



STARPTAUTISKĀ KARJERAS ATBALSTA METODIKAS ROKASGRĀMATA DARBAM AR GRUPU

Leonardo da Vinci projekts Nr. 2011-1-AT1-LEO05-04870



Starptautiskā karjeras atbalsta metodikas rokasgrāmata darbam ar grupu

Projekta vadītāja:	Karīna Štainere (<i>Karin Steiner</i>) (<i>abif</i> , AT)
Autores (<i>abif</i>):	Brigite Mosbergere (<i>Brigitte Mosberger</i>) Karīna Štainere (<i>Karin Steiner</i>) Franciska Haidna (<i>Franziska Haydn</i>) Kornēlija Jakeša (<i>Cornelia Jakesch</i>) Eva Leiprehta (<i>Eva Leuprecht</i>) Andrea Angermana (<i>Andrea Angermann</i>) Jūlija Zdrahala-Urbaneka (<i>Julia Zdrahal-Urbaneck</i>) Eva-Marija Denkmaira (<i>Eva-Maria Denkmayr</i>) Marija Jeļenko (<i>Marie Jelenko</i>) Klāra Friča (<i>Clara Fritsch</i>)
Autori (<i>Itinéraires Formation</i>):	Vincents Džozefs (<i>Vincent Joséph</i>) Sabrina Abiada (<i>Sabrina Abiad</i>)
Pārstrādātā izdevuma redaktori:	Alfrēds Fellingērs-Fričs (<i>Alfred Fellingner-Fritz</i>) Monira Kerlere (<i>Monira Kerler</i>) Andrea Poščalko (<i>Andrea Poschalko</i>)

Impressum

Autortiesības

Abif — Analīzes konsultācijas un starpnozaru izpēte

Einwaggasse 12/5, 1140 Vienna, www.abif.at

2. pārstrādātais izdevums, 2012. gada augusts

Finansētājs — ES programma *Leonardo da Vinci*; līdzfinansētājs un atbalstītājs — Austrijas Valsts nodarbinātības dienesta Darba tirgus izpētes un nodarbinātības informācijas nodaļa, kā arī Federālā darba un ekonomikas ministrija.

Treustraße 35–43, 1220 Vienna, www.ams.at

Šī projekta finansēšanu ir atbalstījusi Eiropas Komisija.
Šī publikācija [ziņojums] atspoguļo tikai autoru uzskatus,
un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas tālāku izmantošanu.

Saturs

Ievads <i>Naviguide</i> izdevumam latviešu valodā	1
1. Ievads	2
2. Metodes	3
2.1. Gaidas, iepazīšanās	3
2.1.1. Ievads karjeras atbalstā — mērķi un gaidas	3
2.1.2. Karjeras atbalsta darba sākšana	3
2.1.3. Grupas noteikumu izstrāde	4
2.1.4. Atšķirības un līdzības	5
2.1.5. Uz vienas ass	6
2.1.6. Prioritāšu spēle	7
2.1.7. Apmācības līgums	8
2.1.8. Vizītkartes ar tematiem	8
2.1.9. Stāstu kartītes	9
2.2. Orientēšanās, refreimings, aktivizēšana un motivēšana	11
2.2.1. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis. Interesešu jomas: kam es dodu priekšroku?	11
2.2.2. Anna un Jānis	12
2.2.3. Man svarīgākās vērtības	12
2.2.4. Man piemērotā profesija	13
2.2.5. Ikdienas seriāli	14
2.2.6. Zilonis	15
2.2.7. Karjeras izvēles situācijas diagnoze	16
2.2.8. Karjeras interesešu aizstāvēšana	17
2.2.9. Mana tuvākā un tālākā nākotne	18
2.2.10. Laika pica	18
2.2.11. Manu vecāku profesija	19
2.2.12. Profesiju dzimtaskoks	20
2.2.13. Mani sapņi	22
2.2.14. Mācīšanās no kļūdām	23
2.2.15. Profesiju kolāža	23
2.2.16. Attēlu valodas metode	25
2.2.17. Mans pieredzes kapitāls	26
2.2.18. Sieviešu profesijas un vīriešu profesijas	27
2.2.19. Ko darīt bez darba pieredzes? Sākt savu projektu!	28
2.2.20. Scenāriju izstrāde	29
2.2.21. Galīgais scenārijs	30
2.3. Darbs ar pretestību, konfliktiem, frustrāciju un rezignāciju; grupas un individuālo dalībnieku personiskās atbildības stiprināšanas metodes	31
2.3.1. Šķēršļi ceļā uz karjeru	31
2.3.2. Konflikti mācību praksē	31
2.3.3. Līgums ar sevi	32
2.3.4. Priekšrocību un trūkumu saraksts	33
2.3.5. Aisberga redzamā daļa	34
2.3.6. Pirmās palīdzības komplekts	35
2.3.7. Vērtību tirgus	36

2.4.	Informācija par profesijām, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū	37
2.4.1.	100 (200 vai 300) jaunu darbu un biznesa ideju	37
2.4.2.	Profesiju izpēte	37
2.4.3.	Aktivizējošā izstāde	38
2.4.4.	Sapņu darba alternatīvas	39
2.4.5.	Darba tirgus prasības	40
2.4.6.	Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis I: darba prasības	41
2.4.7.	Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis II: intervija ar attiecīgās jomas pārstāvi	41
2.4.8.	Jautājiet lietpratējam!	42
2.4.9.	Diena studenta vai mana sapņu darba veicēja dzīvē	43
2.4.10.	Šodien esmu karjeras konsultants	44
2.4.11.	Mana ideālā darba vide.....	45
2.4.12.	Manas intereses.....	47
2.4.13.	Prezidents meklē miesassargu	47
2.4.14.	Aizspriedumi par profesijām	48
2.4.15.	Profesiju salāti — profesionālo jomu izzināšana.....	49
2.4.16.	Darbs ar tekstu	50
2.5.	Potenciāla analīze	51
2.5.1.	Profesijas izvēles siets. Otrais līmenis. Dotību jomas: kādas ir manas prasmes?....	51
2.5.2.	Mans profesionālais profils.....	51
2.5.3.	Es gūstu priekšstatu	52
2.5.4.	Mana mācību pieredze	53
2.5.5.	Potenciāla analīze: kādi ir mani apslēptie talanti?.....	54
2.5.6.	Dziedam slavas dziesmas sev.....	55
2.5.7.	Nedēļas režīms	56
2.5.8.	Panākumu atslēga atrodas manī	57
2.5.9.	Manas aktivitātes un to vērtējums.....	58
2.5.10.	Darba pieredzes analīze	59
2.6.	Izglītības un profesijas izvēle.....	61
2.6.1.	Profesijas izvēles siets. Trešais līmenis. Darba apstākļi: kad, kur un ar ko es vēlos strādāt?.....	61
2.6.2.	Panākumu grāmata — līgums ar sevi	61
2.6.3.	Karjeras plāns.....	62
2.6.4.	Par un pret.....	63
2.6.5.	Vai tiešām dzimumam raksturīgas prioritātes?	64
2.6.6.	Suns vai vilks?	64
2.6.7.	Mana profesionālā identitāte	65
2.6.8.	Darba meklēšana kā projekts.....	66
2.7.	Sociālo prasmju attīstīšana	68
2.7.1.	Vernisāža.....	68
2.7.2.	Labā klausīšanās.....	69
2.7.3.	Lietpratēju trīs minūšu runa.....	70
2.7.4.	Vērtēšanas uzdevumi	70
2.7.5.	Strīds par apelsīnu	71
2.7.6.	Būt uzmanības centrā	72
2.8.	Praktiskā apmācība	74
2.8.1.	Uzņēmuma apmeklējums	74
2.8.2.	Sagatavošanās darba praksei un tās izvērtēšana	74
2.8.3.	Vienas dienas darba prakse	75
2.9.	Darba atrašana	76
2.9.1.	Situācijas simulācija: pieteikšanās darbā	76
2.9.2.	Motivācijas vēstule.....	77
2.9.3.	Kļūdas, piesakoties darbā.....	78

2.9.4.	Pieteikums noraidīts — lūk, ko jūs varat darīt!.....	78
2.9.5.	Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti.....	79
2.9.6.	CV sastādīšana, izmantojot <i>Europass</i> dzīvesgājuma formātu.....	80
2.9.7.	Informācijas vākšana par darba devēju.....	80
2.9.8.	Darba meklēšanas metodes I. Kādos uzņēmumos atrast noteiktas profesijas?.....	81
2.9.9.	Darba meklēšanas metodes II. Kā atrast darba piedāvājumus?.....	82
2.9.10.	Pieteikšanās darbā prieka pēc.....	83
2.9.11.	Darba meklēšana.....	83
2.9.12.	Grupas pieteikums.....	84
2.9.13.	Palikt malā vai iesaistīties.....	85
2.9.14.	Kontaktu dibināšana: personisko sakaru izmantošana.....	85
2.9.15.	Sagatavošanās darba intervijai.....	86
2.9.16.	Mans pieteikums izceļas.....	87
2.9.17.	Mans kontaktu tīkls.....	88
2.9.18.	Darba sludinājumu valodas izpratne, profila izstrāde.....	89
2.9.19.	Darba intervijas trenēšana.....	90
2.10.	Kursu nobeigums.....	92
2.10.1.	Vēstule sev.....	92
2.10.2.	Zivis un zvejas tīkls.....	93
2.10.3.	Mērķi un apņemšanās.....	93
3.	Glosārijs.....	95
4.	Pielikums.....	100
4.1.	Darba materiāls 2.1. punktam „Gaidas, iepazīšanās”.....	100
4.1.1.	Darba materiāls 2.1.3. metodei. Grupas noteikumu izstrāde.....	100
4.1.2.	Darba materiāls 2.1.6. metodei. Prioritāšu spēle.....	101
4.1.3.	Darba materiāls 2.1.7. metodei. Apmācības līgums.....	102
4.2.	Darba materiāls 2.2. punktam „Orientēšanās, refreimings, aktivizēšana un motivēšana”.....	103
4.2.1.	Darba materiāls 2.2.1. metodei. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis. Interesešu jomas: kam es došu priekšroku?.....	103
4.2.2.	Darba materiāls 2.2.2. metodei. Anna un Jānis.....	105
4.2.3.	Darba materiāls 2.2.3. metodei. Man svarīgākās vērtības.....	107
4.2.4.	Darba materiāls 2.2.5. metodei. Ikdienas seriāli.....	113
4.2.5.	Darba materiāls 2.2.7. metodei. Karjeras izvēles situācijas diagnoze.....	115
4.2.6.	Darba materiāls 2.2.10. metodei. Laika pica.....	117
4.2.7.	Darba materiāls 2.2.14. metodei. Mācīšanās no kļūdām.....	118
4.2.8.	Darba materiāls 2.2.17. metodei. Mans pieredzes kapitāls.....	121
4.3.	Darba materiāls 2.3. punktam „Darbs ar pretestību, konfliktiem, frustrāciju un rezignāciju; grupas un individuālo dalībnieku personiskās atbildības stiprināšanas metodes”.....	125
4.3.1.	Darba materiāls 2.3.2. metodei. Konflikti mācību praksē.....	125
4.3.2.	Darba materiāls 2.3.4. metodei. Priekšrocību un trūkumu saraksts.....	126
4.3.3.	Darba materiāls 2.3.5. metodei. Aisberga redzamā daļa.....	127
4.3.4.	Darba materiāls 2.3.7. metodei. Vērtību tirgus.....	129
4.4.	Darba materiāls 2.4. punktam „Informācija par profesijām, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū”.....	130
4.4.1.	Darba materiāls 2.4.6. metodei. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis I: darba prasības.....	130
4.4.2.	Darba materiāls 2.4.7. metodei. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis II: intervija ar attiecīgās jomas pārstāvi.....	131
4.4.3.	Darba materiāls 2.4.11. metodei. Mana ideālā darba vide.....	132

4.4.4.	Darba materiāls 2.4.13. metodei. Prezidents meklē miesassargu	133
4.4.5.	Darba materiāls 2.4.15. metodei. Profesiju salāti — profesionālo jomu izzināšana	134
4.5.	Darba materiāls 2.5. punktam „Potenciāla analīze”	135
4.5.1.	Darba materiāls 2.5.1. metodei. Profesijas izvēles siets. Otrais līmenis. Dotību jomas: kādas ir manas prasmes?	135
4.5.2.	Darba materiāls 2.5.2. metodei. Mans profesionālais profils	136
4.5.3.	Darba materiāls 2.5.4. metodei. Mana mācību pieredze	137
4.5.4.	Darba materiāls 2.5.5. metodei. Potenciāla analīze: kādi ir mani apslēptie talanti?	139
4.5.5.	Darba materiāls 2.5.7. metodei. Nedēļas režīms	141
4.5.6.	Darba materiāls 2.5.9. metodei. Manas aktivitātes un to vērtējums	144
4.5.7.	Darba materiāls 2.5.10. metodei. Darba pieredzes analīze	145
4.6.	Darba materiāls 2.6. punktam „Izglītības un profesijas izvēle”	146
4.6.1.	Darba materiāls 2.6.1. metodei. Profesijas izvēles siets. Trešais līmenis. Darba apstākļi: kad, kur un ar ko es vēlos strādāt?	146
4.6.2.	Darba materiāls 2.6.3. metodei. Karjeras plāns	147
4.6.3.	Darba materiāls 2.6.4. metodei. Par un pret	148
4.6.4.	Darba materiāls 2.6.5. metodei. Vai tiešām dzimumam raksturīgas prioritātes? ..	149
4.6.5.	Darba materiāls 2.6.7. metodei. Mana profesionālā identitāte	150
4.6.6.	Darba materiāls 2.6.8. metodei. Darba meklēšana kā projekts	152
4.7.	Darba materiāls 2.7. punktam „Sociālo prasmju attīstīšana”	154
4.7.1.	Darba materiāls 2.7.2. metodei. Laba klausīšanās	154
4.7.2.	Darba materiāls 2.7.3. metodei. Lietpratēju trīs minūšu runa	154
4.7.3.	Darba materiāls 2.7.4. metodei. Vērtēšanas uzdevumi	155
4.8.	Darba materiāls 2.8. punktam „Praktiskā apmācība”	156
4.8.1.	Darba materiāls 2.8.1. metodei. Uzņēmuma apmeklējums	156
4.8.2.	Darba materiāls 2.8.2. metodei. Sagatavošanās darba praksei un tās izvērtēšana	159
4.8.3.	Darba materiāls 2.8.3. metodei. Vienas dienas darba prakse	161
4.9.	Darba materiāls 2.9. punktam „Darba atrašana”	162
4.9.1.	Darba materiāls 2.9.2. metodei. Motivācijas vēstule	162
4.9.2.	Darba materiāls 2.9.3. metodei. Kļūdas, piesakoties darbā	163
4.9.3.	Darba materiāls 2.9.4. metodei. Pieteikums noraidīts — lūk, ko jūs varat darīt! ..	164
4.9.4.	Darba materiāls 2.9.5. metodei. Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti ..	166
4.9.5.	Darba materiāls 2.9.11. metodei. Darba meklēšana	167
4.9.6.	Darba materiāls 2.9.15. metodei. Sagatavošanās darba intervijai	168
4.9.7.	Darba materiāls 2.9.16. metodei. Mans pieteikums izceļas	170
4.9.8.	Darba materiāls 2.9.18. metodei. Darba sludinājumu valodas izpratne, profila izstrāde	172
4.9.9.	Darba materiāls 2.9.19. metodei. Darba intervijas trenēšana	174
4.10.	Darba materiāls 2.10. punktam „Kursu nobeigums”	175
4.10.1.	Darba materiāls 2.10.3. metodei. Mērķi un apņemšanās	175
5.	Bibliogrāfija	176
6.	Elektroniskie informācijas avoti	178

Levads *Naviguide* izdevumam latviešu valodā

ES Mūžizglītības programmas finansētā projekta *Naviguide* gaitā sešas valstis apkopoja, aprobēja un izplatīja karjeras atbalsta metodes darbam ar grupu. Tā kā Latvijā karjeras atbalsts ir vēl tikai attīstības stadijā — sevišķi izglītības sektorā — un trūkst praktisku iestrādņu, tika nolemts iztulkot šo metodikas rokasgrāmatu latviešu valodā. Šāds uzdevums arī saskan ar *Euroguidance* tīkla mērķiem — izplatīt karjeras atbalsta veiksmīgus piemērus, tā pievienojot Eiropas dimensiju nacionālajai karjeras atbalsta praksei.

Šis izdevums ir ne tikai iztulkots, bet arī adaptēts — ir pielāgoti nosaukumi un atsevišķas kontekstuālās nianšes. Taču rokasgrāmatas lietotāji ir aicināti pievērst uzmanību savas grupas sagatavotības līmenim — ne vienmēr grupas dalībnieku iepriekšējā mācību pieredze būs saistīta ar tādām grupu darba metodēm, kas citur Eiropā ir kļuvušas ikdienišķas. Ir ieteicams pārliecināties, vai dalībnieki saprot, kas no viņiem tiek gaidīts, un veltīt pietiekamu laiku metodes skaidrošanai, ja tā ir sveša. Lai darbs ar šīm metodēm sekmētos, nodarbības vadītājam pašam ir nepieciešamas pamatiemaņas grupas darba vadīšanā.

Katras metodes izklāstā ir ietverts teorētiskais pamatojums, darba forma, mērķis, avots, apraksts, piezīmes, nepieciešamie sagatavošanās darbi un materiāli, kā arī ir norādītas piemērotās mērķa grupas un darba ilgums. Nodarbībai paredzētais laiks ir indikatīvs; tas ir atkarīgs no grupas lieluma, kā arī no dalībnieku un vadītāja pieredzes.

Lūdzam ņemt vērā, ka vairākas darba metodes ir tādas, ko vēlams izmantot noteiktā, aprakstos norādītā, secībā. Tas nepieciešams, lai grupas dalībniekiem pakāpeniski izveidotos informācijas krājums, pieredze un savstarpējā uzticēšanās, kas vajadzīgi turpmāko uzdevumu veikšanai. Ir arī tādas metodes, kas vairāk piemērotas darbam ar konkrētu mērķa grupu, kura norādīta metodes aprakstā.

Latviešu valodas izdevuma priekšrocība ir tā, ka elektroniskajā dokumentā ir izveidotas saites no satura rādītāja uz konkrētajām nodaļām, kā arī no metodes apraksta uz attiecīgajiem darba materiāliem pielikumā (sk. iekrāsoto tekstu); tas atvieglo vajadzīgo materiālu atrašanu. Ieteicams, izdevumu pārlūkojot, izmantot *Adobe* dokumentu lasītāja programmas grāmatzīmes (angl. — *bookmark*) funkciju, kas ļauj vienkāršāk atgriezties pie nodarbības apraksta.

Vēlot veiksmi darbā ar grupām,

***Euroguidance* tīkla komanda Latvijā**

1. Ievads

Šī karjeras atbalsta metožu rokasgrāmata ir paredzēta izglītības un karjeras konsultantiem, kuri konsultē vai apmāca cilvēkus grupā. Tajā ir ietvertas pārbaudītas metodes no Austrijas Valsts nodarbinātības dienesta karjeras atbalsta metožu datubāzes (sk. www.forschungsnetzwerk.at), kuru ir izstrādājis Analīzes konsultāciju un starpnozaru izpētes institūts (*analyse beratung und interdisziplinäre forschung, abif*) un kura ir publicēta arī kā rokasgrāmata.

Programmas *Leonardo da Vinci* projekta NAVIGUIDE (www.naviguide.net) laikā — no 2011. gada oktobra līdz 2013. gada septembrim — tiek sekmēta karjeras atbalsta metožu pieejamība dažādās Eiropas valstīs. Šī projekta dalībnieki no sešām valstīm (Francija, Horvātija, Īrija, Austrija, Polija, Turcija) izvēlējās 102 Francijā un Austrijā izmantotas metodes, kas ir iztulkotas dalībvalstu valodās un tiks izskaidrotas sešos vienas dienas semināros visās valstīs.

Minētās datubāzes metodes, kas tiks izskaidrotas, mācītas un kopīgi analizētas, ir saistītas ar šādām jomām:

- gaidas, iepazīšanās, mērķu noteikšana;
- orientēšanās, refreimings, aktivizēšana un motivēšana: darba sākšana, sociālajam dzimumam raksturīgā profesijas izvēle;
- darbs ar pretestību, konfliktiem, frustrāciju un rezignāciju; personiskās atbildības stiprināšanas metodes;
- izglītības un profesijas izvēle;
- praktiskā apmācība;
- sociālo prasmju attīstīšana;
- nodarbinātības informācija, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū;
- potenciāla analīze;
- darbā pieteikšanās apmācība un darba atrašana;
- kursa nobeigums: perspektīva un atgriezeniskā saikne.

Visas šajā grāmatā aprakstītās metodes ir pieejamas arī tiešsaistes datubāzē (angļu valodā — red. piez.), kas atrodama vietnē www.naviguide.net. Tajā var izmantot meklēšanas funkciju pēc vairākiem kritērijiem: mērķa grupa, darba forma, ilgums, temats un atslēgvārds.

Mg. Karīna Štainere (Karin Steiner)

abif valde, projekta NAVIGUIDE vadība

2. Metodes

2.1. Gaidas, iepazīšanās

2.1.1. Ievads karjeras atbalstā — mērķi un gaidas

Teorētiskais pamatojums. Lai karjeras atbalsta pasākums būtu efektīvs, ir jānoskaidro, ko dalībnieki no semināra sagaida, un semināra gaitā tas ir jāņem vērā. Nosakot mērķus, dalībnieki pāriet no atkarības uz pašnoteikšanos. Imigrantiem un citiem cilvēkiem, kas ir pieraduši pie skolotājcentrētām lekciju metodēm, kurās saturu nosaka citi, šī pieeja ir jauna, un tā vispirms ir jāiemācās.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Noskaidrot dalībnieku personīgos mērķus un gaidas.

Avots. Autora adaptēts TIO kvalifikācijas celšanas kursu projekta karjeras atbalsta modelis, <http://www.tio-berlin.de/qualifizierungsprojekt/> [skatīts 2013. gada 15. jūlijā].

Apraksts. Visi dalībnieki atbild uz šādiem jautājumiem, katrai atbildei izmantojot citas krāsas līmlapiņu.

- *Kādi ir mani karjeras atbalsta mērķi?*
- *Ko es sagaidu no nodarbības vadītāja?*
- *Ko es sagaidu no citiem dalībniekiem?*
- *Ko es varu darīt, lai sasniegtu savus mērķus?*

Uz jautājumiem var atbildēt īsi, un nodarbības vadītājam ir jānorāda, ka pareizrakstība un izteiksmes veids (svešvalodā) nav svarīgi. Pēc tam katrs dalībnieks izsaka savas domas un, ja nepieciešams, izskaidro tās; tad pielīmē savas līmlapiņas pie šai nodarbībai atvēlētās sienas. Līdzīgās domas tiek novietotas blakus. Tās domas, kas uz karjeras atbalsta posmu neattiecas, tiek atliktas malā. Līmlapiņas kā sienasavīze tur paliek visu šī posma laiku.

Sagatavošanās, materiāli. Dažādu krāsu līmlapiņas, pildspalvas.

Piezīmes. Tā kā imigranti šo pieeju var nezināt, nodarbības vadītājam jau iepriekš ir jāizskaidro tās mērķis.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 15 minūtes.

2.1.2. Karjeras atbalsta darba sākšana

Teorētiskais pamatojums. Karjeras atbalsts palīdz cilvēkiem izvēlēties profesiju vai izglītību un sekmē viņu iekļaušanos darba tirgū. Karjeras atbalsts nav tikai informatīvs pasākums; tas drīzāk ir mācību un attīstības process, kurā dalībniekiem ir aktīvi jāiesaistās.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Pārdomāt savu pieredzi un gaidas saistībā ar karjeras atbalstu; apmainīties viedokļiem.

Avots. *Orientation éducative (Izglītības atbalsts)/Catherine Bernardi — Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de l'Université Paris 3 (Metodiskie līdzekļi PJP-ProJet Professionnel (Profesionālās karjeras plāns) Parīzes 3. universitātes studentiem). Šis uzdevums ir balstīts uz profesionālās apmācības A.D.V.P. modeli (Activation du développement vocationnel et personnel — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana).*

Apraksts. Dalībnieki tiek aicināti padomāt, ko viņiem nozīmē karjeras atbalsts un ko viņi no tā sagaida. Savas domas ir jāuzraksta uz līmlapiņām (uz katras lapiņas pa vienai), kuras pēc tam jāpiestiprina pie tāfeles vai sienas. Nodarbības vadītājs uzrakstīto nolasa un, ja nepieciešams, uzdod dalībniekiem papildu jautājumus. Pēc tam nodarbības vadītājs izklāsta savu nostāju, proti, kuras ar karjeras atbalstu saistītās gaidas piepildīsies, kuras ne, ko karjeras atbalsts nozīmē viņam pašam un ko viņš sagaida no dalībniekiem.

Sagatavošanās, materiāli. Līmlapiņas, pildspalvas, tāfele vai brīva siena.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu, pieaugušie.

Ilgums. 1 stunda.

2.1.3. Grupas noteikumu izstrāde

Teorētiskais pamatojums. Mijiedarbība ir darbību savstarpēja ietekme. Mijiedarbība notiek tad, kad darītājs (indivīds, grupa, organizācija) orientējas ne vien uz saskarsmes partnera nejauso vai (konkrētajā brīdī) redzamo uzvedību, bet arī, pirmkārt, pats uz savām gaidām un attieksmi, kā arī uz savu vērtējumu par kopējo situāciju. Šī saskarsmes partneru savstarpējā jeb abpusējā orientēšanās ir iespējama tikai noteiktā sociālajā struktūrā, kam raksturīgas kopīgas vērtības, normatīvie modeļi, simboli un saziņas metodes, tātad — kopīga dzīvespasaule (angl. — *lifeworld*). Tomēr dzīvespasaule visiem nav vienāda — tā ir katram sava. Satiekoties dažādām dzīvespasaulēm, satiekas arī dažādas gaidas. Tā kā sociālā mijiedarbība ir saistīta ar sociālajām lomām, kas ir sociālo sistēmu (dzīvespasauļu) elementi, un to regulē normas, ir būtiski šos noteikumus definēt un publiskot. Grupas noteikumu izstrādes metode ir paredzēta, lai palīdzētu šīs normas pārdomāt un sasniegt tādu līmeni, kurā var notikt rezultatīva domu apmaiņa starp cilvēkiem ar dažādu dzīvespasauli un gaidām.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Uzlabot vispārējās sarunas prasmes; radīt atklātu diskusijas gaisotni; sekmēt aktīvu iesaistīšanos grupas darbā; veicināt dalībnieku savstarpējo iepazīšanos; pārdomāt, kā personiski sazināties ar citiem.

Avots. *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl., Münster, 2.C 33.*

Apraksts. Grupām ir noteikumi. Vairums no tiem ir vispārpieņemti — tie ir neformāli un tāpēc nav kontrolējami. Šajā uzdevumā grupa tiek aicināta izstrādāt savus noteikumus. Noteikumu paziņošana, tātad publicēšana, ļauj tos pārbaudīt un ievērot.

Dalībnieki tiek lūgti sadalīties mazās grupās pa 3–4 cilvēkiem. Mazās grupas risina šādus jautājumus.

- *Kas traucē īstenot labu diskusiju?*
- *Kā var radīt diskusiju veicinošu gaisotni? (viedokļu apkopošanas posms)*

Tā nolūks ir izstrādāt grupas noteikumus pavēles izteiksmē (piemēram, „Nekādu blakussarunu!”; vairāk piemēru sk. pielikuma 4.1.1. darba materiālā). Mazās grupas paziņo savus noteikumus visai grupai. Pēc tam dalībnieki pārrunā, kurus noteikumus viņi uzskata par īpaši svarīgiem, un, ņemot tos vērā, izveido kopēju noteikumu sarakstu (ideālā variantā — 6–10 noteikumi). (Sarakstā var tikt ietverti arī pretrunīgi noteikumi, ja tos izvēlas dalībnieku vairākums.)

Lai izstrādātos noteikumus varētu pārbaudīt un ievērot, pēc tam ir nepieciešama „diskusija par diskusiju” (metakomunikācija), kad dalībnieki analizē, kā viņi sazinās. Tam būtu jārada vēlamā atklātā, diskusiju veicinošā gaisotne.

Nobeigumā katrs dalībnieks tiek aicināts īsi pastāstīt, ko šis uzdevums viņam ir devis. Šajā posmā ir svarīgi neveidot diskusiju un neuzdot papildu jautājumus.

Sagatavošanās, materiāli. Papīrs un pildspalvas (sk. pielikuma 4.1.1. darba materiālu).

Piezīmes. Lielu grupu diskusijās iekšējā neapmierinātība bieži tiek apspiesta. Šī metode palīdz visiem dalībniekiem produktīvi strādāt ar sevi un citiem, risinot noteiktu jautājumu, un vienlaikus rada labu diskusijas gaisotni.

Domājams, ka visu, kas nepieciešams labas diskusiju gaisotnes radīšanai, nevar formulēt kā noteikumus. Piemēram, noteikums „Diskutēt par interesantiem tematiem!” liek atbildēt uz šādiem jautājumiem: *Kas jāsaprot ar vārdu „interesants”, un kurš to nosaka? Kas kuram šķiet interesants?* Jāšaubās arī par to, vai visi grupas izdomātie noteikumi tiek pausti skaļi, piemēram, „Nodarbības vadītājam ir jāievēro noteikumi un jārada laba atmosfēra”. Var pieņemt, ka šādu noteikumu grupa, visticamāk, neizskatīs.

Padoms. Ja lielā grupā ir vērojama spriedze vai ja diskusija apsīkst (attīstās ļoti lēni), ieteicams veikt īsu „ekspresaptauju”: pajautāt katram dalībniekam pēc kārtas, kā viņš pašreiz jūtas. Ja iespējams, nevajadzētu uzdot papildu jautājumus vai izvērst diskusiju. „Ekspresaptauja” dalībniekiem ļaus atslābināties un veicinās sarunu.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.1.4. Atšķirības un līdzības

Teorētiskais pamatojums. Dažādām grupām ir raksturīgas dažādas atšķirības un līdzības. Attiecībā uz dažādību uzmanība ir jāpievērš ne tikai atšķirīgajam (tā riskējot par daudz uzsvērt to, kas mūs no pārējiem šķir), bet arī līdzīgajam (atklājot to, kas mums ir kopīgs).

Darba forma. Visas grupas darbs.

Mērķis. Iepazīt citam citu, atklāt līdzīgo un atšķirīgo.

Avots. Adaptēta Džeka Levija Moreno (*Jack Levy Moreno*) sociogramma.

Apraksts. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus nostāties aplī un izskaidro uzdevumu. Skaidrojums varētu būt šāds.

Ar jūsu palīdzību es gribētu atklāt šai grupai raksturīgās atšķirības un līdzības, tādēļ lūgšu jūs nostāties kopā ar tiem dalībniekiem, ar kuriem jums ir kopīgas dažādas iezīmes.

- *Sadalieties grupās pēc profesijas līdzības (piemēram, tehniskās profesijas, aprūpes profesijas u. c.).*
- *Sadalieties grupās pēc izglītības līdzības (piemēram, tehniskā izglītība, uzņēmējdarbības izglītība u. c.).*

- *Sadalieties grupās pēc vecuma līdzības* (piemēram, jaunāki par 20 gadiem, 20–40 gadus veci, vecāki par 40 gadiem).
- *Sadalieties grupās pēc reliģijas līdzības* (piemēram, katoļi, musulmaņi, pareizticīgie u. c.).
- *Sadalieties grupās pēc izcelsmes līdzības* (piemēram, tautība, dzimtā vieta u. c.).
- *Sadalieties grupās pēc brīvā laika pavadīšanas līdzības* (piemēram, sports, kultūra u. c.).

Grupu veidošana var notikt diezgan skaļi, jo dalībniekiem ir jāsarunājas, lai noskaidrotu līdzīgo un atšķirīgo. Tiklīdz kļūst klusāks, grupu veidošanas posms ir pabeigts.

Nodarbības vadītājs var arī grupām pajautāt, kā noteikta iezīme ietekmē, piemēram, viņu dzīvi šajā valstī, attiecības darbavietā u. c. Piemēram, pēc aicinājuma „Sadalieties grupās pēc izcelsmes līdzības (piemēram, tautība, dzimtā vieta u. c.)!” nodarbības vadītājs varētu jautāt: *Ko jums nozīmē būt polim šajā valstī (vai savā darbavietā)? Kādas atšķirības jūs ievērojat salīdzinājumā ar citas izcelsmes cilvēkiem?*

Piezīmes. Svarīgi! Iezīmes ir jāizvēlas uzmanīgi. Ir sensitīvas iezīmes, piemēram, seksuālā orientācija, (tās šajā uzdevumā nevajadzētu iekļaut) vai arī tādas iezīmes, par kurām cilvēki runā nelabprāt, piemēram, vecums, reliģija u. c. (šo iezīmju izvēle ir rūpīgi jāpārdomā). Jāizvēlas tādas iezīmes, par kurām var ātri sniegt informāciju (profesija, izglītība u. c.). Šī uzdevuma pamatprincips ir tāds, ka nevienu nedrīkst piespiest atklāt jebkuru iezīmi pret savu gribu. Dalībniekiem būtu jābūt piesardzīgiem, arī uzdodot papildu jautājumus.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 30 minūtes.

2.1.5. Uz vienas ass

Teorētiskais pamatojums. Kustēšanās palīdz mazināt nedrošību un spriedzi, tāpēc iepazīšanās posms būs nepiespiestāks un vienkāršāks, ja uzdevumi tiks apvienoti ar fiziskajām aktivitātēm. Šis uzdevums ļauj iegūt informāciju par citu personiskajiem apstākļiem un izjust piederību cilvēku grupai, ar kuriem kaut kas ir kopīgs (piemēram, vienāds ģimenes locekļu skaits). Tā dalībnieki var sākt sarunu par neitrālu tematu un iegūt priekšstatu par visu grupu.

Darba forma. Visas grupas darbs.

Mērķis. Iepazīt citam citu; atklāt līdzīgo.

Avots. Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): *Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.*

Apraksts. Dalībnieki tiek lūgti nostāties pēc noteiktas pazīmes, piemēram:

- dzīvu būtnu (cilvēku un dzīvnieku) skaits jūsu ģimenē;
- brāļu vai māsu skaits;
- vecums;
- dzimšanas diena (pēc mēneša: no janvāra līdz decembrim);
- kājas izmērs;
- auguma garums;
- vārds (alfabēta secībā).

Dalījums var būt arī telpisks, piemēram: *Kurā virzienā jūs reiz vēlētos aizlidot (vispirms norādot, uz kuru pusi telpā atrodas ziemeļi, dienvidi, rietumi un austrumi)?* Pēc nostāšanās rindā dalībnieki to īsi pārrunā.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 15 minūtes.

2.1.6. Prioritāšu spēle

Teorētiskais pamatojums. Individīda prioritātes atspoguļo viņa vēlmes, kas savukārt atspoguļo internalizētās vērtības un sociokultūras nosacītās vajadzības. Prioritātes atspoguļo indivīda patiku un arī nepatiku pret saņemamo pakalpojumu (piemēram, karjeras atbalsta kursu) vai labumu (piemēram, iekļaušanos darba tirgū). Tādējādi tās nosaka sociālās darbības un līdz ar to — apzināti vai neapzināti — individuālos lēmumus un izvēli (piemēram, profesijas izvēli). Prioritātes ietekmē rīcību, bet arī tās pašas var tikt ietekmētas (piemēram, izmantojot konsultācijas un informāciju).

Indivīda prioritātes ir sakārtotas hierarhiski (prioritārā secībā). Atkarībā no indivīda sociālā stāvokļa vai dzīvespasaules prioritātes tiek vērtētas atšķirīgi. Pieredze rāda, ka „Prioritāšu spēle” ir labs instruments, kas palīdz piekļūt šai hierarhijai. Tā kā no indivīda prioritātēm rodas gaidas, kuru „atklāšana” karjeras atbalsta pasākumos ir īpaši nozīmīga, „Prioritāšu spēli” var uzskatīt par piemērotu ievaduzdevumu, kas palīdz atraisīt dalībniekus (iepazīt citam citu) un nepiespiestā veidā noteikt viņu individuālās intereses, patiku un prioritātes.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Veicināt mijiedarbību un dalību grupas darbā; pārdomāt savus karjeras atbalsta mērķus; izklāstīt savas gaidas no semināra.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): *Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. Aufl., Münster.*

Apraksts. Katrs dalībnieks saņem lapu, kurā uzskaitīti dažādi karjeras atbalsta kursa mērķi (6–7 mērķi). Dalībnieki sarindo tos saskaņā ar savām prioritātēm, pierakstot skaitli „1” pie mērķa, kuru viņi uzskata par visvarīgāko efektīvam karjeras atbalsta kursam, bet tos mērķus, kurus viņi uzskata par vismazāk svarīgajiem, ierindojo 6. vai 7. vietā.

Pēc tam dalībniekus lūdz sadalīties grupās pa četri. Šīm mazajām grupām 10–15 minūšu laikā (laika ierobežojums ir svarīgs) ir jāvienojas par trīs vai četriem mērķiem un tie jāsakārto pēc svarīguma.

Iespējamais uzdevuma turpinājums: grupas izklāsta un izskaidro savu lēmumu, pēc tam visa grupa min iemeslus, kuru dēļ noteikti mērķi atrodas saraksta augšgalā.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāli, kuros uzskaitīti 6–7 mērķi (piemēru sk. pielikuma 4.1.2. darba materiālā).

Piezīmes. Lai varētu ļauties mācību procesam un gūt jaunas atskārsmes un pieredzi, ir jāapzinās savi mērķi. Uzdevums „Prioritāšu spēle” ir labs veids, kā to panākt. Izmantojot šo metodi, nodarbības vadītājs var uzzināt dalībnieku personīgo viedokli un gaidas. Pašiem dalībniekiem sava viedokļa un gaidu izteikšana vārdos un argumentēšana palīdz apzināties savas prioritātes. Šīs metodes nolūks ir veicināt dalībnieku iepazīšanos, kā arī, sakārtojot nosauktos mērķus pēc svarīguma, pārdomāt, ko viņi paši sagaida no karjeras atbalsta semināra. Turklāt darbs grupās pa četri palīdz atklāt neskaidrības un pretrunas, kuras pēc tam var atrisināt. Šī iemesla dēļ „Prioritāšu spēles” metode tiek izmantota kā aktivizējoša metode pieaugušo izglītībā.

Padoms. Ja nodarbības vadītājs ar šī uzdevuma palīdzību galvenokārt vēlas iegūt informāciju par kursa dalībnieku gaidām (koncentrējies uz saturu), ieteicams piedāvāt vairāk mērķu (piemēram, 20–30). Lielāka mērķu izvēle radīs lielāku atbilžu dažādību. Šādā gadījumā katrs dalībnieks izvēlas četrus mērķus, kurus viņš uzskata par svarīgākajiem.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 45 minūtes.

2.1.7. Apmācības līgums

Teorētiskais pamatojums. Apmācībā izšķiroši svarīga ir pastāvīga un aktīva dalībnieku iesaistīšanās, tāpēc jau kopš kursu sākuma ir svarīgi dalībniekus motivēt. Formāla līguma noslēgšana starp nodarbības vadītāju un dalībniekiem radīs abpusēju saistību sajūtu.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Vienoties par apmācības gaitu; sniegt informāciju par apmācību; noskaidrot abu pušu gaidas.

