgums starp vecākiem un karjeras konsultantu.
- Karjeras konsultants palīdz vecākiem formulēt vecāku un bērna plānoto pārmaiņu mērķi un virzienu.
- Karjeras konsultants strādā, lai paplašinātu vecāku apzināto aktivitāšu loku.
- Karjeras konsultants izvairās dot padomus, viņš piedāvā vecākiem uzdevumus, kuri prasa personīgu līdzdalību.
- Karjeras konsultants palīdz saglabāt līdzsvaru starp vecāku radītajiem karjeras projektiem un bērna dzīves plāniem.
- Vecāki izmanto savu personīgo pieredzi un patstāvīgi apkopo informāciju.
- Klients pats var veikt savas darbības un mērķu īstenošanas analīzi.
- Vecāki paši pieņem lēmumus, nosakot prioritātes un atklājot savu vērtību hierarhiju. Viņi salīdzina tās ar bērna spējām un cerībām.
- Karjeras konsultants strādā, pamatojoties uz vecāku resursiem un stiprajām īpašībām, savukārt bērns necenšas izvairīties no „subjektīvi grūtām tēmām”.
- Karjeras konsultants mēģina elastīgi pielāgoties izmaiņām savā profesionālajā lomā.

Pirms sadarbības uzsākšanas ar vecākiem jānosaka šīs sadarbības noteikumi. Tiek noslēgti līgumi starp skolotājiem un skolēniem, darba devējiem un darbiniekiem, terapeitiem un klientiem, vecākiem un bērniem. Atkarībā no attiecību veida līguma saturs var būt atšķirīgs.

Tagad pievērsīsimies karjeras konsultāciju līguma sagatavošanas metodei. Tālāk sniegtā (*Enright*) piecu soļu shēma ir noderīgs līdzeklis darbā ar jebkuru klientu, sevišķi gadījumos, kad konsultācijās parādās klientu pretestība, iniciatīvas un atbildības trūkums.

#### **Enright līguma noslēgšana**

Turpmāk izklāstītā shēma galvenokārt akcentē vecāku atbildību konsultāciju procesā. Turklāt šī shēma pakāpeniski samazina vecāku neuzticību un izjūtu, ka tiks noniecināta viņu loma un ietekme bērna karjeras lēmumu pieņemšanā. Kaut gan līguma noslēgšana ir karjeras konsultāciju sākumposms, jāņem vērā, ka katrs solis var ilgt dažas minūtes vai vairākus seansus.

#### **Pirmais solis**

- **Vecākiem ir jāatzīst, ka tas ir viņu apzināts lēmums – meklēt karjeras konsultanta palīdzību un noslēgt konsultāciju līgumu.** Šis noteikums īsteno galveno karjeras konsultanta mērķi – palielināt vecāku apzinīgo

aktivitāšu apjomu. Daudzi vecāki, meklējot karjeras konsultanta pakalpojumus, cer saņemt jau gatavus risinājumus un izvairīties no atbildības. Dažkārt vecāki ir pārliecināti, ka zina, ko bērns darīs nākotnē, un neņem vērā bērna intereses, talantus un spējas. Šī procesa pirmais solis ir panākt, ka vecāki atzīst: „**Es esmu šeit pēc savas brīvas gribas.**”, „**Es ceru saņemt palīdzību...**”, „**Man ir problēma ar...**”.

### Otrais solis

- **Karjeras konsultants nosaka vecāku patieso problēmu un raksturo tās būtību.** Otrajā solī konsultants analizē, vai viņa līdzšinējā iejaukšanās attiecas uz patieso problēmu. Kopīgi ar vecākiem konsultants mēģina noskaidrot: „**Kas īsti notiek?**” Tipiski jautājumi, kas ļauj identificēt problēmu, attiecas uz pārmaiņām vecāku domās par karjeras plāniem, bērnu attīstību un savstarpējām attiecībām.

Ko Jūs gribat mainīt attiecībās ar savu dēlu?

Kādu problēmu Jūs tagad vēlaties risināt?

Kas Jūs visvairāk uztrauc meitas lēmumā?

Kas Jūs visvairāk uztrauc faktā, ka, piemēram, Jūsu dēls vēlas apgūt pavāra profesiju?

Kas ir izraisījis Jūsu vēlmi parunāt par, piemēram, to, ka Jūsu meita atsakās no ģimenes biznesa?

Kāpēc Jūs domājat, ka Jūsu dēls nebūs labs fizioterapeits?

Kā Jūs zināsit, ka Jūsu meita veiksmīgi īsteno savus profesionālos plānus?

Konsultantam jāatceras, ka konsultācijās nav vietas personīgiem pieņēmumiem un interpretācijām. Problēmas cēlonis ir vecāku pieredze. Uzmanīgi klausoties un novērojot vecāku uzvedību, karjeras konsultants identificē problēmu un nosaka darba mērķi.

### Trešais solis

- Problēmas risinājuma analīze. Ja vecāki domā, ka problēma nav atrisināma, tā arī ir. Karjeras konsultants ir metodikas speciālists, savukārt klients ir eksperts savas darbības satura jautājumos. Ja karjeras konsultants uzstās, ka jārisina konkrētā problēma, viņš saskarsies ar spēcīgu vecāku pretestību. Tādēļ konsultantam kopīgi ar vecākiem jāmeklē tāda problēma, kuru ir lielākas izredzes atrisināt un kuru var risināt konkrētajā brīdī.

### Ceturtais solis

- Pretestība karjeras konsultanta jautājumiem. Klienta/vecāku pretestība izpaužas, piemēram, meklējot kļūdas karjeras konsultanta darbībā, lai izvairītos no savu problēmu risināšanas. Karjeras konsultants var uzdot klientam dažus detalizētus jautājumus, lai noskaidrotu, kā klients uztver sevi, karjeras konsultācijas un kādas pārmaiņas sagaida.

Vai Jūs domājat, ka es esmu tas karjeras konsultants, ar kuru Jūs vēlaties strādāt, lai veidotu bērna profesionālo karjeru?

Ar kāda tipa personību, Jūsprāt, vecāki vēlas strādāt kopā, lai risinātu savas problēmas?

Kad Jūs nācāt šurp, ko Jūs domājat par cilvēku, ar kuru Jūs varētu pārrunāt sava dēla karjeras izvēli?

Kādu Jūs iedomājaties karjeras konsultanta darba vietu?

Parasti saruna par šādu tēmu atrisina problēmu, un vecākos nostiprinās apzināta pārliecība, ka viņi var izdarīt izvēli.

### Piektais solis

- Neņem vērā otršķirīgu problēmu. Vecākiem vajadzētu saprast, kādas sekas izraisīs problēmas risinājums. Kas notiks, kad problēma izzudīs? Kā mainīsies vecāku un bērna dzīve? Kas mainīsies ģimenē? Piemēram, vecākiem var pajautāt, kas notiks, kad viņu meita dosies praksē uz ārzemēm? Interesanti redzēt, kāda izskatīsies ieguvumu un zaudējumu bilance.

Minētajā procesā karjeras konsultants ne tikai veido attiecības ar vecākiem. Vecāki var uzzināt, kā līdzīgā veidā iedarbīgi runāt ar bērnu, pārvarēt pretestību, definēt problēmu un koncentrēties uz būtiskiem tās aspektiem, kas rada pārmaiņas un savstarpēju risinājumu. Līgumā karjeras konsultants kopā ar vecākiem nosaka darba metodi, piemēram, individuālo konsultāciju skaitu, grupas nodarbību tematiku un to konsultāciju skaitu, kurās piedalās bērns.

## 5.1.1. Definēt vecāku cerības par pašattīstību un pārmaiņām attiekmē pret dzīvi

Nozīmīgs karjeras konsultāciju elements ir darbs ar vecākiem attiecībā uz viņu pašu cerībām, plāniem un mērķiem, un tas vecākiem palīdz izprast savu bērnu. Lielais trijnieks – dotības, intereses un vērtības – mainās laika gaitā un atbilstoši vecumposmiem. Iegūstot jaunu darba pieredzi, tiek apgūtas arī jaunas prasmes. Dzīves laikā var rasties jaunas intereses un izzust vecās. Laika gaitā mainās arī mūsu mērķi. Ir iespējams mainīt karjeru vai atbalstīt izvēli, ja ir dziļāka sevis izpratne.

Vairākums cilvēku pieņem svarīgākos karjeras izvēles lēmumus tad, kad viņi tam ir vismazāk gatavi. Jaunībā pieņemtie lēmumi aizsāk notikumu ķēdi, kas ietekmē visu turpmāko dzīvi. Jaunībā mums ir maz pieredzes lēmumu pieņemšanā, sevišķi karjeras izvēles jomā. Mēs mēdzam būt ideālistiski noskaņoti, entuziasma pārpilni un bezrūpīgi attiecībā uz pieņemto lēmumu sekām. Situācijā, kad jauniešiem nav priekšstata par nākamo profesiju vai izglītību, viņi viegli pieņem vecāku, draugu, skolotāju vai karjeras konsultantu padomu. Protams, viņiem visiem ir vislabākie nodomi, bet bieži vien trūkst atbilstošu zināšanu karjeras izvēles jomā. Tādēļ ne visai veiksmīgs jauniešu karjeras sākums nav pārsteigums. Kur meklēt risinājumu? Pirms lēmuma ar tālejošām sekām pieņemšanas jauniešiem pēc iespējas labāk jāiepazīst sevi. Šajā jautājumā nepieciešama efektīva vecāku palīdzība. Tās nosacījumi ir šādi:

- pieņemt bērna autonomiju un viņa pašidentitātes izjūtu,
- katrā bērna attīstības posmā norādīt uz viņa interesēm, spējām, prasmēm un talantiem,
- atturēties no „etiķešu pielīmēšanas” bērnam un noteiktas profesionālas lomas iedalīšanas,
- stiprināt bērnam izjūtu, ka viņš ir īpašs un atšķirīgs,
- koncentrēties uz bērna personīgajiem mērķiem,
- nodalīt savas cerības un mērķus no jaunieša izvēles.

Karjeras konsultants, kas strādā ar vecākiem (individuāli vai grupā), var pievērst uzmanību tam, kā mainās mērķi karjeras attīstības un personīgās izaugsmes gaitā. Strādājot grupā, konsultants var lūgt vecākus pastāstīt, kā veidojusies viņu pašu profesijas izvēle un karjera. Vai viņu izvēle atbilda vecāku gaidām? Meklējot stiprās puses vecāku izvēlē un karjerā, ir vieglāk atrast risinājumu bērna problēmai. Darbā ar vecākiem karjeras konsultants var izmantot turpmāk minētos diskusiju piemērus.

1. *Sofija drīz pēc psiholoģijas studiju beigšanas devās uz Zviedriju. Viņas partneris bija mākslinieks, gleznotājs, kuram radošais darbs bija aizraušanās. Arī Sofija nevarēja sūdzēties. Viņa sistemātiski papildināja savu psihoterapeites izglītību, un drīz vien viņas privātprakse sāka nest peļņu, bija gandarījuma sajūta. Tad Sofija atcerējās, ka viņai vienmēr ir patikusi gleznošana un savulaik ir bijis sapnis apmeklēt mākslas skolu, taču viņas vecāki neredzēja nākotni šādai nodarbei. Viņas tēvs ļoti gribēja, lai meita kļūst par ārsti, taču Sofija izkrita universitātes eksāmenos. Viņai joprojām bija sajūta, ka viņa nav piepildījusi vecāku gaidas. Tas traucēja gūt pilnīgu gandarījumu darbā un rosināja sapņus par mākslu. Paklusām viņa sāka gleznot savas iemīļotās ainavas un portretus. Tie bija ļoti veiksmīgi. Tagad Sofija domā, vai viņai nevajadzētu nopietni pievērsties mākslinieces karjerai...*

2. *Aleksis ir 39 gadus vecs ārsts, terapeits, kam ir veiksmīga ārsta prakse. Bērnībā un pusaudža gados viņam nemitīgi tika atgādināts par ģimenes tradīcijas ievērošanu un ārsta profesijas izvēli. Ne studiju gados, ne prakses laikā, nedz arī uzsākot patstāvīgu karjeru, viņš nebija atļāvis apšaubīt savu lēmumu. Pēc veiksmīgas piecu gadu prakses viņš izdarīja sāpīgu secinājumu. Un tas radīja nopietnas sekas gan viņam, gan ģimenei. Viņš vairs negribēja būt ārsts, vēl vairāk – viņš saprata, ka nekad nav gribējis būt ārsts. (Tiger and Tiger) (1999).*

Šādas sarežģītas situācijas nemaz nav retums. Karjeras konsultants un vecāki var uzdot jautājumu 10 nejauši izvēlētiem cilvēkiem no sava paziņu loka: „Ja Jūs varētu darīt jebkuru darbu, ko vēlaties, kas būtu šis darbs?” Statistika rāda, ka aptuveni 50% cilvēku izvēlētos citu nodarbošanos savas tagadējās vietā. Interesanti, kādas atbildes saņemsiet Jūs.