Avots. *Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Göttingen: Hogrefe Verlag.*

Apraksts. Kursu sākumā tiek pārrunāti visi apmācības noteikumi. Nodarbības vadītājs min dažus apmācības mērķus un paskaidro, kāpēc jauniešiem ir svarīgi tos sasniegt. Nākamajā posmā dalībnieki tiek lūgti padomāt, kādus apmācības mērķus viņi nosaka paši sev. Kad apmācības noteikumi ir skaidri, katrs dalībnieks saņem divas apmācības līguma kopijas (sk. pielikuma 4.1.3. darba materiālu), kurās tiek ierakstīti dalībnieka un nodarbības vadītāja vārdi un paraksti. Viens līguma eksemplārs paliek pie nodarbības vadītāja, otrs — pie dalībnieka.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiālu kopijas (sk. pielikuma 4.1.3. darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 1 stunda.

2.1.8. Vizītkartes ar tematiem

Teorētiskais pamatojums. Lai orientētos sarežģītajā pasaulē (daudzveidīgajās uzvedības iespējās), indivīdi socializācijas gaitā, balstīdamies uz savu dzīvespasauli (t. i., visu rīcības iespēju kopumu), izveido uzvedības modeļus un tā atbrīvojas no nepieciešamības pastāvīgi veidot jaunus situācijai atbilstošus rīcības veidus. Līdz ar to viņu dzīvespasaulē (t. i., visā rīcības iespēju kopumā) notikumi kļūst prognozējami.

Tomēr indivīds nepastāv pats par sevi. Šajā pasaulē dzīvo arī citi indivīdi (*alter ego* — otrs „es”), kam arī ir sava pieredze, dzīvespasaule un rīcības prioritātes, bet kuru dzīvespasaule ir cita. No vienas puses, tas rada nedrošību, bet, no otras, — bagātina. Kaut arī iespēja noteiktām gaidām nepiepildīties, pieaugot mijiedarbībā esošo *alter ego* skaitam, palielinās (indivīds nekad nevar būt drošs, kā *alter ego* reaģēs), tieši dažādo *alter ego* esamība paver indivīdam visdažādākās perspektīvas, kas citkārt viņam nebūtu pieejamas, jo nebūtu iespējams tās īstenot.

Secinājums: mijiedarbība ar *alter ego* dod indivīdam iespēju būt empātiskam pret šo otru „es”, pieņemt viņa skatījumu, iepazīt viņa pieredzi, uzzināt par otra izvēlētajiem uzvedības modeļiem un tā īsā laikā paplašināt savu redzesloku. Uzdevums „Vizītkartes ar tematiem” ir paredzēts, lai komunicējot apvienotu atšķirīgas dzīvespasaules. Dalībniekiem ir jāuzzina par citu uzvedības modeļiem, lai viņi varētu paplašināt savas iespējamās rīcības iespējas.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros.

Mērķis. Iepazīt citam citu; palīdzēt dalībniekiem apjaust, kā šo kursu saturs attiecas uz viņiem; atbrīvoties un mazināt bailes; pirmo reizi darboties kopā; formulēt savas gaidas saistībā ar dalību šajosursos.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001a): *Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. Aufl., Münster, 1.C 5.*

Apraksts. Katrs dalībnieks saņem papīra strēmeli, kas ir jāsaloka piecās daļās; uz katras daļas (tās pagaidām netiek atdalītas) ir jāuzraksta savs vārds. Pēc tam nodarbības vadītājs grupai nolasa jautājumus, kas ir uzrakstīti uz lielas papīra lapas (jautājumu sarakstu var mainīt):

- *Kāda bija jūsu pēdējā nodarbošanās?*
- *Kāds ir jūsu sapņu darbs?*
- *Ko jūs sagaidāt no dalības šajosursos?*
- *Ja jums būtu iespēja sākt visu no sākuma, vai jūs kaut ko darītu citādi saistībā ar savu izglītības un profesionālo karjeru? Ja jā, kas tas būtu?*

Visi dalībnieki tiek lūgti atbildēt uz šiem jautājumiem, uzrakstot atbildes salocītās papīra strēmeles otrā pusē. Pirmā daļa ir jāatstāj tukša, uz četrām pārējām daļām ir jāuzraksta atbildes uz jautājumiem (viena atbilde uz katras daļas). Pēc tam papīru sagriež piecās strēmelēs. Pirmās daļas, uz kurām ir tikai dalībnieku vārdi, tiek piestiprinātas viņiem pie krūtīm (piemēram, ar līmlenti).

Dalībnieki tiek aicināti atrast sarunu biedru, iepazīties, apmainīties ar izveidotajām „vizītkartēm” un runāt par tematu, kas norādīts kartītes otrā pusē.

Sagatavošanās, materiāli. Uz pusēm sagrieztas A4 formāta papīra loksnes, uz lielas papīra lapas uzrakstīti jautājumi.

Piezīmes. Semināros, kuros piedalās daudz dalībnieku, kas cits citu nepazīst, sarunas pāros ir ļoti piemērotas, lai veicinātu pirmo „kontaktēšanos”. Metode „Vizītkartes ar tematiem” veicina atbrīvošanos ar kustību palīdzību un rosina dalībniekus iepazīties „garāmejojot” un „vēršoties citam pie cita”. Tā nepiespiesti tiek mazināta nedrošība un saziņas kavēkļi. Turklāt šī uzdevuma laikā tiek iepazīts nodarbības temats. Atbildot uz jautājumiem, dalībnieki tiek rosināti pārdomāt savas gaidas un mērķus.

Padoms. Šī atbrīvojošā metode, kas paredz izkustēšanos, ir piemērota arī vēlākiem semināra posmiem: nav lielas jēgas, ja seminārs sākas ar kustībām, bet pēc tam dalībniekiem ir tikai jāsež. Ja semināra telpā nav iespējams daudzveidīgs sēdvietu izkārtojums, „iepazīšanās posmu” ir ieteicams veikt citā telpā.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 30 minūtes.

2.1.9. Stāstu kartītes

Teorētiskais pamatojums. Attēli veicina atklātību, piesaista uzmanību un rosina zinātkāri. Tie palīdz rast idejas, veidot asociācijas un domāt radoši. Rotajīgas metodes iepazīšanās posmu padara nepiespiestāku.

Darba forma. Visas grupas darbs.

Mērķis. Nepiespiesti citam citu iepazīt.

Avots. Šī uzdevuma pamatā ir attēlu valodas (fr. val. — *photolangage*) metode (http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf).

Apraksts. Nodarbības vadītājs sagatavo pastkaršu kaudzīti. Ir vajadzīgs vismaz divreiz vairāk kartīšu nekā dalībnieku (ieskaitot nodarbības vadītāju). Nodarbības vadītājs staigā pa telpu un lūdz visiem dalībniekiem pēc kārtas izvilkt no otrādi apgrieztās pastkaršu kaudzītes pa divām pastkartēm. Katrs dalībnieks izvēlas vienu no tām un īsi apdomā, ko nepilnas minūtes laikā viņš citiem varētu pastāstīt par sevi, par pamatu izmantojot šo pastkarti. Dalībnieki cits pēc cita parāda savu kartīti grupai un pastāsta par sevi. Tad viņi izvēlas nākamo dalībnieku, kurš tālāk stāsta par sevi. Piedalās arī nodarbības vadītājs.

Sagatavošanās, materiāli. Dažādas pastkartes (vismaz pa divām uz vienu dalībnieku).

Piezīmes. Šo uzdevumu var izmantot arī, lai sāktu runāt par noteiktu tematu.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. Dažāds (atkarībā no dalībnieku skaita).

2.2. Orientēšanās, refreimings, aktivizēšana un motivēšana

2.2.1. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis. Interēšu jomas: kam es dodu priekšroku?

Teorētiskais pamatojums. Profesijas izvēle galvenokārt tiek balstīta uz zināšanām par tām prasmēm, kuras, domājams, ir nepieciešamas konkrētajam darbam, un atbilstošajām interesēm. Personīgās intereses un prasmes nosaka vēlmi veidot noteiktu karjeru un virzīties noteiktā profesionālajā virzienā. Tā kā indivīdi ne vienmēr ir skaidrībā par savām interesēm un prasmēm (īpaši raksturīgi tas ir jauniešiem), ir svarīgi noskaidrot savas intereses (sk. šo metodi) un dotību jomas (sk. 2.5.1. metodi „Profesijas izvēles siets. Otrais līmenis”), lai varētu izvēlēties profesiju, kas atbilst viņu personīgajām prioritātēm un rakstura iezīmēm. Šī metode ir paredzēta interēšu noteikšanai.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Pārdomāt savas intereses; apzināties personīgās prioritātes.

Avots. Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.*

Apraksts. Vispirms nodarbības vadītājs noliek uz grīdas desmit lielas papīra lapas, uz kurām ir desmit interēšu jomu apraksti (sk. pielikuma 4.2.1.a darba materiālu). Dalībnieki tiek lūgti nostāties pie tās interēšu jomas, kuru viņi izjūt kā savu. Izveidoto interēšu grupu locekļi (pa 3–4 dalībniekiem) mēģina paskaidrot, kāpēc viņi ir nostājušies tieši tur un kādās nodarbēs viņi ir atklājuši savas intereses. Pēc tam, kad dalībnieki ir pārrunājuši savas intereses, katra grupa ģenerē savai interēšu grupai atbilstošās profesijas un uzraksta tās uz līmlapiņām, kas tiek piestiprinātas pie lielajām papīra lapām vai sienas. Visi dalībnieki var apskatīt pārējās lapas un profesijas, kā arī pievienot jaunas profesijas (kā palīgīdzeklim ir jābūt pieejamiem karjeras informācijas materiāliem).

Alternatīva. Uz grīdas tiek novietotas līmlapiņas ar amatu nosaukumiem (sk. pielikuma 4.2.1.b darba materiālu). Dalībnieki tiek aicināti atrast tās profesijas, kas atbilst viņu interēšu jomai, un pielīmēt tās pie lielas papīra lapas. Uz līmlapiņām viņi var arī uzrakstīt līdzīgas profesijas un piestiprināt tās pie lielās lapas.

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, tāfele, karjeras informācijas materiāli.

Piezīmes. Šis uzdevums ir paredzēts tam, lai dalībnieki, apmainoties viedokļiem ar līdzīgi domājošiem cilvēkiem, pārdomātu savas intereses un vai nu tās apstiprinātu, vai nomainītu.

Padoms. Dalībniekiem parasti ir grūti izvēlēties vienu interēšu jomu, tomēr vajadzētu izraudzīties tikai sev tuvāko. Uzdevuma izpildes gaitā interēšu jomu drīkst nomainīt (ne vairāk kā divas reizes).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.2. Anna un Jānis

Teorētiskais pamatojums. Jaunieši reti apzinās tradicionālos uzskatus par dzimumu sociālajām lomām. Viņi darbojas jomā, kas tiek apzīmēta kā „vīrišķība” vai „sievšķība”, uztverot to kā pašu par sevi saprotamu, un turpina uzturēt attiecības starp dzimumiem, pieņemot savam dzimumam ierasto uzvedības modeli. Šī metode ir vienlīdz piemērota gan meitenēm, gan puisiem, un ir jāpilda to izmantot jauktās grupās. Strādājot ar tekstu „Anna un Jānis”, dalībnieki var sākt apzināties savus uzskatus par dzimumu sociālajām lomām un pēc tam salīdzināt, kā viņi ir aizpildījuši tukšās vietas tekstā. Kopumā svarīgākais ir izveidot kopēju redzējumu par darba dzīvi (gan apmaksāto, gan neapmaksāto darbu), kas nav tik ļoti saistīts ar dzimumu, kā arī padomāt par to, kādai būtu jābūt katra paša profesionālajai un personiskajai nākotnei.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Apzināties tradicionālos uzskatus par dzimumu sociālajām lomām; izveidot savu profesionālo un personisko nākotnes redzējumu.

Avots. <http://www.genderundschule.de/> [skatīts 2012. gada 30. janvārī]

Praksts. Dalībnieki saņem uzdevumu „Anna un Jānis” un tiek lūgti tukšās vietas tekstā aizpildīt ar vārdiem „Anna” vai „Jānis”.

Nodarbības vadītājs uz lielas papīra lapas, uz kuras pēc parauga izveidots saraksts, pieraksta, cik bieži katrs vārds ir minēts, un tad aizpilda tukšās vietas uzdevuma tekstā ar vārdiem, kuri katrā vietā minēti visbiežāk. Pēc tam nodarbības vadītājs izlasa aizpildīto tekstu un sāk diskusiju, uzdodot šādus jautājumus.

- *Cik reālistisks, pēc jūsu domām, ir šis teksts?*
- *Kāpēc dažos uzdevumos un darbos (Nosauciet rezultātus!) dominē vārds „Anna”, savukārt citos (Nosauciet rezultātus!) — dominē „Jānis”?*
- *Kādam, jūsuprāt, jābūt profesionālo un neprofesionālo uzdevumu un darbu sadalījumam? (Šajā brīdī nodarbības vadītājam vajadzētu piesardzīgi mēģināt apstrīdēt stereotipus, pārāk neiejaucoties diskusijā.)*
- *Kā jūs nākotnē to gribētu darīt?*

Sagatavošanās, materiāli. Liela papīra lapa, (zaļš un zils) marķieris, uzdevuma kopijas (sk. pielikuma 4.2.2. darba materiālu), uz lielās papīra lapas pēc parauga izveidots saraksts.

Piezīmes. Grupā, kurā ir abu dzimumu pārstāvji, vērtējumā var papildus izdalīt puisi rezultātus (piemēram, zaļā krāsā) un meiteņu rezultātus (piemēram, zilā krāsā). Diskusijā būtu jāuzdod šādi papildu jautājumi.

Vai meiteņu un puisi rezultāti ir atšķirīgi? Kāpēc ir šīs atšķirības? vai Kāpēc rezultāti ir tik līdzīgi?

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.2.3. Man svarīgākās vērtības

Teorētiskais pamatojums. Individu socializācijas dēļ tās vērtības, kas tiek uzskatītas par svarīgām profesionālajā karjerā, katram ir citas. Savu vērtību apzināšanās karjeras atbalstā ir īpaši svarīga, un tā var būt par pamatu turpmākās karjeras izvēlei.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Apzināties un noteikt tās vērtības, kas ir svarīgas konkrētu profesiju pārstāvjiem.

Avots. *Itinéraires Formation* adaptētā versija, kas izveidota, apkopojot dažādas vispārzināmas metodes.

Apraksts. Sākumā nodarbības vadītājs īsi pastāsta par šo metodi un izskaidro tās dažādos posmus.

1. *posms.* Katrs dalībnieks saņem izdales materiālu „Vērtību saraksts” (sk. pielikuma 4.2.3.a darba materiālu). Dalībnieki tiek aicināti izvēlēties no saraksta tās vērtības, kas viņiem ir vissvarīgākās, un ierakstīt tās tabulā „Man svarīgāko vērtību saraksts”. Pēc tam dalībniekiem no vērtību saraksta jāizvēlas tās vērtības, kas viņiem ir vismazāk svarīgas, un jāieraksta tās tabulā „Man vismazāk svarīgo vērtību saraksts”.

2. *posms.* Dalībniekiem izvēlētās vērtības ir jāsarindo pēc svarīguma, svarīgāko vērtību apzīmējot ar ciparu „1”, nākamo pēc svarīguma — ar ciparu „2” utt. Tas pats jā dara ar „Man vismazāk svarīgo vērtību sarakstu”, kur ar ciparu „1” jāapzīmē vismazāk svarīgā vērtība, ar ciparu „2” — nākamā mazāk svarīgā utt.

3. *posms.* Ja darbam nepieciešams, nodarbības vadītājs var lūgt dalībniekus uzrakstīt īsu tekstu vai padomāt par šādu tematu: „Izvēlieties kādu situāciju no savas profesionālās pieredzes, kurā (svarīgām vai mazsvarīgām) vērtībām ir bijusi liela loma un kuru jūs varat pastāstīt grupai. (Ja dalībnieki iepriekš nav strādājuši, viņi var pastāstīt par novērotu darba situāciju, kurā viņi bijuši klienti, pircēji u. tml.). Dažos teikumos aprakstiet šo situāciju un pastāstiet, kā jūs to piedzīvojāt un kāpēc noteikta vērtība tajā bija nozīmīga.”

4. *posms* (pēc izvēles vai pieprasījuma). Pēc tam, kad katrs dalībnieks ir noskaidrojis, kas viņam darbā ir svarīgs, viņi pāros var pārrunāt šādus jautājumus.

- *Ko man nozīmē tas, ka svarīgas vērtības netiek ievērotas?*
- *Kur es varētu rast kompromisu, vai kur man tas būtu jārod?*
- *Kādus secinājumus es varu izdarīt pēc šīm pārdomām?*

Sagatavošanās, materiāli. Vērtību saraksts, tabulas „Man svarīgāko vērtību saraksts” un „Man vismazāk svarīgo vērtību saraksts” (sk. pielikuma 4.2.3.b darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.4. Man piemērotā profesija

Teorētiskais pamatojums. Jaunas sievietes un vīrieši par profesijas izvēli bieži domā salīdzinoši šauri un ievērojot dzimumu sociālo dalījumu; viņi rūpīgi nepēta savas intereses, prasmes un to, kā tās var izmantot noteiktā darbā. Šis uzdevums ir paredzēts, lai rosinātu jauniešus pārdomāt savas intereses un spējas un saistīt tās ar atbilstošām profesijām neatkarīgi no dzimumu stereotipiem. Sarunas laikā idejas tiek konkretizētas un, ja nepieciešams, stereotipiskām profesijām tiek norādītas iespējamās alternatīvas.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas saruna.

Mērķis. Strādāt ar dažādām profesionālajām aktivitātēm, par kurām dalībniekiem ir interese; norādīt uz dzimumam stereotipisko profesiju alternatīvām.

Avots. http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [skatīts 2012. gada 20. janvārī].

Apraksts. Visi dalībnieki tiek aicināti uzrakstīt to aktivitāšu sarakstu, kuras viņiem patīk. Te var noderēt šādi jautājumi.

- *Kādi ir mani hobiji?*
- *Kādos darbos man patīk palīdzēt mammai, tētim u. c.?*
- *Ko man patīk darīt kopā ar draugiem vai vienatnē?*
- *Par ko es interesējos, kas mani aizrauj (piemēram, darbs ar cilvēkiem, dzīvniekiem, datoru; darbs vienatnē vai kopā ar citiem; fiziskās nodarbes, spēles, rokdarbi, āra darbi u. c.)?*

Nākamajā posmā dalībnieki izskata karjeras informāciju, lai atrastu tādas profesijas, kas pēc iespējas vairāk būtu saistītas ar uzrakstītajām aktivitātēm. Dalībnieki tiek lūgti uzrakstīt atrastās profesijas un pierakstīt klāt, kuras no viņu interesēm varētu īstenot šajās profesijās.

Pēc tam nodarbības vadītājs un dalībnieki pārskata piezīmes un pārrunā minētās profesionālās jomas, darba pienākumus un prasības, īpašu uzmanību pievēršot dzimumam raksturīgo izpausmju piedēvējumiem. Ja, piemēram, meitene uzskata, ka viņai labi padodas roku darbs, būtu jāapsver ne tikai frizieres profesija, bet arī mašīnbūves inženieres vai ķirurģes darbs. Ja sarunas laikā parādās dzimumu stereotipi, ir svarīgi ļaut dalībniekiem apzināties, ka ir alternatīvas izglītības iespējas, kā arī runāt par stāvokli darba tirgū, par potenciālajiem ienākumiem un apmācības iespējām.

Sagatavošanās, materiāli. Papīrs un pildspalvas, dažādi karjeras informācijas avoti.

Piezīmes. Ir svarīgi, lai nodarbības vadītājs jau iepriekš padomātu, kuras ar vīriešu un sieviešu sociālajām lomām tradicionāli saistītās profesijas atbilst noteiktām prasmēm un interesēm, lai viņš ar dalībniekiem spētu pārrunāt alternatīvas.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; sievietes, kas strādā tehniskajās un amatniecības profesijās.

Ilgums. 1 stunda.

2.2.5. Ikdienas seriāli

Teorētiskais pamatojums. Karjeras atbalsta gaitā var izmantot populārus televīzijas seriālus, lai analizētu tajos attēloto dzīvesveidu. Dzimumu sociālo lomu aspektu var paturēt prātā, bet tam nav jāpievērš lielākā uzmanība. Galvenais būtu atklāt to, ka daudzi no atveidotajiem dzīvesveidiem ir nereāli. Seriālos, piemēram, redzami jaunieši, kas dzīvo greznā dzīvoklī, bet vienlaikus vēl mācās skolā, un jaunieši, kas vairākus mēnešus pēc skolas beigšanas joprojām nezina, ko viņiem vajadzētu darīt, tomēr nešķiet, ka viņi raizētos par naudu, — vai vismaz tādu iespaidu gūst skatītāji. Tad — bieži vien pavisam nejauši — viņi dabū ļoti ienesīgu darbu: pēkšņi viņi pārņem kāda uzņēmuma vadību vai iegūst uzņēmumu savā īpašumā.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas diskusija.

Mērķis. Kritiski izvērtēt klišejiskus uzskatus par dzīvi; sasaistīt „ikdienas seriālus” ar savu realitāti.

Avots. http://www.genderundschule.de/index.cfm?uuid=926E511EE780F4212AAC2DFE9B08CD36&and_uuid=8956923511B211D7B4310080AD795D93 [skatīts 2013. gada 17. jūlijā].

Apraksts. Vispirms dalībnieki tiek informēti, ka viņi skatīsies un analizēs kādu TV seriāla sēriju vai tās fragmentus. Dalībniekiem tiek iedots izdales materiāls ar jautājumiem, uz kuriem tiks balstīta analīze. Dalībniekiem tiek atvēlētas piecas minūtes izdales materiāla izlasīšanai; tad viņi tiek aicināti noskatīties video, paturot prātā šos jautājumus un, ja nepieciešams, veicot pierakstus.

Tad grupai tiek parādīts video.

Pēc tam dalībniekus lūdz sadalīties mazās grupās un izanalizēt redzēto, balstoties uz jautājumiem un personiskajiem pierakstiem.

Ar rezultātiem tiek iepazīstināta visa grupa, un tiek pārrunātas mazo grupu rezultātu atšķirības.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāli (sk. pielikuma 4.2.4. darba materiālu); viena vai vairākas televīzijas seriāla sērijas (ierakstītas, piemēram, DVD), televizors, DVD atskaņotājs.

Piezīmes. Seriāla analīze būtu veicama tikai pēc tam, kad dalībnieki jau ir apdomājuši profesijas izvēli un dzīves plānošanu, jo tad viņi analīzi veiks pietiekami kritiski.

Var analizēt, piemēram, šādus televīzijas seriālus:

- „Septītās debesis” (*7th Heaven*),
- „Malkolms pa vidu” (*Malcolm in the Middle*),
- „O. C.: kaislības Kalifornijā” (*The O. C.*),
- „Gilmoras meitenes” (*Gilmore Girls*),
- „Beverlihilza 90210” (*90210*),
- „Viena koka kalns” (*One Tree Hill*),
- „Intrigante” (*Gossip Girl*).

Padoms. Uzdevumu var pārveidot šādi: grupa izvēlas TV seriālu, un katrs dalībnieks patstāvīgi noskatās divas vai trīs tā sērijas, veicot pierakstus, lai atbildētu uz izdales materiāla jautājumiem. Nākamajā karjeras atbalsta nodarbībā šīs sērijas tiek analizētas, izmantojot jautājumus, un, ja nepieciešams, dalībnieki sēriju noskatās vēlreiz.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.6. Zilonis

Teorētiskais pamatojums. Sieviešu un vīriešu vai meiteņu un puīšu ikdienā lietotā valoda atšķiras. To var regulāri novērot ikdienas saziņā. Vīrieši pārsvarā runā ilgāk, retāk uzdod jautājumus, bet vairāk izsaka apgalvojumus. Sievietes turpretim vairāk runā par attiecībām, ņem vērā dažādus aspektus u. tml. Šāda pieredze dažkārt ir tik ļoti „iesakņojusies” mūsu prātos, ka mēs neiedomājamies, ka tā tam nav jābūt. Šis uzdevums palīdz pievērst uzmanību tam, ka ir iespējams arī cits modelis.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas diskusija.

Mērķis. Humoristiskā veidā apspriest katra dzimuma sociālajai lomai raksturīgo uzvedību; izraisīt atklāsmes efektu.

Avots. *Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! — mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (ed.): geschlecht + didaktik. Graz, p. 17.*

Apraksts. Nodarbības vadītājs nolasa īsu un patiesi notikušu sarunu. Dalībnieki cenšas uzminēt, kuru teikumu varētu būt teicis vīrietis un kuru — sieviete. Pirmais teikums: „Es gribu vienreiz paveikt kaut ko tīru, lielu un skaistu.” Atbilde: „Tad nomazgā ziloni!” Dalībnieki tiek lūgti savu lēmumu pamatot un, ja iespējams, vienoties, kurš ko ir teicis.

Piezīmes. Būtībā šajā minēšanas spēlē nav pareizas vai nepareizas atbildes. Galvenais ir, izmantojot amizantu piemēru, apšaubīt un pārspriest nostiprinājušos viedokļus par to, kā runā sievietes un kā — vīrieši.

Šī patiesā saruna notika starp dzejniekiem Gotfrīdu Bennu (*Gottfried Benn*) un Elzu Laskeri-Šīleri (*Else Lasker-Schüler*) viņu pirmajā tikšanās reizē. Dzīves lielāko vēlēšanos izteica Gotfrīds Bennis, bet nomazgāt ziloni ieteica Elza Laskere-Šīlere.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; sievietes, kas strādā tehniskās un amatniecības profesijās; sievietes, kas ilgi ir bijušas ārpus darba tirgus.

Ilgums. 30 minūtes.

2.2.7. Karjeras izvēles situācijas diagnoze

Teorētiskais pamatojums. Kad jaunieši izvēlas karjeru, bieži ir grūti saprast, kur slēpjas problēma. Ir dažādi iemesli, kāpēc karjeras izvēles semināra vai karjeras atbalsta kursu dalībnieki nespēj izvēlēties izglītību vai profesiju. Individuālas diagnozes noteikšana sekmē turpmāko darbību semināra laikā.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Noteikt karjeras izvēles procesa pašreizējo stāvokli.

Avots. <http://www.explorix.de> [skatīts 2008. gada 30. janvārī].

Apraksts. Dalībnieki saņem īsu anketu, un viņiem ir jāatbild uz jautājumiem par savu pašreizējo situāciju. Pēc tam viņu atbildes tiek analizētas atbilstoši tematiem „Identitāte”, „Lēmumu pieņemšana”, „Informācija” un „Šķēršļi”. Dalībnieki savus rezultātus paziņo visai grupai.

Sagatavošanās, materiāli. Pildspalvas, liela papīra lapa, izdales materiāli (sk. pielikuma 4.2.5. darba materiālu).

Piezīmes.

- 1. temats. „Identitāte” (paštēla skaidrība un stabilitāte). Var izmantot šī krājuma uzdevumus par tēmu „Potenciāla analīze” (sk. pielikuma 4.5. sadaļu) un „Izglītības un profesijas izvēle” (sk. pielikuma 4.6. sadaļu).
- 2. temats. „Lēmumu pieņemšana” (vispārējās grūtības, pieņemot lēmumus). Var izmantot šī krājuma uzdevumus par tēmu „Darbs ar pretestību, konfliktiem, frustrāciju un rezignāciju; grupas un individuālo dalībnieku personiskās atbildības stiprināšanas metodes” (sk. pielikuma 4.3. sadaļu).
- 3. temats. „Informācija” (informācijas vajadzības). Var izmantot šī krājuma uzdevumus par tēmu „Informācija par profesijām, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū” (sk. pielikuma 4.4. sadaļu).
- 4. temats. „Šķēršļi” (īpaši ierobežojumi). Var izmantot šī krājuma uzdevumus par tēmu „Orientēšanās, refreimings, aktivizēšana un motivēšana” (sk. pielikuma 4.2. sadaļu).

Padoms. Nodarbības vadītājs dažādos tematus uzraksta uz lielas papīra lapas un atzīmē dalībnieku rezultātus, piestiprinot līmlapiņas (uz katru dalībnieku viena līmlapiņa, kas tiek piestiprināta pie tā temata, kura saskaņā ar iegūtajiem rezultātiem ir visproblemātiskākā). Šī vizualizācija ilustrē kursu dalībnieku galvenās problēmu jomas. Pamatojoties uz to, var izvēlēties tālākos uzdevumus.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas maina darbu; cilvēki, kas maina profesiju; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.2.8. Karjeras interešu aizstāvēšana

Teorētiskais pamatojums. Šī metode ir īpaši piemērota to jauniešu atbalstīšanai, kuri ir iecerējuši „netipisku” karjeras izvēli. Jauniešiem lomu spēlē ir iespēja izmēģināt, kā iestāties par savu karjeras izvēli — pat par spīti pretējam viedoklim. Risinot iedomāto konfliktsituāciju, jaunieši var attīstīt savu argumentāciju. Turklāt šī metode nepiespiestā veidā rosina dalībniekus neļauties aizspriedumiem par sieviešu un vīriešu profesionālajām prasmēm, līdz ar to var veidot atvērtāku pieeju jautājumam par dzimumam netipiskajām profesijām.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas diskusija, lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Sagatavot argumentus un stratēģiju, lai pretotos (uz dzimumu stereotipiem balstītiem) iebildumiem par noteiktas karjeras izvēli; veicināt personisko iniciatīvu.

Avots.

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rolenspiel [skatīts 2012. gada 20. janvārī].

Praksts. Situācija ir šāda: meitenei ir neparasti karjeras plāni; pie vakariņu galda viņa pirmo reizi tos atklāj savai ģimenei; ģimene pret tiem izturas skeptiski.

Dalībnieki tiek lūgti šo situāciju vizualizēt un kopīgi nolemt, kādiem tēliem ir jābūt iesaistītiem šajā lomu spēlē. Nodarbības vadītājs lomas uzraksta uz tāfeles vai lielas papīra lapas.

Tad tiek sadalītas lomas, un dalībniekiem ir jāizdomā, kādi būs karjeras plāni. Pēc tam dalībnieki sadalās grupās atbilstoši lomām, piemēram, „meitenes grupa” (ieskaitot izvēlēto aktrisi), „tēva grupa”, „mātes grupa” u. c.

Grupas tiek lūgtas aptuveni 15 minūtēs apkopot, formulēt un pierakstīt savas lomas argumentus „par” un „pret”. Pēc tam situāciju izspēlē izvēlētie „aktieri”, kuriem ir jāizmanto sagatavotie argumenti. Situāciju var izspēlēt arī vairākas reizes, iespējams, izvēloties citus karjeras plānus.

Analīzes diskusija. Pārrunājiet ar visu grupu šādus jautājumus: *Kādus argumentus var izmantot, kādus nevar un kāpēc? Kā dalībnieki jutās savā lomā? Kas bija patīkami, kas nepatīkami? Kas meitenēm šādās situācijās palīdz aizstāvēties?*

Sagatavošanās, materiāli. Liela papīra lapa vai tāfele, pildspalva vai krīts, papīrs un pildspalvas dalībniekiem.

Piezīmes. Nodarbības vadītājam ir jāskatās, lai „aktieri” vienmēr nebūtu vieni un tie paši. Šo metodi ir lietderīgi izmantot arī abu dzimumu grupās ar lomu spēli par profesijām, kas ir „netipiskas” meitenēm vai puisiem. Var izspēlēt arī citas situācijas, piemēram, starp draugiem. Tā kā vecākiem ir liela ietekme uz bērnu karjeras izvēli, nodarbības vadītājam ir svarīgi ne tikai uzskatīt viņus par sev līdzvērtīgiem, bet arī aktīvi iesaistīt viņus karjeras izvēles procesā.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 1 stunda un 30 minūtes.

2.2.9. Mana tuvākā un tālākā nākotne

Teorētiskais pamatojums. Svarīgs dzīves un karjeras plānošanas aspekts ir reālistisku mērķu izvirzīšana un neatlaidīga cenšanās tos sasniegt. Lielu mērķu sadalīšana apakšmērķos un atsevišķos soļos, kas ir vienkārši veicami, padara šos ilgtermiņa mērķus reālākus un nosaka konkrētas veicamās darbības. Lai domātu un rīkotos saskaņā ar atsevišķiem soļiem un apakšmērķiem, ir vajadzīga gan stratēģija, gan pacietība. Šāda aktīva dzīves plānošana ļauj jauniešiem sasniegt savus mērķus pašu izvēlētā veidā un pēc savas iniciatīvas.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas diskusija.

Mērķis. Mācīties, kā atšķirt īstermiņa mērķus no ilgtermiņa mērķiem; mācīties, kā noteikt, kādi īstermiņa mērķi ir nepieciešami ilgtermiņa mērķu sasniegšanai.

Avots. Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): *Fit for Life — Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche*, pp. 156f; abif adaptētā versija.

Apraksts. Nodarbības vadītājs izskaidro uzdevumu ar dažiem piemēriem. Viņš parāda, ka, lai sasniegtu ilgtermiņa mērķi, vispirms ir jāsasniedz īstermiņa mērķi. Nākamajā posmā dalībnieki tiek lūgti izdomāt katrs vienu ilgtermiņa mērķi un pēc tam noteikt atbilstošos īstermiņa mērķus. Pēc 10–15 minūtēm dalībnieki atkal sanāk kopā un rezultāti tiek apkopoti uz lielas papīra lapas. Nodarbības vadītājs pārlicinās, vai dalībnieki ir pareizi atšķīruši īstermiņa mērķus no ilgtermiņa mērķiem, un aicina viņus vēlreiz pārdomāt savus mērķus. Nobeigumā katrs dalībnieks izstāsta savus ilgtermiņa un īstermiņa mērķus un atbild uz grupas uzdotajiem jautājumiem.

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, papīrs, pildspalvas.

Piezīmes. Iespējamie piemēri uzdevuma izskaidrošanai.

1. piemērs. Ilgtermiņa mērķis: zobu tehniķis. Kādi var būt īstermiņa mērķi?

- Man ir jāiegūst informācija par šo profesiju.
- Man ir jāiegūst nepieciešamā izglītība.
- Man ir jāatrod praktiskās apmācības vieta.

2. piemērs. Ilgtermiņa mērķis: radīt bērnus. Kādi var būt īstermiņa mērķi?

- Man ir vajadzīgs dzīvesbiedrs, kurš arī vēlas bērnus.
- Vispirms man ir jāiegūst izglītība, lai es spētu bērnus apgādāt.
- Man ir jāatrod darbs, lai es spētu apgādāt savu ģimeni.

Iespējamie jautājumi nobeiguma diskusijai: *Vai grūtāk bija noteikt ilgtermiņa mērķi vai īstermiņa mērķus? Vai jūs no šī uzdevuma guvāt jaunas idejas un ierosmes? Ko dod ilgtermiņa un īstermiņa mērķu nošķiršana? Vai jūs izmantotu šī uzdevuma pieeju mērķu noteikšanā?*

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.10. Laika pica

Teorētiskais pamatojums. Pēc skolas jauniešiem bieži vien ir daudz brīvā laika. Tā pavadīšanas veids īpaši ietekmē sociālo uzvedību, un pretēji — sociālā kompetence nosaka, ko jaunieši sagaida no brīvā laika. Salīdzinot savu brīvā laika plānošanu ar citiem, jaunieši var uzzināt, kādas iespējas viņiem ir pieejamas. Jauniešiem ir svarīgi zināt, ka brīvā laika nodarbes var mazināt un atvieglot skolas un darba prasību izpildes radīto stresu. Turklāt radošās un sporta aktivitātes var celt pašapziņu.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas diskusija.

Mērķis. Iegūt skaidrību par to, kā tiek pavadīts laiks; pārdomāt, kā savus laika resursus izmantot lietderīgi un efektīvi.

Avots. Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): *Fit for Life — Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche*, pp. 144f.

Apraksts. Pēc tam, kad nodarbības vadītājs ir izskaidrojis šī uzdevuma mērķi, dalībnieki saņem divus izdales materiālus: vienu, kurā ir attēlota laika pica nedēļai, un otru, kurā ir attēlota laika pica nedēļas nogalei. Dalībnieki tiek lūgti iedomāties diennakts laiku kā picu. Ar izdales materiāla palīdzību dalībnieki iztēlojas, cik laika viņi velta dažādām dzīves jomām (profesionālajai izglītībai, darbam, skolai, brīvā laika aktivitātēm, ģimenei, ēšanai un gulēšanai). Viņi to dara, gan domājot par tipisku darbadienu, gan par nedēļas nogali. Ir jāatgādina, lai viņi neaizmirstu par laiku gulēšanai.

Tad dalībnieki izgriež divas tās picas šķēles (no darbadienas un no brīvdienas), kas ir paredzētas brīvajam laikam, un pielīmē tās pie tīras papīra lapas. Dalībnieki tiek lūgti uz šīs lapas uzrakstīt, ar ko viņi brīvajā laikā vēlas nodarboties. Pēc tam brīvā laika picas šķēles var tikt parādītas pārējiem, salīdzinātas un pārrunātas visā grupā.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiālu kopijas (sk. pielikuma 4.2.6. darba materiālu), pildspalvas.

Piezīmes. Jautājumi, kurus var izmantot nobeiguma diskusijai:

- *Cik liela ir brīvā laika daļa no darbadienas laika picas un no nedēļas nogales laika picas?*
- *Vai esat apmierināti ar savām brīvā laika nodarbēm? Ko vēl jūs vēlētos darīt?*
- *Vai starp jums ir dalībnieki ar vienādām interesēm? Vai jūs varat cits citam ieteikt, kā šīs intereses īstenot?*

Padoms. Uzdevuma turpinājumā dalībnieki var uzzīmēt laika picu, kas attēlotu to, kāda būtu viņu ideālā diena. Pēc tam „reālās” un „ideālās” laika picas var salīdzināt un pārrunāt.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.2.11. Manu vecāku profesija

Teorētiskais pamatojums. Viens no galvenajiem iemesliem, kas nosaka sieviešu profesionāli neizdevīgo stāvokli, ir darba tirgum joprojām raksturīgā segregācija: no vienas puses, „sieviešu profesijas”, kas netiek augstu vērtētas, ir slikti apmaksātas un ar mazām iespējām saņemt paaugstinājumu, un, no otras puses, „vīriešu profesijas”, kas dod iespēju saņemt labu atalgojumu un lielas izredzes saņemt paaugstinājumu. Lai uzlabotu izpratni un ilustrētu darba tirgus segregāciju, šajā metodē tiek izmantotas dalībnieku vecāku dažādās profesijas. Dalībnieki tiek lūgti atrast segregācijas iemeslus un, balstoties uz tiem, diskutēt par aizspriedumiem saistībā ar sieviešu un vīriešu prasmēm.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Ļaut apzināties darba tirgum raksturīgo segregāciju; apstrīdēt aizspriedumus par sieviešu un vīriešu profesionālajām prasmēm.

Avots. http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [skatīts 2012. gada 20. janvārī].

Apraksts. Ir svarīgi, lai, gatavojoties šim uzdevumam, dalībnieki aprunātos ar saviem vecākiem par viņu profesiju un izglītību.

Uzdevuma sākumā nodarbības vadītājs izdala dzeltenas un zaļas līmlapiņas. Katrs dalībnieks uz dzeltenās lapiņas uzraksta sava tēva nodarbošanos un uz zaļās lapiņas mātes nodarbošanos. (Ja māte ir māsaiņiece, viņiem ir jāuzraksta mātes iegūtā profesija vai augstākā iegūtās izglītības pakāpe.)

Nodarbības vadītājs savāc kartītes un sagrupē tās uz tāfeles pēc profesiju grupām (piemēram, amatniecība, pedagogija, biroja darbs, darbs civildienestā u. c.). Pieredze liecina, ka būs gan vienkāršainas, gan jauktas grupas. (Māsaiņieces veido atsevišķu grupu.)

Dalībnieki tiek lūgti sadalīties grupās pa 3–4 cilvēkiem (nepieciešamības gadījumā viņi tiek aicināti skaitīt uz pirmo, otro, trešo utt., lai sadalītos grupās). Katra grupa saņem lielu papīra lapu, papīru un pildspalvas.

Dalībniekiem uz lielās papīra lapas ir jāattēlo rezultāts, kas izveidojies uz tāfeles (vienkāršainas vai jauktas grupas), un jāpaskaidro, kāpēc dažas grupas ir vienā krāsā, bet citas — abās krāsās (15–20 minūšu ilgs grupu darbs).

Katra grupa prezentē savu plakātu. Pēc tam nobeiguma diskusijā tiek pārrunāti minētie segregācijas iemesli.

Sagatavošanās, materiāli. Katram dalībniekam pa dzeltenai un zaļai līmlapiņai, tāfele, spraudītes, lielas papīra lapas, pildspalvas.

Piezīmes. Šī metode var atklāt visdažādākos aizspriedumus, tāpēc nodarbības vadītājam jau iepriekš būtu jāpadomā, kā tikt galā ar dalībnieku izteiktajiem aizspriedumiem, mēģinot izskaidrot segregāciju. Nodarbības vadītājam ir jāapkopo argumenti, lai varētu iebilst tādiem apgalvojumiem kā:

- sievietes neinteresējas par tehnoloģijām,
- vīrieši nezina, kā tikt galā ar bērniem,
- sievietes vairāk interesējas par modi,
- vīrieši nespēj aprūpēt vecus vai slimus cilvēkus,
- sievietes ir pārāk vājas, lai veiktu fizisku darbu.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; sievietes — tehnisko un amatniecības profesiju pārstāves.

Ilgums. 1 stunda.

2.2.12. Profesiju dzimtaskoks

Teorētiskais pamatojums. Dzimtaskoks palīdz sasaistīt dažādu paaudžu dzimtas pārstāvju karjeras gaitas ar paša cilvēka dzīvi un atklāt tās vēsturisko, sociālo un psiholoģisko kontekstu.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Apzināt dzimtas mantojumu; izvērtēt izvēlēto profesiju; novērtēt sociālos apstākļus.

Avots. *Itinéraires Formation* adaptētā versija, kas izveidota, apkopojot dažādas vispārzināmas metodes.

Apraksts. Ir svarīgi, lai, gatavojoties šim uzdevumam, dalībnieki aprunātos ar saviem vecākiem un vecvecākiem par viņu profesiju un izglītību.

Katrs dalībnieks uz lielas papīra lapas uzzīmē vienkāršu dzimtaskoku un uzraksta katra ģimenes locekļa vārdu un nodarbošanos. (Ja māte ir mājsaimniece, dalībniekiem ir jāuzraksta mātes iegūtā profesija vai augstākā iegūtās izglītības pakāpe.) Dzimtaskoks tiek veidots tiktāl, cik ir pieejama informācija (parasti līdz vecvecākiem).

Pēc tam sākas analīzes posms, ko nodarbības vadītājs sāk ar dažādiem jautājumiem.

(Jautājumiem vajadzētu mudināt dalībniekus pārdomāt savu pozīciju ģimenē vai savas dzimtas mantojumu. Nāk gaismā dzimtai raksturīgie pozitīvie un negatīvie aspekti, kā arī aizspriedumi, izaugsme, zināšanu pilnveidošana un/vai zaudēšana, kultūru sajaukšanās u. c.)

- *Kas dzimtas locekļu dažādajām profesijām ir līdzīgs vai atšķirīgs (analizējot pēc dzimuma, gadu gaitā u. c.)?*
- *Kādus amatus jūs dzimtas locekļi ieņēmt/ieņēma?*
- *Kādi ir/bija dzimtas locekļu darba apstākļi?*
- *Kādi ir/bija dzimtas locekļu citi apstākļi (darba iespējas, ekonomiskā izaugsme, karš u. c.)?*
- *Kādas ir/bija dzimtas locekļu rakstura iezīmes, attieksme un vērtības saistībā ar darbu (precizitāte, augstas prasības pret kvalitāti un/vai rezultātiem, punktualitāte, spēja pielāgoties, meistarība, komercdarbības iemaņas, statuss u. c.)?*
- *Kuras no šīm rakstura iezīmēm, attieksmēm un vērtībām jūs esat pārņēmis? Kuras no tām jūs neesat pārņēmis? Kā jūs atšķiraties no saviem priekštečiem?*
- *Ko jūs vecāki vai radnieki no jums sagaida/sagaidīja (noteiktus rezultātus, konkrētu karjeru, patstāvību u. c.)?*
- *Kuras no šīm gaidām jūs esat piepildījis un kuras ne?*
- *Kuras no tām kompetencēm vai iezīmēm, ko jums ir iemācījuši vecāki vai radnieki, jums tagad var noderēt?*
- *Ko jūs vēlētos darīt citādi nekā jūs priekšteči?*

Uz jautājumiem tiek atbildēts intervijas veidā sarunā ar citu dalībnieku. Pēc intervijas visa grupa kopīgi analizē šo uzdevumu. Nodarbības vadītājs var uzdot tālāk minētos jautājumus un uzrakstīt atbildes uz lielas papīra lapas.

- *Kādi ir šī uzdevuma rezultāti?*
- *Kādi atklājumi ir radījuši pozitīvu pārsteigumu?*
- *Vai ir kādi aspekti, kas mani uztrauc un kurus es vēlētos mainīt?*
- *Ko no tā esmu ieguvis?*

Piezīmes. Šī uzdevuma veikšanai ir vajadzīga dalībnieku savstarpējā uzticēšanās, tāpēc pirms šīs metodes izmantošanas ir jāveic daži citi grupu uzdevumi. Ja dalībnieks kāda iemesla dēļ nevēlas piedalīties šajā uzdevumā, nodarbības vadītājam nevajadzētu uzstāt. Dzimtas pieredzes aplūkošana var būt jutīgs temats, īpaši pēc traumatiskas pieredzes (piemēram, emigrācija, neseno noticis nāves gadījums ģimenē, piedzīvota vardarbība u. c.).

Šī metode var atklāt arī visdažādākos aizspriedumus (piemēram, dzimumu stereotipus), tāpēc nodarbības vadītājam jau iepriekš vajadzētu pārdomāt, kā ar šiem aizspriedumiem tikt galā (apkopot argumentus pret tiem).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas. Metodes izmantošanas ilgums var mainīties atkarībā no dalībnieku skaita.

2.2.13. Mani sapņi

Teorētiskais pamatojums. Motivācija dod būtisku stimulu, kas palīdz paveikt darbu labi un tā, lai tas sniegtu gandarījumu. Karjeras atbalsta pasākumos ir jānoskaidro, kādas profesijas motivē dalībniekus iekšēji („no iekšienes”). Šajā nolūkā ir svarīgi atklāt dalībnieku motivācijas avotus un pēc tam arī intereses un prasmes „necenzētā” veidā.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Rast jaunus iedvesmas avotus karjeras izvēlei.

Avots. Metode ir balstīta uz profesionālās apmācības A.D.V.P. modeli (*Activation du développement vocationnel et personnel* — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana). Šo modeli 1970. gadu sākumā Kvebekā izstrādāja Denī Peletjē (*Denis Pelletier*), Šarls Bižo (*Charles Bujold*) un Žils Nuazē (*Gilles Noiseux*).

Apraksts. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus uzrakstīt divas vai trīs lietas, ko viņi gribētu piedzīvot. Viņi drīkst brīvi izmantot savu iztēli un minēt arī „utopiskas” idejas. Šajā posmā nav jāņem vērā konkrēti apstākļi un iespējas.

Dalībnieki pāros strādā ar tālāk minētajiem jautājumiem: pēc kārtas viens otru intervē un pieraksta atbildes.

Var uzdot, piemēram, šādus jautājumus.

- Ko jūs gaidāt no šīs pieredzes?
- Ko jūs no tās varēsiet mācīties?
- Vai jums jau ir bijusi līdzīga pieredze?
- Kas šajā pieredzē ir tik īpašs?
- Kādai kategorijai jūs šo pieredzi pieskaitītu (profesija vai brīvais laiks, materiālās vērtības vai garīgās vērtības, sabiedriska vai vienpatīga, netipiska vai tradicionāla, reālistiska vai nereāla u. c.)?
- Kādas grūtības varētu rasties?
- Kādas iespējas tā dos?
- Ko jūs izjūtat, domājot par šo pieredzi?
- Kuras no savām prasmēm jūs varētu izmantot šajā situācijā?
- Ko šī kārota pieredze liecina par jums un jūsu interesēm vai dotībām?
- Ko jūs varētu darīt, lai savu vēlēšanos piepildītu? (utt.)

Pēc intervijas posma dalībnieki izmanto savas piezīmes, lai noteiktu, kādā ziņā viņu sapņu pieredzes ir līdzīgas un kādā — atšķirīgas. Katrs dalībnieks uzraksta īsu rezumējumu par to, ko viņš par sevi ir uzzinājis (dotības, vērtības, intereses u. c.)

Sagatavošanās, materiāli. Papīrs, pildspalvas.

Piezīmes. Šī uzdevuma veikšanai ir vajadzīga dalībnieku savstarpējā uzticēšanās, tāpēc to vajadzētu izmantot tikai pēc garāka iepazīšanās posma un vairākkārtēja grupu darba. Katra dalībnieka kāroto pieredzi vai mazo grupu darba rezultātus var prezentēt un pārrunāt arī visā grupā.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 3 stundas.

2.2.14. Mācīšanās no kļūdām

Teorētiskais pamatojums. Saskaņā ar B. Vainera (*B. Weiner*) atribūcijas teoriju neveiksmi un veiksmi var attiecināt vai nu uz ārējiem faktoriem (apstākļiem), vai iekšējiem faktoriem (individu), kā arī uz stabiliem vai nestabiliem, proti, mainīgiem, faktoriem. Šo divu dimensiju kombinācija veido 2 x 2 matricu (sk. attēlu [pielikuma 4.2.7.](#) darba materiālā).

Veiksmes attiecināšana uz savām spējām pašvērtējumu uzlabo, turpretim neveiksmes attiecināšana uz savām spējām to mazina. Ja cilvēks neveiksmē vaino ārējus iemeslus, viņš ir apstākļu upuris. Ja viņš saprot, ka neveiksmes cēlonis ir paša darbība, viņš var to ņemt vērā un panākt, lai nākamreiz viss izdotos labāk.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Šim uzdevumam ir divi mērķi. 1. Pārdomāt un analizēt negatīvo pieredzi. 2. Pārveidot negatīvo pieredzi par pozitīviem mācību rezultātiem, lai sagatavotos nākotnei.

Avots. *Itinéraires Formation* adaptētā versija, kas izveidota, apkopojot dažādas vispārzināmas metodes; *Krelhaus, Lisa* (2004): *Wer bin ich — wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, p. 204*; *Weiner, Bernard* (1994): *Motivationspsychologie (3. Ed.). Weinheim: Beltz.*

Praksts. Nodarbības vadītājs lūdz visus dalībniekus atcerēties vienu vai vairākas profesionālās neveiksmes un uzrakstīt tās uz papīra lapas.

Vispirms dalībniekiem jāpārdomā, kādi ir bijuši šo neveiksmju cēloņi, nodalot individuālos un situācijas nosacītos apstākļus (*Ko es būtu varējis darīt citādi un ko nebūtu varējis mainīt? Par kuru neveiksmes aspektu es esmu atbildīgs un par kuru neesmu?*).

Nodarbības vadītājs izskaidro B. Vainera modeli (sk. [pielikuma 4.2.7.](#) darba materiālu).

Tad dalībnieki tiek lūgti aizpildīt darba lapu, lai pārdomātu un izanalizētu savas neveiksmes, noteiktu neveiksmju sākotnējo skaidrojumu un censtos rast alternatīvus skaidrojumus un uzvedības veidus.

Pēc izvēles rezultātus var pārrunāt arī ar visu grupu.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapas, pildspalvas.

Piezīmes. Šī metode ir paredzēta, lai palīdzētu noteikt neveiksmju cēloņus un izdarīt secinājumus nākotnei. Dalībniekiem būtu jāaptver, ka dažus faktorus viņi spēj mainīt, bet citus — nespēj. Neveiksmi nedrīkst noliegt, gluži otrādi — tajā jāatrod potenciāls pozitīvām pārmaiņām.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.15. Profesiju kolāža

Teorētiskais pamatojums.

1. *variants.* Attēli ir izteiksmes veids, kas ir kā atvērts attiecību lauks norobežotā telpā. Attēli spēj uzrunāt. Noskaņojumu un attieksmi ar attēliem var paust daudz spēcīgāk nekā ar vārdiem. Attēls atšķirībā no teksta tiek uztverts kā viens veselums. Koncentrējoties uz būtisko, tiek atklāta sabiedrībā dominējošā nozīmes struktūra.

2. *variants*. Projektīvajās metodēs, lietojot „projekcijas palīg līdzekļus” (piemēram, attēlus), tiek izmantots psiholoģiskās projekcijas (pārneses) mehānisms, ko analizē dziļu psiholoģija. Šādi vajadzētu kļūt pieejamākam neapzinātajam vai noliegtajam (piemēram, nepatīkamajam) saturam vai problēmām, ko ir grūti izteikt vārdos.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Apzināties karjeras gaidas; pārdomāt savu sapņu darbu un darba apstākļus; salīdzināt sapņus un realitāti saistībā ar šo darbu.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): *Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. Aufl., Münster, 2.A 58.* Chabert, C./Anzieu, D. (2004): *Les Méthodes Projectives. Paris: PUF (Edition QUADRIGE).*

Apraksts.

1. *variants (mazas grupas, visa grupa)*. Strādājot mazās grupās (pa 2–3 cilvēkiem), dalībnieki pārskata vairākus žurnālus un izgriež visus tos attēlus un izteikumus, kas, viņuprāt, saistās ar tematu „sapņu darbs vai nākotnes darbs”. Tad viņi tos sakārto pēc satura. No visiem izgriezumiem tie, kas ir vissvarīgākie, tiek izmantoti turpmākā uzdevuma veikšanai: uz lielas papīra lapas tiek veidotas kolāžas. Pēc tam dalībnieki tiek aicināti izvērtēt to saturu pēc tādiem kritērijiem kā „vēlams–nevēlams” vai „ideāls–karikatūra–realitāte”.

Kolāžas tiek piestiprinātas pie sienas un prezentētas visai grupai; tiek pārrunātas līdzības un atšķirības. Vajadzētu kolāžas salīdzināt arī ar darba dzīves realitāti (analīzes posms).

2. *variants (individuālais darbs, visa grupa)*. Dalībnieki tiek aicināti izskatīt dažādus žurnālus, lai izvēlētos attēlus un izteikumus par tematu „Mana ideālā darba vide”. Savām kolāžām viņi izmanto visus tos attēlus, vārdus un apgalvojumus, kas attēlo viņu ideālās darba vides atmosfēru.

Pēc pārtraukuma kolāžas (tās ir anonīmas) tiek savāktas un piestiprinātas pie tāfeles vai sienas. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus apsēsties pretī kāda cita veidotajai kolāžai un rūpīgi to aplūkot. Pēc noteikta laika (atkarība no kolāžu skaita) dalībnieki tiek aicināti aplūkoto kolāžu komentēt un pastāstīt savus iespaidus par to. Ja nepieciešams, nodarbības vadītājs šajā posmā var sniegt atbalstu, uzdodot, piemēram, šādus jautājumus: *Kas, jūsuprāt, šim cilvēkam ir svarīgi? Kādu karjeru, pēc jūsu domām, šis cilvēks veido? Par ko, jūsuprāt, šis cilvēks interesējas?* u. c.

Nodarbības vadītājs pieraksta dalībnieku izteikumus par kolāžām, iedod šīs piezīmes tiem dalībniekiem, kuri tās ir veidojuši, un lūdz viņus uzrakstīt savas pārdomas par izveidoto kolāžu un saņemtajiem komentāriem. Šajā posmā nodarbības vadītājs dalībniekus var atbalstīt ar šādiem jautājumiem: *Ko jūs vēlaties uzrakstīt par savu kolāžu? Ko šī kolāža stāsta par jums un jūsu dotībām? Kā citu dalībnieku viedoklis ir ietekmējis jūsu izpratni par sevi?*

Atkarībā no tā, cik ir atlicis laika, var sākt diskusiju par līdzībām un atšķirībām, kā arī pārdomāt kolāžu atbilstību darba dzīves realitātei.

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, dažādi žurnāli, šķēres, (tāfeles). Pēc izvēles: pieaicināt darba tirgus ekspertu.

Piezīmes. Tā kā bulvārpresses attēli lielākoties aprobežojas ar sensāciju žurnālistiku un reklāmām, šim uzdevumam ir jāsigādā kvalitatīva satura žurnāli.

1. *variants*. Šis uzdevums grupā rada aizrautīgu, radošu un možu atmosfēru. Tas ir īpaši piemērots, lai emocionāli sagatavotos karjeras plānošanas jautājumu risināšanai. Attēli dalībniekiem palīdz paust savu noskaņojumu, attieksmi un sajūtas. Izmantojot attēlus, viņi var parādīt, kā jūtas un kā iedomājas savu sapņu darbu. Analīzes posmā, kurā iesaistās visa grupa, var tikt pieaicināts eksperts (darba tirgus eksperts), kurš pastāsta par to „no praktiskās puses”.

2. *variants*. Projektīvā kolāža ir spēles metode, kas dalībniekiem dod brīvu vaļu iztēlei. Metodei raksturīgā nepiespiestā atmosfēra palīdz samazināt pretestību un palielināt motivāciju. Ar šīs metodes palīdzību var atklāt arī apslēptās vai vārdos grūti izsakāmās vēlmes, bailes, pieredzi u. c. Vienlaikus tā veicina jaunu domu un ideju ģenerēšanu. Šo uzdevumu var veikt arī personiskā sarunā ar nodarbības vadītāju, un dalībnieks tiek lūgts komentēt savu kolāžu mutiski vai rakstiski.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; pieaugušie.

Ilgums. 3 stundas.

2.2.16. Attēlu valodas metode

Teorētiskais pamatojums. Attēlu valoda (no fr. val. — *photolangage*) ir metode, kas tika izstrādāta psihoterapijas grupu domu apmaiņai. Attēlu radītās asociācijas liecina par attieksmi un domāšanas veidu. Šo metodi var izmantot, lai dalībnieki labāk iepazītu sevi vai cits citu.

Fotoattēli ir kā mediatori jeb starpnieki. Tiek radīta telpa, kur veidojas domas: no vienas puses, kā attēli un, no otras puses, kā idejas. Fotoattēls veicina dalībnieku iztēli, kura katram cilvēkam ir atšķirīga.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Apmainīties domām par to, kādi darba apstākļi man patīk un kādi nepatīk; atrast atbildes ar attēlu palīdzību.

Avots. *Itinéraires Formation* adaptētā versija, kas izveidota, apkopojot dažādas vispārzināmas metodes.

Apraksts. Nodarbības vadītājs telpā izvieto attēlus (nopirktus vai savāktus), kas saistīti ar darba dzīvi. Viņš aicina dalībniekus aplūkot attēlus un izvēlēties vienu vai divus, kuri atbilst abiem tālāk minētajiem jautājumiem:

- *Kādi darba apstākļi man patīk?*
- *Kādi darba apstākļi man nepatīk?*

Pēc tam katrs dalībnieks izvēlētos attēlus parāda grupai, apraksta tos un pamato savu izvēli. Pārējie dalībnieki var uzdot jautājumus vai komentēt attēlus, sniedzot savu attēla interpretāciju.

Uzdevuma gaitā dalībniekiem ienāks prātā un tiks pārrunātas gan individuālas, gan kopīgas domas par darba tēmu. Šī grupas uzdevuma nolūks ir palīdzēt dalībniekiem apzināties savu domu subjektivitāti, kā arī pamanīt noteiktus aspektus, kas attiecas uz viņiem.

Sagatavošanās, materiāli. Attēlu komplekts.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.17. Mans pieredzes kapitāls

Teorētiskais pamatojums. Personiskā un profesionālā karjera ne vienmēr attīstās pa taisnu līniju. Fokusēšanās uz personisko un profesionālo karjeru atklāj, ko cilvēki ir sasnieguši un iemācījušies savas (profesionālās) dzīves laikā. Savas karjeras vizualizēšana palīdz izanalizēt pašreizējo situāciju un izlemēt, kādā virzienā profesionāli attīstīties turpmāk.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Apzināt savu pieredzes kapitālu.

Avots. Metode ir balstīta uz profesionālās apmācības *A.D.V.P.* modeli (*Activation du développement vocationnel et personnel* — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana). Šo modeli 1970. gadu sākumā Kvebekā izstrādāja Denī Peletjē (*Denis Pelletier*), Šarls Bižo (*Charles Bujold*) un Žils Nuazē (*Gilles Noiseux*).

Apraksts.

1. posms (Mana karjera). Sākumā visi dalībnieki saņem darba lapu „Mana karjera”, kas izdrukāta uz A3 formāta lapas. Katrs dalībnieks individuāli aizpilda darba lapu. Uz horizontālās bultas lapas apakšdaļā ir jāuzraksta notikumi, ko dalībnieki uzskata par svarīgiem saistībā ar savu profesionālo karjeru (profesionālā pieredze). Lapas augšdaļā ir ierakstāmi būtiski notikumi ārpus darba (personiskā pieredze). Tā mērķis ir apzināti analizēt savu karjeru, kā arī atklāt profesionālo un personīgo attīstību.

Dalībnieki var izvēlēties, kā to darīt: vieni dalībnieki sadalīs savu karjeru pa gadiem, otri — pa 5 vai 10 gadu periodiem, bet vēl citi sāks ar konkrētiem datumiem, kas kalpos kā atskaites punkti, u. tml.

Pēc tam dalībnieki tiek lūgti analizēt karjeru sīkāk. Tā nolūks ir izveidot saistību starp formatīvo pieredzi (pieredze, kas dalībniekus ir veidojusi) un tās kontekstu.

Tad visa grupa var īsi pārdomāt šo metodi: *Kā jūs jutāties uzdevuma izpildes laikā? Kāda bija jūsu pieeja uzdevumam? Kā vērtējat metodes iedarbību? Kā jūs atcerējāties pagātnes notikumus? Ko jūs pamanījāt?* u. c. Darba lapu vēlāk vai arī personiskā sarunā ar nodarbības vadītāju var izmantot vēlreiz.

2. posms (Mana pieredze). Otrajā posmā visi dalībnieki saņem darba lapu „Mana pieredze”, kas izdrukāta uz A3 formāta lapas (nepieciešamības gadījumā ir jābūt pieejamām papildu kopijām). Dalībnieki tiek lūgti tabulā hronoloģiskā secībā ierakstīt savu ar karjeru saistīto pieredzi. Lai dalībniekiem palīdzētu, nodarbības vadītājs var sniegt šādus piemērus.

- Ailē „Izglītība” ir jāieraksta visdažādākās izglītības iegūšanas vietas un veidi. Te jānorāda ne tikai skolā un augstskolā iegūtā izglītība, bet arī, piemēram, prasmes, kas apgūtas pašmācības ceļā, zināšanas, kas iegūtas, nodarbojoties ar hobiju, profesionālā apmācība u. c.
- Ailē „Ārpusdarba pasākumi”, var iekļaut, piemēram, brīvprātīgo darbu, dalību klubos vai apvienībās, hobijus vai ģimenes organizētas nodarbes u. c.
- Ailē „Personiskā pieredze” dalībnieki var apkopot citu būtisku pieredzi (ceļojumi, grūtības, slimības u. c.).

3. posms (Manas karjeras kritiskie posmi). Trešais posms, kas nav obligāts, ir paredzēts formatīvās pieredzes analizēšanai. Tas ir īpaši saistīts ar karjeras maiņu, piemēram, ar pāreju no skolas uz darbu, darba maiņu, pārorientāciju u. tml. Dalībnieki uzraksta, kādi ir konkrētie apstākļi un iespējamie pārmaiņu iemesli (apzināts lēmums, ārēji piespiedu apstākļi, izdevība, iespējamās grūtības, personiskās dzīves notikums u. c.). Pēc tam dalībnieki analizē, kas viņiem būtiskajā pieredzē ir līdzīgs un kas atšķirīgs. Kopā ar nodarbības vadītāju tiek apkopoti izdarītie secinājumi.

Tad visa grupa var īsi pārdomāt šādus jautājumus: *Kā jūs jutāties uzdevuma izpildes laikā? Kāda bija jūsu pieeja uzdevumam? Kā vērtējat metodes iedarbību? Ko jūs pamanījāt?* u. c. Darba lapu vēlāk vai arī personiskā sarunā ar nodarbības vadītāju var izmantot vēlreiz.

4. posms (*Kurp doties tālāk?*). Ceturtajā posmā, kas arī nav obligāts, dalībnieki tiek aicināti apkopot domas par to, kam nākamo 5–10 gadu laikā būtu jānotiek profesionālajā un personiskajā jomā, un pierakstīt pagrieziena punktus (darba lapa „Kurp doties tālāk?”).

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapas (sk. pielikuma 4.2.8. darba materiālu).

Mērķa grupa. Cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; cilvēki, kas saņem rehabilitācijas pakalpojumus; cilvēki ar darba pieredzi.

Ilgums. 3 stundas (1. posms „Mana karjera”); 3 stundas (2. posms „Mana pieredze”); 2 stundas (3. posms „Manas karjeras kritiskie posmi”); 1 stunda (4. posms „Kurp doties tālāk?”).

2.2.18. Sieviešu profesijas un vīriešu profesijas

Teorētiskais pamatojums. Meitenēm un jauniešiem lielākoties ir ļoti skaidrs priekšstats par to, kuras profesijas ir vērts apspriest un kuras viņām nav pieņemamas. Tas bieži ir balstīts uz sabiedrībā pieņemto dalījumu sieviešu un vīriešu prasmēs, kas lielā mērā tiek pārņemts bez īpašas iedziļināšanās. Dalībnieki, strādājot mazās grupās, apkopo „raksturīgās vīriešu un sieviešu profesijas” un atzīmē tās vīriešiem vai sievietēm neierastās profesijas, kas varētu būt alternatīva viņu pašreiz izvēlētajai karjerai. Uzdevuma gaitā viņu uzmanība tiek pievērsta tām darbības jomām, kas atšķiras no vispārpieņemtajām dzimumu sociālajām normām. Izveidotie saraksti pēc tam tiek pārskatīti un pārrunāti, jo informācija par noteiktiem profesiju profiliem, kā arī sieviešu un vīriešu profesiju priekšrocībām un trūkumiem mēdz būt nepilnīga.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Apzināt vairāk profesiju; pārdomāt prioritātes profesijas izvēlē; uzlabot izpratni par darbu dalījumu pēc dzimuma sociālajām lomām, par tā iemesliem un sekām.

Avots. AK *Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter” der Region Trier* (1999): *Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit*. Trier, pp. 34–35.

Apraksts. Tiek izveidotas divas vai trīs mazas grupas (ne vairāk par 4 dalībniekiem katrā). Vispirms grupu dalībnieki ģenerē idejas par tipiskajām sieviešu un vīriešu profesijām un pieraksta tās uz divām atsevišķām papīra lapām.

Profesiju apkopošanas posmā nodarbības vadītājs dalībniekus var atbalstīt, jautājot, piemēram, kādas profesijas ir viņu ģimenes locekļiem vai draugiem vai kādas profesijas viņi redz ikdienā. Kad „sieviešu un vīriešu profesiju” saraksts ir pabeigts, dalībnieki ar krustiņu atzīmē tās pretējam dzimumam stereotipiskās profesijas, kuras viņi uzskata par alternatīvu savai pašreiz izvēlētajai karjerai.

Pēc tam šis temats tiek pārrunāts visā grupā. Vispirms tiek uzdoti jautājumi par saturu, piemēram: *Vai dalībnieki izprot visas profesijas? Kas tajās tiek darīts?* Ja dalībnieki atbildes nezina, viņiem šī informācija ir jāatrod profesiju aprakstu katalogā vai internetā.

Tad tiek sākta grupas diskusija, uzdodot, piemēram, šādus jautājumus: *Kāpēc noteiktas profesijas ir tipiskas sievietēm? Kāda ir atšķirība starp sieviešu un vīriešu profesijām? Kurš pazīst kādu sievieti ar netipisku profesiju? Kādas ir priekšrocības un trūkumi? Kāpēc darbs „x” ir uzskatāms par alternatīvu?*

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, dažādu krāsu marķieri, profesiju aprakstu katalogs, ja iespējams — piekļuve internetam.

Piezīmes. Praktiskā pieredze liecina, ka vairumā gadījumu informācijas trūkums nav galvenais iemesls, kas karjeras plānošanas procesā dalībniecēm liek izvēlēties sievietēm tipiskās profesijas. Meitenēm jau agri izveidojas priekšstats par to, kuras profesijas sabiedrībā tiek akceptētas un līdz ar to ir reālistiskas un pieņemamas arī viņām pašām. Meitenes savu nostāju pret vīriešiem tipiskajām profesijām var labi pamatot — bieži vien pat labāk nekā savu pašreizējo karjeras izvēli! Ideālā variantā meiteņu rosināšana izvēlēties „vīriešu profesiju” būtu jāsāk daudz agrāk (jau bērnudārza vecumā)!

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.2.19. Ko darīt bez darba pieredzes? Sākt savu projektu!

Teorētiskais pamatojums. Par spīti visiem centieniem, ne vienmēr tūlīt var atrast jaunu darbu. Laiku līdz darba atrašanai var izmantot, izrādot iniciatīvu un izstrādājot un īstenojot savu projektu. Savs projekts rada jaunu apņemšanos un jaunus kontaktus, kas savukārt var palīdzēt atrast „īsto darbu”. Turklāt tā cilvēki var iegūt būtisku praktisko pieredzi jomā, kurā viņi vēlas strādāt. Projektu var ierakstīt savā dzīvesgājumā (CV), un tas iespējamajiem darba devējiem liecinās par iniciatīvu un atbildības sajūtu.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas pārdomas.

Mērķis. Iegūt pirmās zināšanas un pieredzi izvēlētajā profesijas jomā; aktivizēt personisko iniciatīvu; iegūt zināšanas projektu plānošanā.

Avots. *Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, pp. 125f.*

Apraksts. Sadalījušies mazās grupās pa četri, dalībnieki ģenerē idejas par iespējamiem projektiem un veidiem, kā tos varētu īstenot. Tālāk ir sniegti daži tādu projektu piemēri, kurus būtu iespējams īstenot pat bez liela kapitāla.

- *Fotogrāfs:* fotopakalpojumu sniegšana paziņām — vislabāk tādā jomā, kurā vēlāk gribat strādāt.
- *Interneta dizainers:* tīmekļa vietnes izstrāde savām vai draugu vajadzībām, lai, piesakoties darbā, varētu nodrošināt atsauksmes.
- *Pasākumu mārketingis:* skolas pasākuma organizēšana.

Dalībnieki savu projektu sāk gatavot kursu laikā; tā īstenošanu kursu laikā var arī analizēt un atbalstīt. Projekta rakstīšanai var izmantot pielikuma [4.6.6. darba materiālā](#) piedāvāto shēmu.

Piezīmes. Šis uzdevums ir īpaši piemērots tādiem cilvēkiem, kam nav praktiskās pieredzes viņu izvēlētajā profesionālajā jomā un kas pirmās zināšanas un pieredzi vēlas iegūt, paši uzņemoties iniciatīvu. Nākamie darba devēji šādu rīcību var uztvert kā uzņēmības apliecinājumu.

Ja projekta īstenošana izvēlētajā profesionālajā jomā (piemēram, arheoloģijā) šķiet par grūtu, dalībniekiem vajadzētu censties veikt brīvprātīgo darbu, pieteikties stažēties vai veikt pagaidu darbu.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.20. Scenāriju izstrāde

Teorētiskais pamatojums. Cilvēkus interesējošie jautājumi par darbu un dzīvi ir saistīti ar pagātņi un nākotni. Jautājumi par profesionālās dzīves nākotni ir saistīti ar noteiktiem lēmumiem, kuri jāpieņem, piemēram: vai specializēties kādā priekšmetā, vai mainīt vai paplašināt darba jomu. Pagātne ir tā dzīves daļa, kura ir pagājusi. Mēs varam atcerēties faktus, notikumus un pieredzi, un tie veido iespējamo materiālu izpētei. Taču par nākotni var izteikt tikai minējumus.

Cilvēki rod dažādus risinājumus: daži uzskata, ka ir tikai jāgaida, ko nesīs nākotne, bet citi pieņem, ka nākotni var plānot, pārvaldīt un tādējādi — kontrolēt. Pasīva gaidīšana tikai ierobežo rīcības spēju; cilvēki nevis rīkojas, bet tikai reaģē. Vēlēšanās nākotni kontrolēt cieš neveiksmi neparedzamo apstākļu dēļ.

Scenārija metode veido trešo elementu starp plānošanu un gaidīšanu. Scenārijs radoši un uzskatāmi apraksta to, kas varētu notikt nākotnē. Šis nākotnes redzējums var būt saistīts ar situāciju (scenārijs), kurā cilvēks strādās un dzīvos noteiktā laika brīdī, vai ar ceļu, kas uz to ved (pakāpenisks scenārijs).

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Attīstīt elastīgu domāšanu un radīt nākotni ar konkrētu iedomātu tēlu palīdzību.

Avots. Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): *Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen.* Stuttgart, p. 150.

Apraksts. Katrs dalībnieks tiek aicināts uzrakstīt 5–10 dažādas iespējas, kāda varētu būt viņu nākotne. No tām viņi izvēlas trīs iespējas, kuras, viņuprāt, ir vērts izpētīt rūpīgāk. Katra no šīm trim iespējām ir jāizveido kā nākotnes tēls vai scenārijs.

Pirmais scenārijs. Dalībniekiem ir jāizvēlas viena no savām iespējām, kas maksimāli detalizēti jāizstrādā kā sava darba un dzīves redzējums pēc trim gadiem. Nodarbības vadītājam ir jādod šādi norādījumi (papildu jautājumi var tikt uzdoti pēc nodarbības vadītāja ieskatiem):

- *aprakstiet darbadienu un darba nedēļu;*
- *aprakstiet savu personiskās dzīves situāciju (sociālos un materiālos aspektus);*
- *pastāstiet, kādi jūsu personiskās izaugsmes jautājumi jūs nodarbinās.*

Otrais scenārijs. Dalībnieki tiek lūgti „izdzēst” no prāta pirmo scenāriju un izvēlēties citu nākotnes iespēju. Izstrādājot otro scenāriju, viņi izmanto to pašu pieeju kā pirmā scenārija izstrādē, tomēr jaunajā scenārijā vajadzētu izmantot pēc iespējas mazāk pirmā scenārija elementu.

Trešais scenārijs. Jāievēro tāda pati kārtība kā pirmā un otrā scenārija izstrādē.

Pēc tam dalībnieki sadalās grupās pa divi vai trīs, lai sāktu šādu sarunu. Viens no dalībniekiem pēc iespējas uzskatāmi izstāsta savus scenārijus. Pārējie klausās un drīkst veikt pierakstus. Tad viņi var uzdot konkrētus jautājumus, kas scenāriju paspīlgtinās. Klausītāji var lūgt runātāju stāstījumā iekļaut kādu citu aspektu, kas varētu būt svarīgs. Viņi pēc kārtas raksturo prezentētos scenārijus: *Vai visiem trim scenārijiem ir kopīgas iezīmes (piemēram, cilvēks vienmēr strādā komandā vai viens pats)? Kurā stāstījuma brīdī viņi sajuta spēku un enerģiju?* Svarīgākais raksturojums tiek nolasīts un pārrunāts. Tad dalībnieki apmainās lomām tā, lai katrs no viņiem vienu reizi būtu stāstītājs.

Piezīmes. Šī metode ir arī elastīgas domāšanas vingrinājums: viens scenārijs tiek dzēsts, lai izveidotu jaunu. Dalībniekiem ir jācenšas būt maksimāli konkrētiem neatkarīgi no tā, vai scenāriji ir īstenojami, vai ne. Turklāt dalībniekiem tiešām būtu jāveido trīs atšķirīgi scenāriji — pat tad, ja viņi taisnojas, piemēram, ka pirmais scenārijs ir vispievilcīgākais un reālistiskākais. Šie scenāriji nav jāīsteno, bet tiem ir jāpalīdz „sajust” nākotni. Realitātē nākotne vienmēr ir citāda. Iztēlojoties scenārijus, dalībnieki var noskaidrot, kas viņiem ir vērtīgs un svarīgs un kas varētu mudināt uz darbību. Katrs dalībnieks no sarunas par scenārijiem iegūst kaut ko citu. Tā var likt skaidrāk apzināties to, kas viņiem patīk, vai to, kāda ir viņu vispārējā attieksme pret „nākotni”. Arī klausītāji no sarunas var kaut ko iegūt, ne tikai runātājs. Iesaistoties citu dzīves jautājumu risināšanā, viņi var arī labāk izzināt sevi. Turpinājumā var veikt uzdevumu 2.2.21. „Galīgais scenārijs”.

Mērķa grupa. Pieaugušie.

Ilgums. 2 stundas.

2.2.21. Galīgais scenārijs

Teorētiskais pamatojums. Cilvēkus interesējošie jautājumi par darbu un dzīvi ir saistīti ar pagātņi un nākotni. Jautājumi par profesionālās dzīves nākotni ir saistīti ar noteiktiem lēmumiem, kuri jāpieņem, piemēram: vai specializēties kādā priekšmetā, vai mainīt vai paplašināt darba jomu. Pagātne ir tā dzīves daļa, kura ir pagājusi. Mēs varam atcerēties faktus, notikumus un pieredzi, un tie veido iespējamo materiālu izpētei. Taču par nākotni var izteikt tikai minējumus.

Cilvēki rod dažādus risinājumus: daži uzskata, ka ir tikai jāgaida, ko nesīs nākotne, bet citi pieņem, ka nākotni var plānot, pārvaldīt un tādējādi — kontrolēt. Pasīva gaidīšana tikai ierobežo rīcības spēju; cilvēki nevis rīkojas, bet tikai reaģē. Vēlēšanās nākotni kontrolēt cieš neveiksmi neparedzamu apstākļu dēļ.

Scenārija metode veido trešo elementu starp plānošanu un gaidīšanu. Scenārijs radoši un uzskatāmi apraksta to, kas varētu notikt nākotnē. Šis nākotnes redzējums var būt saistīts ar situāciju (scenārijs), kurā cilvēks strādās un dzīvos noteiktā laika brīdī, vai ar ceļu, kas uz to ved (pakāpenisks scenārijs).

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Turpinot uzdevumu „Scenāriju izstrāde”, noteikt savu scenāriju daudzsološos aspektus, kuri tiešām jautu tos īstēnot. Pamatojoties uz to, izstrādāt jaunu, konkrētu savas turpmākās darba dzīves scenāriju.