## 5.2. Vecāku personīgās vērtības

Amerikāņu psihologs *Edgar Schein* (1990.) uzskata karjeru par attīstības ceļu un saista to ar svarīgām mūsu dzīves vērtībām. Līdzīga, bet mazāk pazīstama attieksme pret karjeru ir *C. Brooklyn Derr* (1986., 1988.), kas uzskata, ka karjeras attīstības procesā cilvēks veido attieksmi pret darbu, kas ir saistīta ar vērtībām, kurām cilvēks tic. Bieži dominē viena orientācija, ko var nomainīt cita, parasti līdzīga. *C. Brooklyn Derr* nosaka piecus orientāciju veidus (*Paszowska-Rogacz, Tarkowska*) (2004.):

- **Orientācija „iet uz priekšu”.** Šīs orientācijas cilvēki ir ieinteresēti vertikālā karjeras attīstībā un pārejā uz nākamo līmeni. Viņi augstu vērtē naudu, varu un sociālo stāvokli. Viņi konkurē un ir noskaņoti smagi strādāt. Šāda orientācija ir raksturīga cilvēkiem karjeras attīstības sākumposmā. Taču tā var kļūt par pastāvīgu profesionālās attīstības un mērķu sasniegšanas veidu. Cilvēki, kas „iet uz priekšu”, vēlas saņemt atalgojumu par sava darba rezultātiem. Darbs viņiem ir pirmajā vietā. Un viņi labprāt pieņem jaunus izaicinājumus. Par šādiem cilvēkiem saka, ka viņus ir „viegli vadīt”.
- **Orientācija „justies drošībā”.** Šīs orientācijas cilvēki veido drošības izjūtu un ir gatavi būt lojāli organizācijai, kurā strādā. Šī tipa cilvēki veido personāla vairākumu. Viņiem parasti ir „lokāls” viedoklis pretstatā „globālam” viedoklim. Viņu interese par paaugstināšanu amatā parasti parādās pēc tam, kad ir sasniegta optimālas drošības izjūta. Šīs grupas pārstāvji ir pacietīgāki, gaidot paaugstinājumu amatā, nekā tie darbinieki, kuri „iet uz priekšu”. Viņiem rūp karjeras attīstība, taču viņi to necenšas paātrināt. Viņi ir gatavi darīt to, kas organizācijai nepieciešams, un galvenokārt novērtē darba drošību un piederības izjūtu.
- **Orientācija „justies brīvam”.** Šiem darbiniekiem nepieciešama brīvība uzdevumu izpildē un viņu aktivitātēs. Viņi ir apzinīgi, radoši, ideju pārpilni, nosaka augstus darba standartus sev un citiem. Viņiem piemīt attīstīta neatkarības izjūta, un viņus ne visai interesē paaugstinājums darbā. Šādiem cilvēkiem nepatīk konformisms un



atkarība. Viņi mēdz būt atturīgi, un citiem ir grūti viņus iepazīt. Viņi mēdz sagādāt problēmas vadītājiem.

- **Orientācija „saglabāt līdzsvaru”.** Šāda orientācija ir jaunākā darba kultūrā. Cilvēki, kuri cenšas „saglabāt līdzsvaru”, novērtē ar darbu saistītās vērtības un vienlaikus meklē gandarījumu ģimenes dzīvē un brīvā laika pavadīšanas veidos. Viņi var izvēlēties sev nozīmīgus un stimulējošus karjeras veidus, bet viņi nemeklē karjeras veidus, kas apmierinātu visas vai lielāko daļu viņu cerību. Šiem cilvēkiem ir sliekšme noklusēt savu viedokli. Viņi ir apzinīgi, prasīgi pret sevi un citiem un gatavi „spīdēt” krīzes situācijā.
- **Orientācija „gūt panākumus”.** Šādas orientācijas cilvēkiem panākumi karjerā nav attiecināmi uz darbu kopumā. Viņi drīzāk definē panākumus kā atsevišķu karjeras elementu un plašu kompetenču spektru. Viņi ir talantīgi un vēlas izmantot savas prasmes. Viņus motivē interesants darbs, nevis nauda. Darbs un karjera viņu izpratnē ir gandarījums un apmierinātība. Šie cilvēki parasti ir augsti kvalificēti speciālisti savā nozarē. Viņiem patīk piedzīvojumi un pētniecisks darbs. Rutīna viņiem ātri apnik, vairākumā gadījumu viņi ir labi uzņēmēji, kaut arī nav apveltīti ar vadības prasmēm.

Individuālajās un grupu nodarbībās karjeras konsultantam jāstrādā ar vecākiem, ievērojot klienta vērtības. Viņš var piešķirt vērtībām plašāku izpratni un kopīgi ar klientu definēt tās vērtības, kas ir saistītas ar darbu un karjeru. Tas ļaus precīzāk plānot vēlamo pārmaiņu virzienu un izmantot vecāku vērtību struktūru darbā ar bērna vērtībām. Lai precizētu ar darbu saistītās vērtības, karjeras konsultants var izmantot sniegto vērtību sarakstu (*Paszowska-Rogacz, Tarkowska* (2004.).

### Vērtību izvēle

**Avots:** *Paszowska-Rogacz, Tarkowska* (2004.), pamatojoties uz *Weiss, Dawis, England, Lofquist* (1965.) un *Kirk and Kirk* (1995.) darbiem.

#### Instrukcija.

No minētajām vērtībām izvēlieties septiņas, kas ir visatbilstošākās Jūsu situācijai darbā, uz atzīmējiet savu izvēli 1. ailē. 2. ailē sarindojiet izvēlētās vērtības to svarīguma secībā, sākot no vissvarīgākās līdz mazsvarīgākajai, piešķirot tām kārtas numuru (1. – vissvarīgākā, 7. – mazsvarīgākā).

Piezīme karjeras konsultantam. Pēc uzdevuma izpildes karjeras konsultants runā ar vecākiem par darba vērtībām. Konsultants var mēģināt noteikt vecākiem vēlamo karjeras veidu, ierosinot pārdomas par varu, naudu, brīvības izjūtu darbavietā, ieņemamo amatu, vēlamo paaugstinājumu darbā (piemēram, vai kādreiz ir bijusi vēlēšanās vadīt lielu kolektīvu). Vecāki var padomāt, kādas vērtības atbalsta viņu bērni un vai viņi kādreiz ir runājuši par to ar bērniem. Kā mēs nododam bērniem darba vērtību izjūtu?

Vērtības	1		2
1. Savu spēju izmantošana darbā.			
2. Iespēja veikt dažādus uzdevumus.			
3. Izdevība pārbaudīt darbā savas personīgās metodes.			
4. Atbilstoša samaksa par veikto darbu.			
5. Iespēja „būt īpašam”.			
6. Iespēja pieņemt pašam savus lēmumus.			
7. Gandarījuma sajūta.			
8. Labi darba apstākļi.			
9. Paļāvība uz savu darbu.			
10. Atzinība par labi padarītu darbu.			
11. Darbs kopā ar kompetentu vadītāju.			
12. Iespēja palīdzēt citiem.			
13. Pietiekami daudz pienākumu.			
14. Iespēja saņemt paaugstinājumu.			
15. Nav jāveic uzdevumi pretrunā ar savu sirdsapziņu.			

Vērtības	1		2
16. Darba kolēģi, ar kuriem var strādāt grupā.			
17. Situācijas, kurās var uzņemties grupas vadību.			
18. Pastāvīgs darbs.			
<b>Vissvarīgākā vērtība šobrīd</b>			

### 5.3. Konstruktīva vecāku gatavības veidošana pārmaiņām

Kas ir pārmaiņas? *Sczepański* uzskata, ka pārmaiņas ir „jauna situācija, kurā parādās jaunas attiecības starp esošajiem elementiem”. Šī definīcija ir pietiekami vispārīga, lai to attiecinātu uz iekšējiem apstākļiem, kuros klients ir nolēmis turpināt darbu. Ir divu veidu pārmaiņas:

- plānotās pārmaiņas, kuras secīgi plāno un ievieš pirms gaidāmajiem notikumiem. **Klients izvērza** savus mērķus un veido rīcības stratēģiju (attiecas gan uz vecākiem, gan bērniem);
- pieskaņotās pārmaiņas ir kā atbilde uz notikumiem, parasti tās ir daļējas, retos gadījumos pilnīgas. Mēs **reaģējam** uz mainīgajiem apstākļiem. Konsultācijas nepieciešamas gan vecākiem, gan bērniem.

*Spenser Johnson, M. D.* (2003.) ar humoru stāsta par to, kādi ir pārmaiņu gadījumā reakciju veidi. Karjeras konsultants savā praksē var saskarties ar DEGUNIEM (*NOSE*), TRAUKSMAINAJIEM (*SCURRY*), IESĪKSTĒJUŠAJIEM (*MUSTY*) un DĪVAINAJIEM (*FUNKY*).

#### DEGUNI

„Deguni” **saož pārmaiņas pa gabalu.**

- „Degunim” ir laba intuīcija. Viņi viegli sajūt gaidāmās pārmaiņas un arī novērtē to izraisītās izmaiņas. Viņi uztver pārmaiņas kā vienotu veselumu ar visām sekām. Viņi labprāt maina kaut ko savā vidē, bet var pretoties iekšējām pārmaiņām (ātri sajūt pārmaiņas un ātri izmanto aizsargmehānismus). **Karjeras konsultantam darbā ar „degunim”** jāveicina iekšējo pārmaiņu nepieciešamības apzināšanās, jāatbalsta rīcība, jāuzsver intuīcijas loma lēmumu pieņemšanā (piemēram, „Ja Tu to šādi izjūti, kāpēc to neizmēģini?”, „Ja Tev bija tāds iespaids, kas nobremzēja Tavus plānus?”). „Vecākiem - degunim” ir labas spējas pielāgoties pārmaiņām, tāpēc viņi pozitīvi uztver izmaiņas, kas notikušas bērna izvēlē.

#### TRAUKSMAINIE

„Trauksmainie” **uzreiz iesaistās darbībā.**

- „Trauksmainie” ir enerģijas pārpilni, viņiem patīk visu darīt ātri. Viņi nezaudē drosmi un zina, kā izvairīties no šķēršļiem. Viņus ir grūti apturēt, ja ir uzņēmusi nepareizu virzienu. Viņi labprāt reaģē uz jauniem apstākļiem, kas gadās ceļā. Viņu pārmaiņas parasti ir pieskaņotās pārmaiņas. **Karjeras konsultantam darbā ar „trauksmainajiem” vecākiem** jāakcentē pozitīvās pārmaiņas, jāstrādā ar mērķiem un plānošanu. Vecākiem, pirms viņi ar entuziasmu sāk atbalstīt katru nākamo izvēli, vajadzētu zināt bērna izvēles pārmaiņu motivāciju. Jāapzinās, ka šādi vecāki var demonstrēt savu dabisko tendenci ierosināt pārāk daudz pārmaiņu bērna dzīvē, iesākot darbību, bet to nepabeidzot. Taču tas ir labs veids, kā stimulēt interesi.

#### IESĪKSTĒJUŠIE

„Iesīkstējušie” **nevēlas pārmaiņas un mēdz sacīt: „Tas nav godīgi!”**

- „Iesīkstējušajiem” ir tendence bremsēt pārmaiņas. Viņi jūtas labi esošajā situācijā un baidās no pārmaiņām. Viņi neapzinās stagnācijas sekas. Viņi izrāda pretestību gan iekšējām, gan ārējām pārmaiņām. **Karjeras konsultantam** jāvirza vecāku domāšana pārmaiņu izraisīto ieguvumu virzienā, jāparāda pārmaiņas kā elements, kas veicina drošības sajūtu. Šādā gadījumā svarīgākais ir ne tikai virzīt vecāku domāšanu, bet arī sajūst, kā jaunā situācija uzlabo noskaņojumu, palīdz vecākiem kļūt stiprākiem un uzlabo viņu dzīves kvalitāti. Šāda tipa vecāki šķietami rūpējas par bērna drošības izjūtu (patiesībā rūpējas par savu drošības izjūtu). Viņi var uzspiest bērniem savu izvēli, atsaucoties uz ģimenes tradīcijām profesijas izvēlē. Viņi var neņemt vērā bērna intereses un sliksmes un pieprasīt, lai bērns izdara savu izvēli, pamatojoties tikai uz vecāku pārliecību, kuru uzskata par vienīgo pareizo.

## DĪVAINIE

„Dīvainie” ir pārsteigti par pārmaiņām, bet vēlāk pasmejas par sevi, iekļaujas jaunajās pārmaiņās un priecājas par to.