Avots. Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): *Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, p. 174.*

Apraksts. Dalībnieki izvērtē scenārijus, kurus viņi izveidoja, pildot uzdevumu „Scenāriju izstrāde”, un uzraksta „daudzsološo” aspektu sarakstu. Daudzsološie aspekti ir tās scenāriju daļas, kas rada sajūtu „Tas man patīk”, „Esmu sapratis, ka tas man ir svarīgi”. Varētu būt, piemēram, ka visos scenārijos ļoti skaidri iezīmējas kaut kas kopīgs vai arī kaut kas dalībniekam ļoti svarīgs. Var būt arī tā, ka dalībnieks par kādu scenārija daļu ir runājis tik skaidri un pārliecinoši, ka no citiem saņem vērtējumu: „Šī ir tā joma, kas ir tuva tavai sirdij un ir tev pa spēkam.” Līdz ar to visi aspekti, kas rada reālu scenārija īstenošanas iespēju, ir daudzsološi. Balstoties uz šīm daudzsološajām jomām, katrs dalībnieks izveido jaunu, konkrētu scenāriju, kuru pēc tam prezentē visai grupai.

Piezīmes. Šim uzdevumam ir jēga tikai kopā ar uzdevumu 2.2.20. „Scenāriju izstrāde”.

Mērķa grupa. Pieaugušie.

Ilgums. 1 stunda.

2.3. Darbs ar pretestību, konfliktiem, frustrāciju un rezignāciju; grupas un individuālo dalībnieku personiskās atbildības stiprināšanas metodes

2.3.1. Šķēršļi ceļā uz karjeru

Teorētiskais pamatojums. Daudziem jauniešiem savā karjeras ceļā rodas problēmas un šķēršļi. Ir svarīgi jau laikus pārrunāt iespējamās bailes un pie viena pārdomāt šķēršļu novēršanas un pārvarēšanas stratēģijas. Jo, no vienas puses, šķēršļi nav jāuzskata par kaut ko pašsaprotamu, drīzāk ir aktīvi jāmeklē risinājumi. No otras puses, baiļu un uztraukuma mazināšana var palīdzēt dalībniekiem tikt galā ar šīm situācijām pārlicinoši un bez stāvokļa saasināšanas.

Darba forma. Darbs mazās grupās, lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Neuzskatīt šķēršļus par nenovēršamiem, bet censties tos ietekmēt.

Avots. Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ — Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfruhabgängern, p. 26.

Apraksts. Vispirms dalībnieki mazās grupās uzzīmē uz lielas papīra lapas „neveiksmīgu cilvēku” un pieliek to pie kādas sienas vai statīva. Pēc tam viņi tiek lūgti ģenerēt idejas par to, kādi šķēršļi var gadīties karjeras ceļā, uzrakstīt tos uz līmlapiņām un pielīmēt tās līdzās uzzīmētajam „neveiksmīgam”. Mazajās grupās dalībnieki izlemj, kurus no šiem ietekmējamajiem šķēršļiem viņi vēlas izspēlēt lomu spēlē. Lomas tiek izmēģinātas mazajās grupās, bet lomu spēle tiek parādīta visai grupai. Pārējie dalībnieki var minēt, kuri šķēršļi ir atveidoti. Visa grupa kopīgi var apsvērt risinājumu stratēģijas.

Sagatavošanās, materiāli. Pildspalvas, lielas papīra lapas, līmlapiņas.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.3.2. Konflikti mācību praksē

Teorētiskais pamatojums. Konflikti dažkārt rodas tādās situācijās, kurām ir raksturīga nevienlīdzīga varas attiecības. Kļūst par apcelšanas upuri darbavietā nozīmē ilgāku laiku tikt diskriminētam no vadītāju vai kolēģu puses, kuru mērķis ir panākt darba attiecību pārtraukšanu ar apcelto upuri; tas mēdz arī īstenoties. Tā kā šādu pāridarījumu var piedzīvot ikviens, šis uzdevums ir paredzēts, lai dalībniekiem demonstrētu, kā viņi var reaģēt, ja vadītājs vai kolēģis pret viņu izturas netaisni, un kāds ir juridiskais pamats diskriminēto darbinieku aizsardzībai.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas diskusija, lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Izspēlējot samierināšanās procesu, informēt dalībniekus par viņu tiesībām, pienākumiem un konfliktu jomām mācību prakses situācijās.

Avots. Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 61; abif adaptētā versija.

Apraksts. Šajā uzdevumā tiek aplūkota situācija, kurā praktikantam ir nopietnas problēmas ar darba kolēģiem. Kolēģis sūdzas, ka praktikants nolaidīgi izturas pret saviem pienākumiem, un praktikants nonāk apcelšanas situācijā. Lomu spēlē šo gadījumu izskata izglītības iestādes sasaukta komisija. Visi dalībnieki sadalās mazās grupās, un katrai tiek piešķirta viena no četrām iespējamām lomām: praktikants, kolēģis, darba vadīt-

tājs vai meistars, nepieciešamības gadījumā — arī vecāki vai uzņēmuma vadītājs. Dalībnieki mazajās grupās iztīrā šo situāciju un kopīgi nolemj, kāds būs viņu lomas viedoklis. Turpmākajā lomu spēlē dalībnieki izsaka savu viedokli komisijai, kura savukārt mēģina panākt pušu vienošanos. Var izvirzīt nosacījumus, kas dažādajām pusēm ir jāievēro (piemēram, praktikanta punktualitāte vai kolēģu pacietīgi sniegti norādījumi). Ja vienošanos nav iespējams panākt, komisijai ir jāiesaka turpmākā rīcība.

Sagatavošanās, materiāli. Sagatavots gadījuma apraksts (sk. pielikuma 4.3.1. darba materiālu).

Piezīmes. Šis uzdevums dod arī labu iespēju pārrunāt un apspriest praktikantu tiesības un pienākumus.

Padoms. Tā kā uzdevums ir saistīts ar informāciju par praktikantu tiesībām, ir ieteicams arī pieaicināt ekspertus.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.3.3. Līgums ar sevi

Teorētiskais pamatojums. Karjeras atbalsta kursiem vajadzētu dalībniekiem dot plašas iespējas uzņemties atbildību un pieņemt lēmumus. Dalībniekiem ir nozīmīga loma sava mācību progresa noteikšanā, un viņi paši ir atbildīgi par tā īstenošanu. Šī iemesla dēļ ir svarīgi radīt pienākuma apziņu saistībā ar mācību progresa īstenošanu, kā arī palielināt dalībnieku atbildības sajūtu.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros.

Mērķis. Radīt dalībniekos pienākuma apziņu un sekmēt viņu atbildības sajūtu; panākt, lai dalībnieki nopietni pārdomā, kādus pasākumus viņi varētu veikt turpmākajās nedēļās.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): *Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.*

Apraksts. Katrs dalībnieks saņem īpaši labas kvalitātes papīra lapu un tiek aicināts noslēgt līgumu ar sevi. Līguma priekšmets paredz konkrētu uzvedību un sekas turpmāko 14 dienu laikā. Ir jāparedz konkrēti izpildes termiņi, un plānam ir jābūt pēc iespējas detalizētam, lai to varētu saprast arī cilvēks no malas. Līgumā ir jāparedz arī iespējamā atlīdzība jeb ieguvums no līguma izpildes. Tā var būt balva, kas apliecina prieku par pieliktajām pūlēm un sasniegtajiem rezultātiem. Gatavo līgumu paraksta nodarbības vadītājs un dalībnieks.

Papildvariants. Līgumu paraksta arī vēl kāds grupas dalībnieks, kurš saņem vienu līguma eksemplāru. Abi dalībnieki vienojas par datumu, kurā viņi sazināsies un apspriedīs līguma izpildi.

Sagatavošanās, materiāli. Kvalitatīvs papīrs.

Piezīmes. Tā kā nodarbības vadītājs nav līgumslēdzēja puse, kā arī nav saistīts ar līguma priekšmetu, viņa paraksts liecina par nelīdzsvarotām attiecībām. Katrā atsevišķā gadījumā nodarbības vadītājam ir jānoskaidro, vai dalībnieki nevēlas kontrolēti un uzraudzīti vai tā, it kā tiktu uztverti kā bērni.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; pieaugušie bezdarbnieki; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 30 minūtes.

2.3.4. Priekšrocību un trūkumu saraksts

Teorētiskais pamatojums. Frustrācija un konfliktsituācijas jauniešus var „izsist no sliedēm”. Īpaši grūti jauniešiem ir saglabāt vēsu prātu konfrontācijās un pieņemt pārdomātu lēmumu par vai pret noteiktu uzvedību. Šis uzdevums ir paredzēts, lai iemācītu jauniešiem paškontroles mehānismus un ļautu ar tiem īstenot alternatīvu sociāli kompetentu uzvedību.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros, lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Saglabāt mieru konfrontācijās un attīstīt paškontrolētu uzvedību.

Avots. *Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen — Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, pp. 123ff; abif adaptētā versija.*

Apraksts. Dalībnieki tiek lūgti izdomāt, kādas sarežģītas situācijas ir raksturīgas jauniešu ikdienas dzīvē. Tās var būt saistītas ar frustrāciju, neveiksmēm vai stresu. Lai veicinātu diskusiju, nodarbības vadītājs var minēt dažus piemērus. Katrs dalībnieks izvēlas trīs situācijas, kuras viņš uzskata par vissarežģītākajām. Dalībnieki, strādājot pāros, izmanto izdales materiālu, lai sistemātiski noteiktu, kādas šajās situācijās ir dažādu uzvedības veidu priekšrocības un trūkumi. Pirms tam kādu piemēru var pārrunāt visa grupa. Pēc tam, kad dalībnieki dažus piemērus ir izanalizējuši, katrs dalībnieks vismaz vienu situāciju atveido lomu spēlē.

Gatavojoties lomu spēlei, nodarbības vadītājs un dalībnieki var apspriest vispārīgus uzvedības noteikumus situāciju risināšanā, piemēram, apņemties kaut ko paveikt un no tā neatkāpties vai arī atcerēties kādu trūkumu no priekšrocību un trūkumu saraksta un turpmāk to izmantot savā argumentācijā. Pirms lomu spēles katram dalībniekam ir pašam sevi jāpamāca, izmantojot kādu atziņu, kas viņam ir ļoti svarīga; tā klusi pie sevis jāatkārto trīs reizes, lai neaizmirstos. Šīs pamācības varētu būt: „Saglabā mieru, nezaudē drosmi!”, „Būt spēcīgam nozīmē spēt pretoties!” u. c. Pēc tam dalībnieki pāros izspēlē situāciju, mainīdamies ar lomām. Dažas lomu spēles vajadzētu izspēlēt visas grupas priekšā, lai tās pēc tam varētu pārrunāt.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāla kopija (sk. [pielikuma 4.3.2.](#) darba materiālu), pildspalvas.

Piezīmes. Iespējamās sarežģītās situācijas:

- atteikšanās lietot alkoholu, īpaši grupās vai ejot izklaidēties,
- koncentrēšanās un aktīva iesaistīšanās nodarbībā, īpaši, ja citi cenšas novērst jūsu uzmanību,
- savaldības zaudēšana,
- bailes no eksāmeniem,
- nevēlēšanās strādāt, vēlme kavēt skolu,
- negatīvas kritikas saņemšana darbā,
- u. c.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; gados jauni imigranti, kam ir jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.3.5. Aisberga redzamā daļa

Teorētiskais pamatojums. Lai konstruktīvi risinātu konfliktus, ir jāņem vērā psiholoģiskie faktori, kas veido konflikta pamatu, un tie jāizklāsta. Jauniešiem ir īpaši svarīgi atpazīt un izteikt savas sajūtas, vajadzības, mērķus un ieceres. Vienlīdz svarīgi ir, lai jaunieši spētu tos pamanīt citos cilvēkos un varētu tos saprast un pieņemt. Te var noderēt aisberga modelis, kas demonstrē, ka konfliktā klāt ir apslēptas sajūtas, vajadzības, viedokļi, mērķi un ieceres. Lai gan tie nav redzami, tie var izpausties un kļūt pamanāmi rīcībā, vārdos un ķermeņa valodā, tā ietekmējot otru cilvēku un sarunas gaitu. Šo vajadzību, sajūtu un mērķu izteikšana konfliktu var mazināt.

Darba forma. Darbs mazās grupās, lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Iemācīties konstruktīvi risināt konfliktus, novērst strīdus un konfliktu saasināšanos.

Avots. Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): *Fit for Life — Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche*, p. 204.

Apraksts. Uzdevuma sākumā nodarbības vadītājs un dalībnieki strādā ar t. s. aisberga modeli un to apspriež (sk. 4.3.3. darba materiālu „Aisberga modelis”). Pēc tam dalībnieki tiek lūgti izspēlēt konfliktsituācijas un skaidri formulēt tām raksturīgās apslēptās emocijas, vēlmes un vajadzības. Viņi, piemēram, var izteikt sajūtu: *Tagad es esmu vilnis*. Vai arī darīt zināmas savas vēlmes vai ieceres: *Es atnācu ar tevi aprunāties*. To darot, dalībniekiem vienmēr ir jārunā pirmajā personā (sk. izdales materiālu).

Lomu spēlēs var piedalīties divi vai trīs cilvēki; tās var arī filmēt un pēc tam analizēt. Izdales materiālu var izmantot pārdomu un diskusijas veicināšanai.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiālu kopijas (sk. pielikuma 4.3.3. darba materiālu).

Piezīmes. Lai izvērtētu uzdevumu, grupā var pārrunāt šādus jautājumus.

- *Vai jums bija grūti apzināties savas sajūtas un tās izteikt? Kā jūs jūtaties, kad citi izsaka savas sajūtas?*
- *Kas ir jāpatur prātā, kad jūs vēlaties saprast savas sajūtas un vajadzības un atbilstošā veidā gribat darīt tās zināmas otram cilvēkam?*
- *Kā partnera sajūtu, vajadzību un mērķu izteikšana ietekmē strīdu?*
- *Vai ikdienas dzīvē jūs savu konflikta partneri uzskatāt par pretinieku vai drīzāk par treniņa biedru sportā?*
- *Vai parasta strīda laikā jūs dažkārt izsakāt savas sajūtas?*

Padoms. Var izspēlēt šādas konfliktsituācijas.

- Jūs ierodaties darbavietā ar pīrsingu lūpā. Jūsu vadītājs ir sašutis un grib, lai jūs to izņemtu.
- Jūs nejauši uzzināt, ka vakar jūsu kolēģi pēc darba ir tikušies, lai kopīgi iedzertu kafiju, bet jums viņi neko par to nav teikuši. Jūs esat dusmīgs un gribat izteikt savu neapmierinātību.
- Kopš jūs diezgan bieži satiekaties ar savu turku izcelsmes kolēģi, pārējie draugi ir sākuši no jums izvairīties. Kādu dienu šī iemesla dēļ sākas strīds.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 2 stundas.

2.3.6. Pirmās palīdzības komplekts

Teorētiskais pamatojums. Krīzes laikā bieži vien ir grūti izkļūt no sarežģītas situācijas, tāpēc ir svarīgi, lai dalībnieki uzzinātu, kā krīzi nepieļaut. Lai to izdarītu, ir jāapzinās, kāda rīcība viņiem var nākt par labu un ko nevajadzētu darīt, pamanot pirmās personiskās krīzes pazīmes.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros, visas grupas diskusija.

Mērķis. Adevkāti un kompetenti novērst krīzi.

Avots. Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): *Fit for Life — Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche*, p. 179.

Apraksts. Uzdevuma sākumā visai grupai tiek izskaidrots termins „krīze”. Tam var noderēt vizuālie uzskates līdzekļi, lai dažādos krīzes aspektus, ar to saistītās idejas un terminus, kā arī agrīnās krīzes pazīmes varētu apkopot, uzrakstīt uz līmlapiņām un piestiprināt pie sienas.

Pēc tam katrs dalībnieks saņem korpju kasti, ko viņš var pārveidot par „pirmās palīdzības komplektu”. Visi dalībnieki apsver, ko varētu likt pirmās palīdzības komplektā, lai novērstu krīzi vai pārļautu to bez smagiem zaudējumiem.

Pēc tam, kad dalībnieki ir izdomājuši, ko viņi liks pirmās palīdzības komplektā, nodarbības vadītājs dalībniekus lūdz savas piepildītās kastes paņemt līdzī uz nākamo nodarbību.

Sagatavošanās, materiāli. Korpju kaste katram dalībniekam, papīrs, pildspalvas, liela papīra lapa.

Piezīmes. Iespējamais pirmās palīdzības komplekta saturs:

- jūsu iemīļoto aktivitāšu saraksts,
- sporta aktivitātes,
- kultūras pasākumu vai nodarbjū saraksts,
- svarīgi telefona numuri,
- draugi, kuri prot uzklaust,
- personiskās nodarbes (piemēram, vannošānās, pastaiga, laba maltīte, zvans labākajam draugam u. c.),
- amulets,
- fotogrāfijas, kas raisa labas atmiņas,
- kompaktdisks vai grāmata,
- 5 eiro banknote.

Padoms. Iespējamie jautājumi uzdevuma izvērtēšanai.

- *Vai jums bija interesanti veidot pirmās palīdzības komplektu?*
- *Vai pirmās palīdzības komplekts ļauj jums justies droši?*
- *Ko jūs uzzinājāt par sevi?*
- *Kas bija svarīgākais, ko jūs uzzinājāt par krīzi (tās novēršanu)?*
- *Kādu padomu jūs dotu draugam, kurš pašlaik nejutās īpaši labi?*
- *Kā jūs turpmāk tiksiet galā ar sliktu noskaņojumu vai tuvojošos krīzi?*

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 1 stunda.

2.3.7. Vērtību tirgus

Teorētiskais pamatojums. Personiskā vērtību sistēma ir strukturēta, hierarhiski organizēta un savstarpēji saistīta normu sistēma. Šīs normas paredz saturu (noteiktas vērtības) un līdzekļus (veidus, kā šīs vērtības ieviest vai īstenot sabiedrībā), lai varētu izvērtēt (interpretēt un novērtēt) personisko vai sociālo realitāti, kā arī to regulēt (uzturēt) un mainīt (veidot). Bez visa cita vērtību sistēma ir visas indivīda motivācijas jomas funkcija, bet vienlaikus tā ir arī motivācijas avots. Personisko vērtību sistēmu veido dzīvespasaule un indivīda socializācija, tāpēc vērtību sistēmas nosaka un vada indivīdu un grupu uzvedību. Tādējādi tās ietver ne tikai personisku alternatīvu izvēles standartus noteiktā sociālajā situācijā, bet arī noteiktas sabiedrības vispārējās sistēmas standartus. Vērtības ievērojami ietekmē mūsu dzīvesveidu, karjeras plānus un karjeras izvēli. Bieži vien tās ir pašsaprotamas un netiek tieši izteiktas vai analizētas, taču tās lielā mērā nosaka mūsu dzīvi.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Apzināties un pārdomāt savas vērtības, kā arī apzināties to ietekmi uz karjeras izvēli.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): *Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl., Münster, 2.C 20.*

Apraksts. Katrs dalībnieks saņem izdales materiālu „Vērtību tirgus”, kurā viņi vispirms izvēlas un sakārto pēc svarīguma piecas vērtības, kas visvairāk ietekmē dalībnieku dzīvesveidu un karjeras plānošanu.

Pēc šī individuālā darba dalībnieki tiek aicināti vienoties par piecām kopīgām vērtībām, darbojoties pāros, un mēģināt tās sakārtot pēc svarīguma. To darot, viņiem ir jāpamato sava vērtību kārtība, lai pārliecinātu par to otru cilvēku.

Mazās grupās (pa 3–5 cilvēkiem) dalībnieki vēlreiz mēģina vienoties par kopīgu vērtību kārtību pēc svarīguma, arī šoreiz izvēloties tikai piecas vērtības.

Pēc tam pāri un mazās grupas prezentē savas vērtību sistēmas visai grupai. Nodarbības vadītājs pieraksta izvēlētas vērtības, piestiprinot līmlapiņas pie tāfeles vai lielas papīra lapas. Tā ikviens var redzēt, kuras vērtības ir svarīgākās visai grupai un kuras vērtības nav minētas vispār. Bez grupas vērtībām nodarbības vadītājs var runāt arī par tabu, t. i., jomām, kuras nav minētas, un, iespējams, pārdomāt, kāpēc tās ir mazāk svarīgas. Nobeigumā grupa var pārrunāt, kā uzdevumā gūtās atziņas ietekmē profesijas vai darba izvēli.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls (sk. pielikuma 4.3.4. darba materiālu), pildspalvas, A4 formāta papīra lapas, lielākas papīra lapas un marķieri, līmlapiņas.

Piezīmes. Darbošanās mazajās grupās ir īpaši svarīga tad, ja ir daudz dalībnieku, lai radītu starpposmu starp darbu pāros un visas grupas diskusiju, bet tā nav obligāta. Ja noteiktā profesiju grupā vērtības ir ļoti standartizētas (piemēram, sociālajiem darbiniekiem ir jābūt sociāli atbildīgiem, veco ļaužu aprūpes personālam ir jābūt izpalīdzīgam), maz ticams, ka, apspriežot tabu, varēs iztikt bez grupas pretestības.

Padoms. Visa grupa var diskutēt arī par to, kādas neminētas vērtības dalībniekiem ir svarīgas.

Mērķa grupa. Cilvēki ar darba pieredzi, vecāka gadagājuma cilvēki; cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; pieaugušie bezdarbnieki.

Ilgums. 1 stunda.

2.4. Informācija par profesijām, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū

2.4.1. 100 (200 vai 300) jaunu darbu un biznesa ideju

Teorētiskais pamatojums. Karjeras atbalsta kursu dalībnieki bieži domā vienā ierastā veidā gan savu dzīves modeļu un pieredzes, gan arī informācijas trūkuma dēļ. Tāpēc, meklējot alternatīvas darba iespējas un biznesa idejas, var palīdzēt kopīga ideju ģenerēšana.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Izdomāt jaunas darba iespējas un biznesa idejas, kas sniedzas tālāk par „reālajām”, lai vēlreiz spētu apsvērt līdz šim „neiespējamo”.

Avots. *Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests. Hamburg, p. 56.*

Apraksts. Sākumā dalībnieki sadalās divās vai trīs mazākās grupās atkarībā no grupas lieluma (ideālā variantā — pa 6 dalībniekiem grupā). Visi dalībnieki saņem papīra lapu un pildspalvu un uzraksta trīs jaunus darbus vai biznesa idejas. Pēc tam šīs lapas tiek nodotas pārējiem pieciem dalībniekiem, lai beigās katrs dalībnieks būtu izlasījis visu pārējo dalībnieku ierosinājumus. Katram dalībniekam citu dalībnieku ierosinājumi ir jāpapildina ar trim jaunām idejām. Beigās uz katras papīra lapas ir jābūt uzrakstītām 18 idejām. Tad šī kārta ir pabeigta. Katra grupa (pa 6 cilvēkiem) ir uzrakstījusi 108 jaunus darbus vai biznesa idejas.

Nobeigumā katra grupa skaļi nolasa savas idejas. Nodarbības vadītājs sagatavo to kopijas visiem dalībniekiem.

Piezīmes. Šī metode dod iespēju padomāt un gūt iedvesmu no citu dalībnieku idejām. Šis uzdevums ir paredzēts, lai veicinātu grupas radošo domāšanu, un ideju ģenerēšana rakstiski iedrošina arī kautrīgos dalībniekus aktīvi iesaistīties grupas darbā. Galvenais, ka šis ir radošs uzdevums un dalībniekiem nebūt nav jāspēj uzņemties šo darbu izpildi vai biznesa ideju īstenošanu.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.4.2. Profesiju izpēte

Teorētiskais pamatojums. Pirms profesijas izvēles ir svarīgi savākt pēc iespējas vairāk informācijas par iespējamo karjeru, profesionālajām nozarēm un darba tirgu. Tā idejas un karjeras ieceres var salīdzināt ar „reālajiem” apstākļiem un tās konkretizēt.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Palielināt profesiju un darba tirgus izpētes kompetenci; paplašināt zināšanas par jau apsvērtajām profesijām.

Avots. *Itinéraires Formation.*

Apraksts. Nodarbības vadītājs īsi raksturo šī uzdevuma nolūku. Pēc tam viņš vada ideju ģenerēšanu par jautājumu: *Ja es gribētu iegūt vairāk informācijas un zināšanu par dažādām profesijām, profesionālajiem sektoriem un darba tirgu, kur es varētu tās iegūt?*

Nodarbības vadītājs dalībnieku idejas uzraksta uz lielas papīra lapas vai tāfeles un beigās papildina tās ar savām idejām, kuras vēl nav minētas.

Ir svarīgi, lai tiktu norādīti ne tikai virtuālie līdzekļi, piemēram, internets, bet arī tādās vietas, ko dalībnieki var apmeklēt personiski (piemēram, karjeras plānošanas centrs, bibliotēka u. c.).

Ja dalībnieki jau ir veikuši savu pirmo profesijas izvēli, kaut arī tā vēl būtu diezgan neskaidra, viņiem ir jāapkopo informācija un zināšanas par šo profesiju vai nu mazās grupās, vai individuāli.

Pēc izpētes informācija par atsevišķajām profesijām tiek apkopota un izklāstīta visai grupai. Dalībnieki dalās pieredzē par izpētes procesu (kas izdevās, kā man tas paveicās u. c.).

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, pildspalvas.

Piezīmes. Nodarbības vadītājam ir īpaši jārosina gados jaunie dalībnieki apmeklēt vietas, kur viņi personiski var iegūt sīkāku informāciju par profesijām un darba tirgu, lai izvairītos no tā, ka vienīgais informācijas avots ir internets. Savukārt tie dalībnieki, kam ir maza interneta lietošanas pieredze, ir jāiedrošina izmantot arī internetā pieejamās informācijas meklēšanas iespējas.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; pieaugušie.

Ilgums. 5 stundas.

2.4.3. Aktivizējošā izstāde

Teorētiskais pamatojums. Vizuāli saistošas, ilustrētas prezentācijas rosina cilvēkus būt atklātākiem, izraisa uzmanību un zinātkāri. Tās nodod emocionālus vēstījumus par noteiktiem tematiem un piesaista cilvēku skatienu. Īpaši tas attiecas uz tematiem, kam ir negatīva pieskaņa (asociācijas ar vārdu), piemēram, „profesionālā orientācija”, „bezdarbs”, „karjeras izvēle”. Prezentācijas, attēli un simboli ļauj strādāt ar šiem tematiem aktivizējošā un pozitīvā veidā, kā arī nepiespiesti atklāt „jaunas iespējas”.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Orientēties darba tirgū, uzzināt par jaunām, līdz šim nezināmām profesijām un izglītības iespējām.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): *Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. Aufl., Münster, 2.B 31.*

Apraksts. Sadalījušies 3–5 cilvēku grupās, dalībnieki sagatavo „aktivizējošu izstādi par jaunām profesijām vai apmācību”, kura ne vien informē par izvēlēto profesionālo vai izglītības sektoru, bet arī mudina apmeklētājus uzņemties iniciatīvu. Dalībniekiem tiek sniegta nepieciešamā informācija un prezentācijas materiāli. Viņi paši var izlemt, kuras nozares profesijas viņi grib prezentēt un kā viņi iekārtos savus izstādes standus.

Prezentācijās būtu jāizmanto aktivizējošas „metodes” un prezentācijas formas. Ja nepieciešams, sagatavošanās posmā var lūgt konsultāciju nodarbības vadītājam.

Kontaktēšanās ar citiem, pārvietošanās no viena izstādes stenda pie cita, informēšana, uzaicinājums paust viedokli un iesaistīties, priekšstata iegūšana par noteiktu profesionālo nozari, pieredzes gūšana ar visām maņām un mudinājums rīkoties — tieši tas padara izstādi aktivizējošu!

Pēc tam dalībnieki pārdomā savus iespaidus. *Kas vislabāk ir palicis prātā? Kā dalībnieki jutās uzdevuma laikā?* Tad nodarbības vadītājs īsi apkopo svarīgāko.

Sagatavošanās, materiāli. Informācijas materiāli (brošūras, raksti, teksti u. c.), lielas papīra lapas, rakstāmpiederumi u. c.

Piezīmes. Izstādes veiksmē lielā mērā ir atkarīga no izstādes stendu interaktivitātes un tā, cik labi par stendiem atbildīgie cilvēki spēj kontaktēties un komunicēt.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 4 stundas (2 stundas sagatavošanās posmam, 2 stundas izstādei).

2.4.4. Sapņu darba alternatīvas

Teorētiskais pamatojums. Pēc tam, kad jaunie dalībnieki ir vairāk uzzinājuši par savu sapņu darbu, šis uzdevums vairāk atklās viņu potenciālu un zināšanas. Izveidot reālistisku paštēlu un priekšstatu par noteiktu darbu prasībām ir būtisks personīgās izaugsmes solis, jo tas var likt pamatu savu dotību veicināšanai un izmantošanai. Atrast izvēlēto darba profilu alternatīvas nozīmē palikt atvērtam visam jaunajam — šis izaicinājums darba ņēmējiem ir aktuāls visā profesionālās dzīves laikā, sevišķi darba tirgū, kas attīstās un mainās aizvien straujāk.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Atrast sava sapņu darba alternatīvas.

Avots. Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): *Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.*

Apraksts. Pirms šī uzdevuma būtu jāveic tāds uzdevums, kas ir saistīts ar dalībnieku prasmēm un interesēm, kā arī viņu gaidām saistībā ar savu sapņu darbu. Izmantojot iepriekš apkopoto informāciju par profesijām un tiešsaistē meklējot apmācības vietas, dalībnieki vairāk uzzina par attiecīgā darba prasībām. Tās ir gan izglītības prasības (sekmes atsevišķos mācību priekšmetos), gan arī prasmes un zināšanas (piemēram, daiļamatniecība, datora lietošanas prasmes, telpiskā domāšana).

Dalībnieka iegūtā izglītība tiek salīdzināta ar darba sludinājumos atrasto uzņēmumu prasībām. Ja iegūtā izglītība prasībām neatbilst un izteikti atšķiras, dalībnieki kopīgi apsver alternatīvas karjeras iespējas. Šim nolūkam viņi var izmantot citu uzdevumu materiālus vai citu karjeras informāciju.

Dalībnieki uzraksta alternatīvās profesijas. Ja viņu iegūtā izglītība ir nepietiekama, lai iestātos profesionālās izglītības iestādē, viņiem ir jāuzraksta vairāk alternatīvu.

Sagatavošanās, materiāli. Dators ar pieeju internetam, informācijas materiāli par profesijām, papīrs, pildspalvas; dalībniekiem ir jābūt izpildītam uzdevumam „Profesiju kolāža” (sk. 2.2.15. metodes 1. variantu), un viņi tiek aicināti paņemt to līdzī uz nodarbību kopā ar skolas beigšanas dokumentu un citām atsauksmēm.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.4.5. Darba tirgus prasības

Teorētiskais pamatojums. Apvienot personīgās prasmes un intereses ar veidiem, kuros tās izmantojamas praksē, un tā pieskaņot savu atbilstību darba tirgus prasībām ir ļoti svarīgi ne tikai karjeras veidošanā, bet arī personiskajā dzīvē. Apmierinātība ar darbu ietekmē ne vien darba izpildes kvalitāti (ko izraisa lielāka motivācija un nodošanās mērķim), bet arī personisko labklājību, ģimenes dzīvi, brīvo laiku un sabiedrisko dzīvi. Ja cilvēks izvēlas profesiju, kuru uzskata par jēgpilnu, iespēja, ka viņam radīsies veselības problēmas (vienalga — garīgas vai fiziskas), ir mazāka. Līdz ar to apmierinātība ar darbu ir ļoti svarīga ne tikai no personiskā, bet arī no tautsaimniecības un veselības budžeta viedokļa.

Prasību un atbilstības salīdzināšana ir paredzēta, lai savu izglītību un prasmes izvērtētu darba tirgus prasību kontekstā.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Vērīgāk aplūkot „savu paša tirgu”; pārdomāt esošās darba tirgus prasības; veikt prasību un savas atbilstības salīdzināšanu (Cik lielā mērā dalībnieka izglītība un prasmes atbilst tām, kas pieprasītas darba tirgū?); apzināties savas sociālās prasmes; izvairīties no pārmērīgām prasībām.

Avots. Izstrādājusi Martina Šūberte (*Martina Schubert*) un Karīna Štainere (*Karin Steiner*) Austrijas Valsts nodarbinātības dienesta pasākumam „*Jobcoaching für AkademikerInnen*” 2000. gadā. Atrodams: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): *Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik*. Atrodams: *Arbeitsmarktservice Österreich* (ed.): *AMS report 37* (16, 51, 53–54, 67–68, 70). Wien, p. 53.

Apraksts. Grupa tiek lūgta sadalīties trīs mazākās grupās. Katra grupa ģenerē idejas par trim prasmju veidiem:

1. profesionālās prasmes,
2. papildu prasmes,
3. sociālās prasmes (sociālās un individuālās kompetences).

Prasmes tiek uzrakstītas uz līmlapiņām. Lai dalībniekus atbalstītu, nodarbības vadītājs var izdalīt viņiem laikrakstus ar darba sludinājumiem. Pēc tam grupu locekļi piestiprina līmlapiņas pie tāfeles, lai tās prezentētu un pārrunātu.

Sagatavošanās, materiāli. Līmlapiņas, tāfele, laikraksti ar darba sludinājumiem.

Piezīmes. Šis uzdevums palīdz dalībniekiem pārdomāt, kāda izglītība un prasmes tiek pieprasītas darba tirgū. Tas ir paredzēts, lai dalībniekus mudinātu izvērtēt, kā viņu izglītība un prasmes atbilst tām, kas ir nepieciešamas darba tirgū. Tas dalībniekiem palīdzēs vēlāk to veikt patstāvīgi, jo viņi sapratīs, cik lielā mērā viņi atbilst izvirzītajām prasībām. Veiksmīga atbilstības novērtēšana novērš frustrāciju un sajūtu, ka no manis tiek prasīts pārāk daudz. Sajūta, ka prasības ir pārmērīgas, rodas tad, ja cilvēks kādus profesionālos mērķus vēlas sasniegt prestiža vai ienākumu dēļ, bet nevar to īstenot prasmju un dotību trūkuma dēļ (sekas: nav gandarījuma sajūtas, frustrācija).

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda.

2.4.6. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis I: darba prasības

Teorētiskais pamatojums. Dažādām profesijām ir nepieciešamas dažādas prasmes un izglītība. Visi cilvēki nav vienlīdz piemēroti visām profesijām. Izvēlētajai profesijai ir jābūt atbilstoši indivīda zināšanām, prasmēm un dotībām. Centieni īstenot karjeru, kas neatbilst indivīda kompetencei, cietīs neveiksmi un izraisīs frustrāciju. Šī iemesla dēļ pēc iespējas drīzāk ir jāpārbauda, vai cilvēka gaidas saistībā ar „sapņu darbu” ir reālistiskas.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Pārbaudīt, vai gaidas saistībā ar „sapņu darbu” ir reālistiskas.

Avots. Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, pp. 47/85.*

Apraksts. Strādājot mazās grupās (4–6 cilvēki), dalībniekiem uz lielas papīra lapas ir jāuzraksta savi sapņu darbi un jāpieraksta klāt nepieciešamās prasmes un parastie darba apstākļi (piemēram, jāstrādā virsstundas, darbs maiņās, izstrādes normas).

Pēc tam lielās papīra lapas tiek prezentētas visai grupai un, ja nepieciešams, citi dalībnieki vai nodarbības vadītājs rakstīto papildina. Tad nodarbības vadītājs var dalībniekiem jautāt, kurus no minētajiem darba apstākļiem (un profesijām) viņi apsvērtu kā atbilstošus.

Sagatavošanās, materiāli. Sakopētais materiāls (sk. pielikuma 4.4.1. darba materiālu), lielas papīra lapas.

Piezīmes. Profesijas bieži tiek saistītas ar ideālistiskiem uzskatiem un gaidām. Idealizāciju galvenokārt rada pieturēšanās pie klišejiem un prakses trūkums. Šis uzdevums ir paredzēts, lai palīdzētu „sapņu darbu” izvērtēt un kļiedēt ar to saistītos stereotipus. Tā var atbrīvot enerģiju reālistisku karjeras ieceru īstenošanai (atbilstoši indivīda prasēm un dotībām).

Padoms. Nodarbības vadītājs kā alternatīvu var piedāvāt darbu piemērus.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.4.7. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis II: intervija ar attiecīgās jomas pārstāvi

Teorētiskais pamatojums. Karjeras mērķu noteikšana ir viens no galvenajiem karjeras atbalsta aspektiem. Lai varētu rīkoties mērķtiecīgi, ir jāpārdomā, kādu profesiju vajadzētu izvēlēties un kas ir jādara, lai šo mērķi sasniegtu. Šajā nolūkā dalībniekiem ir nepieciešamas zināšanas par darba tirgus prasībām, lai viņi spētu izvērtēt, cik lielā mērā viņu pašu potenciāls un kompetences atbilst tam, kas ir pieprasīts darba tirgū. Tikai tāds cilvēks, kas zina, kāda izglītība, potenciāls, prasmes un intereses ir nepieciešamas izvēlētajam darbam, spēs izvērtēt savu piemērotību šim darbam un veidu, kā to iegūt.

Darba forma. Darbs pāros, intervijas, visas grupas darbs.

Mērķis. Praktiski iepazīt dažādas profesijas; pārbaudīt, vai gaidas saistībā ar „sapņu darbu” ir reālistiskas.

Avots. Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, p. 48*; Winkler, Norbert (2000): *Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13)*. Atrodams: *Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, p. 62*.

Praksts. Strādājot pāros, dalībniekiem (ar nodarbības vadītāja palīdzību) ir jāatrod cilvēki, ar kuriem noorganizēt īsu interviju par savu izvēlēto profesiju un šo cilvēku praktisko pieredzi. Šim nolūkam viņi var izmantot pielikumā iekļautās strukturētās intervijas vadlīnijas.

Pēc tam, balstoties uz veiktajām piezīmēm, galvenās strukturētās intervijas atziņas tiek uzrakstītas uz lielām papīra lapām. Visi dalībnieki var izlasīt informāciju par citu dalībnieku intervijām un uzdot jautājumus, turklāt dalībnieki var izveidot profesiju aprakstus, kuros ietverti šādi aspekti.

1. Profesijas raksturojums.
2. Detalizēts veicamo uzdevumu apraksts.
3. Fiziskās sagatavotības prasības.
4. Prāta spēju prasības.
5. Sociālās prasības.
6. Darbalaiks.
7. Iespējamie ienākumi.
8. Nepieciešamā izglītība, turpmākās apmācības vai pilnveides iespējas.
9. Nodarbinātības iespējas — darba tirgus situācija.

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, sakopētais materiāls (sk. [pielikuma 4.4.2](#) darba materiālu).

Piezīmes. Šis uzdevums ir paredzēts, lai dotu ieskatu dažādās profesionālajās jomās, kas tiek panākts, organizējot dalībnieku intervijas ar attiecīgo jomu pārstāvjiem. Veidojot noteiktu profesiju un darbu aprakstus, dalībniekiem vajadzētu sākt apzināties pašiem savas prasmes un karjeras mērķus. Dalībnieki tiek mudināti pārdomāt, kādam vajadzētu būt viņu nākotnes darbam, lai tas atbilstu viņu gaidām. Turklāt viņiem vajadzētu izvērtēt, vai viņiem ir nepieciešamais potenciāls.

Padoms. Nodarbības vadītājam vajadzētu pārliecināties, ka dalībnieki intervijām izvēlas dažādu profesiju pārstāvjus.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 2 stundas.

2.4.8. Jautājiet lietpratējam!

Teorētiskais pamatojums. Jautājumu uzdošana palīdz apzināties informācijas trūkumu. Tikai uzdodot pareizos jautājumus, cilvēks var iegūt „pareizo” informāciju.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Intervēt lietpratējus; iepazīt profesijas; meklēt informāciju apzinātāk un rūpīgāk.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): *Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. Aufl., Münster, 2.B 27*.

Apraksts. Lai veiktu šo uzdevumu, ir jāpieaicina viens vai vairāki lietpratēji atbilstoši attiecīgās mērķa grupas vajadzībām (piemēram, personāla konsultanti, praktiķi).

Pirmajā posmā dalībnieki sadalās mazās grupās (pa 4–5 cilvēkiem). Katra mazā grupa sagatavo 5–10 jautājumus, kurus tā vēlētos uzdot lietpratējam(-iem) (ilgums: aptuveni 30–60 minūtes atkarībā no grupas lieluma un lietpratēju skaita).

Tad sākas jautājumu un atbilžu posms; nodarbības vadītājs darbojas kā sarunas moderators.

Pēc tam visa grupa var apspriest vai apkopot intervijas rezultātus.

Alternatīva. Dalībnieki paši sazinās ar lietpratējiem un uzaicina viņus uz interviju (lietpratēji tiek izvēlēti no dalībnieku paziņu loka, no profesionālajām organizācijām, cilvēkresursu konsultēšanas uzņēmumiem u. c.). Nodarbības vadītājs palīdz dalībniekiem izveidot kontaktus ar lietpratējiem vai sagatavoties intervijai.

Sagatavošanās, materiāli. Uzaicinātie lietpratēji, papīrs, pildspalvas.

Piezīmes. Dalībniekiem jau sagatavošanās posmā ir jāizlemj, kurš kurus jautājumus lietpratējiem uzdos. Tā ir iespējams panākt, lai jautājumu un atbilžu plūsma netiktu pārtraukta.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 2 stundas.

2.4.9. Diena studenta vai mana sapņu darba veicēja dzīvē

Teorētiskais pamatojums. Individīdi ir pieredzes un rīcības izvēles kritēriju krātuves. Šīs pieredzes un aktivitātes sakarības ir saistītas ar dzīvespasauli, kas ir faktisko un potenciālo rīcības variantu un īstenošanas iespēju kopums (sk. 2.1.8. metodi „Vizītkartes ar tematiem”). Viena indivīda (*ego*) mijiedarbība ar otru indivīdu (*alter ego*) ļauj abiem paskatīties tālāk par savas dzīvespasaules robežām. Pieņemot otra skatījumu (iejūtoties otra „es” lomā), dalībniekiem rodas iespēja ielūkoties citu cilvēku dzīvespasaulē, uzzināt par citu uztveri un uzvedības modeļiem un tā paplašināt savu redzesloku, neveltot tam pārāk daudz laika. Šis uzdevums ir paredzēts, lai dalībnieki iegūtu jaunu skatījumu, uzzinot par citu rīcības kritērijiem un ar tiem saistītajām prasībām, ko arī viņi paši turpmāk var izmantot.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Pieņemot citu skatījumu, uzzināt par citu pieredzi; iepazīt dažādus nodarbinātības un darbadienas režīmus; apspriest tematu „Izglītība un apmācība pretstatā nodarbinātībai”.

Avots. Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). Atrodams: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): *Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen. Wien, pp. 1f, 6ff, 9.1.*

Apraksts. Darbojoties mazās grupās (pa 2–3 cilvēkiem), dalībniekiem ir jāizvēlas kāds nodarbinātais vai students un ar darbalaika uzskaites tabulas palīdzību jānosaka, kāda ir tipiska diena šī cilvēka dzīvē. Dalībniekiem ir sīki jāpieraksta, kā tiek organizēts laiks. Balstoties uz šīm piezīmēm, dalībniekiem ir jānosaka, kādas ir katras jomas (darbs un izglītība) grūtības un priekšrocības. Ir svarīgi, lai viņi ņemtu vērā arī nepieciešamās prasmes un attieksmi pret darbu. Var būt jāatbild, piemēram, uz šādiem jautājumiem.

- Kas man kā studentam (nodarbinātajam) ir vajadzīgs, lai labi paveiktu savus ikdienas pienākumus? Kādas prasmes ir nepieciešamas?
- Kad studenta (nodarbinātā) dienu var uzskatīt par izdevušos?

- *Kāds izskatās tipisks gads šajā profesionālajā vai izglītības jomā?*
- *Cik daudz man ir brīvā laika?*
- *Kā es organizēšu savu brīvo laiku?* u. c.

Dalībnieki tiek aicināti pastāstīt savus rezultātus visai grupai un uzrakstīt tos uz lielas papīra lapas. Tā katrs dalībnieks var parādīt, kāds ir nodarbinātu, studējošu vai apmācībā iesaistītu cilvēku dienas režīms. Tā nolūks ir noskaidrot visus „par” un „pret” saistībā ar darbu un tālāku izglītību vai apmācību, kā arī pārrunāt tos ar uzaicinātajiem viesiem.

Sagatavošanās, materiāli. Nodarbības vadītāja uzaicinātie „attiecīgo jomu” pārstāvji (studenti, strādājošie u. c.); lielas papīra lapas.

Piezīmes. Šī metode ir paredzēta, lai salīdzinātu nodarbinātības un izglītības jomas, kā arī pārdomātu savu piemērotību šīm jomām. Veidojot dienas režīmus, dalībnieki var uzzināt, kādas prasības katrai jomai ir raksturīgas (piemēram, studējot — koncentrēšanās spēja, izturība, apķērība u. c.).

Padoms. Nodarbības vadītājam ieteicams uzaicināt tādu jomu pārstāvjus (studentus, nodarbinātos u. c.), kas ir saistītas ar dalībnieku karjeras mērķiem. Šajā nolūkā nodarbības vadītājam jau iepriekš ir jāuzzina, kādi ir dalībnieku karjeras mērķi (sk. citas metodes, kas attiecas uz tematu „Informācija par profesijām, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū”).

Mērķa grupa. Cilvēki, kas maina darbu; cilvēki, kas maina profesiju; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.4.10. Šodien esmu karjeras konsultants

Teorētiskais pamatojums. Individu centienus ilgtermiņā sasniegt augstākus mērķus un ieņemt noteiktu sociālo stāvokli sauc par dzīves plānošanu. Šo mērķu sasniegšanas veidus savukārt sauc par dzīves ceļiem, un to virziens un secība ir atkarīgi no agrākiem notikumiem un lēmumiem. Šis uzdevums ir paredzēts, lai dalībnieki redzētu, ka uz viņu mērķi ved dažādi ceļi. Ne vienmēr šie ceļi ir taisni — bieži vien uz mērķi aizved tieši likumainais ceļš.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros, lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Izpētīt karjeras iespējas; atpazīt iespējamus strupceļus; strādāt ar savām karjeras iecerēm; atpazīt pretrunas.

Avots. *Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). Atrodams: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht (18.1., 20.1, 39). Wien, 18.1.*

Apraksts

Pirmā nodarbība. Strādājot pāros, dalībnieki izspēlē karjeras konsultācijas situāciju. Vispirms viņi intervē viens otru, lai uzzinātu, kādas ir katra karjeras ieceres, personīgā attieksme un gaidas. Katrs dalībnieks saņem anketu ar šādiem jautājumiem.

- *Kādu karjeru jūs pašlaik vēlaties veidot?*
- *Kāda izglītība vai apmācība tam ir nepieciešama? Cik ilgs laiks tam ir nepieciešams?*
- *Kādām prasībām jums ir jāatbilst?*
- *Kur jūs varēsiet strādāt ar šādu izglītību? Nosauciet arī tās jomas, kurās jūs pašlaik negribētu strādāt.*

- *Aptuveni cik jūs pelnīsiet?*
- *Kādas citas ar šo karjeras jomu saistītas profesijas jūs zināt?*
- *Kādas ir jūsu tālākāpmācības iespējas?*
- *Kādas ir izaugsmes iespējas?*
- *Kāds ir parastais darbalaiks šajā profesijā?*
- *Vai jūs vēlaties, lai jums būtu dzīvesbiedrs? Vai jūs gribat bērnus? Kurš pieskatīs jūsu bērnus?*
- *Iedomājieties, ka jūs ar dzīvesbiedru šķīrāties. Kā jūs organizēsiet bērnu aprūpi?*
- *Vai domājat, ka šo darbu būs iespējams apvienot ar bērnu aprūpi?*
- *Ko jūs gribat darīt brīvajā laikā?*
- *Vai jūsu personiskās un profesionālās dzīves ieceres ir savienojamas, vai arī jums no kaut kā būs jāatsakās?*

Pēc tam katrs dalībnieks cenšas iegūt informāciju par sava pārinieka pašlaik izvēlēto karjeru (īpaši par tiem jautājumiem, uz kuriem viņš īsti nav varējis atbildēt). Bez rakstiskā materiāla dalībniekiem tiek izsniegti arī dažādu karjeras informācijas centru un citu vietējo konsultāciju centru telefona numuri, kur viņi var lūgt informāciju.

Otrā nodarbība. Nākamajā nodarbībā dalībnieki kopā ar saviem pāriniekiem izskata un apspriež apkopoto materiālu. Pēc tam katrs dalībnieks tiek aicināts attēlot savu karjeru uz lielas papīra lapas. Viņiem ir jāuzzīmē ceļš ar dažādām pieturvietām, krustojumiem, strupceļiem, šķēršļiem u. c. Lielās lapas telpā tiek novietotas tā, lai citi dalībnieki tās varētu apskatīt. Nobeigumā var diskutēt, piemēram, par šādiem jautājumiem (analīzes posms).

- *Uz kurām profesijām ir atrasti daudzi ceļi, bet uz kurām tikai daži?*
- *Kuras profesijas nodrošina daudz darba iespēju, bet kuras tikai dažas?*
- *Kurās profesijās ir daudz tālākāpmācības iespēju?*
- *Kurās profesijās jūs nopelnītu pietiekami, lai varētu uzturēt bērnus un apmaksāt brīvā laika aktivitātes?*

Sagatavošanās, materiāli. Anketas, lielas papīra lapas, rakstāmpiederumi; ja nepieciešams, fotoattēli, brošūras, laikrakstu izgriezumi.

Piezīmes. Šī uzdevuma nolūks ir atrast daudzas izvēlētās profesijas iespējas; tas nozīmē, ka dalībniekiem uz saviem „plakātiem” ir jāuzzīmē arī tie ceļi, kurus viņi ir noraidījuši. Dalībnieki var arī darboties nevis ar savu izvēlēto karjeru, bet ar tām profesijām, kuras ir izvēlēties nodarbības vadītājs vai kuras viņi ir izlozējuši, izvelkot no kaudzītes lapiņas ar profesiju nosaukumiem.

Padoms. Dalībnieki savus attēlus var veidot, kā paši vēlas, un papildināt tos ar dažādiem materiāliem (piemēram, fotogrāfijām, materiāliem no brošūrām u. c.).

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 3 stundas.

2.4.11. Mana ideālā darba vide

Teorētiskais pamatojums. Darbs ne tikai nodrošina iztiku, bet arī veido un ietekmē mūsu dzīvi. Pirmkārt, tas ir redzams saistībā ar laiku, jo Rietumu pasaulē darbalaiks aizņem ievērojamu cilvēka dzīves daļu. Darbs apmierina ne vien ekonomiskās vajadzības, bet arī tās, kas saistītas ar identitātes apzināšanos, dzīves jēgu un saziņu ar citiem cilvēkiem. Apmierinātība ar izvēlēto darbu ir atkarīga no personīgajām interesēm un dotībām, kā arī no darba apstākļiem un darba prasībām.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Dalībniekiem vajadzētu padomāt, kādiem jābūt darba apstākļiem, kuros viņi nākotnē gribētu strādāt. Dalībniekiem vajadzētu ieklausīties savā „iekšējā balsī” un pārdomāt, kādai jābūt viņu karjerai vai profesijai, lai tā atbilstu visām viņu vēlmēm. Šis uzdevums ir balstīts uz uzskatu, ka skaidri formulēti mērķi palielina iespējamību šos mērķus sasniegt un līdz ar to uzlabo apmierinātību ar darbu nākotnē.

Avots. *Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). Atrodams: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht. Wien, p. 39; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität. Atrodams: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, p. 57.*

Apraksts. Dalībnieki saņem izdales materiālus ar tālāk minētajiem jautājumiem un tiek aicināti tos individuāli pārdomāt neatkarīgi no tā, kā viņi vērtē savas faktiskās iespējas.

- *Vai es gribu būt nodarbinātais vai pašnodarbinātais?*
- *Vai es gribu fiksētu vai elastīgu darbalaiku?*
- *Vai es gribu vienveidīgu darbu vai tādu, kas nemitīgi piedāvā jaunus izaicinājumus?*
- *Vai es gribu pieņemt lēmumus pats vai labāk strādāju pēc detalizētiem norādījumiem?*
- *Vai es gribu daudz sazināties ar klientiem, piegādātājiem un sadarbības partneriem vai aprobežoties ar iekšējo saziņu uzņēmumā?*
- *Vai es gribu komunicēt, zvanīt pa telefonu, iesaistīties pārrunās un pārdot vai risināt sarežģītas problēmas individuāli?*
- *Vai man patīk plānot vai īstenot citu izstrādātus plānus?*
- *Vai es gribu strādāt lielā uzņēmumā vai mazā?*
- *Cik man ir jāpelna, lai vismaz izdzīvotu?*
- *Cik man ir jāpelna, lai varētu dzīvot pārticībā?*
- *Vai es gribu darbu, kurā ir labas iespējas iegūt paaugstinājumu?*

Dalībnieki tiek aicināti, balstoties uz šiem jautājumiem, noteikt savas prioritātes un attēlot tās kā sektoru diagrammu uz atsevišķas lielas papīra lapas (sk. pielikuma 4.4.3. darba materiālu). Svarīgākā prioritāte tiek iezīmēta kā lielākais diagrammas sektors, bet vismazāk svarīgā — kā mazākais. Nenožīmīgas lietas netiek pieminētas. Dalībniekiem šī uzdevuma izpildei tiek dotas 20 minūtes. Pēc individuālā darba pabeigšanas diagrammas tiek prezentētas grupai.

1. alternatīva. Dalībnieki var arī izveidot pozitīvo aspektu sektoru diagrammu un negatīvo aspektu sektoru diagrammu saistībā ar darba tēmu.

2. alternatīva. Šo uzdevumu var veikt arī par savu sapņu darbu, lai pārkāptu faktiskos ierobežojumus un mazliet pietuvotos savu sapņu īstenošanai. Tas ir īpaši ieteicams, ja dalībnieki domā, ka viņu profesionālās iespējas ir ierobežotas viņu izglītības līmeņa vai vecuma dēļ.

Pielikumā ir iekļauts prioritāšu sektoru diagrammas piemērs.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls ar jautājumiem, liela papīra lapa.

Piezīmes. Ļoti lielas grupas (> 12 dalībnieku) var sadalīt uz pusēm, lai prezentācijas neaizņemtu pārāk daudz laika.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.4.12. Manas intereses

Teorētiskais pamatojums. Profesijas izvēle ir process, kurā profesijas tiek pārdomātas, pārbaudītas, izvērtētas, noraidītas, tad vēlreiz pārdomātas utt. Tas ir pastāvīgs „izslēgšanas process”, kas ir saistīts ar cilvēka interesēm un gaidām un kas turpinās, līdz tiek pieņemts lēmums par to izglītības vai profesionālo jomu, kura šīm interesēm un gaidām atbilst visvairāk. Šis uzdevums ir paredzēts, lai noteiktu cilvēka intereses un viņš pēc tam spētu izlemt, kuras profesijas var apsvērt un kuras nav vērts apsvērt.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Izveidot profesiju priekšatlases sarakstu; palīdzēt dalībniekiem apzināties, kas viņiem patīk un kas nepatīk izvēlētajās profesijās.

Avots. *Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, p. 64f.*

Apraksts. Dalībnieki uz papīra lapas uzraksta profesijas, kuras viņus interesē, un izveido trīs ailes: „Profesija”, „Kas man tajā īpaši patīk”, „Kas man tajā nepatīk”. Vispirms viņi tiek aicināti uzrakstīt tās profesijas, kuras viņi apsvēra, domājot par savu profesionālo karjeru. Pēc tam dalībnieki izvēlas un ar flomāsteru iekrāso tās profesijas, kurās viņiem visvairāk aspektu patīk un vismazāk — nepatīk.

Lapas var novietot telpā apskatei. Pēc tam visa grupa var apspriest rezultātus.

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, papīrs, rakstāmpiederumi.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 4 stundas.

2.4.13. Prezidents meklē miesassargu

Teorētiskais pamatojums. Daudzās profesijās ir vairāk grūtību un tās prasa vairāk pūļu, nekā sabiedrībā pieņemts uzskatīt. Īpaši jaunieši ir pakļauti riskam nekritiski atdarināt dažādos medijos bieži redzētus tēlus. Tā, piemēram, jauniešiem atdarināšanas vērti šķiet sabiedrībā redzami darbinieki, bet viņi lielākoties neapziņās visu, ko šāds darbs nozīmē. Izmantojot miesassarga un modeles piemēru, dalībniekiem ir jāanalizē šīm profesijām raksturīgās prasības, dotības un sekas, kā arī ar tām saistītie stereotipi par vīrišķību un sievišķību.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Diskutēt par profesiju prasībām un piemērotību tām.

Avots. *Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 27, abif adaptētā versija.*

Apraksts. Šim uzdevumam vajadzētu mudināt dalībniekus padomāt par to, ka katrai profesijai ir nepieciešama noteikta izglītība un dotības. Lai sāktu pārrunas par šo tematu, kā paraugs tiek izmantota miesassarga un modeles profesija. Dalībnieki tiek lūgti padomāt par to, kādām iezīmēm ir jābūt raksturīgām, lai strādātu par miesassargu un par modeli. Vispirms tiek izveidotas četras grupas, kas sadala šādas lomas:

- prezidents, kas meklē miesassargu(-dzi);
- miesassargs(-dze), kas meklē darbu;
- modeļu aģentūra, kas meklē modeli žurnāla vāka fotogrāfijai;
- modelis(-e), kas vēlas noslēgt izdevīgu līgumu.

Dalībnieki tiek lūgti izveidot īsus prasību un piemērotības aprakstus, izmantojot izdales materiālus. Vispirms dalībnieki uz lielas papīra lapas uzzīmē cilvēka figūru un tad pieraksta darbam nepieciešamās raksturīgās iezīmes. Pēc tam rezultāti tiek prezentēti visai grupai. Var pārrunāt to, cik lielā mērā prasību apraksts atbilst piemērotības aprakstam.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiālu kopijas (sk. pielikuma 4.4.4. darba materiālu), pildspalvas.

Piezīmes. Šajā spēlē tiek izmantoti dzimumu stereotipi. Par abām profesijām (miesassargs un modele) valda klišejiski priekšstati. Tā kā jauniešiem ir jautri veidot abu darbu aprakstus, nodarbības vadītājs šo metodi var izmantot būtiskajā iepazīšanās posmā, tomēr grupas diskusijā būtu jārunā par dzimumu stereotipiem. Šo spēli var spēlēt, arī izmantojot jebkuru citu profesiju vai mainītas stereotipiskās dzimumu sociālās lomas (vīrietis — modelis, sieviete — miesassardze).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 45 minūtes.

2.4.14. Aizspriedumi par profesijām

Teorētiskais pamatojums. Jauniešiem bieži trūkst konkrētu zināšanu par darba uzdevumiem, kas jāveic noteiktās profesionālajās nozarēs, tāpēc jauniešu karjeras izvēles apsvērumi ir balstīti uz aizspriedumiem un stereotipiem. Šī iemesla dēļ noteiktas profesionālās jomas viņi bieži pat neapsver un beigās izvēlas tradicionālu, pārapmeklētu izglītības programmu, ar kādu atrodams maz prakses vietu vai darbavietu. Tomēr ir arī citas profesionālās jomas, kurās veicami sapņu darbam līdzīgi uzdevumi un darbības un kur karjeras iespējas varētu būt daudz labākas.

Darba forma. Individuālais darbs, lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Atklāt aizspriedumus un subjektīvos uzskatus par populārām un nepopulārām profesionālajām jomām.

Avots. *Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen — Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, pp. 89f, abif adaptētā versija.*

Apraksts. Dalībnieki tiek aicināti padomāt, kādas profesijas viņiem šķiet īpaši pievilcīgas un kādas profesijas viņiem sevišķi nepatīk. Par populārāko un nepopulārāko profesiju grupu dalībnieki un nodarbības vadītājs sagatavo lomu spēli. Šajā lomu spēlē tiek attēlotas praktikanta pirmās darbadienas minūtes, kad tiek izklāstīts veicamais uzdevums. Pirmajā lomu spēlē nodarbības vadītājs spēlē vadītāju, bet otrajā reizē šo lomu atveido kāds no dalībniekiem. Lomu spēle ir jāatveido ne tikai mutiski, bet arī neverbāli — ar piecelšanos, žestiem, mīmiku un darbību attēlošanu.

Kad vadītāju, kurš uzdod darbu, atveido grupas dalībnieks, var izrādīties, ka jauniešiem diezgan maz zina par šajā profesionālajā jomā veicamajiem uzdevumiem un rīkojas atbilstoši saviem subjektīvajiem uzskatiem. Te var atklāties aizspriedumi. Pēc lomu spēles grupa šos aizspriedumus var pārrunāt. Ja atliek laiks, šo pašu lomu spēli var izspēlēt arī saistībā ar dalībnieku sapņu darbu.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.4.15. Profesiju salāti — profesionālo jomu izzināšana

Teorētiskais pamatojums. Individuāla izaugsmes iespējas un nākotnes perspektīvas lielā mērā ir atkarīgas no viņa radošā potenciāla. Radošums jeb kreativitāte (no latīņu vārda *creo*) apzīmē radošo spēku un spēju analizēt un veidot savu vidi oriģinālā veidā. Tas ir neatkarīgi pieņemtu lēmumu un progresu virzītājspēks. Karjeras izvēles procesā ar radošumu galvenokārt saprot spēju (pār)orientēties noteiktos apstākļos. Individuālu, personīgajām prasmēm, izvēlei un interesēm atbilstošu, risinājumu atrašana un vairāku rīcības iespēju ģenerēšana ir priekšnoteikums tam, lai cilvēks pats spētu tikt galā ar savu „problēmu”. Tā kā cilvēkiem ne vienmēr ir vajadzīgie līdzekļi, lai sasniegtu izvirzītos mērķus, ir jābūt elastīgiem, lai varētu aktīvi veidot savu dzīves ceļu.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Uzzināt par profesionālajām jomām; veicināt elastīgu pieeju profesijas izvēlei (*Kāda profesija man ir piemērota?*); ģenerēt individuālas karjeras iespējas; pārorientēties.

Avots. Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): *Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess. Wien, 18.2.*

Apraksts. Nodarbības vadītājs uz sienas projicē sagatavotu attēlu vai piestiprina pie sienas plakātu ar šādu attēlu (katram dalībniekam ir jāsaņem šī materiāla kopija). Attēlā ir redzama bļodas kontūra, kas ietver 50 vārdus „salātus”. Šie 50 vārdi raksturo desmit profesijām nepieciešamo izglītību un darbības jomas.

Dalībnieki tiek aicināti sakārtot šos vārdus noteiktā secībā: vispirms atrast desmit profesijas un tad tām atbilstošo raksturojumu (katrai profesijai četri vārdi). Tas jāuzraksta uz darba lapas. Pēc tam dalībnieki tiek lūgti padomāt, ar kurām no minētajām profesijām viņi visvairāk identificējas.

Mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem) dalībnieki salīdzina rezultātus. Viņi paskaidro, kāpēc noteiktu apzīmējumu ir saistījuši ar noteiktu profesiju. Pēc tam dalībnieki tiek aicināti ģenerēt idejas par jautājumu: *Kurās profesijās bez jau minētajām (sk. attēlu), ir līdzīgas prasības?* (5–10 minūtes). Būtu jāpanāk tas, lai, balstoties uz šīm ģenerētajām idejām, dalībnieki atpazītu tās profesionālās jomas, kurās ir nepieciešamas līdzīgas prasmes un izglītība kā jau desmit minētajās profesijās. (*Kuras šajās profesijās nepieciešamās prasības ir atšķirīgas, kuras — vienādas?*) Tad, strādājot mazajās grupās, katram grupas dalībniekam tiek atrastas profesijas alternatīvas.

Mazo grupu pārstāvji visai grupai prezentē viņu izvēlētas profesionālās jomas un tām raksturīgās prasības. Viņi tās apspriež kopā ar nodarbības vadītāju un pārējiem dalībniekiem (analīzes posms).

Sagatavošanās, materiāli. Aprakstā minētais projicējams attēls vai plakāts, tā kopijas (sk. [pielikuma 4.4.5.](#) darba materiālu).

Piezīmes. Šī metode ir paredzēta radošuma veicināšanai. Spēja, izvērtējot esošās zināšanas, rast dažādus jaunus problēmu risinājumus palīdz pārdomāt jaunas karjeras iespējas (alternatīvas stratēģijas). Grupas diskusija par iespējamām profesionālajām jomām palīdz dalībniekiem apzināti atrisināt problēmu un apsvērt dažādus (jaunus) risinājumus tā vietā, lai ieslīgtu rezignācijā. Ideju ģenerēšana grupā ļauj ātri rast daudz ideju (ideju plūsma) un risinājumu (elastīgums). Turklāt mijiedarbība grupā ļauj dalībniekiem saprast, kā viņus uztver citi. Kopīgi pārrunājot karjeras iespējas, atklājas *alter ego* skatījums (*Kā mani redz citi?*).

Padoms. Ir svarīgi, lai „profesiju salāti” būtu pielāgoti dalībnieku vajadzībām, piemēram, augstskolu absolventiem — profesijas, kurās ir nepieciešams zinātniskais grāds; topošajiem praktiķiem — profesijas, kurās ir nepieciešama mācību prakse, u. c. Līdz ar to nodarbības vadītājam ir ieteicams jau iepriekš noskaidrot dalībnieku izglītības līmeni vai iecerētās profesijas.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas maina darbu; cilvēki, kas maina profesiju; ilgtermiņa bezdarbnieki; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 2 stundas.

2.4.16. Darbs ar tekstu

Teorētiskais pamatojums. Cilvēki, kas ir karjeras izvēles procesā, aizpilda informācijas robus savā karjeras plānā, lai kompensētu karjeras atbalsta trūkumu. Daudziem cilvēkiem informētības uzlabošana par izglītības un profesionālajām iespējām, darba apstākļiem, profesiju saturu u. c. dod pamatu apzinātai karjeras izvēlei.

Mūsdienu sabiedrībā cilvēki ir pakļauti informācijas pārbagātībai. Lai izvairītos no maņu pārkairināšanas, viņi uztver tikai atlasītus stimulus. Šis uzdevums ir paredzēts, lai dalībnieki uzzinātu, kā tekstā izvēlēties tās iezīmes un jautājumus, kas ir būtiski visam aprakstam. Šī metode palīdz koncentrēties uz būtisko.

Darba forma. Individuālais darbs, ideju ģenerēšana visā grupā.

Mērķis. Iemācīties, kā efektīvi strādāt ar informatīvo materiālu, lai informācijas džungļos atrastu nepieciešamo.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): *Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl., Münster, 2.B 13.*

Apraksts. Dalībnieki saņem tekstu, kurā aprakstīta interesanta profesija. Katrs dalībnieks to izlasa, veic pieprasījumus un izdara pie teksta fragmentiem šādas piezīmes.

? *nav skaidrs (Kas man nav skaidrs? Uzraksta jautājumu.)*

! *svarīgi (atklāsmes pieredze)*

-> *papildu komentārs (Es par šo jautājumu gribētu iegūt vairāk informācijas un parunāt plašāk.)*

Pēc tam visa grupa ģenerē idejas, izmantojot informāciju, kas „aizķērusies” dalībnieku prātos. Viņi pārdomā, kāpēc viņi ir atcerējušies tieši šo informāciju, bet nav atcerējušies citu. Dalībnieki tiek aicināti arī uzdot jautājumus, izmantojot tekstā veiktās piezīmes, lai noskaidrotu to, kas nav skaidrs.

Sagatavošanās, materiāli. Sagatavots teksts (ar platu malu piezīmēm), rakstāmpiederumi.

Piezīme. Šī metode ir paredzēta, lai dalībniekiem iemācītu strādāt ar tekstu. Lai izanalizētu bagātīgo informāciju par karjeras izvēli, ir jāprot rakstīto rezumēt, strukturēt, saīsināt un izprast. Tikai efektīvi strādājot ar tekstu, dalībnieki spēj uztvert tā būtību un attiecināt būtisko informāciju uz sevi.

Padoms. Prozas tekstā vajadzētu būt aprakstītai profesijai, tās darba uzdevumiem, fiziskajām, sociālajām un psiholoģiskajām prasībām, darba apstākļiem, iespējamajiem ienākumiem, tālākāpmācības iespējām, darbalikam, iespējām saņemt paaugstinājumu u. c. Šim tekstam nevajadzētu būt pārāk garam, lai dalībnieki nezaudētu uzmanību (lasīšanas laiks — ne vairāk kā 15 minūtes).

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda.

2.5. Potenciāla analīze

2.5.1. Profesijas izvēles siets. Otrais līmenis. Dotību jomas: kādas ir manas prasmes?

Teorētiskais pamatojums. Profesijām ir noteiktas prasības, un to veikšanai ir nepieciešamas noteiktas prasmes. Piemērotību konkrētam darbam nosaka personīgās dotību jomas (raksturīgo iezīmju klasifikācija atbilstoši fiziskajiem, garīgajiem, sociālajiem un psiholoģiskajiem kritērijiem). Šis uzdevums dalībniekiem palīdz identificēt savas prasmes, lai pēc tam varētu veikt prasību un atbilstības salīdzināšanu (*Cik lielā mērā manas dotības atbilst tām, kas tiek pieprasītas darba tirgū?*). Tā var izslēgt tās profesijas, kurās ir nepieciešamas prasmes, kādu cilvēkam nav.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, darbs pāros.

Mērķis. Analizēt personīgās prasmes; identificēt dotību jomas; salīdzināt to, kāda ir cilvēka pašuztvere, un to, kāds ir apkārtējo priekšstats par viņu.

Avots. Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.*

Apraksts. Dalībnieki saņem izdales materiālu, kurā uzskaitītas dotību jomas. Izdales materiālā dalībnieki atzīmē sev raksturīgās iezīmes.

Pēc tam dalībnieki apvienojas interešu grupās (sk. 2.4.6. metodi „Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis”) un pārrunā, kādas dotības ir nepieciešamas noteiktās profesijās. Ja nepieciešams, viņi lūdz nodarbības vadītāja palīdzību. Tad viņi pārbauda, kuras no viņu prasmēm atbilst jau izvēlētajām profesijām vai profesionālajām jomām.

Darbojoties pāros, dalībnieki apspriež, kādas prasmes ir nepieciešamas tajās profesijās, kuras viņi ir atzinuši par sev piemērotām pirmajā posmā (sk. 2.4.6. metodi „Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis”). Tādējādi vairākas no izvēlētajām profesijām kļūst neaktuālas.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls (sk. pielikuma 4.5.1. darba materiālu).

Piezīmes. Šis uzdevums ir paredzēts kā uzdevuma „Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis” turpinājums un kā sagatavošanās posms uzdevumam „Profesijas izvēles siets. Trešais līmenis”. Šo uzdevumu var veikt arī, lai salīdzinātu to, kāda ir cilvēka pašuztvere, un to, kāds ir apkārtējo priekšstats par viņu. Šāda salīdzināšana palīdz apzināties to, ko mēs paši par sevi nezinām.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.5.2. Mans profesionālais profils

Teorētiskais pamatojums. Šis uzdevums ir balstīts uz kompetences vērtēšanā lietotajām metodēm, un, izmantojot vienkāršu prezentācijas formu, tas dod labu priekšstatu par cilvēka zināšanām un prasmēm.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Pakāpeniski pierakstīt karjeras atbalsta procesā gūtās atziņas par sevi, lai beigās dalībniekiem būtu labs priekšstats par savām zināšanām un prasmēm.

Avots. Šis uzdevums ir balstīts uz A.D.V.P. profesionālās apmācības modeli (*Activation du développement vocationnel et personnel* — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana).

Apraksts. Nodarbības vadītājs izdala darba lapas „Mans profesionālais profils”, kurās attēlota diagramma ar sešiem sektoriem: „Manas vērtības”, „Manas īpašības”, „Vēlamie darba apstākļi”, „Manas prasmes”, „Manas zināšanas”, „Manas intereses”. Šie jēdzieni tiek pārrunāti grupā, lai izveidotu par tiem vienotu izpratni.

Nodarbības vadītājs aicina dalībniekus karjeras atbalsta procesa laikā, piemēram, pēc uzdevuma veikšanas, ierakstīt šajos sektoros atbilstošos rezultātus. Tā katrs dalībnieks izveido dokumentu, kas visā karjeras atbalsta procesā tiek papildināts, lai ne vien viņš labāk atcerētos, bet arī lai tiktu pierakstīts viss, ko viņš uzzina par sevi un kas šķiet zīmīgs. Šis dokuments ir pārskats par to, kas dalībniekam ir svarīgs un ko viņš vēlas īpaši uzsvērt savā profesionālajā izauksmē.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapa „Mans profesionālais profils” (sk. [pielikuma 4.5.2.](#) darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. Pēc nepieciešamības.

2.5.3. Es gūstu priekšstatu

Teorētiskais pamatojums. Jauniešiem bieži ir visai neskaidrs priekšstats par to, kādas prasmes un kompetences ir nepieciešamas viņu sapņu darbam. Iepriekš viņi arī nav daudz domājuši par to, cik lielā mērā viņu prasmes atbilst profesionālajām prasībām. Radot reālistisku priekšstatu par darba prasībām, ir svarīgi, lai jauniešiem, īpaši meitenēm, nerastos mazvērtības kompleksi: meitenēm jau tā ir tendence pārāk zemu vērtēt savas prasmes, un bieži viņām ir grūti noteikt savas stiprās puses. Šī metode ir paredzēta, lai apzināti analizētu dalībnieku dotības un pārdomātu, kā viņi var tās izmantot savā sapņu darbā. Nākamajā posmā tiks izstrādātas stratēģijas, kā iegūt jebkuras trūkstošās profesionālās prasmes.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Izpētīt vēlamās profesijas prasības un salīdzināt tās ar savām prasmēm; palielināt pašpārliecinātību.

Avots. *Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno. Köln, p. 35–36.*

Apraksts. Katrs dalībnieks zina savas karjeras ieceres un kā virsrakstu uz cilvēka auguma izmēra papīra lapas uzraksta attiecīgās profesijas nosaukumu, pievienojot tam vārdus „un es” (piemēram, „Elektriķis un es”, „Grāmatvedis un es”). Dalībnieki sadalās pa pāriem. Abi pēc kārtas noguļas uz savas lapas, un partneris ar biezu zaļas krāsas marķieri apvelk kontūru (pēc tam partneri apmainās vietām); dalībnieki attēlos iezīmē seju (acis, degunu, muti, ausis). Pēc tam dalībnieki strādā ar saviem plakātiem individuāli un, izmantojot karjeras informācijas materiālus un internetu, izpēta izvēlētajai profesijai nepieciešamās kompetences un prasmes. Tad viņi formulē, kas no viņiem šajā darbā tiek sagaidīts.

Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus apkārt uzzīmētajai kontūrai ar sarkanu marķieri uzrakstīt noskaidrotās gaidas un prasības. Katru prasīto iezīmi vajadzētu uzrakstīt līdzās attiecīgajai ķermeņa daļai, piemēram, „veikls” pie rokām, „runīgs” — mutes līmenī u. c. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus nosaukt dažus piemērus, pēc tam viņi turpina strādāt patstāvīgi.

Tad dalībnieki tiek aicināti pārdomāt sev raksturīgās iezīmes un prasmes un ar zilu marķieri ierakstīt tās ķermeņa kontūras iekšpusē pie attiecīgās ķermeņa daļas. Šajā brīdī nodarbības vadītājam vajadzētu uzsvērt, ka dalībnieki bieži neapzinās savas stiprās puses, un mudināt viņus pārdomāt, cik lielā mērā viņiem ikdienas dzīvē — skolā vai darbā — ir nepieciešamas noteiktas prasmes un cik lielā mērā viņi tās izmanto. Arī šajā posmā apzinātās kompetences tiek uzrakstīta uz plakāta.

Pabeigtie plakāti tiek novietoti tā, lai visi dalībnieki varētu tos aplūkot, un katrs dalībnieks savu plakātu prezentē. Pēc prezentācijām nodarbības vadītājs sāk diskusiju par prasībām un jautā, kuras no ārējām prasībām atbilst tām raksturīgajām iezīmēm un prasmēm, kuras dalībnieki attiecina uz sevi. Te ir svarīgi, lai nodarbības vadītājs neliktu dalībniekiem justies nedroši: uzsvērtu viņu stiprās puses un vienlaikus pārrunātu ar dalībniekiem to, cik tuva ir viņu atbilstība izvēlētajai darba prasībām (vai to, kādas ir viņu profesionālās alternatīvas).

Nobeigumā dalībnieki tiek aicināti padomāt, kā viņi savas stiprās puses var izmantot profesionālajā dzīvē un izstrādāt stratēģijas trūkstošo prasmju un izglītības iegūšanai. Šīs domas ir jāuzraksta uz darba lapas. Pieteikšanās posmā šīs piezīmes par „stiprajām pusēm” var izmantot kā pamatu motivācijas vēstulei un darba intervijai.

Sagatavošanās, materiāli. Papīra lapa (0,60 x 1,80 m) katram dalībniekam, biezi sarkanas, zaļas un zilas krāsas marķieri, līmlente, karjeras informācijas materiāli, darba lapas.

Piezīmes. Ja dalībnieki uzdevuma izpildes laikā atsakās no sava sākotnējā sapņu darba, viņiem ir jāmeklē alternatīvas un tad atkal jāsalīdzina prasības un savas prasmes (tikai šoreiz uz papīra), kā arī jāizstrādā kompetenču apguves stratēģija un jāuzraksta tā uz darba lapas.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 3 stundas.

2.5.4. Mana mācību pieredze

Teorētiskais pamatojums. Mācību pieredzes jēdziens ir saistīts ar mūžizglītības jēdzienu: bez skolas un sākotnējās apmācības, kas piedāvā izglītību klasiskajā izpratnē, dzīves gaitā ir daudz citu situāciju, kas ļauj izglītoties. Mācību pieredze nozīmē visas tās prasmes, zināšanas un kompetences, ko indivīds ir apguvis vai spēj demonstrēt formālā vai neformālā mācību procesa beigās. Formālās mācības parasti notiek izglītības vai apmācības iestādē, tās ir strukturētas (ir noteikti mācību mērķi, laiks un atbalsts), un to rezultātā tiek izsniegts izglītību apliecinošs dokuments. No izglītības ieguvēja skatpunkta formālās mācības ir apzinātas. Neformālās mācības nenotiek vispārējās vai profesionālās izglītības iestādē, un parasti, tās pabeidzot, izglītību apliecinošs dokuments netiek izsniegts. Tomēr tās ir sistemātiskas (ir noteikti mērķi, laiks vai līdzekļi). No izglītības ieguvēja skatpunkta neformālās mācības ir apzinātas.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, darbs pāros.