- „Dīvainie” nelabprāt pieņem pārmaiņas, bet ar laiku tām pielāgojas. Viņi apzinās savu nepatiku un spēj radīt „jaunā” vīziju. Viņi saskata pārmaiņu jēgu un apzinās to, bet bažas attur viņus no darbības. Katrs lēmums par labu pārmaiņām stiprina viņu motivāciju un mazina nemieru. **Karjeras konsultantam** darbā ar šāda tipa vecākiem jācenšas mazināt viņu nemieru, akcentējot mazās pārmaiņas un panākumus un iedrošinot vēlmi pēc pārmaiņām. Jāatceras, kā šāda tipa vecākiem vajadzīgs ilgs laiks, lai sagatavotos pārmaiņām. Nozīmīgi aspekti ir: argumentācija, kopīga bērna plānu, lēmumu un profesijas izvēles apspriešana. „Dīvainie” vecāki neapzināti var izrādīt pārspīlētas rūpes un bremsēt bērnu attīstību.

## 5.4. Uzdevumi: vecāku attieksmes veidošana, lai atbalstītu bērna izvēli

### 1. uzdevums „Laba vienošanās”

**Avots:** autordarbs.

**Mērķi:**

Veikt grupas integrāciju.

Stiprināt grupas drošības izjūtu un savstarpēju uzticēšanos.

Attīstīt vecāku prasmes panākt vienošanos un slēgt līgumus ar bērniem.

**Laiks:** 45 minūtes

**Materiāli:** lielas papīra lapas, krāsaini marķieri.

**Darba veids:** darbs grupā, diskusija.

**Uzdevuma gaita**

1. Karjeras konsultants sadala grupu vairākās mazās grupās tā, lai katrā mazajā grupā būtu pieci dalībnieki.
2. Katra grupa izstrādā noteikumus, kas ir saistoši visiem grupas dalībniekiem grupas sanāksmju laikā, un uzraksta šos noteikumus uz lielās lapas.
3. Grupa prezentē sava darba rezultātu, un konsultants pieraksta noteikumus uz lielas papīra lapas, precizējot, ko nozīmē katrs noteikums.
4. Grupas dalībnieki apspriež noteikumus, lai vienotos par to ievērošanu sanāksmju laikā.
5. Konsultants maina grupu sastāvu.
6. Jaunajās grupās vecāki iepazīstina ar noteikumiem, kurus viņi izvirza saviem bērniem, un uzraksta tos uz papīra lapas. Blakus noteikumiem viņi uzraksta, kādas sekas ir to neievērošanai.
7. Grupas vēlreiz prezentē sava darba rezultātu, un konsultants pieraksta to uz papīra lapas.
8. Visa grupa apspriež ģimenes iekšējos noteikumus, dalās savā pieredzē.
9. Vecāki var uzsākt diskusiju par konsekvences ievērošanu attiecībā ar bērniem. Kas palīdz to ievērot un kas traucē?

**Kopsavilkums**

Grupas izstrādātie noteikumi sanāksmju laikā jānovieto redzamā vietā. Noteikumus var papildināt, bet tie jāakceptē visai grupai. Dalībnieki var arī izdomāt, kādas būs sekas (uzdevums ar humoru) par noteikumu neievērošanu. Analizējot ģimeņu noteikumus, konsultantam jāizvairās vērtēt ģimeņu iekšējos noteikumus. Ir vērts parādīt, kādi rezultāti var būt konkrēto noteikumu ievērošanai un to sekām.

### 2. uzdevums „Darba īpašības”

**Avots:** autordarbs (*Paszowska-Rogacz, Tarkowska (2004)*), pamatojoties uz *Weiss, Dawis, England, Lofquist (1965)* un *Kirk and Kirk (1995)* darbiem.).

**Mērķi:**

Paplašināt savu un bērna vērtību izpratni.

Definēt atšķirības pieaugušo un jauniešu vērtību izpratnē.

**Laiks:** viena stunda.

**Materiāli:** vērtību kartītes (1. pielikums), tukšas kartītes (trīs katram dalībniekam), marķieri, nelielas papīra lapiņas divās krāsās (piemēram, zila - vecākiem, oranža - bērniem).

**Darba veids:** spēle, diskusija grupā.

**Uzdevuma gaita**

1. Karjeras konsultants sadala grupu pa pāriem.
2. Katrs pāris saņem divus pilnus vērtību kartīšu komplektus un trīs tukšas kartītes katram dalībniekam.
3. Pāra dalībnieki izlemj, kuram būs zilā un kuram oranžā lapiņa (viņi nezina kartīšu nozīmi). Viņi piestiprina krāsainās lapiņas redzamā vietā pie apgērba.
4. Konsultants veic instruktāžu:  
Šajā uzdevumā dalībnieki ar zilajām lapiņām ir vecāki, dalībnieki ar oranžajām lapiņām – bērni (piemēram, 15 gadus veci). Katrs dalībnieks pēc izvēles izvelk septiņas kartītes no partnera vērtību kartīšu komplekta. Viņš sakārto izvilktās kartītes sev priekšā to svarīguma secībā – sākot ar sev vissvarīgākajām un beidzot ar visnenozīmīgākajām. Uz tukšajām kartītēm var uzrakstīt vēl trīs vērtības, kuras šķiet nozīmīgas. Aizpildītās kartītes to svarīguma secībā jāsakārto starp jau esošajām septiņām. Katram ir jāatceras sava loma un atbilstoši jārikojas.
  1. Vecāki un bērns var apmainīt divas izvilktās kartītes, lai tās atbilstu katra dalībnieka vērtībām.
  2. Pēc uzdevuma izpildes dalībnieki pa pāriem apspriež savu vērtību sistēmu un ar visu grupu dalās pārdomās par vecāku un bērnu vērtībām.
  3. Konsultants uzsāk diskusiju: „Kāda ir sajūta, ievērojot kāda cita vērtības, (šajā gadījumā – nejauši izvilktas); kādas emocijas tika uzjundītas vecākos un bērnos, kad viņu vērtības nesakrita?”

4. Diskusijai jāskār arī atbildes uz jautājumiem: „Kā vecāki reaģēja uz bērnu vērtībām?“, „Kas pārsteidza bērnus viņu vecāku vērtību hierarhijā?“.
5. Vecāki var dalīties arī atklāsmēs par bērnu vērtībām ikdienas dzīvē.
6. Konsultants pieraksta idejas.

### Kopsavilkums

Šajā uzdevumā konsultanta svarīgākais noteikums ir nevērtēt citus cilvēkus. Viņam jāakcentē līdzīgais un atšķirīgais izvēlēs, ievērojot vecāku un bērnu viedokļus.

### 3. uzdevums „Runā ar mani”

**Avots:** autordarbs.

#### Mērķi:

Uzlabot vecāku kompetenci efektīvākai saziņai ar pusaudzi.

Uzzināt par noteikumiem atgriezeniskās saiknes saņemšanai attiecībā ar bērnu.

**Laiks:** pusotra stunda.

**Materiāli:** vērtību kartītes (1. pielikums), atgriezeniskās saiknes noteikumi (2. pielikums), „slēptās lomas” (3. pielikums).

**Darba veids:** lomu spēle.

#### Uzdevuma gaita

1. Karjeras konsultants sadala grupu mazās grupās tā, lai katrā būtu trīs cilvēki.
2. Grupas izlemj, kurš būs persona **A**, **B** un **C**.
3. Konsultants paskaidro, ka personai **A** būs bērna loma, personai **B** – vecāku loma un persona **C** būs novērotāja.
4. Konsultants izskaidro atgriezeniskās saiknes noteikumus, kas būs jāizmanto uzdevumā nākamajā daļā.
5. Katrai grupai jāinscenē saruna par vērtību nozīmi.
6. „Vecāki” izvēlas piecas svarīgākās vērtības no vērtību kartīšu komplekta un tukšās kartītes, kas tika izmantotas iepriekšējā uzdevumā. Viņiem jāizvēlas tās vērtības, kuras viņi labprāt redzētu savos bērnos.
7. Tagad grupas var inscenēt vecāku un bērna sarunu par vērtību nozīmi.
8. Kad grupas ir sagatavojušās, „bērni” saņem lapas ar „slēptajām lomām”. Viņiem jārikojas atbilstoši šo lomu prasībām.
9. Katra grupa atrod klusu vietu un izmēģina sarunu (aptuveni 15 minūtes).
10. Novērotājs veido piezīmes, lai nodrošinātu „vecākiem” atgriezenisko saikni: kas sarunā bija labs un kas jāuzlabo nākotnē.
11. Grupas kopīgi apspriež darba rezultātus.
12. Konsultants pievērš uzmanību grūtībām, kādas rodas, runājot par vērtībām, un to, kas palīdz un kas neveicina sarunu ar pusaudzi. Kādas ir efektīvas metodes sarunām ar atšķirīgiem bērniem? Kādā veidā vecāki sarunā var izmantot atgriezeniskās saiknes noteikumus?

### Kopsavilkums

Ir labi, ja konsultants redz un dzird sarunu inscenējumu fragmentus. Viņam jāraugās, lai novērotājs ievērotu atgriezeniskās saiknes noteikumus.

### 4. uzdevums „Pārmaiņas”

**Avots:** autordarbs, pamatojoties uz *Paszowska-Rogacz, Tarkowska* (2004, 2006)

#### Mērķi:

Rosināt vecākus apzināties savu attieksmi pret pārmaiņām.

Iepazīstināt vecākus ar individuālo pārmaiņu perspektīvu pēc tam, kad viņi ir uzzinājuši, kāda ir viņu attieksmi pret pārmaiņām.

**Laiks:** viena stunda.

**Materiāli:** reakcijas uz pārmaiņām veidi (4.3. nodaļa), lielas papīra lapas, marķieri.

**Darba veids:** darbs grupā, diskusija.

#### Darba posmi

1. Karjeras konsultants iepazīstina, kādi ir reakcijas uz pārmaiņām veidi (4.3. nodaļa).
2. Grupa tiek sadalīta četrās mazākās grupās.
3. Katra grupa saņem lielu papīra lapu, uz kuras uzrakstīta viena reakcija uz pārmaiņām.
4. Vecāki savu individuālo reakciju uz pārmaiņām uzraksta uz mazām lapiņām, kuras patur pie sevis.
5. Diskusijas laikā grupas iepazīstina ar katram reakcijas tipam raksturīgo uzvedību, kas var kavēt pārmaiņas, un bērnu patstāvīgo izvēli, kā arī iepazīstina ar konkrēto reakciju ieguvumiem.

6. Grupas prezentē sava darba rezultātus.
7. Konsultants ierosina diskusiju par pārmaiņām.

### Kopsavilkums

Uzdevuma beigās vecāki individuāli var aizpildīt tabulu.

Kādas pārmaiņas pēdējā laikā ir notikušas Jūsu personīgajā dzīvē?	
Kādas pārmaiņas pēdējā laikā ir notikušas Jūsu karjerā?	
Kādi ir šo pārmaiņu ieguvumi?	

## 5. uzdevums „Piekļūšana saknēm”

**Avots:** autordarbs.

**Mērķi:**

Pievērst uzmanību resursiem, no kuriem bērni var iegūt zināšanas par profesijām un nodarbēm.

Pilnveidot vecāku prasmes atbalstīt bērna izvēli.

**Laiks:** divas stundas.

**Materiāli:** ģimenes locekļu fotogrāfijas.

**Darba veids:** individuāls darbs, darbs grupā.

**Darba posmi**

1. Karjeras konsultants lūdz vecākus atnest uz nodarbību iepriekšējo paaudžu fotogrāfijas, kurās redzami radnieki, kam bijušas interesantas profesijas, vaļasprieki, interesants dzīvesveids, kas nopelnījuši daudz naudas, nodibinājuši ģimenes biznesu utt.

2. Konsultants var sākt nodarbību, pastāstot par kādu savu radnieku, tādējādi iedrošinot vecākus pastāstīt par cilvēkiem, kuru fotogrāfijas ir viņiem līdzī.

3. Fotogrāfijas tiek izvietotas uz lielas papīra lapas, sadalot to vīriešu un sieviešu līnijā. Blakus fotogrāfijai vecāki pieraksta nodarbošanos, vaļasprieku, intereses vai citu svarīgu informāciju.

4. Konsultants skaļi nolasa informāciju.

5. Konsultants ierosina diskusiju par ģimenes profesijām, tās stiprajām pusēm, vīriešu lomu ģimenēs, sieviešu neparasto spēku utt.

6. Vecāki pārdomā, kā izmantot informāciju, runājot ar bērniem par profesijas izvēli, turpmāko izglītību, darba ētosu?

### Kopsavilkums

Uzdevuma izpildes laikā konsultantam jāpievērš uzmanība ģimenes resursiem.

## 6. uzdevums „Man ir talants...”

**Avots:** autordarbs.

**Mērķi:**

Paplašināt zināšanas par savu bērnu

Veicināt prasmi kopīgi ar bērnu veidot izglītības un karjeras plānus.