Mērķis. Uzskaitīt iepriekš iegūto mācību pieredzi un padarīt iegūtās zināšanas un kompetences uzskatāmas un pārbaudāmas.

Avots. Definīcijas ir ņemtas no *Cedefop* izdotā glosārija „Eiropas izglītības un apmācības politikas terminoloģija” (*Terminology of European education and training policy*): <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [skatīts 2012. gada 20. martā]. Šī metode ir balstīta uz iniciatīvām, kas ir ieteicamas saistībā ar prasmes vai izglītību apliecināšanu materiālu sagatavošanu (piemērs franču valodā ir pieejams lejupeļādēšanai vietnē <http://www.passeportformation.eu/>).

Apraksts. Sākumā dalībnieki, izmantojot darba lapu „Formālās un neformālās mācību pieredzes inventarizācija”, uzraksta visu dzīves gaitā iegūto mācību pieredzi.

Pirms tam var būt lietderīgi ar dalībniekiem pārrunāt tādus jēdzienus kā izglītība vai zināšanas un kompetences ieguve. Šajā nolūkā nodarbības vadītājs var sākt grupā ideju ģenerēšanu, uzdodot jautājumus: *Kur un kā var apgūt zināšanas un kompetences? Vai jūs varat minēt piemērus un situācijas, no kuriem kaut ko var mācīties?* Tā nolūks ir mudināt dalībniekus domāt ne tikai par formālo, bet arī par neformālo izglītību.

Nodarbības vadītājs pieraksta minētos piemērus un iedala tos šādās kategorijās:

- „sākotnējā izglītība”: vispārējā un profesionālā izglītība pirms darba gaitu sākšanas;
- „tālākizglītība un profesionālā pilnveide”: jebkura izglītība, kas iegūta saistībā ar pašreizējo profesiju vai īstenojot karjeras pilnveides projektu (darbā vai ārpus darba);
- „cits”: citi apmācības veidi, kas ir aizņēmuši vairāk vai mazāk laika un ir devuši zināšanas un kompetences, kuras var izmantot ikdienā, brīvajā laikā vai profesionālajā dzīvē.

Ja dalībnieku minētie piemēri aprobežojas tikai ar tādu izglītību, kas attiecas uz sākotnējo izglītību vai tālākizglītību un profesionālo pilnveidi, nodarbības vadītājs diskusiju var ievirzīt tā, lai tiktu minēti arī atšķirīgi piemēri: autovadītāja apliecība, pirmās palīdzības kursi, pieredze, strādājot par grupas vadītāju brīvā laika organizēšanas pasākumos, datorzinību kursi, valodu kursi, mākslas kursi u. c.

Pēc tam, kad formālā un neformālā mācību pieredze ir apkopota, tā ir jāanalizē sīkāk. Dalībnieki saņem darba lapu „Mācību pieredzes analīze”.

Darba lapa palīdz dalībniekiem detalizēti apkopot mācību pieredzes laikā gūtās zināšanas un prasmes, kā arī savākt pierādījumus, kas šo mācību pieredzi apliecina.

Var palīdzēt tas, ka nodarbības vadītājs izmanto kāda dalībnieka ierosinātu mācību piemēru, lai parādītu, kā šīs mācību pieredzes analizēšanai ir izmantojami darba lapā iekļautie jautājumi.

Būtu noderīgi sākt ar trīs konkrētu mācību pieredžu analīzi. Pēc darba lapas „Mācību pieredzes analīze” aizpildīšanas dalībnieki sadalās pa pāriem un viens otram apraksta savu mācību pieredzi, kā arī konstatētos mācību rezultātus. Klausītājs otru dalībnieku aktīvi iztaujā, lai viņam būtu vieglāk izstāstīt savu pieredzi. Savukārt runātājam ir jāpieraksta tie sarunas gaitā pieminētie aspekti, kas viņam šķiet būtiski.

Vēlāk dalībnieki šo analīzi var turpināt un izpētīt arī citu mācību pieredzi atkarībā no tā, kas no apgūtā varētu būt svarīgs viņu darba meklējumos.

Šī uzdevuma rezultāti var būt par pamatu profesijas izvēlei vai noderēt kā argumenti, piesakoties darbā (dzīvesgājumā (CV), motivācijas vēstulē, darba intervijā u. c.). Dalībnieki var turpināt strādāt ar šiem rezultātiem pēc vajadzības.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapa „Formālās un neformālās mācību pieredzes inventarizācija” un „Mācību pieredzes analīze” (sk. pielikuma 4.5.3. darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 3 stundas.

2.5.5. Potenciāla analīze: kādi ir mani apslēptie talanti?

Teorētiskais pamatojums. Cilvēks, kas veido karjeru, kurā nebūs vajadzīgas viņa prasmes un potenciāls, apslāpē savu radošumu, turklāt sevis noliegšana un izlikšanās par kādu citu prasa spēku un enerģiju. Bieži tas izraisa krīzi, izdegšanu un nogurumu. Turpretim labākos rezultātus cilvēki sasniedz tad, kad viņi realizē savu potenciālu un izmanto savas prasmes. Šī uzdevuma nolūks ir palīdzēt dalībniekiem identificēt savas kompetences un prasmes, lai viņi spētu izraudzīties piemērotu karjeru. Bez tam dalībnieki iemācīsies arī pārlicinoši prezentēt savas īpašās prasmes.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Identificēt savus bieži vien neapzinātos talantus un prasmes.

Avots. Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): *Was steckt wirklich in mir? Frankfurt am Main, pp. 63ff.*

Apraksts. Dalībnieki pasvītro tos vārdus, kuri, viņuprāt, raksturo viņu prasmes (sk. pielikuma 4.5.4. darba materiālu). Tad dalībnieki tiek aicināti pierakstīt klāt vēl citas prasmes, kuru, pēc viņu domām, sarakstā trūkst. Pēc tam dalībnieki izvēlas desmit prasmes, par kurām viņi jūtas vispārliciecinātākie. Uzdevums ir jāturpina šādi:

- jāizdomā un jāuzraksta citi apzīmējumi, kas ir līdzīgi pasvītrotajām prasmēm;
- katrai prasmei jāuzraksta piecas iespējamās pielietojuma jomas (vai veidi, kā tās jau tiek lietotas) (jāizdomā vismaz 50 piemēri).

No šiem 50 piemēriem dalībniekiem jāizvēlas 25 prasmes, uz kurām attiecas šādi apgalvojumi.

- *Man patiktu izmantot šo prasmi.*
- *Man ir profesionālā vai personiskā pieredze šīs prasmes izmantošanā noteiktā jomā.*
- *Es vēlētos uzlabot šo prasmi.*

Ja šie apgalvojumi atbilst dalībnieku prasmēm, viņi tās pieraksta sarakstā (sk. piemēru pielikuma 4.5.4. darba materiālā).

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls, papīrs un pildspalvas.

Piezīmes. Dažādajās kategorijās ir gan diezgan vienkāršas, gan sarežģītas prasmes. Ir svarīgi, lai dalībnieki apzinātos, ka viņu radošās darbības potenciāls tiek ierobežots (to ierobežo, piemēram, darba devēja norādījumi), ja viņi min tikai vienkāršas prasmes. Jo augstāka ir „prasmīguma” pakāpe, jo lielākas ir cilvēka iespējas īstenot savas idejas. Un jo augstāk „pārnesamās” prasmes tiek vērtētas, jo cilvēkam darbā būs lielāka brīvība. Nodarbības vadītājam būtu jāpievērš dalībnieku uzmanība šim faktam.

Padoms. Šajā uzdevumā nodarbības vadītājam vajadzētu būt pēc iespējas pieredzējušākam, t. i., jāpārzina situācija darba tirgū un dažādas profesijas, lai varētu dot padomu dalībniekiem viņu karjeras meklējumos.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas maina darbu; cilvēki, kas maina profesiju; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.5.6. Dziedam slavas dziesmas sev

Teorētiskais pamatojums. Jauniešiem, īpaši meitenēm, ir grūti runāt par sevi, par savām prasmēm un stiprajām pusēm, kā arī ir grūti tās pareizi novērtēt. Piesakoties darbā, tomēr ir svarīgi, lai viņiem būtu skaidrs priekšstats par sevi un sevišķi par savām pozitīvajām iezīmēm. Ar šīs metodes palīdzību dalībnieki nepieņemstā veidā var trenēt prasmi pozitīvi stādīties priekšā citiem.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros, visas grupas darbs.

Mērķis. Trenēt prasmi pozitīvi stādīties priekšā citiem un pārdomāt dzimumu sociālo lomu atšķirības.

Avots. <http://www.gendernow.at/gesebo> [skatīts 2008. gada 30. janvārī].

Apraksts. Šī uzdevuma nolūks ir panākt, lai dalībnieki norunā divas minūtes garu runu — „slavas dziesmu” sev. Nodarbības vadītājs izskaidro šī uzdevuma nolūku un mērķi. Vairumā gadījumu meitenes spēj labi izteikties par savām vērtībām, bet viņām ir ļoti grūti runāt par savām stiprajām pusēm, tāpēc daudzkārt viņām rodas zems pašvērtējums. Lai gan bieži tiek uzskatīts, ka tas ir „pretenciozi”, ir būtiski, lai cilvēka paštēls aptvertu gan viņa vājās, gan stiprās puses. Darba jomā, piemēram, darba intervijās, ir ļoti svarīgi, lai cilvēks spētu sevi raksturot šādā veidā.

Pēc nodarbības vadītāja ievada dalībnieki individuāli pārdomā (10–15 minūtes), kādas pozitīvas iezīmes viņi sevī saskata, un pieraksta šīs stiprās puses, kompetences, prasmes un varbūt pat panākumus, tā sagatavojot „špikeri” savai runai.

Nākamajā posmā dalībnieki cildinošo runu par savām dotībām notur visas grupas priekšā. Tai nevajadzētu būt garākai par divām minūtēm.

Nodarbības vadītājs vēro runātājus un cenšas paturēt prātā to, kas īpaši piesaista uzmanību (Jāuzmanās — rakstisku piezīmju veikšana var tikt uztverta kā vērtēšana!). *Kuras prasmes min meitenes, kuras — puisi? Kādas prasmes netiek minētas, lai gan tās pastāv? Vai ir kādas atšķirības?*

Papildjautājumi. Nodarbības vadītājs visas grupas dalībniekiem jautā, kā viņi savas runas laikā ir jutušies. *Kas bija patīkami? Kas bija nepatīkami?* Ja nodarbības vadītājs ir ievērojis ko īpašu, viņš to piemin un ar dalībniekiem pārrunā: *Vai prasmes, ko sev piedēvē puisi un meitenes, bija atšķirīgas? Ja jā, ar ko tas ir saistīts? (Ja meitenes vairāk uz sevi attiecina, piemēram, sociālās prasmes, bet zēni, piemēram, amatniecību, to vajadzētu pārrunāt.)*

Alternatīva. Strādājot pāros, dalībnieki uzraksta savu partneru pozitīvās iezīmes. Pēc tam katrs dalībnieks saka par viņu uzrakstīto „cildinošo runu”.

Piezīmes. Nodarbības vadītājam vajadzētu dalībniekiem paskaidrot, ka runa netiek vērtēta. Lai novērstu sasprindzinājumu, uzdevuma veikšanas laikā viņam ir jāmēģina uzturēt nepiespiestu gaisotni.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.5.7. Nedēļas režīms

Teorētiskais pamatojums. Ja par būtisku dzīves uzdevumu kļūst karjera un ģimene, līdzšinējā dienas un nedēļas kārtība ir tam jāpielāgo. Lai to veiktu, bieži vien ir vajadzīga radikāla reorganizācija. Jebkurā gadījumā visaptverošu pārmaiņu pamats ir detalizēts esošās situācijas izvērtējums.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas diskusija.

Mērķis. Apzināties savu laika plānošanas veidu; izstrādāt alternatīvus laika organizēšanas modeļus.

Avots. Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): *Build Your Own Rainbow. A Workbook for Career and Life Management.* Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, pp. 25f.

Apraksts. Dalībnieki aizpilda nedēļas režīma grafiku. Precīza laika sadalīšana ļauj viņiem norādīt konkrētas nodarbes, kas palīdz apzināties faktisko laika patēriņu. Pēc tam dalībnieki pārdomā, vai iepriekšējā nedēļā viņiem ir bijusi tipiska vai ne.

Nākamajā posmā nodarbes tiek sagrupētas pa lomām (piemēram, maltīšu gatavošana, veļas mazgāšana, tīrīšana = „mājsaimniece”). Dažādās dalībnieku lomas tiek sakārtotas pēc tā, cik laika tās viņu dzīvē aizņem. Tā kā dažas lomas daļēji sakrīt (piemēram, ja dalībnieks kopā ar draugu regulāri skrien, viņš vienlaikus ir gan „draugs”, gan „sportists”), kopējais laiks var pārsniegt 100 %.

Trešajā posmā dalībnieki pārrunā to, vai viņi ar savām lomām un tām veltīto laiku ir apmierināti. B. Hopsons un M. Skalijs (*Hopson and Scally*, 2004, 95. lpp.) vērtēšanai izmanto piecu zvaigžņu sistēmu (kā viesnīcu kategorijām).

Ja nepieciešams, pēc šī posma mazās grupās vai visā grupā var veidot diskusiju. Dalībnieki var pārrunāt, kā viņi mainītu savu nedēļas režīmu atbilstoši savām personīgajām vēlmēm un iespējām. Var pārrunāt arī savietojamību: *Kurš uzņemas tos uzdevumus (piemēram, bērnu aprūpi), kurus, veidojot karjeru, vairs nevar veikt laika trūkuma dēļ? Vai pēc darba sākšanas ir jāizvirza jaunas prioritātes?* Režīma grafika paraugi un vērtēšanas sistēma ir iekļauti pielikumā.

Sagatavošanās, materiāli. Nedēļas režīma grafika izdrukas (sk. [pielikuma 4.5.5.](#) darba materiālu), laika analīze un vērtēšanas zvaigznes.

Piezīmes. Ieteicams kā atskaites periodu izmantot iepriekšējo nedēļu, jo par to informācija vēl ir labi saglabājusies atmiņā. Nodarbības vadītājs var arī lūgt dalībniekus nedēļas režīma grafiku aizpildīt katras dienas vakarā, lai laika sadalījums tiktu reģistrēts gandrīz „reālajā laikā”. Tātad nedēļas režīma grafiku var pildīt arī kā mājasdarbu.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas atgriežas darba tirgū.

Ilgums. 2 stundas.

2.5.8. Panākumu atslēga atrodas manī

Teorētiskais pamatojums. Katram ir īpašas prasmes un stiprās puses. Arī tā pieredze, kas nav saistīta ar darbu, ir būtisks avots, kas ļauj noteikt cilvēka intereses un prasmes. Karjeras atbalsta jomā savu stipro pušu un prasmju apzināšanās ir ārkārtīgi svarīga, īpaši bezdarbniekiem un cilvēkiem, kuri atgriežas darba tirgū, jo tas ceļ viņu, iespējams, iedragāto pašcieņu. Mūsu pašu uztvere nav objektīva, tā liek mums redzēt situāciju tā, kā mēs to vēlamies. Šī iemesla dēļ ir svarīgi salīdzināt savu paštēlu ar to vērtējumu, kuru sniedz apkārtējā vide.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. 1. versija. Analizēt savu izglītību un stiprās puses; iedvesmoties no citiem dalībniekiem, lai izvēlētos dažādas profesijas; vingrināt radošumu; salīdzināt paštēlu ar citu cilvēku priekšstatu par tevi. **2. versija.** Analizēt savas kompetences un stiprās puses; apzināt vai atcerēties savu bagātīgo pieredzi; salīdzināt paštēlu ar citu cilvēku priekšstatu par tevi.

Avots. 1. versija: *Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13).* Avots. *Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, pp. 50f.* **2. versija.** Balstīta uz A.D.V.P. profesionālās apmācības modeli (*Activation du développement vocationnel et personnel* — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana). Šo modeli 1970. gadu sākumā Kvebekā izstrādāja Denī Peletjē (*Denis Pelletier*), Šarls Bižo (*Charles Bujold*) un Žils Nuazē (*Gilles Noiseux*).

Apraksts

1. versija. Visi dalībnieki saņem pildspalvas un lielas papīra lapas, lai uzzīmētu koku ar saknēm. Saknēs viņi ieraksta iegūto formālo izglītību (skolas izglītība, zinātniskais grāds u. c.). Stumbrā dalībnieki ieraksta savas personiskās, sociālās, intelektuālās un fiziskās stiprās puses. Augšpusē koka stumbrs netiek pabeigts,

lai pārējie dalībnieki varētu piezīmēt zarus. Pēc tam lapas tiek novietotas tā, lai tām būtu ērti piekļūt. Visi dalībnieki ar pildspalvu rokā staigā pa telpu, piezīmē kokiem zarus, uz kuriem uzraksta tās (profesionālās) nodarbes, kas varētu „izaugt” no attiecīgās izglītības un stiprajām pusēm. Beigās katrs dalībnieks vēlreiz apskata savu lapu un pastāsta citiem, ar kurām nodarbēm viņš var identificēties un ar kurām nevar. Šajā posmā viņi var arī citiem pajautāt, kas ir izraisījis šādas asociācijas. Ir svarīgi, lai tiktu ievēroti atgriezeniskās saiknes noteikumi un lai dalībnieki neizteiktu (negatīvus) komentārus par asociācijām.

2. versija. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus atcerēties trīs līdz piecus ar darbu saistītus vai nesaistītus gadījumus, ko viņi uzskata par veiksmīgiem. Šie gadījumi ir jāuzraksta uz lielas papīra lapas un katrs jāapzīmē ar vienu atslēgvārdu. Ieteicams skaidri norādīt, ka dalībniekiem nav jāaprobežojas ar noteiktu (piemēram, profesionālo vai izglītības) pieredzi, bet viņi var minēt arī personiskos panākumus (sportu, brīvprātīgo darbu, hobijus u. c.).

Tad dalībnieki tiek aicināti pārdomāt, kāpēc viņi šos gadījumus uzskata par veiksmīgiem. Savas domas viņi uzraksta uz lielajām lapām. Ja nepieciešams, nodarbības vadītājs var piedāvāt palīdzību.

Pēc tam dalībniekiem ir jāizdomā, kādas personīgās kompetences ir noteikušas katra gadījuma veiksmi (personīgās stiprās puses un iezīmes, zināšanas, prasmīgums, cita pieredze u. c.).

Nākamajā posmā visa grupa analizē un papildina šos rezultātus. Nodarbības vadītājs lūdz pirmo brīvprātīgo pastāstīt par saviem panākumiem. Dalībnieks paskaidro, kāpēc viņš konkrēto pieredzi uzskata par veiksmīgu un kādas personīgās kompetences bija nepieciešamas, lai to īstenotu. Pārējie dalībnieki klausās un runātāju nepārtrauc. Tikai pēc tam, kad izklāsts ir pabeigts, pārējie dalībnieki drīkst uzdot jautājumus un izteikt komentārus, palīdzot viņam izskaidrot savu pieredzi un kompetences.

Atkarībā no grupas lieluma dalībnieki var turpināt darbu kopīgi visā grupā vai mazās grupās (pa 2–3 cilvēkiem). Strādājot mazajās grupās, ir jānodrošina tas, lai katram dalībniekam būtu pietiekami daudz laika savu panākumu prezentēšanai un analizēšanai. Ir svarīgi, lai tiktu ievēroti atgriezeniskās saiknes noteikumi un komentāri nebūtu kritiski.

Sagatavošanās, materiāli. Pildspalvas, lielas papīra lapas, (tāfeles).

Piezīmes. 1. versija. Šajā uzdevumā var tikt minētas nodarbes, kuras koku veidotājiem var nepatikt. Šī iemesla dēļ pēc ideju ģenerēšanas posma ir svarīgi dalībniekiem pajautāt, kuras nodarbes viņiem ir pieņemamas un kuras ne. Dalībnieki to var arī pamatot. Tā kā savu stipro pušu apzināšanās ir būtiska šī uzdevuma daļa, dalībniekiem šīs aktivitātes veikšanai ir jādod pietiekami daudz laika.

Mērķa grupa. Vecāka gadagājuma cilvēki; cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; pieaugušie bezdarbnieki; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 3 stundas.

2.5.9. Manas aktivitātes un to vērtējums

Teorētiskais pamatojums. Šī metode ir balstīta uz tādām metodēm, kas tiek izmantotas prasmju vērtēšanā un kompetenci apliecināšanu materiālu gatavošanā.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Analizēt un novērtēt savas kompetences un motivējošos faktorus.

Avots. Izstrādājis *Itinéraires Formation*.

Apraksts. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus sīki izanalizēt savu darba pieredzi.

Viņš paskaidro, ka šī analīze var būt saistīta ne tikai ar iepriekš veikto darbu, bet arī ar (tagadējām vai agrākām) ārpusdarba aktivitātēm, kas ir svarīgas to kompetenču dēļ, kuras dalībnieks tajās ir apguvis.

Katrs dalībnieks saņem tabulu „Manas aktivitātes un to vērtējums”, kurā ir 7 ailes, un nodarbības vadītājs paskaidro, kā to aizpildīt.

- *Pirmajā ailē* (Ilgums) ir jānorāda aktivitātes ilgums. Nav jānorāda konkrēti datumi, bet tas, cik ilgs laiks šai aktivitātei ir veltīts.
- *Otrajā ailē* (Funkcija) ir jāuzraksta veiktā funkcija un īss tās raksturojums.
- *Trešajā ailē* (Darba devējs) ir jāraksturo vieta, kurā viņi ir strādājuši, — nosaukums, lielums, nozare, darbības forma (privāts, valsts, asociācija u. c.) — vai jānorāda cita informācija, kas dalībniekiem šķiet būtiska.
- *Ceturtajā ailē* (Veiktie uzdevumi) ir sīki jāraksturo, kādus uzdevumus vai darbības dalībnieki ir veikuši.
- *Piektā aile:* kad apraksts ir pabeigts, dalībniekiem ir jāuzraksta, kas viņus šajā darbā ir motivējis (*Kas mani šajā aktivitātē motivēja vai demotivēja? Kas bija šī darba motivējošie vai demotivējošie faktori?*). Motivējošie faktori ir jāapzīmē ar „+”, bet demotivējošie faktori — ar „-”.
- Dalībniekiem pēc iespējas objektīvi ir jāizlemj, vai viņi šīs aktivitātes ir īstenojuši sekmīgi vai ne, un *sestajā ailē* tas jāatzīmē vai nu ar „+” (sekmīgi), vai „-” (nesekmīgi).
- *Septītajā ailē* dalībniekiem ir jāieraksta savu panākumu vai neveiksmes izskaidrojums vai iemesli. Šie rādītāji ļaus viņiem būt pārliciecināmiem darba intervijā un galvenokārt koncentrēties uz saviem panākumiem un kompetencēm.

Sagatavošanās, materiāli. Tabula „Manas aktivitātes un to vērtējums” (sk. pielikuma 4.5.6. darba materiālu).

Piezīmes. Lai šo analīzi paplašinātu, nodarbības vadītājs dalībniekiem var ieteikt pievienot ailes, kurās ierakstāmas tās zināšanas un prasmes, kas ir bijušas nepieciešamas šajā aktivitātē. Vēl var ieteikt izcelt tos aspektus, kas dalībniekiem turpmāk būtu jāuzlabo, lai uzdevumus veiktu sekmīgāk.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 3 stundas.

2.5.10. Darba pieredzes analīze

Teorētiskais pamatojums. Šis uzdevums ir balstīts uz kompetenci apliecināšanu materiālu sagatavošanas metodēm. Tas dalībniekiem ļauj analizēt līdzšinējo darba pieredzi un šī procesa laikā apzināt savas personīgās kompetences.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Šīs metodes mērķis ir atsaukt atmiņā savu pieredzi, kompetences un raksturīgās iezīmes. Rezultāts tiks izmantots kā pamats, rakstot dzīvesgājumu (CV) un motivācijas vēstuli vai gatavojoties darba intervijai.

Avots. Izstrādājis *Itinéraires Formation*.

Apraksts. Nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus apkopot savu darba pieredzi un to sīki raksturot, izmantojot izdales materiālu „Darba pieredzes analīze”. Nodarbības vadītājs paskaidro, kas ir rakstāms katrā ailē, un ilustrē to ar piemēriem.

- *Pirmajā ailē* ir rakstāms darba aktivitātes ilgums. Ideālā variantā dalībnieki norāda laika periodu, kurā viņi šo darbu ir veikuši.

- *Otrajā ailē* (Funkcija) dalībniekiem ir jāuzraksta veiktā funkcija un īss tās raksturojums.
- *Trešajā ailē* (Darba devējs) dalībniekiem ir jāraksturo vieta, kurā viņi ir strādājuši, — nosaukums, lielums, nozare, darbības forma (privāts, valsts, asociācija u. c.) — vai jānorāda cita informācija, kas dalībniekiem šķiet būtiska.
- *Ceturtajā ailē* (Veiktie uzdevumi) ir sīki jāraksturo, kādus uzdevumus vai darbības dalībnieki ir veikuši.
- *Piektajā ailē* dalībniekiem ir jāuzskaita šajās aktivitātēs un uzdevumos izmantotās zināšanas un prasmes.
- *Sestajā ailē* dalībniekiem ir jāapkopo sev raksturīgās iezīmes, piemēram, stiprās puses, kas ir bijušas nepieciešamas šajā profesionālajā aktivitātē.
- *Septītajā ailē* dalībniekiem jāuzraksta tās kompetences, kuras viņi ir ieguvuši darba gaitā vai darba rezultātā.

Pieredze liecina, ka ir lietderīgi darba pieredzi uzrādīt hronoloģiskā secībā (kā dzīvesgājumā). Šis saraksts var noderēt kā pamats, rakstot dzīvesgājumu un motivācijas vēstuli, kā arī gatavojoties darba intervijai. To var izmantot arī kā starpposmu turpmākajā karjeras plānošanas procesā, lai, piemēram, balstoties uz noskaidrotajām kompetencēm, zināšanām un prasmēm, izveidotu alternatīvu profesiju aprakstus.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls „Darba pieredzes analīze” (sk. pielikuma 4.5.7. darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 2 stundas.

2.6. Izglītības un profesijas izvēle

2.6.1. Profesijas izvēles siets. Trešais līmenis. Darba apstākļi: kad, kur un ar ko es vēlos strādāt?

Teorētiskais pamatojums. Atkarībā no amata un profesionālās jomas apstākļi, „kad, kur un ar ko” cilvēki strādā, ir ļoti atšķirīgi. Profesijas ir saistītas ar noteiktiem darba apstākļiem, un ne katrs var vienlīdz labi pielāgoties visiem apstākļiem. Šī metode palīdzēs dalībniekiem noskaidrot, kādos darba apstākļos viņi vēlas veidot savu karjeru. Viņi noteiks, kādos vispārējos apstākļos viņi gribētu strādāt, lai pēc tam varētu izvērtēt, kādas profesijas viņiem būtu piemērotākas.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Noskaidrot, kādos darba apstākļos dalībnieki gribētu strādāt un kuri darbi vai profesijas atbilst noteiktiem darba apstākļiem.

Avots. Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): *Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.*

Apraksts. Darbojoties mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem), dalībniekiem ir jāizdomā, kādos darba apstākļos viņi gribētu strādāt. Šo sarakstu var veidot vai nu mazās grupas pašas, vai tas var tikt izsniegts kā izdales materiāls, ko dalībnieki pēc nepieciešamības var papildināt.

Pēc tam (joprojām darbojoties mazajās grupās) dalībnieki kopīgi pārdomā, kad, kur un ar ko katrs no viņiem gribētu strādāt. Ar nodarbības vadītāja palīdzību dalībniekiem vajadzētu apspriesties par to, kuras no viņiem aktuālajām profesionālajām jomām atbilst attiecīgajiem darba apstākļiem.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls (sk. pielikuma 4.6.1. darba materiālu).

Piezīmes. Lai šim uzdevumam sagatavotos, nodarbības vadītājs var uzdot tālāk minētos jautājumus un aicināt visu grupu ģenerēt idejas, kā piemēru izmantojot medicīnas māsas profesiju.

- *Kādas konkrētas darbības jums ir jāveic?*
- *Kurai interešu jomai tās, pēc jūsu domām, pieder?*
- *Ar kādām konkrētām grūtībām jums šajā profesijā ir jāsaskaras?*
- *Kuras prasmes no dažātajām dotību jomām atbilst šīm prasībām?*
- *Kad, kur un ar ko jūs strādājat?*

Padoms. Ja pirms šī uzdevuma ir veikti uzdevumi „Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis” (sk. 2.4.6. un 2.4.7. metodi) un „Profesijas izvēles siets. Otrais līmenis” (sk. 2.5.1. metodi), beigās ir ieteicams vēlreiz uzrakstīt atlasītās intereses, dotības un darba apstākļus, kā arī atlasīt atbilstošās profesijas, lai radītu kopējo priekšstatu.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.6.2. Panākumu grāmata — līgums ar sevi

Teorētiskais pamatojums. Karjeras atbalsta kursu sākumā dalībniekiem, īpaši jauniešiem, ir dažnedažādas neskaidras karjeras ieceres. To izklāstīšana rakstiski palīdz viņiem strukturēt domas, formulēt konkrētas vēlmes un ar tām strādāt. Turklāt rakstiskā forma ciešāk piesaista uzdevumam.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Veidot nākotnes plānus.

Avots. Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). Atrodams: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): *Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen* (pp. 1f, 6ff, 9.1). Wien, p. 10.

Apraksts. Dalībnieki piezīmju blokā sāk pa punktiem pierakstīt savus plānus un idejas par to, kā veidot savu nākotni. Tiem ir jābūt formulētiem konkrēti, lai viņi vienmēr pie tiem varētu atgriezties. Laika gaitā daudzajām atsevišķajām vēlmēm vajadzētu kļūt aizvien precīzākām un saistošākām. Beigās dalībniekiem vajadzētu noslēgt „līgumu ar sevi”, kurā būtu paredzēti un skaidri definēti daudzie veicamie pasākumi. Līgumam ir vairākas daļas.

- Mērķis: *Kas es gribu būt, vai ko es gribu darīt?*
- Veicamie pasākumi: *Kā es varu sasniegt savu mērķi?*
- Termins: *Līdz kādam laikam man ir jāpaveic visi atsevišķie pasākumi?*
- Panākumu kontrole: *Kurā brīdī es varu uzskatīt, ka man ir izdevies?*
- Atlīdzība: *Ko es sev piedāvāju kā atlīdzību par mērķa sasniegšanu?*

Sagatavošanās, materiāli. Piezīmju bloki dalībniekiem.

Piezīmes. Uzdevuma ilgums: 15 minūtes katru reizi, uzdevumu veicot ilgākā laika posmā. Dalībniekus var mudināt piezīmju rakstīšanu turpināt mājās.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 15 minūtes katru reizi ilgākā laika posmā.

2.6.3. Karjeras plāns

Teorētiskais pamatojums. Kurša beigās ir īpaši svarīgi pārdomāt konkrētus veicamos soļus, par ko dalībnieki ir uzzinājuši kurša laikā. Dažādajās nodarbībās karjeras izvēle un plānošana ir pārrunātas daudz dažādos veidos. Lai dalībnieki šo pieredzi varētu izmantot patstāvīgi un spētu izveidot savu tālākās nākotnes skatījumu, ir jāizstrādā rīcības plāns. Šim individuālajam karjeras plānam būtu jāpalīdz dalībniekiem izveidot nākotnes skatījumu, lai viņi jau iepriekš nepieņemtu, ka viņiem nav nekādu iespēju vai perspektīvu.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Izstrādāt konkrētus pasākumus iekļūšanai darba tirgū.

Avots. Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ — *Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern*, p. 29.

Apraksts. Šī uzdevuma nolūks ir izstrādāt katram jauniešim individuālu plānu. Plānu veido individuālajā konsultācijā, ko nodarbības vadītājs sniedz dalībniekam. Šīs konsultācijas laikā katram dalībniekam ir jāpārdomā, kā no sākumpunkta (skolas) nokļūt līdz galapunktam (karjera), un par to, kādi ceļi un apvedceļi viņam ir jāizvēlas. Šajā posmā ir svarīgi noteikt konkrētas kontaktpersonas, kā arī runāt par motivāciju sākt aktīvu darbu (vai prakses vietas) meklēšanu.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapu kopijas (sk. pielikuma 4.6.2. darba materiālu), pildspalvas.

Piezīmes. Šī uzdevuma ilgums ir atkarīgs no grupas lieluma. 12 dalībnieku grupai ir nepieciešamas aptuveni 5 stundas. Tā kā individuālās sarunas aizņems daudz laika, pārējiem grupas dalībniekiem ir jābūt nodrošinātai alternatīvai programmai. Viena no iespējām — aicināt viņus vingrināt pieteikšanos darbā.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 5 stundas (uzdevuma ilgums ir atkarīgs no grupas lieluma).

2.6.4. Par un pret

Teorētiskais pamatojums. Jaunajiem dalībniekiem būtu jāiemācās, kā patstāvīgi pieņemt lēmumus un kā aktīvi veidot savu dzīvi. Pieņemt lēmumu, kas būtiski ietekmē dzīvi, nav viegli nevienā vecumā, tomēr, ja lēmumu pieņemšana tiek atlikta, var palaist garām izšķirošas iespējas. Tā kā pieņemto lēmumu sekas bieži nav paredzamas, lēmumu pieņemšanas procesu var sekmēt apzināta trūkumu un priekšrocību, kā arī tiešo un ilgtermiņa seku analīze.

Darba forma. Darbs pāros, lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs, prezentācija.

Mērķis. Iemācīties racionāli pieņemt lēmumus.

Avots. Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): *Fit for Life — Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche*, p. 157.

Apraksts. Vispirms visa grupa apspriež iespējamās lēmumu pieņemšanas situācijas, kuras ir tieši saistītas ar dalībniekiem. Nodarbības vadītājs var minēt arī dažus situāciju piemērus. Pēc tam dalībnieki, sadalījušies pa pāriem, izmanto izdales materiālu, lai strādātu ar savu izvēlēto situāciju. Nodarbības vadītājam vajadzētu pārliecināties, ka visām izvēlētajām lēmumu pieņemšanas situācijām ir reālas alternatīvas.

Viens no dalībniekiem nostājas par labu kaut kam (piemēram, es turpināšu meklēt prakses vietu), bet otrs dalībnieks ieņem pretēju nostāju (piemēram, es neturpināšu meklēt prakses vietu). Tad dalībnieki analizē katras nostājas priekšrocības, trūkumus un sekas. Pirms tam nodarbības vadītājs var visai grupai to ilustrēt ar praktisku piemēru.

Pēc darba pāros dalībnieki dialoga formā prezentē savas nostājas visai grupai.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiālu kopijas (sk. pielikuma 4.6.3. darba materiālu), pildspalvas.

Piezīmes. Iespējamās lēmumu pieņemšanas situācijas:

- Vai man vajadzētu turpināt meklēt prakses vietu vai ne?
- Vai man tomēr būtu jāmēģina iegūt atestātu par vidējo izglītību vai ne?
- Vai man pieņemt darbu citā pilsētā vai ne?
- Vai man vajadzētu meklēt pašam savu dzīvokli vai ne?
- u. c.

Padoms. Šo uzdevumu var papildināt: pirms dalībnieki sāk pie tā strādāt, lēmuma pieņemšanas situācijas risinājumu var noteikt, aizklāti balsojot. Pēc „par” un „pret” faktoru pārrunāšanas balsošana tiek atkārtota. Rezultātu izmaiņa var liecināt, ka diskusijas ietekmē nostāja var mainīties.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas.

2.6.5. Vai tiešām dzimumam raksturīgas prioritātes?

Teorētiskais pamatojums. Puse no meitenēm, kuras izlemj mācīties profesionālās izglītības iestādē, tomēr izvēlas kādu no tradicionālajām sieviešu profesijām: mazumtirdzniecības pārdevēja, biroja administratore, friziere. Puišu koncentrācija desmit šādās profesijās ir salīdzinoši daudz mazāka. Arī vidusskolu izvēlē ir raksturīgas lielas dzimuma sociālās lomas noteiktās atšķirības, kas tālāk saglabājas kā darba tirgus segregācija. Darba tirgu tas ietekmē dažādi: no vienas puses, celtniecībā ir ļoti mazs sieviešu īpatsvars. No otras puses, bērnudārzos strādā ļoti maz vīriešu. Sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība joprojām ir liela (salīdzinot pilna laika nodarbinātības atalgojumu). Turklāt sievietes joprojām dara lielāko daļu neapmaksātā darba un to vīriešu īpatsvars, kuri izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir daudz mazāks nekā šādu sieviešu īpatsvars. Šie fakti liecina, cik svarīgi ir likt jauniešiem apzināties savas karjeras izvēles sekas.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Dalībnieki uzzina, ko cilvēki sagaida no darba. Tiek apspriesti atšķirīgie viedokļi pa dzimumiem. Gados jaunie dalībnieki var pārbaudīt, vai viņu uzskati par darbu izvēlētajās profesionālajās jomās ir reālistiski.

Avots. <http://www.gendernow.at/gesebo> [skatīts 2008. gada 30. janvārī].

Apraksts. Nodarbības vadītājs izdala darba lapas. Sākumā katrs dalībnieks, domājot ar savu turpmāko darbu, sakārto pēc svarīguma darba lapā izteiktos apgalvojumus. Aspekts, kas viņu darbā būs vissvarīgākais, tiek apzīmēts ar „1”, nākamais svarīgākais aspekts tiek apzīmēts ar „2” utt. Vērtējums tiek ierakstīts ailē. Pēc tam, kad visi dalībnieki lapas ir aizpildījuši, viņi sadalās meiteņu un puišu grupā. Darbojoties šajās grupās, viņiem ir jāvienojas par kopīgu vērtējumu. Katra grupa izveido plakātu, kurā attēlo grupas noteikto vērtējumu. Abu grupu plakāti tiek pretstatīti, salīdzināti, un tiek pārrunātas atšķirības. Diskusijas gaitā nodarbības vadītājam vajadzētu arī uzdot jautājumus par to, cik reālistiskas ir dalībnieku prioritātes, ņemot vērā viņu karjeras izvēli.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapa katram dalībniekam (sk. pielikuma 4.6.4. darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.6.6. Suns vai vilks?

Teorētiskais pamatojums. Patstāvības un atkarības līdzsvarošana cilvēkam var būt grūts uzdevums. Gan pašnodarbinātībai, gan nodarbinātībai ir priekšrocības un trūkumi, kas ir jāizvērtē katram pašam. Darba ņēmēja vai pašnodarbinātā statusam ir nepieciešama atbilstoša profesionālā identitāte. Bieži vien cilvēkam vispirms ir jāizaug līdz uzņēmēja identitātei.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Noteikt personīgo izvēli attiecībā uz pašnodarbinātību vai nodarbinātību.