**Laiks:** pusotra stunda.

**Materiāli:** žurnāli spožos vākos, marķieri, krāsu zīmuļi, šķēres, lielas papīra lapas.

**Darba veids:** individuāls darbs, radošais darbs, darbs grupā.

**Darba posmi**

1. Dalībnieki saņem papīra lapas, dažādu krāsu marķierus, krāsu zīmuļus un pārējos materiālus.

2. Konsultants izstāsta uzdevumu.

3. Izmantojot jebkurus materiālus, uz papīra lapas uzzīmējiet vai nokopējiet koku, kas simbolizēs Jūsu bērna attīstību. Uz koka stumbra uzrakstiet sava bērna spējas, prasmes un talantus, visu, ko viņš/viņa prot. Koka galotne simbolizēs izaugsmes iespējas. Ierakstiet tajā prasmes/īpašības, kuras Jūsu bērns varētu attīstīt.

4. Pēc uzdevuma izpildes vecāki prezentē savu darbu.

5. Grupa sasēžas aplī. Katrs dalībnieks iedod savu zīmējumu kaimiņam pa labi.

6. Konsultants izstāsta uzdevumu.

7. Tagad katrs no Jums var kļūt par konsultantu kādam citam vecākam. Uzrakstiet jebkādu nodarbošanos, skolu, kursu, kas derētu bērnam, kura „attīstības koks” ir Jums priekšā. Uzrakstiet jebko, ko viņš/viņa varētu apgūt nākotnē.

8. Vecāki vēlreiz apspriež darba rezultātu. Šoreiz vecāks-„konsultants” mēģina pārliecināt bērna vecāku saskatīt jaunu perspektīvu bērna uztverei.

9. Konsultants iedrošina dalīties pārdomās par uzdevumu. Kāds bērna tēls ir manā prātā? Kas mani pārsteidza? Par kādu nodarbošanos, skolu, kursiem es neesmu iedomājies iepriekš?

10. Vecāki apspriež, kā izmantot uzdevuma rezultātus sarunā ar bērniem.

### Kopsavilkums

Konsultantam jāvēro vecāku individuālā darba rezultāti un jāpalīdz pierakstīt pēc iespējas vairāk „lietu”, ko varētu darīt viņu bērns.

### Pielikumi

1. pielikums

### VĒRTĪBU KARTĪTES

Iespēja darīt neatkarīgu darbu.	Atzinība par labi paveiktu darbu.
Darbs kopā ar kompetentu vadītāju.	Iespēja palīdzēt citiem.
Pietiekami daudz pienākumu.	Iespēja saņemt paaugstinājumu.
Iespēja izmantot darbā savas spējas.	Darba kolēģi, ar kuriem var strādāt grupā.
Izdevība pārbaudīt darbā savas personīgās metodes.	Iespēja veikt dažādus uzdevumus.
Iespēja „būt īpašam”.	Iespēja pieņemt pašam/pašai savus lēmumus.
Gandarījuma sajūta.	Labi darba apstākļi.
Situācijas, kurās var uzņemties grupas vadību.	Pastāvīgs darbs.

2. pielikums

### ATGRIEZENISKĀS SAIKNES NOTEIKUMI

1. „Es” saziņa.
2. Mēs paužam savas reakcijas un jūtas.
3. Mēs nevērtējam.
4. Mēs neinterpretējam.
5. Mēs neizsakām vispārpieņemtus viedokļus.
6. Mēs izvairāmies no shēmām.
7. Mēs runājam par uzvedību, kuru iespējams mainīt.
8. Mēs pievēršam uzmanību saziņas precizitātei un sniedzam konkrētus piemērus (kad Tu teici..., es jutos...).
9. Mēs runājam par uzvedību, kura mums izraisīja gan pozitīvas, gan negatīvas emocijas.
10. Ir labi minēt pirmo iespaidu.
11. Mēs klausāmies atgriezenisko saikni, bet to nekommentējam.

3. pielikums

### SLĒPTĀS LOMAS

1. Jums jātēlo bērns, kas nepārtraukti pārtrauc vecākus.
2. Jums jātēlo bērns, kas noraida vecāku vērtības.
3. Jūs esat bērns, kurš „zina labāk”.
4. Jūs esat noskumis un maz runājat.
5. Jūs uzvedaties histēriski.
6. Jūs neuztrauc, ko saka vecāki, Jums ir savas „lietas”.
7. Šis temats Jums ir pārāk sarežģīts.
8. Jūs steidzaties uz diskotēku.
9. Jūs esat ļoti noguris un izsalcis.
10. Jums jātēlo bērns, kas ir „mūžīgi dusmīgs”.
11. Jūs noniecināt vecāku teikto.
12. Jūs gaidāt draudzenes zvani.

13. Jūs sapņojat par vannu.
14. Jūs domājat, ka pēdējā laikā vecāki pastāvīgi „gvelž blēņas”.
15. Jūs interesē, kādām vērtībām tic vecāki.
16. Jūs interesē, ko vecāki savā laikā domāja, izvēloties skolu.



## Bibliogrāfija

1. Bandler R., Grinder J., Satir V. (1976). *Changing with families*. Palo Alto, Science and Behaviour Books.
2. Bańka A. (1990). *Uźródło psychopatologii pracy*. Poznań. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
3. Barker PH. (1997). *Metafory w psychoterapii*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
4. Derr C. B. (1988). *Managing the New careerist. The diverse career success orientation of today's workers*. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Enright J. (1998). *Sposoby przełamywania oporu*. Nowiny Psychologiczne, Warszawa.
6. Fuchs B. (2003). *Gry i zabawy na dobry klimat w grupie*. Kielce. JEDNOŚĆ.
7. Gladding S. T. (1994). *Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne*. Warszawa, Wyd. Urzędu Pracy.
8. Gordon T. (1991). *Wychowanie bez porażek*. Warszawa PAX.
9. Grzesiuk L. (1987). *Spotkania, które leczą*. Warszawa, Nasza Księgarnia.
10. Haley J. (1995). *Niezwykła terapia. Techniki Terapeutyczne Miliona H. Ericksona*. Gdańsk, GWP.
11. Herr E. L. i Cramer S. H. (1984). *Career Guidance and Counselling Through the Life Span*. Boston, Toronto: Little, Brown & Company.
12. Ho-Kim M. T., Marti J. F. (1999). *Metoda edukacyjna. Zeszyty Informacyjno metodyczne doradcy zawodowego, nr 12* Warszawa, Krajowy Urząd Pracy.
13. Jachimska M. (1994). *Grupa bawi się i pracuje*. Wałbrzych. UNUS.
14. Johnson Spencer M. D. (2003). *Kto zabrał mój ser?* Warszawa, Wydawnictwo Studio-Emka.
15. Kirk J. J., Kirk L. D. (1995). *Training Games For Career Development*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
16. McKay M., Davis M., Fanning P. (2000). *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
17. Paszkowska-Rogacz A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Biblioteka Doradcy Zawodowego Warszawa, KOWEZIU.
18. Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa, KOWEZIU.
19. Prochaska O., Norcross J. (1994). *The Future of psychoterapy*. *Professional Psychology*, nr 13.
20. Rojewska J. (2000). *Grupa bawi się i pracuje, część II*. Wrocław. UNUS.
21. Rosenberg M. B. (2003). *Porozumienie bez przemocy*. Warszawa: Wyd. J Santorski & Co.
22. Roe A., Luneborg P. (1984). *Personality Development and Carier Choice*. W: D Brown, L. Brooks (red.). *Career Choice and Development* (str. 31—60). San Francisco, Washington, London, Jossey-Bass Publisher.
23. Schneider-Corey M., Corey C. (2002). *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*. Warszawa, Instytut Psychologii Zdrowia.
24. Thomson P. (1998). *Sposoby komunikacji interpersonalnej*. Poznań, Wydawnictwo Zysk i S-ka.
25. Tarkowska M. (2005). *Doktor na swoim (poradnik multimedialny)*. Łódź WUP.

26. Tarkowska M. (2006). Rozmowa doradcza. Wspólne poszukiwanie rozwiązań. Warszawa. MPiPS.
27. Tieger P. D., Barron-Tieger B. (1999). Rób to, do czego jesteś stworzony. Warszawa: Studio Emka.
28. Zeig K. J., Langton S. R. (1994). Developing Ericksonian Therapy. New York.
29. Zeszyty Informacyjno metodyczne doradcy zawodowego. (2002), nr 20 Kraków.

# 6. NODAĻA

## Kā palīdzēt vecākiem viņu bērnu karjeras plānošanā?

*Jurate Stankaityte, Nijole Janonyte, Jurate Muriniene (Lietuva)*

### 6.1. Karjeras plānošanas process

Vecākiem vai aizbildņiem var būt liela ietekme uz bērna dzīvi un darba izvēli. Bērna karjeras izvēli ietekmē vairāki ģimenes faktori, tostarp vecāku izglītība un sociālekonomiskais stāvoklis, audzināšanas stils, sadarbība audzināšanā un citi aspekti.

Darbam ir liela nozīme visu cilvēku dzīvē, un šis fakts uzsvēr, cik svarīgi ir izvēlēties karjeru, kas vairo apmierinātību ar dzīvi.

**„Izvēlies darīt to, kas patīk, un tev visu mūžu nebūs jāstrādā.”**

*Konfūcijs*

Bērna sagatavošana pieaugušo dzīvei ietver arī karjeras plānošanu, tomēr mērķim nevajadzētu būt atrast tikai piemērotu darbu. Turklāt, lai pieņemtu karjeras lēmumus, nepietiek tikai koncentrēties uz akadēmiskajām spējām un sasniegumiem. Galvenajam mērķim vajadzētu būt palīdzēt bērnam radīt tādu dzīvi, ar kuru viņš būtu apmierināts. Lai izdarītu pareizo izvēli, bērnam nepietiek zināt tikai „nākamās desmitgades profesiju „top 10” sarakstu vai gada vidējo darba algu dažādām profesijām. Tas, protams, jāapsver, tomēr bērnam arī jāzina, kas viņš ir un ko viņš grib. Vecāki ir tie, kuri kopā ar karjeras konsultantu var palīdzēt jauniešiem rast atbildes uz šiem svarīgajiem jautājumiem. Viens no labākajiem veidiem, kā vecāki var palīdzēt bērnam, ir iesaistīties viņa karjeras programmā. Lai to izdarītu, viņiem vispirms ir jāiepazīstas ar karjeras attīstības procesu.

Karjeras plānošana ilgst visu mūžu, tā aizsākas jau tad, kad vecāki, skatoties uz savu zīdainīti, prāto, kas viņš būs, kad izaugs liels. Faktiski karjeras plānošana aizsākas piecu vai sešu gadu vecumā, kad bērns sapņo kļūt par skolotāju, astronautu, inženieri vai ko tamlīdzīgu. Bērni nosauc tās dažas profesijas, ko zina. Jaunāko bērnu zināšanas par profesijām un viņu profesionālās vīzijas ļoti ietekmē dzīvesvietas ģeogrāfiskā atrašanās vieta, ģimenes sociālekonomiskais stāvoklis, ģimenes locekļu nodarbošanās, attiecības ar vecākiem un vecāku attieksme pret skolu un darbu. Ar laiku viņu karjeras plānošana kļūst aizvien reālistiskāka. Viņi sāk domāt par savām prioritātēm, interesēm, spējām un to, kas viņus motivē. Šajā vecumā var būt noderīgi paņemt bērnu līdzi uz darbu vai pastāstīt par savu darbu visai viņa klasei. Lai arī katram bērnam ir savs attīstības „grafiks”, katram „jāiziet cauri” noteiktiem karjeras plānošanas posmiem.

Karjeras plānošana ir nepārtraukts attīstības process, kurā vecāki palīdz bērnam saprast savu pieredzi personīgajā dzīvē, ģimenē, skolā un darbā. Ja vecāki grib palīdzēt bērnam karjeras plānošanā, viņiem vispirms precīzi jānovērtē bērna vajadzības un sava loma šo vajadzību apmierināšanā (1. uzdevums „Mana bērna vajadzības”).

### 6.2. Pašvērtējums un pašapziņa karjeras plānošanā

Galvenie karjeras plānošanas elementi ir:

- karjeras apzināšanās, pašvērtējums,
- karjeras pētīšana,
- karjeras sagatavošana, darba pieredze,
- lēmuma pieņemšana.

Palūkosimies uz katru no šiem elementiem tuvāk.

**Karjeras apzināšanās, pašvērtējums** sākas, pētot savas vērtības, intereses, tieksmes, personīgās iezīmes, spējas un pat veselību. Sevis godīga vērtēšana ir viens no grūtākajiem uzdevumiem, ko kāds var savā dzīvē izdarīt. Lai spriestu par profesionālajām izredzēm, nepieciešama pašapziņa. Daudzi cilvēki nemaz neapzinās, kādus talantus viņi vislabprātāk izmantotu savā darbā. Maz ir cilvēku, kas var bez grūtībām nosaukt, kurām viņu vajadzībām jābūt apmierinātām, lai varētu izbaudīt savu darba dzīvi. Tā kā darbs aizņem daudz laika, jābūt spēcīgai motivācijai atrast to, ko patīk darīt.