Avots. Scheidt, Brigitte (2005): *Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung. Bielefeld, pp. 155f.*

Apraksts. Dalībnieki sadalās grupās (aptuveni pa 5 cilvēkiem). Nodarbības vadītājs izdala grupām lielas papīra lapas, uz kurām ir uzrakstīts vai nu „suns”, vai „vilks”. Dalībnieki tiek aicināti pārdomāt, kādas asociācijas viņiem rodas ar katru dzīvnieku. *Kādi ir šī dzīvnieka uzdevumi? Kas no tā tiek prasīts?*

Iespējamie apsvērumi varētu būt šādi. Suns ir pieradināts un pieder saimniekam, kurš no suņa sagaida uzticību un noteiktu darbību izpildi. Par to suns tiek labi aprūpēts, barots un glaudīts. Sunim tiek uzticēti dažādi uzdevumi, piemēram, ganāmpulka uzraudzīšana, īpašuma sargāšana, aklu cilvēku pavadīšana un cilvēku aizstāšana. Suns dzīvo viens vai kopā ar citiem, dažkārt to uzskata par ģimenes locekli, bet citkārt par darba dzīvnieku.

Savukārt vilkam pašam ir jāmeklē barība un jācenšas izdzīvot, tomēr tas var arī pievienoties citiem vilkiem, veidojot baru. Vilka dzīvi lielā mērā nosaka vides apstākļi un vilka prasme tos izmantot. Neviens vilkam nenorāda, kas tam būtu jā dara. Neviens par vilku nerūpējas, tam par sevi ir jā rūpējas pašam. Dažkārt ziema ir auksta, vilks ir izsalcis un nezina, vai nākamajā dienā kaut kas mainīsies.

Rezultāti tiek prezentēti visai grupai. Pēc tam, strādājot mazās grupās, dalībniekiem suņa tēls ir jāattiecina uz nodarbinātību, bet vilka tēls — uz pašnodarbinātību. Pēc tam rezultāti vēlreiz tiek prezentēti visai grupai. Dalībniekiem jāizlemj, vai viņi sevi redz kā suni vai vilku.

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas.

Piezīmes. Abiem nodarbinātības veidiem ir gan priekšrocības, gan trūkumi. Pašnodarbinātības sākšanai ir nepieciešama rūpīga sagatavošanās, un to nevar darīt bez īstas pārliecības.

Padoms. Tā vietā, lai dalībnieki domātu par suņu un vilku dabu, nodarbības vadītājs pats var raksturot abus dzīvniekus, un dalībnieki var izlemt, ar kuru dzīvnieku viņi identificējas.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.6.7. Mana profesionālā identitāte

Teorētiskais pamatojums. Darbs vai karjera mūsu dzīvē ieņem būtisku lomu — ne tikai tāpēc, ka mēs darbā pavadām daudz laika un nopelnām naudu, bet arī tāpēc, ka tas piešķir mūsu dzīvei nozīmi un dod mums identitātes sajūtu. Tātad bez visām citām funkcijām karjerai ir arī pievienotā vērtība. Galvenais ir atrast tādu darbu, kas stiprina vai veicina mūsu identitāti vai identitātes attīstību.

Pēc Ilariona G. Pecolda (*Hilarion G. Petzold*) domām, mūsu identitāte ir balstīta uz pieciem pīlāriem:

- 1) ķermenis un fiziskais stāvoklis,
- 2) sociālais loks un sociālās attiecības,
- 3) darbs un darba izpilde,
- 4) materiālā drošība,
- 5) vērtības.

Dzīves laikā identitāte attīstās un mainās (identitātes attīstība, identitātes krīze), tāpēc, no vienas puses, „identitāte” ir pastāvīga, bet, no otras puses, mainīga. Ilarions G. Pecolds piecu identitātes pīlāru modeli izstrādāja kā diagnozes modeli.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Pārdomāt karjeras intereses.

Avots. Petzold, Hilarion G. (1993): *Integrative Therapie, Vol. 1–3. Paderborn: Junfermann*. Metode balstīta arī uz profesionālās apmācības A.D.V.P. modeli (*Activation du développement vocationnel et personnel* — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana). Šo modeli 1970. gadu sākumā Kvebekā izstrādāja Denī Peletjē (*Denis Pelletier*), Šarls Bižo (*Charles Bujold*) un Žils Nuazē (*Gilles Noiseux*).

Praksts. Lai varētu veikt šo uzdevumu, dalībniekiem jau iepriekš ir jābūt saņēmušiem karjeras atbalstu.

Vispirms katrs dalībnieks izvēlas 5–10 profesijas, kas viņam šķiet interesantas, neatkarīgi no tā, vai viņš tās uzskata par reālistiskām vai ne, un uzraksta tās uz līmlapiņām.

Tad nodarbības vadītājs viņus iepazīstina ar I. G. Pecolda piecu identitātes pīlāru modeli, kas ir pielāgots šim uzdevumam (sk. pielikuma 4.6.5. darba materiālu). Pēc tam dalībniekiem ir jāizveido plakāti, kuros viņi sasaista savu sapņu darbu ar šīm identitātes kategorijām (piemēru un paraugu sk. pielikuma 4.6.5. darba materiālā).

Šajā posmā nodarbības vadītājs palīdz dalībniekiem veidot plakātus.

Pēc tam, kad visi dalībnieki plakātus ir pabeiguši, tos novieto kā gleznas galerijā. Katrs dalībnieks tā var redzēt, kuri identitātes pīlāri viņa plakātā ir īpaši izteikti, bet kuri nav. Tad visa grupa to kopīgi pārdomā un nodarbības vadītāja vadībā salīdzina un apspriež līdzības un atšķirības. Viens no rezultātiem, piemēram, varētu būt tāds, ka noteikta profesija var būt attiecināta uz vairākiem identitātes pīlāriem.

Sagatavošanās, materiāli. Līmlapiņas, lielas papīra lapas, dažādas pildspalvas, tāfeles vai brīvas sienas.

Piezīmes. Tā kā identitāte dzīves laikā pastāvīgi attīstās un mainās (piemēram, vecumposma krīzes laikā) un tā kā „piecu pīlāru” spēja ietekmēt cilvēka identitāti dažādos posmos atšķiras, šis aspekts var būt īpaši interesants cilvēkiem, kuri maina darbu, cilvēkiem, kuri atgriežas darba tirgū, un cilvēkiem, kuri saņem rehabilitācijas pakalpojumus. Strādājot ar šīm mērķa grupām, papildus var pārrunāt šādus jautājumus: *Kas man bija svarīgi, sākot darba gaitas? Kas man ir svarīgi tagad?* u. c.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; cilvēki, kuri saņem rehabilitācijas pakalpojumus; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 3 stundas.

2.6.8. Darba meklēšana kā projekts

Teorētiskais pamatojums. Šī metode karjeras atbalsta procesa beigās ļauj dalībniekiem nostiprināt savu pārliecību, apstiprināt savu karjeras lēmumu vai no tā atteikties. To var panākt, kritiski analizējot informāciju par aktuālo situāciju darba tirgū un tā īstenojot projekta rīcības plānu.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Kritiski izvērtēt darba meklēšanu un plānot tā īstenošanu.

Avots. Šis uzdevums ir balstīts uz profesionālās apmācības A.D.V.P. modeli (*Activation du développement vocationnel et personnel* — profesionālās un personīgās attīstības aktivizēšana). Tā ir psihoizglītojoša metode, kas tiek izmantota darbā ar grupu.

Praksts. Nodarbības vadītājs iepazīstina ar metodi „Darba meklēšana kā projekts”. Viņš izskaidro, kas ir domāts ar terminu „projekts” (komplekss ierobežotā laikā īstenojams pasākums). Tad viņš izdala darba lapas „Darba meklēšana kā projekts”, paskaidro, kā tās lietot, un min dažus piemērus.

Ir svarīgi plānot arī projekta īstenošanu; tas nozīmē, ka projekta vai darba plāna beigās ir jānoformulē veicamie pasākumi.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapa „Darba meklēšana kā projekts” (sk. pielikuma 4.6.6. darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi.

Ilgums. 2 stundas.

2.7. Sociālo prasmju attīstīšana

2.7.1. Vernisāža

Teorētiskais pamatojums. Ilgāka atrašanās ārpus darba tirgus rada ne tikai finansiālas, bet arī sociālas sekas. Cilvēkam vairs nav ikdienas saskarsmes ar citiem cilvēkiem. Sociālās prasmes tiek īpaši piedēvētas sievietēm, tāpēc sociālo saskarsmi darbavietā (un arī citur) bieži nosaka sievietes. Reizēm šī sociālā spēja komunicēt bezdarba perioda dēļ pavājinās: mazinās viņu saskarsmes prasmes vai izmantotie verbālās izteiksmes līdzekļi. Šis uzdevums ir paredzēts saskarsmes prasmju atjaunošanai. Tajā tiek izmantots tas, ka cilvēku saskarsmi būtiski ietekmē vizuālie aspekti, tāpēc saskarsmes veicināšanai tiek lietoti attēli.

Darba forma. Visas grupas darbs, prezentācija.

Mērķis. Uzlabot saskarsmes spējas (piemēram, runāt lielas grupas priekšā, iekļauties noteiktajā runas laikā utt.); pārdomāt un izteikt viedokli mazā grupā; pilnveidot prezentācijas paņēmienus mazā grupā; uzlabot pašpārliecinātību.

Avots. http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [skatīts 2008. gada 30. janvārī].

Apraksts. Semināra telpā uz pietiekami lielas virsmas (piemēram, galda, palodzes vai grīdas) tiek izvietoti daudzi attēli. Dalībniekiem ir 10 minūtes laika, lai izvēlētos to attēlu, kas viņiem patīk vislabāk. Viņu izvēlei būtu jābūt saistītai ar tematu „Kāda izskatās darba pasaule sievietēm, kas ir vecākas par 45 gadiem?” Lai būtu pārliecība, ka dalībnieki tiešām veic personīgu izvēli, viņi šo 10 minūšu laikā nedrīkst sarunāties un viņu uzmanību nedrīkst novērst citi apstākļi (piemēram, jāaizver logi, lai netraucētu ielas troksnis). Kad katrs dalībnieks attēlu ir izvēlējis, tie tiek pielīmēti pie lielas papīra lapas. Nodarbības vadītājs ievadam saka dažus vārdus, iepazīstinot ar situāciju: *Mēs esam izstādes atklāšanā. Jūs kā veiksmīgi un plaši pazīstami mākslinieki esat aicināti izstādīt šai ekspertu auditorijai savus darbus par tematu „Kāda izskatās darba pasaule sievietēm, kas ir vecākas par 45 gadiem?”*. Pēc tam dalībnieki tēlo māksliniekus, kuri ir radījuši šos „mākslas darbus”, un viņiem ir aptuveni 5 minūtes laika savu attēlu prezentēšanai. Mākslinieks „mākslas darbam” dod nosaukumu, kas tiek uzrakstīts uz lielās papīra lapas. Māksliniekam ir pārliecinoši jāpamato, kāpēc viņš ir radījis šo darbu par noteikto tematu. Būtu jāizsakās par šādiem jautājumiem: *Kāpēc es uzgleznoju šo gleznu/uzņēmu šo fotoattēlu? Ko es vēlējos izteikt ar šo gleznu/fotogrāfiju? Kāpēc šis temats man ir svarīgs?* Pēc tam var sākt dialogu starp „mākslinieku” un „izstādes apmeklētājiem”, kā arī uzdot jautājumus.

Sagatavošanās, materiāli. Attēli no žurnāliem par ļoti atšķirīgiem, nesaistītiem tematiem, liela papīra lapa (vai molberts, tāfele, baltā tāfele), līmlente, pildspalvas (vai krīts, marķieri).

Piezīmes. Lai savāktu pēc iespējas dažādākus attēlus, nodarbības vadītājam ir nepieciešams ilgāks sagatavošanās laiks. Attēli nedrīkst būt pārāk mazi, lai slikta redze neradītu problēmas (ideāli būtu A4 formāts). Jo daudzveidīgāks ir attēlu saturs un stils (piemēram, krāsaini un melnbalti attēli; īstas fotogrāfijas un zīmējumi, gleznas vai datorgrafikas attēli; attēli ar cilvēkiem, dzīvniekiem, ainavām, arhitektūru, priekšmetiem utt.), jo daudzveidīgāka būs diskusija un labāk tiks ņemtas vērā dalībnieku rakstura atšķirības. Nav ieteicams izmantot reklāmas materiālus. Šī metode ir izmantojama kā ievaduzdevums, jo nav nepieciešamas iepriekš iegūtas zināšanas.

Ilgums ir atkarīgs no grupas lieluma: ir nepieciešamas 10 minūtes attēlu izvēles posmam plus 5–10 minūtes uz vienu dalībnieku (t. i., 60–120 minūtes atkarībā no grupas lieluma).

Grupā nedrīkst būt vairāk par 20 cilvēkiem, jo, laikam ejot un ar katru darbu skatītāju uzmanība un interese mazinās.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; sievietes, kas ilgi bijušas ārpus darba tirgus.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes (ilgums ir atkarīgs no grupas lieluma: ir nepieciešamas 10 minūtes attēlu izvēles posmam plus 5–10 minūtes uz vienu dalībnieku).

2.7.2. Laba klausīšanās

Teorētiskais pamatojums. Savstarpēja saskarsme nozīmē to, ka kādam tiek nodota informācija un tad tā tiek uztverta un atšifrēta, izmantojot sociokulturālo shēmu. Otra cilvēka saņemto vēstījumu veido ne tikai vārdi, t. i., valoda, bet arī neverbālie elementi, piemēram, sejas izteiksme, žesti un izskats. Tā kā šis informācijas nodošanas un uztveršanas process ir ļoti sarežģīts, viegli var notikt pārpratumi, tāpēc jauniešiem ir jābūt uzmanīgiem un jātrenējas apkopot otra cilvēka teikto (atkārtojot būtisko), kā arī jāapgūst labas klausīšanās likumi. Laba klausīšanās nozīmē uzmanīgi skatīties uz runātāju, viņu iedrošināt, mājot ar galvu vai tamlīdzīgi, kā arī uzdot jautājumus.

Darba forma. Darbs pāros, lomu vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Izprast informācijas saturu un mācēt apkopot būtisko, kā arī noskaidrot „labas” un „sliktas” klausīšanās pazīmes.

Avots. Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): *Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag.*

Apraksts. Šis uzdevums ir paredzēts, lai dalībnieki uzlabotu saskarsmes prasmes, iemācoties un vingrinot labas un sliktas klausīšanās likumus. Lai demonstrētu, kāda ir laba klausīšanās, nodarbības vadītājs lūdz dalībnieku pastāstīt viņam kaut ko par vienu no sarakstā iekļautajiem sarunu tematiem. Nodarbības vadītājs dzirdēto apkopo un tā parāda, ka viņš spēj saprast runātāja izklāstīto saturu un sajūtas. Pēc tam dalībnieki sadalās pa pāriem un viens otram pastāsta kaut ko par sevi un savu dzīvi, balstoties uz sarakstā ietvertajiem sarunu tematiem. Klausītājs izlemj, vai turpmākajā sarunā viņš būs labs klausītājs vai slikts (labas un sliktas klausīšanās pazīmes sk. pielikumā), bet partnerim to nesaka. Pēc tam, kad abi dalībnieki ir sapratuši, kā ir komunicēt ar labu vai sliktu klausītāju, visa grupa pārrunā, kādas sajūtas atšķirīgie klausīšanās veidi ir izraisījuši. Pēc tam visa grupa diskutē, kā atšķirīgie klausīšanās veidi var ietekmēt sarunu un saskarsmes partneru uzvedību.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiālu kopijas: „Sarunu temati” un „Labas un sliktas klausīšanās pazīmes” (sk. pielikuma 4.7.1. darba materiālu).

Piezīmes. Nobeigumā visas grupas diskusijā ir jārunā arī par ikdienas pieredzi. Tā ne vien tiks pārrunātas, ko jaunie dalībnieki uzdevuma izpildes laikā ir domājuši un jutuši, bet viņi arī tiks aicināti nosaukt labu un sliktu klausītāju piemērus no savas ikdienas dzīves vai atcerēties labu sarunu ar draugiem vai ģimenes locekļiem un to, kādas pazīmes par to ir liecinājušas.

Padoms. Var uzsvērt to, ka prasme labi klausīties palīdz novērst un risināt konfliktus.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.7.3. Lietpratēju trīs minūšu runa

Teorētiskais pamatojums. Darba intervijas laikā pretendentiem bieži vien ir jārunā par savu lietpratību noteiktās jomās (atkarībā no iegūtās izglītības), lai informētu, kādas kompetences un pieredzi viņi ir ieguvuši izglītības ieguves, apmācības un iepriekšējo darbu veikšanas laikā (piemēram, jāpastāsta par diplomdarba saturu). Pretendentiem jau pirms intervijas ir jāpārdomā, par kurām lietpratības jomām runāt un kā to darīt. Tāpat kā daudzas citas lietas, tas ir treniņa jautājums. Trenēšanās sniegt prezentāciju „kritiskas” auditorijas priekšā palīdz uzlabot savas lietpratības prezentēšanas prasmes. Lietpratēju runas māksla paredz tehnisko terminu vienkāršošanu un specifiska satura izklāstīšanu saprotamā veidā, lai runai varētu sekot līdzī arī tādi cilvēki, kas ar šo jomu nav bijuši saistīti. Tātad runātāja galvenais mērķis ir tikt saprastam un neizklausīties pārgudram.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros, visas grupas darbs, prezentācija.

Mērķis. Pilnveidot prezentēšanas prasmes; pārdomāt savas stiprās puses un pastāstīt par tām citiem.

Avots. Izstrādājusi Martina Šūberte (*Martina Schubert*) un Karīna Štainere (*Karin Steiner*) Austrijas Valsts nodarbinātības dienesta pasākumam „*Jobcoaching für AkademikerInnen*” 2000. gadā. Atrodams: *Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. Atrodams: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 68.*

Praksts. Uzdevuma sākumā visi dalībnieki nosaka tēmu, kurā viņi ir lietpratēji. Ja kāds dalībnieks nevar to izdomāt, nodarbības vadītājs var palīdzēt izlemt, jautājot par viņa hobijiem vai brīvā laika nodarbēm (piemēram, futbols, lasīšana). Tomēr ir svarīgi, lai dalībnieki tēmu izvēlētos paši.

Pēc tam visiem dalībniekiem ir jāpagatavo trīs minūtes gara runa par izvēlēto tematu un tā jātrenē kopā ar citu dalībnieku lomu spēlē pāros. Vēl viena iespēja ir, ka dalībnieki savu runu sagatavo mājās (individuāli). Runas laikā viņi drīkst izmantot piezīmju lapiņas, lai nenovirzītos no tēmas. Ja uzdevums tiek veikts atkārtoti, dalībniekiem tomēr būtu jāiemācās runu teikt, neizmantojot piezīmes.

Pēc runas izmēģināšanas pāros katrs dalībnieks atkārtoti savu lietpratēja runu visai grupai. Ir svarīgi, lai viņi iekļautos noteiktajās trīs minūtēs. Nodarbības vadītājs vai kāds cits dalībnieks runātājam var dot signālu ar roku, piemēram, pēc 2 minūtēm un 45 sekundēm.

Lietpratēju runas var arī filmēt. Komentārus var izteikt tūlīt pēc runas vai arī pēc video noskatīšanās. Ir svarīgi, lai dalībnieki būtu iepazinušies ar atgriezeniskās saiknes noteikumiem vai lai nodarbības vadītājs ar tiem iepazīstinātu pirms pirmās runas (sk. pielikuma 4.7.2. darba materiālu).

Sagatavošanās, materiāli. Ja nepieciešams, videoaparātūra.

Piezīmes. Ir svarīgi, lai grupas un nodarbības vadītāja atsauksmes būtu pozitīvas un stiprinātu dalībnieku pārliecību par savām retorikas prasmēm, kā arī lai nodarbības vadītājs dotu viņiem tikai dažus padomus par to, kā uzlabot savu sniegumu.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; jauni darba tirgus dalībnieki.

Ilgums. 2 stundas 30 minūtes (minētais ilgums ir aptuvenš, jo uzdevums var prasīt vairāk vai mazāk laika atkarībā no grupas lieluma).

2.7.4. Vērtēšanas uzdevumi

Teorētiskais pamatojums. Kultūras atšķirībām ir liela nozīme. Pārejot no izglītības uz darbu, tiem cilvēkiem, kas nav dzimuši valstī, kurā viņi dzīvo tagad, un kuru dzimtajā valodā nav vietējā valoda, ir mazāk iespēju nekā tiem cilvēkiem, kuriem nav šīs iecerotāju pieredzes. Īpaši grūti darbu atrast ir tiem cilvēkiem, kuri izglītību

nav ieguvuši šajā valstī, jo bieži viņu izglītība tiek atzīta tikai daļēji. Bez valodas barjeras kultūras atšķirības ietekmē arī darba meklēšanu un pieteikšanos darbā. Tās var kavēt integrāciju darba tirgū. Šī uzdevuma nolūks ir pārdomāt kultūras atšķirības. Dalībnieki, apzinādamies, kā viņus pašus ietekmē kultūras atšķirības, var pilnveidot savu empātiju (spēju iejusties cita vietā) un līdz ar to arī starpkultūru saskarsmi. Šis uzdevums palīdz arī skaidri formulēt savas domas starpkultūru stresa situācijās (piemēram, darba intervijā, darbavietas konfliktā).

Darba forma. Lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Mācīties, kā sevi izpaust un pasniegt un kā reaģēt dažādās konfliktsituācijās.

Avots. <http://www.madicu.at/imigrantinnen/imigrantinnenhome.htm> [skatīts 2008. gada 2. februārī], abif adaptētā versija.

Apraksts. Dalībnieki saņem izdales materiālu ar lomu spēles norādījumiem un vērtējamajiem kritērijiem. Viņi izlasa norādījumus. Tiek izvēlēts viens aktieris, un pārējie ir skatītāji. Aktieris aktīvi atveido savu lomu.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāla kopijas (sk. pielikuma 4.7.3. darba materiālu).

Piezīmes. Dalībniekiem ir 20 minūtes, lai sagatavotos lomu spēlei.

Mērķa grupa. Gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība; pieaugušie imigranti bez darba pieredzes; pieaugušie imigranti bez izglītības; pieaugušie imigranti bez atzītas izglītības; pieaugušie imigranti ar atzītu izglītību; imigranti, kas atgriežas darba tirgū.

Ilgums. 2 stundas 30 minūtes.

2.7.5. Strīds par apelsīnu

Teorētiskais pamatojums. Šī uzdevuma nolūks ir radīt izpratni, ka efektīva saskarsme palīdz ne tikai atrisināt, bet arī novērst konfliktus. Konflikti rodas, piemēram, tad, kad saduras atšķirīgas intereses vai — kā šajā gadījumā — kad cilvēki izvērta īpašumtiesības uz vienu un to pašu objektu. Kļūst skaidrs, ka konflikta rezultāts var būt īsta katastrofa, bet, ja ir gatavība to pārrunāt, tas var būt arī konstruktīvs.

Darba forma. Lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Iepazīt tematu „konflikti”; apzināt dažādus konfliktu risināšanas veidus.

Avots. Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: *Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen*, p. 60.

Apraksts. Šī lomu spēles uzdevuma izejas situācija ir divi cilvēki, kas pretendē uz vienu apelsīnu. Tā kā neviens no viņiem nepadodas, rodas konflikts. Abas iesaistītās puses mēģina konfliktu atrisināt. Beigās abi saprot, ka apelsīns viņiem ir vajadzīgs dažādiem nolūkiem: viens grib apēst augļa mīkstumu, bet otram ir vajadzīga apelsīna miza kūkas cepšanai. Līdz ar to apelsīnu var sadalīt atbilstoši šīm vajadzībām.

Vispirms divi cilvēki atveido šo lomu spēli. Sākumā nav jāievieš skaidrība, ka šī situācija tiek tikai izspēlēta. Ja iespējams, nodarbības vadītājs abus dalībniekus instruē jau iepriekš. Izmantojot šo piemēru, var izspēlēt divus dažādus konflikta risināšanas veidus.

Sagatavošanās, materiāli. Apelsīns.

Piezīmes. Iespējamie risinājumi.

- 1. *risinājums: sakāve–sakāve.* Abi konfliktā iesaistītie cilvēki ir zaudētāji — cīņas gaitā apelsīns tiek sabojāts un ir izmetams.
- 2. *risinājums: uzvara–sakāve.* Stiprākais uzvar un otram apelsīnu atņem.
- 3. *risinājums: kompromiss.* Abi dalībnieki gūst daļēju uzvaru — apelsīns tiek sadalīts uz pusēm.
- 4. *risinājums: konstruktīvs konflikta risinājums.* Tā kā abi dalībnieki izrunājas par to, kādiem nolūkiem viņiem apelsīns ir vajadzīgs, izrādās, ka katram ir nepieciešama cita apelsīna daļa. Abi 100 % apmērā saņem to, kas viņiem ir vajadzīgs.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 30 minūtes.

2.7.6. Būt uzmanības centrā

Teorētiskais pamatojums. 2004. gada Eiropas Komisijas ziņojumā sociālā atstumtība ir definēta kā „process, kurā noteikti indivīdi tiek izstumti no sabiedrības un viņiem nav iespējas pilnvērtīgi līdzdarboties sabiedrības procesos viņu nabadzības dēļ, pamatkompetenču un mūžizglītības iespēju trūkuma vai diskriminācijas dēļ”. Šī definīcija liecina, ka sociālās atstumtības riskam var tikt pakļauts katrs sabiedrības loceklis. Piemēram, cilvēks dažādu iemeslu dēļ var kļūt par bezdarbnieku un tad viņš ne tikai riskē ciest finansiālus zaudējumus, bet arī zaudēt prestižu sabiedriskajā dzīvē un tādēļ tā vai citādi tikt atstumts. Daudzi jaunieši jau ir piedzīvojuši diskrimināciju dzimuma, vecuma, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes dēļ un pat sava izskata vai apģērba dēļ. Šī uzdevuma nolūks ir apzināti analizēt atstumtības gadījumus no atstumtā un atstūmēja viedokļa un tos pārrunāt.

Darba forma. Visas grupas diskusija, visas grupas darbs.

Mērķis. Uzlabot informētību par atstumtību.

Avots. Diaz, M./Tiemann, R. (2006): *Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer Jungen-Büro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity- Chancengleichheit e.V., pp. 42f.*

Apraksts. Visi dalībnieki staigā pa telpu, līdz nodarbības vadītājs nosauc viena dalībnieka vārdu. Tad visi apstājas un skatās uz šo dalībnieku. Pēc dažām sekundēm viņi tiek lūgti turpināt staigāt, līdz tiek nosaukts nākamais dalībnieks. Lai situāciju paspīlgtinātu, tiklīdz dalībnieki ir apstājušies, viņiem ir jānorāda uz nosaukto cilvēku ar pirkstu. Nākamajā kārtā visi tie dalībnieki, kuri atrodas vairāk nekā trīs soļu attālumā no nosauktā cilvēka, pasper vienu soli viņam tuvāk. Pēc šīm trim kārtām vārdā nosauktie dalībnieki pastāsta, kā viņi šajā situācijā ir jutušies. Pēc tam visa grupa diskutē, kā un kādu iemeslu dēļ cilvēki tiek atstumti, vai paši dalībnieki ikdienā ir piedzīvojuši šādu atstumšanu un kā viņi tad ir jutušies.

Beigās uzdevums tiek atkārtots, bet šajā reizē trim vārdā nosauktajiem dalībniekiem tiek aplaudēts.

Sagatavošanās, materiāli. Vienīgā nepieciešamā sagatavošanās ir pietiekamas telpas nodrošināšana (krēslu un galdu pārvietošanu u. c.).

Piezīmes. Ir vajadzīga padziļināta diskusiju kārtā, kurā pietiekami daudz laika jāatvēl personīgās, iespējams, pat traumatiskās, pieredzes apmaiņai.

Padoms. Ja ir zināms, ka daži dalībnieki ir cietuši no atstumtības, viņu vārdi nav jānosauc vai to drīkst darīt tikai pirmajā kārtā!

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.8. Praktiskā apmācība

2.8.1. Uzņēmuma apmeklējums

Teorētiskais pamatojums. Mēģinājums iemācīt jauniešiem kaut ko tikai teorētiski bieži vien netiek uztverts ar atsaucību un nemotivē viņus aktīvi piedalīties. Viņu tiekšanās pēc neatkarības un patstāvības šajā dzīves posmā izraisa distancēšanos no autoritatīvām personām (vecākiem, nodarbību vadītājiem u. c.) vai pat naidīgumu pret viņiem. Šī iemesla dēļ jauniešiem vajadzētu būt iespējai gūt nepastarpinātu iespaidu par darba dzīvi, kas tiek apspriesta semināros. Tā viņi var aprunāties ar cilvēkiem, kuri veic jauniešu sapņu darbu, kā arī uzzināt par šī darba praktisko pusi — par faktisko darba ikdienu šajā profesijā.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Gūt priekšstatu par uzņēmuma praktisko darbību un dažādām profesijām raksturīgo darba ritmu; nodibināt jaunus kontaktus.

Avots. Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): *Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 166.* Sacher, Kristin (2005): *Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, p. 27, abif adaptētā versija.*

Apraksts. Darbojoties mazās grupās, dalībnieki sagatavo jautājumus, ko uzdot uzņēmuma apmeklējuma laikā. Nodarbības vadītājs var ieteikt papildu jautājumus (piemēram, par apmācības pārbaudes laiku, apmācības gaitu, izmaksām, nākotnes izredzēm, atvaļinājuma noteikumiem utt.).

Grupa kopīgi apmeklē uzņēmumu, bet pirms tam nodarbības vadītājs iepazīstina ar uzvedības noteikumiem apmeklējuma laikā un kopā ar dalībniekiem tos pārrunā. Kāds darbinieks vai prakses vadītājs pats pastāsta par šo uzņēmumu. Dalībnieki var uzdot sagatavotos jautājumus. Tad viņi dodas apskatīt uzņēmumu. Būtu labi, ja viņi varētu gūt kādu praktisku pieredzi (piemēram, piedalīties produkta izgatavošanā vai kaut ko iesaiņot). Apmeklējuma praktiskā daļa ar darbiniekiem ir jāsaskaņo jau iepriekš.

Ir svarīgi izvēlēties tādu uzņēmumu, kas atbilst jauniešu karjeras interesēm. Ideālā variantā varētu apmeklēt vairākus uzņēmumus.

Sagatavošanās, materiāli. Jāsazinās ar uzņēmumiem; jāgatavo izdales materiālu kopijas (sk. [pielikuma 4.8.1.](#) darba materiālu).

Piezīmes. Viens no veidiem, kā atcerēties uzņēmuma apmeklējuma laikā gūto pieredzi, ir iegūtās informācijas atveidošana kolāžā.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 4 stundas.

2.8.2. Sagatavošanās darba praksei un tās izvērtēšana

Teorētiskais pamatojums. Šī uzdevuma mērķis ir bagātināt uzņēmuma apmeklējumu un vienas dienas darba praksi. Rūpīga sagatavošanās dažādu profesionālo jomu ikdienas darba iepazīšanai palīdz koncentrēties uz būtiskajiem aspektiem un uz dalībnieku iepriekš sagatavotajiem jautājumiem. Pēc uzņēmuma apmeklēšanas ir svarīgi, lai dalībnieki to pārdomātu un apmainītos domām par pieredzēto.

Darba forma. Visas grupas darbs.

Mērķis. Sagatavoties darba prakses prasībām, lai novērstu vilšanos vai atbirumu.

Avots. Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): *Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 167.*

Apraksts. Aizpildot darba lapu „Izpēte — darba prakse”, jauniešiem vajadzētu domāt gan par uzņēmumu, gan par viņu turpmāko darbības jomu. Tos jautājumus, uz kuriem nevar atbildēt grupā, var vai nu iepriekš pārrunāt ar prakses vadītāju, vai risināt darba prakses laikā, runājot ar darbiniekiem. Šajā posmā var pārrunāt arī uzvedības noteikumus. Grupas diskusijā saistībā ar darba praksi var apspriest tādus jēdzienus kā „precizitāte”, „kārtīgums”, „pieklājība”.

Lai pārdomātu darba praksi, dalībnieki var izveidot kolāžu (sk. vadlīnijas [pielikuma 4.8.2.](#) darba materiālā) par pieredzēto un par uzņēmumā veiktajām darbībām. Gatavos darbus grupai var prezentēt izstādes veidā.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapas (sk. [pielikuma 4.8.2.](#) darba materiālu), dažādi materiāli (papīrs, vilna, metāls, plastmasa, krāsas u. c.) radošajam darbam.

Piezīmes. Uzdevuma ilgums: 1 stunda + 4 stundas (izstāde).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 5 stundas (1 stunda darbs + 4 stundas izstāde).

2.8.3. Vienas dienas darba prakse

Teorētiskais pamatojums. Dienu gara darba pieredze interesantā profesijā ir nākamais solis pēc uzņēmumu apmeklējuma. Strādāšana uzņēmumā jauniešiem dod sajūtu, ka viņi rīkojas patstāvīgi un paši ir izvēlējušies noteiktu uzņēmumu vai profesiju. Profesiju izmēģināšana praksē un tādu darbību veikšana, par kurām viņi ir tikai runājuši teorētiski, parāda jauniešiem, ko nozīmē darbs šajās profesijās. Ir svarīgas ne tikai speciālistu zināšanas, bet arī uzņēmuma sociālā funkcionēšana, t. i., strādāšana kopā ar citiem un citu vadībā. Šie profesionālās dzīves formālie un neformālie aspekti jauniešiem ir neizzināta teritorija, kuru var izpētīt, vienu dienu strādājot uzņēmumā.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Paplašināt karjeras izvēles iespējas; iegūt pieredzi dažādās profesijās; nodibināt jaunus kontaktus.

Avots. Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): *Von der Schule in den Beruf, p. 23.*

Apraksts. Dienu gara darba prakse ir paredzēta, lai jauniešiem dotu iespēju iepazīt dažādas profesijas, īpaši tādas, par kurām viņi neko daudz nezina un kuru izvēli iepriekš nav apsvēruši. Ja tiek organizētas vairākas dienu garas darba prakses, jaunieši var izmēģināt dažādas profesijas. Pēc prakses dalībniekiem vajadzētu uzrakstīt īsu pārskatu par gūto pieredzi. Viņiem varētu palīdzēt, ja tiktu dota šī pārskata struktūra. Vēlāk viņi savu pieredzi var izstāstīt visai grupai. Pēc darba prakses jauniešiem vajadzētu saņemt praksi apliecinošu dokumentu, kurā uzņēmumi var ierakstīt savu pirmo iespaidu par šo jauniešu.

Sagatavošanās, materiāli. Jānoorganizē vienu dienu gara darba prakse (pārskata struktūru sk. [4.8.3. pielikumā](#)).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. Vairāk nekā 9 stundas.

2.9. Darba atrašana

2.9.1. Situācijas simulācija: pieteikšanās darbā

Teorētiskais pamatojums. Izvēloties piemērotu profesiju, svarīgs solis ir gūt par to pēc iespējas precīzāku un tātad reālistiskāku priekšstatu. Ar vāji izrādītu interesi par attiecīgo jomu te nepietiek. Domājot īpaši par iespējamo darba interviju, ir jāapsver un jādefinē gan šīs profesijas pozitīvie, gan negatīvie aspekti. Te ir būtisks ne tikai profesijas specifiskais saturs, bet arī izaugsmes vai paaugstinājuma iegūšanas iespējas, kā arī ģimenes un karjeras savienošanas iespējas. Darbā pieteikšanās situācijas simulācija un nodarbības vadītāja un dalībnieku sniegtās atsauksmes pēc tās ir vērtīga pieredze un būtiska sagatavošanās īstajai darba intervijai.

Darba forma. Individuālais darbs, darbs pāros, visas grupas diskusija, lomu vai simulācijas spēle, visas grupas pārdomas.

Mērķis. Analizēt dažādu profesiju priekšrocības un trūkumus; labi apzināties to, cik svarīgi ir sagatavoties darba intervijai.

Apraksts. Uzdevuma sākumā dalībnieki tiek aicināti padomāt par savas iecerētās profesijas priekšrocībām un trūkumiem, kā arī par tiem jautājumiem, kurus intervētājs viņiem varētu uzdot, un tad tos pierakstīt. Strādājot pāros, dalībnieki sagatavo lomu spēli. Kopā viņi pārdomā darba intervijas norisi no sākuma līdz galam. Nodarbības vadītājs uzņemas intervētāja lomu.

Lomu spēle dalībniekiem dod iespēju izmantot iepriekš apkopoto informāciju un pieredzēt, cik svarīga ir rūpīga gatavošanās darba intervijai.

Pēc lomu spēles nodarbības vadītājs un visa grupa sniedz atsauksmes saskaņā ar atgriezeniskā saiknes noteikumiem. Ja iespējams, darba interviju lomu spēlē vajadzētu atveidot visiem dalībniekiem.

Sagatavošanās, materiāli. Iespējams — videokamera.

Piezīmes. Dalībniekiem ir jābūt labi informētiem par savu iecerēto profesiju; tas nozīmē, ka jau ir jābūt veiktiem uzdevumiem, kas saistīti ar informāciju par profesijām. Pirms uzdevuma sākšanas ir jābūt skaidriem atgriezeniskās saiknes sniegšanas noteikumiem. Lomu spēles var arī filmēt. Pēc šī uzdevuma ir ieteicams veikt uzdevumu „Darba intervijās biežāk uzdotie jautājumi”.

Padoms. Iespējamie jautājumi uzdevuma izvērtēšanai:

- *Vai jums šis uzdevums patika?*
- *Kā jūs jutāties pretendenta lomā?*
- *Vai jūs uzzinājāt ko jaunu vai būtisku par noteiktām profesijām?*
- *Kā jūs sagatavosities nākamajai darba intervijai?*

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 4 stundas.

2.9.2. Motivācijas vēstule

Teorētiskais pamatojums. Parasti rakstisks pieteikums ir pirmais solis, piesakoties darbā. Patīkams un saprotams pieteikums ir priekšnoteikums tam, lai pretendents varētu piedalīties darbinieku atlases procesā. Tātad galvenais mērķis ir radīt nepieciešamos apstākļus, lai pretendents tiktu pamanīts un pēc tam vērtēts kā amatam piemērots kandidāts. Pieteikums ir pašmārketingis. Viena no rakstiskā pieteikuma daļām ir pieteikuma vēstule jeb motivācijas vēstule.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Dalībnieki uzzina, kāds ir motivācijas vēstules mērķis, kā to rakstīt un kam ir jāpievērš uzmanība.

Avots. http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [skatīts 2012. gada 20. martā].

Apraksts. Sākumā nodarbības vadītājs izskaidro, kāds ir motivācijas vēstules mērķis. Viņš aicina dalībniekus iejusties personāla vadītāja lomā, kuram ir jāizvēlas atbilstošākais no daudzajiem pieteikumiem, ko viņš ir saņēmis pēc amata vakances izsludināšanas. Viņš gribēs zināt, kas kandidāts ir un kāpēc viņš ir ieinteresēts šajā amatā. Veiksmīga motivācijas vēstule liecina par to, ka kandidāts ir sapratis, kas uzņēmumam ir nepieciešams, kādas ir viņa stiprās puses un ka viņš ir ieinteresēts strādāt šajā uzņēmumā.

Tad nodarbības vadītājs pastāsta par UIVR formulu, kas izmantojama motivācijas vēstules sagatavošanā un rakstīšanā.

U = uzmanība (piesaistiet uzmanību savam pieteikumam)

I = interese (rosiniet viņos interesi par sevi)

V = vēlēšanās (radiet vēlēšanos jūs iepazīt)

R = rīcība (aiciniet viņus rīkoties)

Pēc tam nodarbības vadītājs iepazīstina ar motivācijas vēstulei raksturīgo struktūru un saturu vai izsniedz dalībniekiem izdales materiālu.