Vecāki un karjeras konsultanti sadarbojoties var palīdzēt jauniešiem atbildēt uz svarīgiem jautājumiem. Kā spējas un intereses var ietekmēt manu dzīvi un darba lēmumus? Vai man pietiek spēju un enerģijas iegūt izglītību, kas

nepieciešama konkrētajai profesijai?

Kādu ieskatu var dot mana iepriekšējā pieredze un sasniegumi? Papildus tam ir arī fundamentāls jautājums par identitāti: „Kas es patiesībā esmu?” (2. uzdevums „Karjeras portfolio”)

## 6.2.1. Vecāku ietekme karjeras lēmuma pieņemšanā

Vecākiem, konsultējot bērnus par karjeras iespējām, jāapsver arī ierobežojumi, kas izvēli padara reālu. Bērnām jāuzmanās, izvēloties kļūt par ķirurgu, ja viņām ir mugurkaula problēmas, vai par lidmašīnas pilotu, ja viņām ir slikta redze.

Lielākajai daļai skolēnu ir stereotipiski uzskati par darbavietu. Viņi pieņem, ka, izvēloties studēt vēsturi, filozofiju, valodas vai kādu citu „nepraktisku” jomu, nebūs iespējams atrast darbu. Šādas „nepraktiskas” studijas attīsta spējas, kuras vēlas redzēt darba devēji, piemēram, labas rakstīšanas, saziņas, problēmu risināšanas prasmes un izcilas pētnieciskās spējas un svešvalodu zināšanas. Tas viss var noderēt šodienas darba tirgū, lai arī kādu karjeru bērns būtu izvēlējies.

Lai pārliecinātos, ka izvēlēta karjera bērnam patiešām atbilst, viņam kārtīgi jāizpēta visas profesijas, kas šķiet saistošas. Ar to sākas **karjeras pētīšana**. Jūsu bērnam ir ne tikai viena, bet vairākas piemērotas nodarbošanās, kas var atbilst viņa interesēm un spējām. Ņemot vērā visas straujās 21. gadsimta pārmaiņas, ir labi, ja ir vairākas izvēles iespējas. Karjeras konsultantiem jāliek vecākiem saprast, ka karjeras pētīšanas mērķis nav tikai nodarbinātība, un jāpasaka, ka tas ir mērķtiecīgs veids, kā saistīt bērna personīgās intereses un vērtības ar darbu, kas viņu apmierina vislabāk. Karjeras pētīšanas process ietver (3. uzdevums „Mācīes no citiem”):

- pamatīgu darba pasaules izpēti, sākot ar vispārīgu profesionālo novirzienu un beidzot ar specifisku novirzienu izpēti,
- skolēna iecerēto profesiju prasību izpēti un informācijas par tām nepieciešamo izglītību iegūvi,
- nepieciešamo spēju un akadēmisko prasību noteikšanu,
- interesējošajās nozarēs strādājošo izjautāšanu, lai iegūtu precīzāku informāciju,
- ekonomikas, apkārtējā vides un sabiedrības, kas varētu ietekmēt izvēlēto nozari, pārmaiņu izpēti.

**Karjeras sagatavošana** ir cieši saistīta ar darba pasauli. Pieredze, kas iegūta dažādās situācijās dažādās darba vietās, palīdzēs sagatavoties pārejai uz darbu vai augstākās izglītības vidi. Karjeras konsultanti var dot padomu vecākiem, kā palīdzēt bērnam saistīt apgūto skolā ar prasmēm un zināšanām, kas kopumā nepieciešamas darbavietā, un kā bērni var parādīt, novērtēt un fiksēt savu skolas dzīvi un darbaspējas. Skolēni var daudz darīt, veicot savas karjeras sagatavošanu:

- iegūt praktisku darba pieredzi (darbs vasarā, brīvprātīgo darbs, iesaistīšanās skolas aktivitātēs),
- apmeklēt karjeras/darba izstādes,
- iepazīties ar darba vidi un darba aprakstu,
- iepazīties ar dažādiem lietišķajiem rakstiem, kas noder darba meklēšanā (biogrāfija, CV, darba iesniegumi utt.),
- izveidot savu *portfolio* un personīgo finanšu plānu.

Viens no svarīgākajiem veidiem, kā gūt darba pieredzi, ir mācības profesionālajā kontekstā. Mācību profesionālā ievirze motivē jauniešus, jo tā palīdz saprast, cik nozīmīga viņu mācīšanās ir darba pasaulei.

Apkopojot informāciju par sevi un savām profesionālajām izredzēm, bērns izdara dažus noteiktus pagaidu lēmumus par savas karjeras virzību nākotnē (4. uzdevums „Bērna karjeras vīzija”). Tagad ir laiks **pieņemt lēmumu**. Bērns sāk izvēlēties profesiju: pārdomā informāciju, salīdzina alternatīvas un vērtē rezultātu. Atsevišķi faktori lēmuma pieņemšanu atvieglo vai padara to vēl sarežģītāku. Viens no šādiem faktoriem ir cilvēkam raksturīgā iezīme lēmuma pieņemšanā – saglabāt vienu vai citu tendenci (5. uzdevums „Karjeras lēmuma pieņemšanas veids”). Karjeras konsultantiem un vecākiem vajadzētu mudināt bērnu saprast, ka, iegūstot jaunu informāciju, karjeras lēmumi var mainīties. Lēmums par darbu netiek pieņemts visai dzīvei, arī profesionālo izredžu paredzētā kārtība var mainīties. Kādā brīdī otrā vai trešā izvēle var ieņemt pirmo vietu. Gan bērna personība, gan apkārtējā vide turpina pārveidoties, tādēļ profesionālo iespēju sākotnējais saraksts varētu mainīties (6. uzdevums „Iespējamo izvēļu analīze”).

Pēdējais solis ir šo karjeras lēmumu „likt lietā”: noteikt konkrētajai profesijai vajadzīgos mācību priekšmetus un zinātniskos grādus (ja tādi nepieciešami), mācību ilgumu, izglītības iestādes, kur iespējams iegūt izglītību, attīstīt rakstīšanas, izpētes un uzstāšanās prasmes, iegūt darba pieredzi.

Atbilstoša karjeras plānošana garantē, ka studenti nākotnē atradīs darbu, kas viņiem patiks un sagādās prieku.

## 6.3. Uzdevumi: karjeras plānošana

### 1. uzdevums „Mana bērna vajadzības”

#### Pārskats

Personīgajai attīstībai un ar to saistītajām pārmaiņām ir liela nozīme, pieņemot atbilstošus karjeras lēmumus. Runājot par karjeru, svarīgi ir visi dzīves posmi. Vienā vecumā svarīgs ir kaut kas viens, citā – atkal cits. Ir svarīgi, lai vecāki, iesaistoties bērna karjeras plānošanas procesā, novērtētu bērna vecumposmu un tam atbilstošos pienākumus. Spējot noteikt bērna vajadzības, vecāki var novērtēt un paredzēt, kad to apmierināšanai ir nepieciešama specifiska un tieša palīdzība. Tādējādi viņi veido piemērotus apstākļus, lai bērns varētu pieņemt atbilstošākus karjeras lēmumus.

#### Mērķi:

Iepazīstināt vecākus ar personīgās un karjeras attīstības dabisko gaitu.

Palīdzēt vecākiem noteikt bērna vajadzības dažādos viņa dzīves posmos.

Izšķirt un paredzēt palīdzības veidus un metodes, kuras vecāki var izmantot, lai apmierinātu bērna vajadzības.

**Darba veids:** individuāls darbs un diskusija grupā.

**Laiks:** 45 minūtes.

**Materiāli:** uzdevumu lapa (1. pielikums) un pildspalva vai zīmulis.

#### Uzdevuma gaita

Grupas vadītājs īsumā iepazīstina ar personīgās un karjeras attīstības teorijām un vingrinājumu, kā labāk noteikt bērna vajadzības dažādos viņa dzīves posmos, un vecāku nozīmi šo vajadzību apmierināšanā.

Kad uzdevumu lapas ir izdalītas, vecākiem tiek sniegti norādījumi. „Aizpildiet šo tabulu. Pārdomājiet un pierakstiet, kādas bija, ir vai būs Jūsu bērna galvenās vajadzības bērnībā, pusaudža gados un jaunībā. Kā Jūs kā vecāki palīdzējāt vai palīdzat apmierināt bērna vajadzības un kā jūs varētu turpināt palīdzēt.”

#### Kopsavilkums

Kad uzdevums izpildīts, vecāki dalās savos novērojumos un atbild uz jautājumiem.

- Kādas bērna vajadzības vecāki palīdz apmierināt pašlaik, un kādas metodes viņi izmanto?
- Kurām bērna vajadzībām ir tieša ietekme uz viņa turpmāko karjeru?
- Kurš vecumposms, pēc vecāku domām, ir vissarežģītākais, citiem vārdiem sakot, kurš vecumposms bērnam un vecākiem sagādā vairāk grūtību?

### 2. uzdevums „Karjeras portfolio”

#### Pārskats

Karjeras *portfolio* ir gan rezultāts, gan process. Tā ir vieta, kur skolēns glabā informāciju par saviem sasniegumiem, mērķiem, darba vēsturi, karjeras izpēti gan skolā, gan ārpus tās, ieteikuma vēstules no cilvēkiem, kas var pastāstīt par viņa spējām un sasniegumiem. *Portfolio* fiksē bērna domas, kas veidojušās karjeras plānošanas procesā. Karjeras *portfolio* atgādina viņam, ka pirmais solis karjeras plānošanā ir iepazīt pašam sevi. Tajā vajadzētu iekļaut informāciju par bērna labākajiem un jaunākajiem darbiem. Arī vecāki var piedalīties *portfolio* izveidošanā un uzturēšanā.

#### Mērķi:

Iepazīstināt vecākus ar karjeras *portfolio* ideju.

Izveidot bērna karjeras *portfolio*.

Novērtēt bērna karjeras attīstības izaugsmi.

Ieskicēt pamatinformāciju, ko bērns vēlas par sevi atklāt.

Palīdzēt bērnam pašam novērtēt savas intereses, spējas, motivāciju un darba stilu un mācīties, kā attiecināt šo informāciju uz karjeru.

**Darba veids:** „ideju vētra”, diskusija un darbs grupā.

**Laiks:** 45 minūtes.

**Materiāli:** karjeras *portfolio* paraugs (2. pielikums).

#### Uzdevuma gaita

Noteikt, kādas aktivitātes iekļaujamas karjeras *portfolio*.

Sakārtot aktivitātes kategorijās, kas atbilst *portfolio* mērķim.

Apspriet, kāda veida darbi atbilst *portfolio* un uzrakstīt tos uz tāfeles.

Bērns pats pabeidz savu karjeras *portfolio*.

Konsultanti papildina bērna *portfolio*, kur tas ir nepieciešams.

Vecāki papildina bērna *portfolio*, kur tas ir nepieciešams.

#### Kopsavilkums

- Uzraudzīt bērna darbu, sagatavojot *portfolio*, visa procesa laikā.
- Novērtēt *portfolio* dažādos tā attīstības posmos un sniegt bērnam atsauksmi, kā to vēl uzlabot.

### 3. uzdevums „Mācies no citiem”

#### Pārskats

Ir vairāki veidi, kā atrast informāciju par dažādām karjeras iespējām. Skolēns var izmantot dažādus avotus, piemēram, profesiju aprakstus, kas var pastāstīt par konkrēto darbu. Līdzās šiem resursiem ir noderīgi iepazīstināt viņu ar ģimenēm, draugiem vai kolēģiem, kas darbojas jomās, par kurām bērns interesējas. Šajā posmā ļoti noderīga var būt informatīva intervija.

#### Mērķi:

Iesaistīt cilvēkus, kas varētu palīdzēt pusaudzīm uzzināt par noderīgām profesijām un karjeras iespējām. Mācīties par dažādām darba situācijām.

Noskaidrot vecāku un citu pieaugušo iespējamus darba pienākumus.

Palīdzēt pusaudzīm izdomāt, kā izvaicāt cilvēkus par darba izvēli.

Iedrošināt vecākus sniegt atbalstu bērnam karjeras plānošanas laikā.

**Darba veids:** intervija, diskusija un atgriezeniskā saite.

**Laiks:** 30 minūtes.

**Materiāli:** informatīvās intervijas paraugs, 3. pielikums.

#### Uzdevuma gaita

Izveidot to cilvēku sarakstu, kuri varētu palīdzēt sniegt atbalstu un informāciju par karjeras iespējām.

Lūgt bērnam intervēt pieaugušos par viņu darba vēsturi.

Izdarīt secinājumus, izmantojot pieaugušo dažādās atbildes.

Ņemot vērā izdarītos secinājumus, pārrunāt, kas darāms tālāk.

Ja bērns ir ieinteresēts kādā no šiem darbiem, lūgt attiecīgajam cilvēkam atļaut viņu „izsekot” vienas darbadienas laikā.

#### Kopsavilkums

Bērns sniedz ziņojumu un ar vecākiem pārrunā vairākus jautājumus.

- Kas šķiet pārsteidzošs rezultātos?
- Kāda atklāsme viņam radās par savu izvēli?
- Vai, viņaprāt, pieaugušie būtu darījuši kaut ko citādi, ja zinātu to, ko tagad?

Rosiniet bērnus atbalstīt vienprātību par vissvarīgākajiem jautājumiem, kas jāatceras saistībā ar darba pienākumiem.

Bērni salīdzina apkopoto informāciju un, izmantojot intervijas, izdara secinājumus par darba pasaules dažādību un sarežģītību.

Lieciet bērniem salīdzināt atbildes par nepieciešamajām prasmēm, konkrētā darba grūtībām un to, kāds darbs atbilst kādai personībai saskaņā ar profesiju katalogu. Vai tas saskan?

### 4. uzdevums „Bērna karjeras vīzija”

#### Pārskats

Formulēta un analizēta bērna karjeras vīzija nodrošina vecākiem tiešu dalību bērna karjeras vadīšanā. Šī metode ļauj novērtēt, cik lielā mērā līdzīgas ir vecāku un paša bērna cerības un kā šīs cerības atbilst galvenajiem dzīves mērķiem un vīzijai. Turklāt šī metode vecākiem ļauj pamanīt draudus savām cerībām par bērna karjeru, kas varētu traucēt atklāt bērna vajadzības un izredzes.

#### Mērķi:

Ieskicēt bērna karjeras vīziju.

Analizēt vecāku cerības attiecībā uz bērna karjeras vīziju.

Palīdzēt vecākiem saprast, kā viņu cerības par bērna nākotnes karjeru var palīdzēt un traucēt.

Novērtēt, cik lielā mērā vecāku formulētā karjeras vīzija atbilst tai, kādu izveidojis pats bērns.

**Darba veids:** individuāls darbs, grupas darbs, atgriezeniskā saite.

**Laiks:** 45 minūtes (+ viena stunda mājās, lai pabeigtu uzdevumu kopīgi ar bērnu).

**Materiāli:** papīra lapa un pildspalva vai zīmulis.

#### Uzdevuma gaita

Pirmais posms. Vecākiem tiek doti norādījumi. „Uz papīra lapas uzzīmējiet apli. Pārdomājiet, kādu Jūs gribētu redzēt savu pieaugušo bērnu (respektīvi, kāda būtu viņa profesija) un ierakstiet to aplī. No apla novelciet staru un uz tā uzrakstiet, kādēļ Jūs gribētu, lai bērns izvēlas tieši šo profesiju. Citiem vārdiem sakot, pabeidziet teikumu, kas sākas ar vārdiem: „tāpēc, ka...”. Centieties izdomāt pēc iespējas vairāk iemeslu, katram atvēlot savu staru, kādēļ, Jūsaprāt, bērnam būtu jāizvēlas tieši šī profesija.

Piezīme. Ja vecāki nevar precīzi pateikt, par ko, viņaprāt, bērnam vajadzētu kļūt, vai viņiem ir vairākas vīzijas par bērna nākotni, viņi var uzzīmēt un analizēt vairākus aplus.

Otrais posms. Vecākiem tiek doti norādījumi. „Pēc tam turpiniet šo uzdevumu kopīgi ar bērnu. Lūdziet bērnam uzzīmēt tādu pašu apli ar stariem, respektīvi, noskaidrojiet, kādu nākotni sev saskata bērns (par ko viņš gribētu kļūt un kādēļ). Kad bērns uzdevumu ir pabeidzis, salīdziniet to ar savu zīmējumu. Vai jūsu vīzijas saskan? Dalieties savās domās ar bērnu.”

### Kopsavilkums

- Kad uzdevums ir pabeigts, vecāki dalās savos uzskatos, par ko, viņuprāt, bērnam vajadzētu kļūt un kādēļ.
- Atbildes par vecāku prioritātēm, veidojot vīziju par savu bērnu, analizē un apspriež.
- ✓ Cik lielā mērā bērna karjeras vīziju nosaka vecāku personīgās gaidas (ko viņi paši nav piepildījuši)?
- ✓ Cik lielā mērā bērna karjeras vīzija atspoguļo viņa personīgos resursus (spējas, cerības, to, kas viņam patīk, utt.)?
- ✓ Cik lielā mērā bērna karjeras vīziju nosaka ārēji kārdinājumi (prestīžs, nākotnes perspektīvas, ienesīgums utt.)?
- Individuāli vai grupās rīko diskusiju par to, vai noteiktas vecāku gaidas par bērna karjeru varētu pozitīvi vai negatīvi to ietekmēt.
- Diskusija, kā plānot bērna karjeru, pamatojoties uz viņa iespējam un cerībām.
- Veicot uzdevumu kopīgi ar bērnu, ir svarīgi stingri ievērot cieņas principu un nekritizēt bērna vēlmes un cerības.
- Ja vecāku un bērna cerības ir pilnīgi atšķirīgas, ir svarīgi, lai vecāki pārskatītu savu nostāju un pielāgotos bērna redzējumam, nevis piespiestu bērnu pielāgot savas vēlmes vecāku gribai.

## 5. uzdevums „Karjeras lēmuma pieņemšanas veids”

### Pārskats

Katram cilvēkam ir savs lēmumu pieņemšanas veids. Tas ietekmē arī karjeras lēmumus. Lēmumu pieņemšanas veidus nevar precīzi norobežot, tie vairāk liecina par noteiktām tendencēm. Šis uzdevums vecākiem dod iespēju novērtēt bērna dominējošo tendenci lēmumu pieņemšanā, saprast tās plusus un mīnus un mainīt to.

### Mērķi:

Saprast lēmuma pieņemšanas veidu un tā ietekmi uz karjeras plānošanu.

Analizēt bērna lēmuma pieņemšanas veidu, tā priekšrocības un trūkumus.

Attīstīt spēju saprast, kādu ietekmi uz karjeras lēmumu pieņemšanu atstāj pieejamie resursi.

**Darba veids:** individuāla diskusija.

**Laiks:** 30 minūtes

**Materiāli:** papīra lapa (4. pielikums) un pildspalva vai zīmulis.

### Uzdevuma gaita

Vecākiem izdala uzdevumu lapu un sniedz norādes. „Iepazīstieties ar aprakstiem par lēmumu pieņemšanas veidiem. Mēģiniet novērtēt, cik lielā mērā (procentuāli) katrs no šiem veidiem atbilst Jūsu bērnam. Atbildiet uz jautājumiem, kas ir tabulā.”

### Kopsavilkums

1. Kad uzdevums ir pabeigts, vecākus lūdz dalīties savos novērojumos par bērna dominējošo tendenci lēmumu pieņemšanā. Kāda tā ir?
2. Analizējiet, kā lēmumu pieņemšanas veids varētu ietekmēt bērna lēmumus par profesiju (atsaucot atmiņā, kāds lēmumu pieņemšanas veids ir noteicis vecāku profesijas izvēli).
3. Pārrunājiet, kādi lēmumu pieņemšanas veidi palīdzētu bērnam racionāli plānot savu karjeru.
4. Analizējiet, kā bērnam varētu palīdzēt uzlabot lēmuma pieņemšanas mērķi.
5. Vecāki var piedāvāt bērnam šo uzdevumu pildīt kopīgi un pēc tam salīdzināt rezultātus. Kādu viņi redz savu bērnu un kādu bērns redz sevi pašu? Sniedziet bērnam atgriezenisko saiti par lēmumu pieņemšanas veida priekšrocībām un trūkumiem.

## 6. uzdevums „Iespējamo izvēļu analīze”

### Pārskats

Lēmumu pieņemšanas process (līdzīgi kā karjera) prasa, lai cilvēkam būtu izziņas spējas, piemēram, spēja radīt idejas, novērtēt izvēles atbilstību un izvēlēties piemērotāko alternatīvu. Šī metode ļauj bērnam apgūt lēmuma pieņemšanas paņēmienus, izmēģinot visus iespējamās izvēļu izziņas posmus un īstenojot tos praktiski. Spēja pienācīgi novērtēt iespējamās izvēles ir garantija, ka bērns spēs pieņemt arī saprātīgus karjeras lēmumus.

### Mērķi:

Trenēt vecāku spēju palīdzēt bērnam attīstīt iespējamās karjeras izvēles.

Attīstīt bērna spēju pieņemt pārdomātus lēmumus, kas iedrošinātu viņu izdarīt saprātīgus karjeras lēmumus

**Darba veids:** „ideju vētra”, diskusija, vecāki uzdevumu pabeidz kopīgi ar bērnu.

**Laiks:** viena stunda.

**Materiāli:** papīra lapa (5. pielikums) un pildspalva vai zīmulis.

### Uzdevuma gaita

Vecākus iepazīstina ar lēmuma pieņemšanas posmiem. Izdala uzdevumu lapas un sniedz norādes. „Pabeidziet šo uzdevumu kopīgi ar bērnu. Aprunājieties ar viņu un mēģiniet paredzēt iespējamās karjeras izvēles. Pabeidziet šo uzdevumu un aizpildiet tabulu, ievērojot norādījumus.

1. posms: pirmajā kolonnā ierakstiet visas bērna vēlmes, proti, bērna nosauktās karjeras iespējas. Šajā posmā karjeras iespējas atbilstība netiek vērtēta.

2. posms: veiciet katras izvēles analīzi: a) mudiniet bērnu izvērtēt, kādu labumu konkrētā izvēle viņam dos, b) ailē „Trūkumi” pierakstiet bērna domas, kādi ir konkrētās izvēles trūkumi vai kādas varētu būt tās negatīvās sekas. Šādā veidā tiek analizētas visas minētās izvēles.

3. posms: kad detalizēta izvēļu analīze ir pabeigta, nosaka vislabākās alternatīvas. Lūdziet bērnu veikt 4. ailē ierakstu „?”, ja lēmums par konkrēto izvēli ir nepieņemams, vai „!”, ja izvēle liekas saistoša un to varētu izdarīt.

4. posms: kad ir izvēlēta viena no labākajām alternatīvām, kopīgi ar bērnu nosakiet galvenos mērķus un pārdomājiet, kas jādara, lai šo izvēli/lēmumu piepildītu. Šo plānu pierakstiet.

### Kopsavilkums

- Vecāki, pildot šo uzdevumu, diskutē ar bērnu un mudina viņu pašu pārdomāt informāciju un pieņemt lēmumus.
- Vecākiem jāatgādina bērnam, ka lēmumi var mainīties un ik pa laikam tos ir nepieciešams pārvērtēt un pielāgot.

### Pielikumi

1. pielikums

#### MANA BĒRNA VAJADZĪBAS

Vecumposms	Vajadzības/uzdevumi	Kā palīdzēt bērnam apmierināt vajadzības?
Bērnība		
Pusaudža gadi		
Jaunieša gadi		

2. pielikums

#### KARJERAS PORTFOLIO PARAUGS

Vārds:

Datums:

Portfolio kategorija	Bērns	Konsultants	Vecāki
Personas īpašības (intereses un personība)			
Pieredze (darba un brīvprātīgā darba vēsture)			
Prasmes un zināšanas (liecības par īpašām spējām, piemēram, publiska uzstāšanās, vadīšana, rakstīšana, datorprasmes)			
Sasniegumi un apbalvojumi (sasniegumi mācībās, sportā, darbā un/vai sabiedriskajos pasākumos)			
Mācību darbi (atzīmju izraksti, projekti/pētījumi, esejas, labākie darbi)			



Portfolio kategorija	Bērns	Konsultants	Vecāki
Novērtējums (darba, mācību, veselības)			
Iecienītākie uzziņu avoti (noderīgu mājaslapu saraksts, cita veida informācijas avoti)			
Karjeras plāns (mērķi un daži no pasākumiem to sasniegšanai)			

Lai precīzāk atspoguļotu bērna zināšanas un spējas, šim sarakstam var pievienot papildu punktus.

3. pielikums

### INTERVIJAS PARAUGS

#### INTERVĒJAMĀ VĀRDS:

#### PAŠREIZĒJAIS AMATS:

#### PIENĀKUMI:

1. Kāda ir Jūsu tipiska darba diena?
2. Kā Jūs nolēmāt izvēlēties šo karjeru?
3. Kādu izglītību Jums vajadzēja, lai uzsāktu šo karjeru?
4. Kā Jūs ieguvāt šo darbu?
5. Kas Jums darbā katru dienu ir jādara?
6. Kuras divas vai trīs prasmes Jums darbā noder visvairāk?
7. Kas Jums savā darbā patīk visvairāk?
8. Kas Jūsu darbā ir grūtākais?
9. Kāda veida personībai šāds darbs vislabāk atbilst?
10. Kāds ir algas diapazons Jūsu nozarē?
11. Vai Jūs zināt kaut ko par citām profesijām, kas ir saistītas ar Jūsu karjeru?
12. Vai Jūs gribētu mainīt savu darbu? Kādēļ?

#### PALDIES PAR JŪSU LAIKU, KO VELTĪJĀT ATBILDĒM!

4. pielikums

### KARJERAS LĒMUMA PIENĒMŠANAS VEIDS

Lēmuma pieņemšanas veids	Lēmuma pieņemšanas veida apraksts	Atbilstība Jūsu lēmuma pieņemšanas veidam (%)
Atkarīgs	Lēmumus pieņem, citiem uzticoties vairāk nekā sev. Uzskata, ka citi labāk zina, ko viņš grib un kas viņam ir piemērots.	
Impulsīvs	Pieņem lēmumus, nepārdomājot visas alternatīvas.	
Nobijies/izvairīgs	Baidās pieņemt lēmumus un uztraucas par to sekām. Ilgi apsver alternatīvas un apkopo daudz informācijas, bet nezina, kas viņam ir piemērotākais, vai arī viņam vienkārši ir grūti pieņemt lēmumu.	
Loģisks	Lēmumus pieņem tikai pēc rūpīgas visu iespēju un seku analīzes.	
Emocionāls	Lēmumu pieņemšanā galvenā nozīme ir izjūtām.	

1. Kādās, Jūsaprāt, dzīves situācijās Jūsu bērna dominējošais lēmumu pieņemšanas veids ir atbilstošākais?

2. Kādās, Jūsaprāt, dzīves situācijās Jūsu bērna dominējošais lēmumu pieņemšanas veids var traucēt?

5. pielikums

### IESPĒJAMO IZVĒĻU ANALĪZE

Problēma/jautājums.....

Alternatīva/iespēja	Priekšrocības	Trūkumi	!/?
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Mērķis A: .....

• Pirmais solis: .....

• Otrais solis: .....

• Trešais solis: .....

• .....

Mērķis B: .....

• Pirmais solis: .....

• Otrais solis: .....

• Trešais solis: .....

• .....

Mērķis C: .....

• Pirmais solis: .....

• Otrais solis: .....

• Trešais solis: .....

• .....

## Bibliogrāfija

1. Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., Niles, S. N. (2005). *Essential Elements of Career Counselling*. Pearson Education, New Jersey.
2. Lock, R. D. (1998). *Taking Charge of your Career Direction*. Brooks/Cole Publishing Company, California.
3. Satterthwaite, F., D'Orsi, G. (2003). *The Career Portfolio Workbook*. McGraw-Hill, New York.
4. Bingham, M., Stryker, S. (2005). *Career Choices and Changes*. Accademic Innovations, USA.
5. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. VDU leidykla, Kaunas.
6. Jansen, J. (2003). *I Don't Know What I Want, But I Know It's Not This: A Step-By-Step Guide To Finding Gratifying Work*. Penguin, New York.
7. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija. Monografija*. VDU, Kaunas.

# 7. NODAĻA

## Kā vecākus nodrošināt ar informāciju?

*Christos Giannoulis, Evangelos Spanias, Lambros Kaikitis (Kipra)*

### 7.1. Pašmācību moduļa mērķi:

- Sniegt karjeras konsultantam pamatzināšanas par informācijas ieguvu (informācijas avotiem).
- Palīdzēt konsultantam saprast, kāda informācija nepieciešama vecākiem.
- Palīdzēt konsultantiem saprast, kā izveidot veiksmīgu struktūru vecāku grupu tikšanās reizēm.
- Saprast, kāda ir konsultanta ietekme, sniedzot informāciju bērniem.
- Palīdzēt konsultantam savā darbā izveidot labu informācijas meklēšanas un glabāšanas veidu.

### 7.2. Teorētiskais ievads

Pēdējo desmitgažu laikā izglītības jomā ir novērotas ļoti straujas pārmaiņas, un dažkārt cilvēkiem ir grūti tikt tām līdz. Šo pārmaiņu iemesls ir informācijas tehnoloģiju (galvenokārt interneta) straujā attīstība un jaunu karjeras iespēju parādīšanās vai pat radīšana. Šīs pārmaiņas piespiež gan pieaugušos, gan bērnus pastāvīgi pielāgoties, meklējot informāciju par jaunām iespējām vai prasībām.

Loģiski, ka šī globālā informācijas attīstība ietekmē arī karjeras konsultantus. Plaša informācija, ko var iegūt internetā vai no citiem avotiem, var apgrūtināt tās analizēšanu.

Šīs informācijas saņēmējiem jābūt ne tikai bērniem, bet arī vecākiem, jo viņiem ir svarīga loma bērnu karjeras izvēles procesā.

Ņemot vērā šos faktorus, konsultantu sagatavošanas programmai vajadzētu sniegt pamatzināšanas par informācijas iegūšanu, analizēšanu un nodošanu bērniem un vecākiem. Konsultanti var arī pastāstīt vecākiem, kā viņi paši var iegūt sev nepieciešamo informāciju.

Katrā valstī ir atšķirīgas programmas un informācijas avoti. Šajā seminārā mēs galvenokārt pievērsīsimies Kipras konsultantu informācijas avotiem un izmantosim Kipras izglītības sistēmas piemērus.

### 7.3. Kā konsultants var atrast vecākiem noderīgu informāciju?

Nepieciešamā informācija pati nosaka, kur to var atrast. Ir svarīgi, lai konsultants zinātu īpatnības attiecīgajā izglītības sistēmā, valsts izglītības sistēmas struktūrā, Eiropas Savienības dalībvalstu stratēģiskajā plānošanā un turpmākajā plānošanā (līgumi, ES instrukcijas).

Izglītības un kultūras ministrijas mājaslapa (<http://www.moec.gov.cy>) uzskatāma par vienu no svarīgākajām. Šī mājaslapa sniedz informāciju par ministrijas administratīvo struktūru un izglītības stratēģiju ilgtermiņā. Ir arī saites uz attiecīgiem tiesību aktiem, eksaminācijas centriem, profesionālo konsultantu biroju un akreditācijas aģentūru mājaslapām. Ministrijas mājaslapā ir arī īpaša saite karjeras konsultantiem (<http://www.moec.gov.cy/ysea/index.html>), kur var atrast informāciju par izglītojošiem semināriem un gaidāmajiem pasākumiem. Mājaslapā ir piedāvāta arī šāda informācija:

- padomi par izglītību,
- padomi par profesijām,
- informatīva elektroniskā programmatūra,
- padomi universitāšu vērtēšanai,
- video par izglītību un profesijām,
- testi konsultantu vērtēšanai:
  - KLP (Karjeras lēmuma pieņemšanas sistēma - CDM: *Career Decision-making System* (Thomass F. Harrington, Arthur J. Oshea)),
  - II (Individuāla izpēte - SDS: *Self-Directed Search* (John Holland)),
  - KVT K17 (Karjeras vārtu tests K17 - CGT K17: *Career gate Test K17* (Theodoros Katsanevas)).

Karjeras centra bibliotēkā ir daudz grāmatu, laikrakstu, video un DVD disku par konsultēšanu, izglītības nozarēm, profesijām, stipendijām, mācību priekšmetiem u.c. Lasītāji var izmantot bibliotēkas lasītavu vai paņemt materiālus uz mājām.

Mājaslapā iekļauts arī interneta saišu katalogs ar Grieķijas, Kipras un citu Eiropas valstu izglītības iestāžu mājaslapām un nozīmīgākajām starptautiskajām karjeras attīstības atbalsta institūcijām.

## 7.4. Informācijas avoti un veidi

### Informācijas veidi

Cilvēks savā attīstībā un centienos izdzīvot savā vidē ir spiests saņemt ļoti dažāda veida informāciju. Visu šo informāciju var iedalīt divās lielās grupās: personīgā informācija un informācija par vidi, kurā dzīvojam.

### 7.4.1. Personīgā informācija

Cilvēka personīgo informāciju var uzzināt, izmantojot vairākus zināmus paņēmienus vai arī vienkārši aprunāties ar viņu. Šī informācija konsultanta darba ziņu ievākšanas posmā ir ļoti svarīga. Lemesls ir šāds: tā ir pirmā norāde par to, kāda informācija ir nepieciešama.

Personīgo informāciju var iegūt, izmantojot gan psihometriskās, gan nepsihometriskās metodes.

Psihometrisko metožu pamatā ir psiholoģiskie testi. Pēdējo gadu laikā šie testi ir izmantoti ļoti bieži. Testu plašā lietošana pierāda to nozīmību un lietderību pareizu personīgo secinājumu izdarīšanā.

Psihometrisko testu piemēri:

- darba vērtību tests,
- ātras lēmumu pieņemšanas tests,
- cilvēka interešu noteikšanas tests,
- karjeras izvēles pašvērtējuma tests,
- tehnisko spēju novērtējuma tests,
- matemātisko spēju novērtēšanas tests,
- lingvistisko spēju novērtējuma tests.

Kaut arī psihometriskos testus uzskata par ļoti svarīgiem, lai varētu izdarīt pienācīgus secinājumus, tos vienmēr vajadzētu lietot kopā ar nepsihometriskajām metodēm.

Piemērotākās nepsihometriskās metodes:

- novērošana: nemanāmi novērojiet bērna uzvedību. Šos novērojumus varat uzzināt arī no vecākiem, jo viņi kopā ar bērnu pavada vairāk laika,
- bērna personīgā lieta glabā daudz informācijas (atzīmes, sodi, vērtējumi),
- intervija – metode, kuras veikšanai vajadzīgi pārbaudīti paņēmieni,
- vaļasprieki parāda intereses,
- veselības pārbaudes parāda fiziskās iespējas,
- trešo pušu viedoklis: draugi, citi skolēni un kaimiņi var sniegt papildu informāciju.

### 7.4.2. Informācija par vidi, kurā dzīvojam

Šī informācija katrā valstī atšķiras. Tā ir ļoti nepieciešama, lai pareizi noteiktu, kāda informācija bērniem vai pieaugušajiem attiecīgajos dzīves apstākļos noderēs vairāk. Šo informāciju var iedalīt trīs apakšgrupās: sociālā informācija, izglītības informācija un profesionālā informācija.

### 7.4.3. Sociālā informācija

Šī informācija palīdz saprast dažādos apkārtējās vides sociālos aspektus. Tā ir nepieciešama visiem cilvēkiem, lai varētu pielāgoties apkārtējai videi un būt līdzās citiem. Izmantojot šo informāciju, cilvēks spēj apzināties realitāti, ievērot vērtības un noteikumus, iemācīties un mainīt izturēšanās veidu, mainīt attieksmi un rīcības motīvus. Izmantojot šo informāciju, cilvēks var domāt un rīkoties patstāvīgi (un varbūt tas ir pats svarīgākais) un pārtraukt atkarību un pakļautību.

### 7.4.4. Izglītības informācija

Tā attiecas uz cilvēka izdevībām un iespējām attiecībā uz izglītību, pētījumiem un profesionālo apmācību. Ir svarīgi šo informāciju iegūt visos izglītības līmeņos, lai nogludinātu pāreju starp tiem. Šīs informācijas ieguvējam jāsaņem

jaunākās ziņas, lai mazinātu uztraukumu, ko rada jauni apstākļi izglītībā. Tādējādi viņš labāk spēs sagatavoties tiem mācību priekšmetiem, kuri viņu interesē.

Bērniem un vecākiem šī informācija ir svarīga, lai viņi varētu veidot reālistisku profesionālo ceļu, izvēloties atbilstošākos izglītības un profesionālos risinājumus.

### 7.4.5. Profesionālā informācija

Šī informācija attiecas uz darījumu pasauli (darba likumdošanu, darba tirgu, darba piedāvājumiem) un karjeras izvēli (darba aprakstu, darba vidi, darba prasībām). Šāda veida informācija ir svarīga cilvēkiem, kas dzīvo pastāvīgi mainīgā vidē.

Visa veida profesionālā darbība ik dienu mainās. No darba tirgus pazūd vecās profesijas, un to vietā parādās un paliek jaunas, līdz šim pilnīgi nezināmas profesijas. Šīs pārmaiņas jaunajiem cilvēkiem savas karjeras laikā bieži vien liek ne tikai mainīt vairākus darba devējus, bet arī trīs līdz četras reizes dzīvē mainīt savu profesiju. Šis fakts liek viņiem meklēt informāciju, kas palīdzētu tikt līdzī pārmaiņām un pielāgoties pēc iespējas vieglāk.

#### Informācija

Informācijas meklēšana:

- noteikt informācijas meklēšanas mērķus,
- meklēt informāciju,
- apkopot informāciju,
- analizēt iegūto informāciju,
- izveidot informācijas datubāzi,
- nodot informāciju tālāk.

Informācijas nozīmību nosaka jaunās iespējas, kuras mums visiem sniedz pieejamās informācijas globalizācija. Mūsdienās informāciju uzskata par svarīgāko veiksmes faktoru it visā. Dažus piemērus varam redzēt politikā, karadarbībā, uzņēmumos utt.

### 7.5. Konsultanta loma bērnam nepieciešamās informācijas sniegšanā

Katrs cilvēks, kas ir saņēmis informāciju no kāda avota, pēc tās analīzes to var nodot tālāk citiem saņēmējiem. Šo informāciju var nodot, izmantojot ļoti dažādus komunikācijas kanālus, piemēram, brošūras, radio, televīziju, internetu un personīgo saziņu.

Labam konsultantam jāzina, kāda ir cilvēka reakcija, saņemot informāciju. Šai reakcijai var būt dažādas sekas: viedokļa maiņa, turpmāka idejas īstenošana, jaunas idejas pieņemšana vai noraidīšana u.c. Konsultantam arī jāzina, kā šo informāciju atbilstoši nodot tālāk. Lai informāciju saprastu, komunikācijai jānotiek pēc iespējas vienkāršāk. Laba ideja ir izmantot piemērus.

Plašais informācijas klāsts prasa no konsultanta augstu organizācijas līmeni. Nepieciešama laba „infrastruktūra”:

a) darba vieta, b) elektroniskais aprīkojums, c) plaša informatīvā materiāla datubāze, tostarp arī grāmatas un brošūras.

### 7.6. Kā vadīt grupu tikšanos?

Lai rīkotu grupas tikšanos, pirms tam jāievēro īpaši noteikumi.

- Izmantojot vecāku asociācijas palīdzību, par tikšanos jāinformē vecāki.
- Jānosaka piemērota tikšanās vieta (atbilstoša apkārtnē vide, daudz vietas, istabas temperatūra u.c.).
- Iepriekš jānosaka tikšanās tēmas.
- Jāsagādā nepieciešamie palīglīdzekļi (pildspalvas, papīrs, informatīvie materiāli).

Informatīva rakstura tikšanās var noderēt vecākiem, kuru bērni uzsākuši mācības vidusskolā. Tikšanās laikā nodod to informāciju par izglītības sistēmas prasībām, kas nākamo divu gadu laikā ļaus bērniem izdarīt pareizo izvēli. Vairāk informācijas var sniegt par tēmām, kas skar vecāku līdzdalību bērna profesionālās izvēles izdarīšanā (saziņa, pašizglītošanās veidi, iespējamās nesaskaņas u.c.), un jaunajām tendencēm darba tirgū.

Vidusskolas pēdējo klašu skolēnu vecākiem vajadzīga specifiskāka informācija, kurā būtu iekļautas atsevišķu skolu/universitāšu iestāšanās prasības, uzziņu materiāli, ziņas par dažādu valstu skolām/universitātēm, izmaksām valstī, profesionālajām tendencēm nākotnē u.c.

Šādā gadījumā tikšanos labāk rīkot nelielai dalībnieku grupai, kurā ir no 10 līdz 20 cilvēki, viņus izvēloties pēc kopējām iezīmēm, piemēram, izvēlēta universitāte ir vienā valstī, interese par vienu mācību priekšmetu vai citām pazīmēm, kas atbilst tēmai.

## 7.7. Uzdevumi: informācijas meklēšana

### 1. uzdevums „Elektroniskā informācija”

**Avots:** *Evangelos Spanias, Christos Giannoulis.*

**Mērķi:**

Palīdzēt dalībniekiem izmantot tehnoloģijas, kā arī citus avotus informācijas iegūšanai,

Tuvāk iepazīties ar nākotnē noderīgām interneta mājaslapām.

Palīdzēt dalībniekiem saprast, kā iegūt nepieciešamo informāciju.

Radināt dalībniekus darboties komandā, lai viņi varētu dalīties savā pieredzē.

**Darba veids:** informācijas meklēšana grupā.

**Laiks:** viena stunda.

**Materiāli:** datori.

**Uzdevuma gaita**

- Dalībniekus sadala grupās, katrā divi trīs dalībnieki (atkarīgs no pieejamo datoru skaita). Ja datori nav pieejami, pirms nodarbības jālūdz dalībniekiem paņemt līdzi savus klēpj datorus, ja tas iespējams.
- Visiem dalībniekiem dod uzdevumu atrast internetā specifisku informāciju. Tālāk minētie piemēri izveidoti, izmantojot jautājumus, kas var rasties vecākiem.
  - Mūsu meita grib studēt ekonomiku, viņa ir nokārtojusi jau trīs centralizētos eksāmenus, visos iegūts A līmenis. Kāda šajā jomā Apvienotajā Karalistē ir labākā universitāte, kur viņa varētu studēt?
  - Mūsu dēls īsti nezina, ko grib studēt, kad pabeigs skolu. Vai ir kāds veids, kā mēs varētu noskaidrot, kas viņam padodas vislabāk? (Sameklēt testus, ko vecāki var izmantot, lai novērtētu bērna prasmes.)
  - Mūsu meita nākamgad sāks mācīties vidusskolā, bet mēs nezinām, kādus mācību priekšmetus viņai vajadzētu izvēlēties. Kādas ir iespējas? (Informācija par izglītību no valdības avotiem.)

**Lūdzu, ievērojiet, ka šie piemēri var mainīties atkarībā no situācijas.**

Dalībniekiem dod 30 minūtes, lai atrastu prasīto informāciju.

**Kopsavilkums:**

- Grupa izveido nelielu prezentāciju (5 –10 minūtes).
- Prezentācijā sīki tiek pastāstīts, kā notika informācijas meklēšana (izmantotās meklētājprogrammas, atslēgvārdi u.c.)
- Iegūtās informācijas raksturojums (Vai iegūtā informācija atbilst situācijas aprakstam?).
- Diskusija starp grupām, lai noskaidrotu, kas izdevās un kas neizdevās.

### 2. uzdevums „Vecāki un konsultanti”

**Avots:** *Evangelos Spanias, Christos Giannoulis.*

**Mērķi:**

Palīdzēt dalībniekiem saprast, kādi sarežģīti jautājumi var rasties diskusijā.

Palīdzēt dalībniekiem saprast, kā iegūt nepieciešamo informāciju.

Palīdzēt dalībniekiem saprast, kāda ir vecāku loma konkrētas informācijas iegūšanā.

**Darba veids:** lomu spēle.

**Laiks:** viena stunda.

**Materiāli:** nav nepieciešami.

**Uzdevuma gaita**

Dalībniekus sadala pa pāriem.

Katram dalībniekam iedala vai nu vecāku vai konsultanta lomu. „Vecākiem” sīki paskaidro, kāda informācija viņiem jāuzzina no „konsultanta” gan par izglītības iestādēm (universitātēm, koledžām u.c.), gan mācību metodēm. Var izmantot šādus piemērus:

- ko es varētu darīt šādā situācijā: manam dēlam sekmes nav ļoti labas, bet viņš grib kļūt par ārstu;
- kā es varu palīdzēt savam bērnam labi mācīties, kā to izdarīt;
- mans dēls grib studēt ārzemēs, bet es to finansiāli nevaru atļauties. Vai ir kādas stipendijas, uz kurām viņš varētu pieteikties, vai kāda cita izglītības iestāde tuvu mājām, kas būtu labs risinājums.

Lūdzu, ievērojiet, ka šie piemēri var mainīties atkarībā no tā, ko dalībnieki grib uzzināt. Konsultanta lomas atveidotājam ir ļauts izvēlēties zināt vai nezināt atbildi. Ja viņam nav gatavu risinājumu, ar „vecākiem” jāpārrunā viss process, kā attiecīgo informāciju varētu iegūt (interneta mājaslapas, grāmatas, testi utt.)

Dalībniekiem dod 30 minūtes, lai pārrunātu šos jautājumus.

**Kopsavilkums**

- Pāri izveido nelielu prezentāciju, tajā pastāsta par problēmām, kas radās, vai „vecāki” bija apmierināti un ko „konsultants” varēja izdarīt labāk (5 –10 minūtes).
- Iegūtā informācija (Vai iegūtā informācija atbilst situācijas aprakstam?).
- Diskusija starp pāriem, lai noskaidrotu, kas izdevās un kas neizdevās.

**3. uzdevums „Prezentācija”**

**Avots:** *Evangelos Spanias, Christos Giannoulis.*

**Mērķi:**

Palīdzēt dalībniekiem saprast, kā sagatavoties grupas tikšanās reizēm.

Palīdzēt dalībniekiem saprast, ka laba plānošana var sekmēt veiksmīgu tikšanos.

**Darba veids:** prezentācijas sagatavošana.

**Laiks:** viena stunda.

**Materiāli:** katram dalībniekam ir personālais dators (ar *Microsoft PowerPoint* programmu).

**Uzdevuma gaita**

Dalībniekiem dod noteiktu uzdevumu – sagatavot vecākiem prezentāciju.

Prezentācijas izveidei viņiem piedāvā dažādus scenārijus, piemēram:

- vecāki, kuru bērns grib mācīties Apvienotajā Karalistē,
- vecāki, kuru uzskati atšķiras no bērna domām par studijām,
- vecāki, kam jāpalīdz izvēlēties bērna īpašībām piemērota profesija.

Dalībniekiem dod 40 minūtes, lai sagatavotu prezentāciju. Lūdzu, ievērojiet, ka informācijai nevajag pievērst pārāk lielu uzmanību (tas ir, informāciju nevajag speciāli meklēt).

**Kopsavilkums**

- Katrs dalībnieks izveido nelielu prezentāciju (5 - 10 minūšu agru).
- Prezentāciju laikā notiek diskusija.
- Lektora vērtējums par paveikto.



## Bibliogrāfija

1. Ivey, Allen E., Gluckstern, Norma B., Ivey, Mary B. (1996). *Counselling: methods of practical approach* — 8th edition, Athens, Ellinika Grammata.
2. Anastasiadis P. (2000). *In the Century of Information Athens Nea Synora, Publ. Livani.*
3. M. Malikiosi-Loizou, Alexandra Androurou. (2000). *Education, communication and counselling*, Athens Ellinika Grammata.
4. Meier, S. (1991). Vocational behaviour, 1988—1990: Vocational choice, decision-making career development interventions, and assessment, *Journal of Vocational Behaviour*, 39, 131—181 Y.1991.
5. saacson, L. and Brown, D. (1993). *Career Information, Career Counselling, & Career Development*. 5th Edition. U.S.A.: Allyn and Bacon, 1993.

## RAKSTI

### **Counselling - Parents guide**

Skatīts 2007. gada 18. decembrī.  
<http://sep.pi-schools.gr/pdf/goneis.pdf>

### **Network of Information and Counselling Support of Young persons**

Skatīts 2007. gada 10. decembrī.  
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-56-doc4.htm>

### **The use of IT in the growth of system of informations for Counsellors - The experience in Great Britain**

Skatīts 2007. gada 25. novembrī.  
<http://www.cso.auth.gr/Greek/Sunedrio02.gr.htm>

### **For the Guidance Counsellor**

Skatīts 2007. gada 20. novembrī.  
<http://www.ekep.gr/english/SYP/main.asp>

### **The role of the family in the educational and professional choices of the Greek youth**

Skatīts 2007. gada 20. novembrī.  
<http://www.penthileus.blogspot.com/>

## NODERĪGAS SAITES

[www.izm.gov.lv](http://www.izm.gov.lv)  
[www.niid.lv](http://www.niid.lv)  
[www.viaa.gov.lv/lat/karjeras\\_atbalsts/euroguidance](http://www.viaa.gov.lv/lat/karjeras_atbalsts/euroguidance)  
[www.karjerascentrs.lv](http://www.karjerascentrs.lv)  
[www.cvmarket.lv/career.php](http://www.cvmarket.lv/career.php)

[www.ichnilatis.ekep.gr](http://www.ichnilatis.ekep.gr)  
[www.euroguidance.org.uk](http://www.euroguidance.org.uk)  
[www.moec.gov.cy](http://www.moec.gov.cy)  
[www.moec.gov.cy/ysea/index.htm](http://www.moec.gov.cy/ysea/index.htm)  
[www.sylesyp.gr](http://www.sylesyp.gr)  
[www.career-guide.eu](http://www.career-guide.eu)  
[www.ekep.gr](http://www.ekep.gr)  
[www.hrdauth.org.cy](http://www.hrdauth.org.cy)  
[www.sep.pi-schools.gr](http://www.sep.pi-schools.gr)