Pirmajā rindkopā kandidāts var paust interesi par amatu šajā uzņēmumā. Te ir ieteicams norādīt, kur kandidāts darba sludinājumu ir ieraudzījis.

Otrajā rindkopā būtu jāapkopo potenciālajam darba devējam vajadzīgās kompetences un jāapliecina, ka kandidāta izglītība un prasmes šīm prasībām atbilst (šeit var noderēt [2.9.18. metodē](#) apgūtās darba sludinājuma izpratnes prasmes).

Trešajā rindkopā kandidātam vajadzētu norādīt, kādas būtu sadarbības priekšrocības, un pieminēt darba intervijas iespēju.

Šī uzdevuma beigās dalībniekiem ir jāuzraksta motivācijas vēstule.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls „Motivācijas vēstule” (sk. [pielikuma 4.9.1.](#) darba materiālu).

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu; pieaugušie.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.9.3. Kļūdas, piesakoties darbā

Teorētiskais pamatojums. Daudziem cilvēkiem, kuri piesakās uz vakanci, ir darbam nepieciešamā formālā izglītība, bet viņi neievēro formālos darbā pieteikšanās noteikumus. Šo (bieži vien nerakstīto) noteikumu ievērošana daudz biežāk ļautu gūt panākumus.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Uzlabot darbā pieteikšanās stratēģijas; prast atšķirt labas un sliktas darbā pieteikšanās stratēģijas.

Avots. Karīna Štainere (*Karin Steiner*) (*abif*).

Apraksts. Dalībnieki saņem izdales materiālu par iespējamām kļūdām, piesakoties darbā. Vispirms viņi katrs atsevišķi pārdomā savas darbā pieteikšanās stratēģijas, salīdzina tās ar aprakstītajām kļūdām un tās papildina. Tā kā viņi nesaņems potenciālo darba devēju komentārus par „pieteikšanās kļūdu”, ir svarīgi, lai viņi paši iemācītos savas kļūdas atpazīt un labot. Salīdzināšana ar uzskaitītajām kļūdām palīdz noteikt tās kļūdas, kas pieļautas agrāk. Nākamajā posmā dalībnieki mazās grupās apspriež, kādas stratēģijas būtu jāpiemēro kļūdaino stratēģiju vietā vai kādas stratēģijas varētu būt sekmīgas. Pēc tam rezultāti tiek pastāstīti visai grupai.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls (sk. [pielikuma 4.9.2.](#) darba materiālu).

Padoms. Dalībniekiem savas kļūdas nav jāstāsta visai grupai. Galvenais, ka, balstoties uz iespējamām kļūdām, viņi secina, kādi ir pareizie uzvedības noteikumi, piesakoties darbā.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.4. Pieteikums noraidīts — lūk, ko jūs varat darīt!

Teorētiskais pamatojums. No socioloģiskā viedokļa neveiksme ir process, kas bez visa cita nosaka sociālo rīcību. Sociālais konteksts ierobežo rīcības ieceres un līdz ar to liek izvēlēties alternatīvus uzvedības veidus, kuri darbojas. Tomēr socioloģiskajās teorijās īpaši definēta neveiksmes jēdziena nav, bet ar šo terminu, ja tāds vispār tiek lietots, tiek apzīmēts negatīvs rīcības iznākums. Neveiksme nozīmē to, ka cilvēka rīcība noteiktā situācijā dažādu iemeslu dēļ nav sekmīga. Nokļūšana šādā situācijā pieder pie ikdienas dzīves, tāpēc vēl jo svarīgāk ir nezaudēt drosmi un kaunā neatkāpties. Šādas neveiksmīgas rīcības iemeslu analīze un arī izstāstīšana citiem rada konstruktīvu potenciālu, ko var izmantot kā pamatu citai, jau veiksmīgai, rīcībai.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Mācīties, kā pārdzīvot „sakāvi”; analizēt neveiksmes iemeslus un noskaidrot, kur var saņemt atbalstu (ieskaitot meklēšanu tiešsaistē).

Avots. *Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. — das Portal für politische, soziale und Ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining; abif* adaptētā versija.

Apraksts. Uzdevuma pirmajā daļā, kur tiek aplūkoti iemesli, dalībnieki saņem izdales materiālu, kurā ir minēti noraidījuma iemesli — vai nu pirms, vai pēc intervijas. Dalībnieki tiek aicināti, darbojoties mazās grupās, izteikt idejas par to, kā viņi uz nosauktajiem iemesliem varētu reaģēt. Pēc tam iespējamā reakcija tiek salīdzināta un pārrunāta visā grupā. Nākamajā posmā dalībnieki atgriežas savās mazajās grupās, izstāsta cits citam savu pieredzi saistībā ar noraidījumu un cenšas izdomāt tā iemeslus. Nobeigumā dalībnieki grupā diskutē par to, kas viņiem varētu palīdzēt pēc neveiksmīga darbā pieteikšanās mēģinājuma. Papildus dalībnieki var trenēties izpētes veikšanā tiešsaistē un meklēt dažādu konsultāciju centru adreses.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls (sk. [pielikuma 4.9.3.](#) darba materiālu).

Piezīmes. Tabula (sk. pielikuma 4.9.3. darba materiālu) ar iespējamajiem noraidījuma iemesliem un iespējamo reakciju ir tikai ieteikums, un nodarbības vadītājs to var papildināt ar piemēriem no savas pieredzes.

Padoms. Nodarbības vadītājam varētu būt vērtīgi pievērst uzmanību dalībnieku uzvedībai, kad viņi stāsta par savu „sakāvi”.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; gados jauni imigranti, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 2 stundas 30 minūtes.

2.9.5. Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti

Teorētiskais pamatojums. Tikai daļa vakanču tiek publiskas, proti, darba sludinājumi tiek ievietoti laikrakstos vai internetā. Pārējās vakances galvenokārt tiek aizpildītas, izmantojot personiskos kontaktus, jo, no vienas puses, daudzi uzņēmumi grib izvairīties no lieliem izdevumiem un apjomīgā organizatoriskā darba, ko prasa vakances publicēšana, un, no otras puses, piemērota kandidāta meklēšana, izmantojot personiskos kontaktus, sākas jau pirms amata vakances publicēšanas. Šī iemesla dēļ ir vērts uzturēt esošos kontaktus un dibināt jaunus.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Bieži vien dalībnieki domā, ka viņiem nav personisko kontaktu, ko varētu izmantot profesionālajā jomā, vai tādi ir tikai daži. Šis uzdevums ir paredzēts, lai pierādītu pretējo un palīdzētu dalībniekiem apzināt savus kontaktus. Uzdevuma beigās vairums dalībnieku parasti ir pārsteigti par to, cik daudz kontaktu viņiem ir.

Avots. Izstrādājusi Jūlija Zdrahala-Urbaneke (*Julia Zdrahal-Urbaneke*) semināru sērijai par veiksmīgu pieteikšanos darbā („*Erfolgreich bewerben*”), 2003. g., *Verband Wiener Volksbildung*.

Apraksts. Katram dalībniekam ir jāizveido 30 cilvēku saraksts, kuri viņam kaut kā varētu palīdzēt saistībā ar karjeras maiņu vai kuri varētu sagādāt tālākus kontaktus (piemēram, ar uzņēmumiem). Lai dalībniekiem palīdzētu, nodarbības vadītājs uzraksta uz tāfeles cilvēku grupas, kuras dalībniekiem vajadzētu apsvērt ideju ģenerēšanas laikā: ģimenes locekļi, bijušie klasesbiedri un studiju biedri, (bijušie) darba kolēģi, kaimiņi, draugu draugi, cilvēki, kurus dalībnieki ir iepazinuši asociācijās, pasākumos vai citās brīvā laika nodarbēs, u. c. Dalībniekiem ideju ģenerēšanai tiek dotas 10 minūtes, pēc tam atsevišķi dalībnieki pastāsta, cik veiksmīgi viņiem ir izdevies apkopot savus kontaktus. Nodarbības vadītājs atbalsta tos dalībniekus, kam nav pārāk labi veicies papildu kontaktu apzināšanā, norādot uz viņu hobijiem vai brīvā laika aktivitātēm, piemēram: *Vai jūs apmeklējat kādas sporta nodarbības? Vai jūs esat kādu satīcis sportojot? Vai jūs brīvajā laikā nodarbojaties vēl ar ko citu?*

Alternatīva. Pēc minētā uzdevuma veikšanas dalībnieki pie katra kontakta pieraksta (nodarbības laikā vai mājās), vai viņi sazināsies ar šo personu un kā viņi to darīs. Šajā nolūkā viņi var izmantot šim uzdevumam izveidoto sarakstu, ko vienlaikus var izmantot arī kā kontrolsarakstu, kurā tiek atzīmēti paveiktie darbi (piemēram, sazināšanās ar noteiktu personu).

Sagatavošanās, materiāli. Liela papīra lapa, kontaktu saraksta kopijas (sk. pielikuma 4.9.4. darba materiālu).

Piezīmes. Šo uzdevumu var uzdot arī kā mājasdarbu un tikai pēc tam pārrunāt to visā grupā.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 30 minūtes.

2.9.6. CV sastādīšana, izmantojot *Europass* dzīvesgājuma formātu

Teorētiskais pamatojums. Parasti dzīvesgājums (CV) ir ne vien pirmā informācija, ko potenciālais darba devējs saņem par pretendentu, bet arī izšķirošais faktors, kas nosaka, vai pretendents tiek uzaicināts uz personisku interviju. Šī iemesla dēļ CV būtu jāveido tā, lai tas pievērstu personāla vadītāja uzmanību, kā arī ļautu viņam viegli un ātri atrast informāciju, kas viņam ir interesanta vai būtiska. Lai to sekmētu, tika izveidota starptautiska *Europass* dzīvesgājuma veidne, kas ir pieejama visās ES valodās un jau diezgan plaši tiek izmantota visā ES.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Sastādīt strukturētu dzīvesgājumu (*Europass* CV).

Avots. <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home> [skatīts 2012. gada 24. janvārī].

Apraksts. Ideālā variantā uzdevumu vajadzētu veikt telpā, kur katram dalībniekam ir pieejams dators, lai viņi savu dzīvesgājumu *Europass* formātā varētu aizpildīt tiešsaistē. Veidne un norādījumi ir atrodami iepriekš minētajā *Europass* tīmekļa vietnē. Dalībnieki atver CV veidni un citu pēc citas aizpilda tās sadaļas. Nodarbības vadītājs paskaidro, kas ir jāraksta katrā laukā un ko nozīmē izmantojamie termini (piemēram, aprakstot valodas prasmes, ir jāizmanto noteiktas kategorijas, kas ir sīki izskaidrotas norādījumos).

Sagatavošanās, materiāli. Dators un printeris, *Europass* dzīvesgājuma veidne (sk. *Europass* tīmekļa vietni). (Vajadzētu nodrošināt iespēju dalībniekiem CV failu saglabāt, citādi tas ies zudumā — red. piez.)

Piezīmes. *Europass* dzīvesgājuma veidni angļu, vācu un visās citās ES valodās var lejupielādēt vietnē <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae> [skatīts 2012. gada 24. janvārī].

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.9.7. Informācijas vākšana par darba devēju

Teorētiskais pamatojums. Piesakoties darbā, ir būtiski izpētīt potenciālā darba devēja darbības jomas. Tikai tāds cilvēks, kas ir iepazinies ar uzņēmuma darbības jomām un uzdevumiem, var izsecināt, kādas ir specifiskās prasības kandidātam. Tikai balstoties uz šīm zināšanām, viņš var saprast, cik lielā mērā viņa kompetences atbilst darba sludinājumā vai amata aprakstā noteiktajām prasībām. Vēl viens svarīgs aspekts, kas apliecina informācijas meklēšanas svarīgumu, ir šāds: mūsdienās darba devēji vai personāla vadītāji sagaida, ka pretendenti jau pirms darba intervijas būs labi informēti par darbībām, kas viņiem varētu būt jāveic potenciālajā darbā. Pretendentiem, kuri intervijā pārzina šo informāciju un kuri to arī demonstrē, pilnīgi noteikti ir lielākas priekšrocības tikt pieņemtiem darbā nekā tiem pretendentiem, kam šādu zināšanu nav, jo pirmie ir izrādījuši interesi un apņēmību. Šīs informācijas pārzināšana ir priekšrocība ne tikai tāpēc, ka intervijas laikā tā atstāj labu iespaidu uz personāla vadītāju, bet arī tāpēc, ka palīdz pretendentiem noskaidrot, vai viņi spēj sevi iedomāties, veicot šo darbu.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Iemācīties, kā efektīvi meklēt informāciju par uzņēmumu un kāda informācija ir būtiska.

Avots. Izstrādājusi Jūlija Zdrahala-Urbaneke (*Julia Zdrahal-Urbaneke*) semināru sērijai par veiksmīgu pieteikšanos darbā („*Erfolgreich bewerben*“), 2003. g., *Verband Wiener Volksbildung*.

Apraksts. Dalībnieki sadalās mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem). Pirms šī uzdevuma sākšanas dalībniekiem jau būtu jāzina, kādos uzņēmumos viņi vēlas pieteikties darbā. Balstoties uz to, viņi ģenerē idejas, kādu informāciju viņi par šiem uzņēmumiem grib iegūt, kāda informācija viņiem ir būtiska un kādus līdzekļus viņi šajā meklēšanā grib izmantot (piemēram, internetu). Pēc īsas diskusijas par to, kā sadalīt darbus (kurš ko meklē), viņi individuāli veic izpēti un tad apspriež rezultātus mazajās grupās. Uzdevuma beigās visa grupa tiek aicināta pārdomāt, kur un kā informāciju var atrast vislabāk un ar kādām problēmām viņi saskārās. Dalībniekiem kopīgi vajadzētu rast iespējamo problēmu risinājumus.

Sagatavošanās, materiāli. Datori ar interneta pieslēgumu, tālrunis (ja uzņēmumiem nav tīmekļa vietnes).

Piezīmes. Dalībniekiem jau pirms uzdevuma sākšanas būtu jāzina, par kādiem uzņēmumiem viņi grib meklēt informāciju.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.8. Darba meklēšanas metodes I. Kādos uzņēmumos atrast noteiktas profesijas?

Teorētiskais pamatojums. Mūsdienās plašas zināšanas par potenciālā darba devēja darbības jomām ir būtiska karjeras plānošanas un pārorientācijas, kā arī katra darba meklēšanas procesa daļa. Tikai tāds cilvēks, kas ir iepazinies ar uzņēmuma darbības jomām un uzdevumiem, var izsecināt, kādas ir specifiskās prasības kandidātam. Tikai balstoties uz šīm zināšanām, viņš var saprast, cik lielā mērā viņa kompetences atbilst darba sludinājumā vai amata aprakstā noteiktajām prasībām. Vēl viens svarīgs aspekts, kas apliecina informācijas meklēšanas svarīgumu, ir šāds: mūsdienās darba devēji vai personāla vadītāji sagaida, ka pretendenti jau pirms darba intervijas būs labi informēti par darbībām, kas viņiem varētu būt jāveic potenciālajā darbā. Pretendentiem, kuri intervijā pārzina šo informāciju un kuri to arī demonstrē, pilnīgi noteikti ir lielākas priekšrocības tikt pieņemtiem darbā nekā tiem pretendentiem, kam šādu zināšanu nav. Šīs informācijas pārzināšana ir priekšrocība ne tikai tāpēc, ka intervijas laikā tā atstāj labu iespaidu uz personāla vadītāju, bet arī tāpēc, ka palīdz pretendentiem noskaidrot, vai viņi spēj sevi iedomāties, veicot šo darbu.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas darbs.

Mērķis. Savstarpēji daloties ar savām zināšanām, dalībnieki uzzina, kādos uzņēmumos ir pieprasītas un ir atrodamas profesijas, kas izvēlētas uzdevumā „Manas intereses” (sk. 2.4.12. metodi). Tā katra dalībnieka zinātība tiek efektīvi izmantota visu labā un dalībnieki apzinās, ka ne tikai nodarbības vadītājs, bet arī grupas dalībnieki var dalīties ar noderīgu informāciju.

Avots. Glaubitz, Uta (1999): *Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen*, Frankfurt/New York, pp. 64ff.

Apraksts. Dalībnieki sadalās grupās (pa 4–6 cilvēkiem) un cits citam pastāsta, kādas profesijas viņi ir apzinājuši uzdevumā „Manas intereses”. Katru profesiju viņi uzraksta uz lielas papīra lapas. Savās mazajās grupās dalībnieki ģenerē idejas par to, kādās vietās ir atrodamas noteiktas profesijas (piemēram, vecmāte var strādāt slimnīcā, dzemdību namā un arī kā pašnodarbināta persona). Vietas tiek uzrakstītas uz katras lapas (Bez cenzūras!). Beigās dalībnieki atzīmē tās vietas, kurās viņi labprātāk strādātu.

Nākamajā posmā dalībnieki noskaidro, kādi darba devēji saistās ar izvēlētajām darbavietām. Šim nolūkam dalībnieki izmanto dažādus informācijas avotus (internetu, publikācijas, iespiedmateriālus u. c.). Viņi var arī izjautāt cilvēkus, kas strādā šajā vai līdzīgā nozarē.

Pēc uzņēmumu veidu apkopošanas dalībnieki pārskata dažādus informācijas avotus (iespiedmateriālus, internetu u. c.), lai sameklētu to uzņēmumu nosaukumus, kuros viņi varētu strādāt, īstenojot savas karjeras ieceres. Katrs dalībnieks izveido savu potenciālo darba devēju sarakstu, kurā vajadzētu būt ietvertām arī uzņēmumu adresēm un kontaktpersonu tālruna numuriem. Pēc tam dalībnieki tiek aicināti sameklēt vairāk informācijas par katru no sarakstā iekļautajiem potenciālajiem darba devējiem. Viņi to var darīt divējādi: vispirms dalībnieki var meklēt informāciju internetā, jo mūsdienās uzņēmumu tīmekļa vietnēs ir iekļauta vispusīga informācija. Otrkārt, ja tīmekļa vietnes nav vai tajā iekļautā informācija ir nepietiekama, dalībnieki uz iestādi vai uzņēmumu var piezvanīt, lai iegūtu vairāk informācijas par tā lielumu, produktiem, pakalpojumiem u. c. Dziļas zināšanas par konkrēto nozari vai profesionālo darbību ir ne tikai būtisks pamats vēlākajām darba intervijām, bet arī pieteikuma dokumentu (motivācijas vēstules un dzīvesgājuma) sagatavošanai. Dalībnieki šo informāciju var saglabāt savā dokumentu mapē un izmantot to vēlāk, piesakoties darbā (atsaucoties uz darba sludinājumiem tiešsaistē, laikrakstos vai sūtot pieteikumu uz iecerēto darbavietu pat tad, ja tā vakanci nav izsludinājusi u. c.).

Sagatavošanās, materiāli. Lielas papīra lapas, marķieri.

Piezīmes. Šis ir uzdevuma „Manas intereses” turpinājums. Dalībniekiem vajadzētu būt pieejamiem datoriem ar interneta piekļuvi, lai viņi varētu meklēt informāciju par uzņēmumiem.

Mērķa grupa. Cilvēki, kas maina darbu; cilvēki, kas maina profesiju; jauni darba tirgus dalībnieki.

Ilgums. 2 stundas.

2.9.9. Darba meklēšanas metodes II. Kā atrast darba piedāvājumus?

Teorētiskais pamatojums. Zināšanas par to, kur meklēt piemērotu darbu, ir būtisks priekšnoteikums, lai veiksmīgi pieteiktos darbā. Daudzi pretendenti zina tikai dažus plašsaziņas līdzekļus, kur tiek publicēti darba un līgumdarbu sludinājumi, tomēr mūsdienās ir daudz veidu, kā meklēt darbu, un dalībniekiem tie būtu jāpārzina. Tā kā dalībnieki zina katrs savas metodes vai avotus, apmainoties ar informāciju, viņi šīs zināšanas var būtiski papildināt.

Darba forma. Darbs mazās grupās.

Mērķis. Dalībniekiem vajadzētu noskaidrot, kādus plašsaziņas līdzekļus un metodes viņi var izmantot darba meklēšanā. Nodarbības vadītāji var gūt priekšstatu, kuras darba meklēšanas iespējas dalībnieki zina vai kuras metodes viņi jau aktīvi izmanto.

Avots. Izstrādājusi Martina Šūberte (*Martina Schubert*) un Karīna Štainere (*Karin Steiner*) Austrijas valsts nodarbinātības dienesta pasākumam „*Jobcoaching für AkademikerInnen*” 2000. g. Atrodams: *Egger, Andrea/Simburger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. Atrodams: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): AMS report 37. Wien, p. 67.*

Apraksts. Dalībnieki sadalās mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem) un kopā ģenerē idejas par to, kur un kā tiek izsludinātas vakances un līgumdarbi (piemēram, plašsaziņas līdzekļi, personiskie kontakti). Viņi tiek lūgti uzrakstīt savus rezultātus uz līmlapiņām, kas pēc aptuveni 20 minūtēm tiek piestiprinātas pie tāfeles. Pēc tam nodarbības vadītājs iegūto informāciju apkopo un sakārto pēc informācijas avota vai metodes veida.

Tad dalībnieki apspriež, kuras no šīm iespējām un metodēm viņi izmanto un cik lielā mērā viņi to dara (īpaši — personiskos kontaktus).

Sagatavošanās, materiāli. Līmlapiņas, tāfele vai magnētiskā tāfele, pildspalvas.

Piezīmes. Galvenais ir tas, ka ir jāpārrunā dažādas darba atrašanas metodes (tiešsaistē vai laikrakstos publicētie darba sludinājumi, darbā iekārtošanas aģentūra, neoficiāla darba informācija, pieteikuma sūtīšana iecerētajai darbavietai pat tad, ja tā nav izsludinājusi vakanci).

Mērķa grupa. Jauni darba tirgus dalībnieki.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.10. Pieteikšanās darbā prieka pēc

Teorētiskais pamatojums. Darbā pieteikšanās situācijas atveidošana palīdz labi sagatavoties īstajai darba intervijai. Īpaši jauniešiem, kam ir maza pieredze šajā jomā, jautra lomu spēle ļauj mazināt bailes un dod „relaksētāku” pieeju darba meklēšanai. Šis uzdevums iepazīstina dalībniekus ar darba intervijas tematu nepiespiestā veidā un jautrā gaisotnē, tomēr vienlaikus iemācot viņiem šīs īpašās saskarsmes situācijas noteikumus.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Panākt, lai dalībnieki saprastu, ka darba intervijai ir jāgatavojas; ar lomu spēles palīdzību mazināt nervozitāti par reālo situāciju.

Apraksts. Dalībnieki sadalās mazās grupās, un to uzdevums ir izveidot uzņēmumus un uzrakstīt darba sludinājumus šo uzņēmumu vakancēm. Darbi, kam pēc tam piesakās pārējie dalībnieki, īstenībā nepastāv — tie ir izdomāti jautra uzdevuma atmosfērai, piemēram, banānu vērtētājs vai rokassomiņu nesējs.

Pēc tam dalībnieki piesakās uz šiem darbiem, un viņiem ir jādomā, kādas iezīmes ir nepieciešamas, lai šo darbu iegūtu. Tas mazās grupas dalībnieks, kurš ir izdomājis profesiju, spēlē personāla vadītāja lomu. Pēc lomu spēles pārējie dalībnieki izsaka komentārus un uzdod jautājumus. Nodarbības vadītājam šajā uzdevumā labāk aktīvi neiesaistīties.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 2 stundas.

2.9.11. Darba meklēšana

Teorētiskais pamatojums. Noteiktās profesionālajās jomās tradicionālie darba sludinājumi iespējamos plašsaziņas līdzekļos nav vienīgais veids, ar ko sākt darba meklēšanu, tomēr, meklējot darbu tiešsaistē, var ātri apmaldīties, jo darba sludinājumu portālu ir ļoti daudz. Tā dēļ ir svarīgi pārzināt vispārārstītas darba piedāvājumu vietnes, kā arī strādāt ar citiem informācijas avotiem (darba piedāvājumiem uzņēmumu vietnēs, iespējamos plašsaziņas līdzekļos, prakses vietnēs u. c.). Tas ir neatkarīgas un patstāvīgas darba meklēšanas pamats.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Izstrādāt rūpīgas darba meklēšanas stratēģijas, izmantojot visus esošos līdzekļus.

Avots. Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): *Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, p. 188.*

Apraksts. Iepazīstinot dalībniekus ar iepriekš sagatavotu darba sludinājumu pārskatu, nodarbības vadītājs informē viņus par svarīgākajiem informācijas avotiem. Pēc tam dalībnieki izvēlas darba sludinājumu un svarīgākos faktus ieraksta darba lapā. Rezultāti tiek paziņoti un pārrunāti visā grupā.

Darba lapām un plakātiem vai *PowerPoint* prezentācijai par darba meklēšanas informācijas avotiem (darba sludinājumi laikrakstos, nodarbinātības aģentūras, interneta portāli u. c.) ir jābūt sagatavotiem jau iepriekš. Tajos ir jābūt ietvertiem arī tādiem darba sludinājumu piemēriem, kas ir tuvi jauniešu izvēlētajai karjerai.

Sagatavošanās, materiāli. Darba lapas „Darba sludinājums — kontrolsaraksts” kopijas (sk. pielikuma 4.9.5. darba materiālu) visiem dalībniekiem.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kam jāizvēlas profesija un izglītība.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.12. Grupas pieteikums

Teorētiskais pamatojums. Daudzi pretendenti baidās no pieteikšanās darbā, jo viņiem ir bijusi slikta pieredze vai arī šī situācija viņiem ir pilnīgi sveša. Tas ir dabiski, jo cilvēki bieži vien baidās no nezināmā un nedomā, ka viņiem varētu veikties, vai arī izvairās no situācijām, kurās viņiem ir bijusi slikta pieredze. Lai šādus pretendentes sagatavotu darba intervijai un palīdzētu viņiem pārvarēt izvairīšanos un bailes no šādām situācijām, viņi ir jātuvina īstai darba intervijai, izmantojot uzdevumus, kuri tai līdzinās un kurus viņi var sekmīgi izpildīt. Tas atbilst vienkāršotai biheiviorālajā terapijā izmantotajai „sistemātiskās desensitizācijas” stratēģijai.

Darba forma. Lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Pieteikties kā grupai, kā uzņēmumam; mācīties vest sarunas; mācīties sevi pasniegt.

Avots. Izstrādājusi Johanna Zommere (*Johanna Sommer*) un Karīna Štainere (*Karin Steiner*).

Apraksts. Sākumā dalībnieki tiek aicināti sadalīties mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem) un izveidot trīs komandas: klienta uzņēmums, reklāmas uzņēmums, kas piedalās konkursā, un novērotāju komanda. Nodarbības vadītājs var uzdot dažādus uzdevumus, piemēram: *Reklāmas aģentūra rīko konkursu par ekskluzīvu reklāmas līgumu ar arhitektu uzņēmumu. Reklāmas uzņēmumam ir jāpasagatavo sava uzņēmuma prezentācija un pēc tam jāapsprīž līguma veids.* Kamēr viens vai vairāki pretendenti („reklāmas uzņēmums”) sagatavo prezentācijas, klienta uzņēmuma dalībnieki sagatavo jautājumus, kurus viņi grib uzdot reklāmas uzņēmumam tālākajā sarunu posmā.

Pēc prezentācijām un sarunām (tās abas var nofilmēt) abi uzņēmumi (komandas) vēl mazliet turpina atveidot savu lomu, lai pastāstītu, kā viņi no sava skatpunkta šajā situācijā ir jutušies (sk. atgriezeniskās saiknes noteikumus glosārijā). Nodarbības vadītājs pārlicinās, lai dalībnieki ievērotu atgriezeniskās saiknes noteikumus un lai novērotāji jautu pabeigt tiem dalībniekiem, kuri analizē situāciju. Izteiktās atsauksmes ir detalizēti jāpārrunā. Pēc tam novērotāji ziņo, ko viņi prezentācijas un diskusijas laikā ir pamanījuši. Tad nodarbības vadītājs izsaka noslēguma komentārus. Beigās dalībnieki var pārrunāt, kādu pieredzi viņi ir guvuši turpmākajām darba intervijām (Viņiem nav jātaisnojas par savu iepriekšējo uzvedību!).

Sagatavošanās, materiāli. Iespējams — videoaparātūra; dators un projektor, ja tie vajadzīgi prezentācijai.

Piezīmes. Pārdomu posmā pēc uzdevuma nodarbības vadītājam vajadzētu norādīt uz līdzību starp šo uzdevumu un darba interviju. Dalībniekiem vajadzētu saprast, ka arī intervija faktiski ir darba devēja un pretendenta prezentācija un tāpēc arī to var uzskatīt par sarunu situāciju. Mērķa grupa galvenokārt ir tie pretendenti, kam pieteikšanās darbā ir pilnīgi sveša, vai tie, kam ir bijusi slikta pieredze iepriekšējās intervijās (piemēram, padevīga vai agresīva uzvedība).

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; jauni darba tirgus dalībnieki.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.13. Palikt malā vai iesaistīties

Teorētiskais pamatojums. Īstajā brīdī iesaistīties situācijas risināšanā vai ieturēt distanci ir prasme, kas jā-
apgūst. Dažos gadījumos labāk ir neiejaukties, bet citos tavi priekšlikumi var būt noderīgi. Sievietes, kas
darbā bieži vien ir padotās, sarunā ir vieglāk apklusināmas nekā vīrieši, un viņām ir grūtāk panākt, lai viņās
ieklausās. Gadiem ejot, šī „klusēšanas stratēģija” profesionālajā dzīvē var izpausties aizvien vairāk, tāpēc
aizvien vairāk var būt nepieciešama šīs situācijas maiņa.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas diskusija, lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Celt pašapziņu; pilnveidot saskarsmes stratēģijas.

Avots. *El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht. (27. un 28. uzdevums).*

Apraksts. Dalībnieki sadalās grupās pa trīs. Divi grupas dalībnieki sāk spraigu sarunu (piemēram, par tema-
tu „Dzīves situācija sievietēm, kas vecākas par 45 gadiem”). Pirmajā kārtā viņi nepārtraukti runā, neļaujot
sarunā iesaistīties grupas trešajam dalībniekam, kurš cenšas panākt, lai viņu sadzirdētu. Pēc piecām minū-
tēm viņi mainās lomām. Pēc tam, kad visi ir atveidojuši „neveiksmīgā dalībnieka” lomu, viņi pārrunā savu
pieredzi šīs metodes izmantošanā. Savās mazajās grupās viņi diskutē, kuras stratēģijas ir bijušas veiksmīgas
un kuras ne.

Nākamajā kārtā viņi tiek lūgti atveidot pretējo: grupas trešais dalībnieks cenšas neiesaistīties abu pārējo
spraiģajā sarunā, kuri savukārt ļoti cenšas viņu iesaistīt. Pēc tam, kad katrs dalībnieks ir pamēģinājis
neiesaistīties sarunā piecas minūtes, viņi mazajās grupas pārrunā (ne)veiksmīgās stratēģijas.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.14. Kontakta dibināšana: personisko sakaru izmantošana

Teorētiskais pamatojums. Daudzi cilvēki nevēlas izmantot savus kontaktus profesionālām vajadzībām vai
arī uzskata, ka viņiem nav kontaktu, kas šim nolūkam būtu izmantojami. Tā kā šis uzdevums ir balstīts uz
uzdevumu „Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti” (sk. 2.9.5. metodi), ir vajadzīgs, lai dalībnieki
jau zinātu, kādi kontakti viņiem ir un kā viņi tos grib izmantot. Ar personisko kontaktpersonu sarakstu vien
nepietiek — dalībniekiem ir arī jāpilnveido prasme sakarus izmantot saviem nolūkiem, proti, „uzturēt” kon-
taktus un sevi pasniegt. Tā kā sevis prezentēšana un sarunu uzturēšana profesionālajā kontekstā ir treniņa
jautājums, ir noderīgi kursu laikā šādas situācijas simulēt.

Darba forma. Darbs pāros, lomu spēle vai simulācijas spēle.

Mērķis. Simulējot reālu situāciju lomu spēlē, dalībnieki iemācās, kā sarunāties ar cilvēkiem, kuri kaut kā va-
rētu viņiem palīdzēt profesionālajā ziņā. Ir svarīgi, lai dalībnieki saprastu, ka viņi ne tikai no otra cilvēka var
saņemt informāciju un atbalstu, bet arī viņi paši var būt noderīgi, piedāvājot būtisku informāciju.

Avots. *Ibelgaufs, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, pp. 119ff.*

Apraksts. Dalībnieki sadalās pa pāriem, un viņiem tiek dots šāds uzdevums.

Uzdevumā „Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti” jūs jau esat noskaidrojuši, kādi kontakti jums profesionālajām vajadzībām ir un kā jūs tos varat izmantot. Strādājot pāros, jums ir jātrenē sarunas ar šīm kontaktpersonām (katram dalībniekam ir jāizspēlē abas lomas). Pārdomājiet, kā jūs sāktu šādu sarunu vai ko jūs gribētu no otra cilvēka uzzināt. Piemēram:

- karjeras iespēju ieteikumi;
- informācija par noteiktu uzņēmumu organizatoriskajām izmaiņām, par cilvēkiem un produktiem — informācija, kas, piemēram, vēl nav publiskota;
- nozares attīstība: kādi uzņēmumi vai ekonomiskās nozares pašlaik attīstās un saistībā ar kādiem produktiem vai pakalpojumiem tas notiek;
- komentāri, ierosinājumi un kritika par jūsu dzīvesgājumu (CV), izskatu un pārliecināšanas veidu;
- atsaucis uz citiem cilvēkiem, ar kuriem jūs varētu vēlēt runāt, un citi iespējamie informācijas avoti.

Šim uzdevumam ir paredzētas 10 minūtes. Pēc tam sarunas jāatveido lomu spēles veidā (ilgums: 20 minūtes). Šādas sarunas parastā gaita varētu būt šāda.

- *Pēc tam, kad esat otram cilvēkam pateicies par iespēju runāt ar viņu, jūs mēģināt sākt sarunu, atsaucoties uz kopēju pieredzi un/vai kopējiem paziņām. Parādiet otram, ka bez jūsu personiskā jautājuma, jūs interesējaties arī par viņu un ieklausāties viņā, uzreiz nemudinot atbildēt uz saviem jautājumiem.*
- *Iepazīstiniet ar sevi un savu profesionālo pieredzi ne vairāk kā piecos teikumos.*
- *Paskaidrojiet, kāpēc esat lūdzis šo tikšanos un izsakiet savas vēlmes.*
- *Uzsveriet, ka jūs negaidāt no šī cilvēka, lai viņš jums atrastu darbu.*
- *Mēģiniet radīt sapratni un interesi par savu situāciju, nežēlojoties par likteni un nerunājot sliktu par savu iepriekšējo darba devēju.*

Beigās visi dalībnieki tiek aicināti izteikties par to, kāda viņiem ir šķitusi šī saruna un ko viņi no tās ir mācījušies.

Sagatavošanās, materiāli. Iespējams, videoaparātūra sarunas filmēšanai, ja ir tāda vēlēšanās un atliks laiks to noskatīties.

Piezīmes. Šim uzdevumam vajadzētu būt balstītam uz uzdevumu „Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti” (sk. 2.9.5. metodi), jo te var izmantot kontaktus, ko dalībnieki jau ir apkopojuši. Nodarbības vadītājam arī vajadzētu palīdzēt dalībniekiem apzināties, ka brīdī, kad viņi „aktivizē” savus kontaktus (piemēram, vērsoties pie kāda par darba iespējām), viņiem jau ir jābūt sagatavotiem pieteikšanās dokumentiem, lai vajadzības gadījumā varētu tos šim cilvēkam iedot.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.15. Sagatavošanās darba intervijai

Teorētiskais pamatojums. Sākumā jauniešiem un cilvēkiem, kas atgriežas darba tirgū, bieži liekas, ka viņi ar darba interviju netiks galā, jo viņi saskaras ar svešu situāciju un tāpēc ātri sāk nervozēt. Tomēr pārliecību un pašpārliecinātību izturēšanos var trenēt. Ir ļoti svarīgi ne vien simulēt interviju, bet arī sagatavot dalībniekus iespējamajiem intervijas jautājumiem, ko var uzdot personāla vadītājs.

Darba forma. Darbs mazās grupās, visas grupas diskusija.

Mērķis. Dalībnieki tiek īpaši sagatavoti darba intervijai. Viņi var izmantot gan savu iepriekšējo pieredzi, gan apzināti izmantot citu pieredzi kā resursus nākamajām intervijām.

Avots. 1. versija: Izstrādājusi Martina Šūberte (*Martina Schubert*) un Karīna Štainere (*Karin Steiner*) Austrijas Valsts nodarbinātības dienesta pasākumam „*Jobcoaching für AkademikerInnen*” 2000. g. Atrodams: Egger, Andrea et al. (2003): *Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik*. Atrodams: AMS Österreich (ed.): *AMS Report 37. Wien, p. 70.*, „*Erfolgreich bewerben*” (2004), *Verband Wiener Volksbildung*.
2. versija: izstrādājis *Itinéraires Formation*.

Apraksts

1. versija. Strādājot mazās grupās (pa 2–4 cilvēkiem), dalībnieki tiek aicināti izdomāt darba intervijām tipiskus jautājumus un uzrakstīt tos uz līmlapiņām. Pēc aptuveni 15 minūtēm viņi pielīmē visas lapiņas pie tāfeles vai magnētiskās tāfeles, lai visi dalībnieki varētu apskatīt citu grupu jautājumus. Pēc tam viņi tiek lūgti sadalīt jautājumus tādos, uz kuriem ir „vienkārši” atbildēt, un tādos, uz kuriem ir „grūti” atbildēt („grūtie” jautājumi ir, piemēram, *Kad jūs plānojat bērnu? Vai jums kādreiz ir bijis arī kārtīgs darbs?* u. c.).

Visā grupā tiek ģenerētas idejas (sk. pielikuma 4.9.6. darba materiālu), lai noskaidrotu un pārrunātu iespējamās atbildes un uzvedību. Nodarbības vadītājs mudina domāt arī par to, vai uz katru jautājumu ir jāatbild un kā tikt galā ar pazemojumu, kas, iespējams, piedzīvots, piesakoties darbā.

2. versija. Dalībnieki saņem jautājumu sarakstu, kurus personāla vadītāji bieži uzdod darba intervijās. Mazās grupās (pa 2–4 cilvēkiem; jautājumus var sadalīt pa grupām) dalībnieki vispirms diskutē, ko tieši personāla vadītāji vēlas par pretendentiem uzzināt, uzdodot katru no šiem jautājumiem. Šajā nolūkā dalībniekiem ir jāiedomājas sevi intervētāja vietā. Pēc tam viņi sagatavo iespējamās atbildes uz šiem jautājumiem. Katra grupa prezentē savus rezultātus uz lielas papīra lapas.

Pēc tam visa grupa apspriež atsevišķus jautājumus un atbildes un tos papildina. Var pārrunāt arī to, vai uz katru jautājumu ir jāatbild, vai to, kā dalībnieki varētu reaģēt uz negodīgiem jautājumiem.

Sagatavošanās, materiāli. 1. versija: līmlapiņas, tāfele. **2. versija:** darba intervijai tipisko jautājumu saraksts, lielas papīra lapas, pildspalvas, tāfeles.

Piezīmes. Pielikumā (sk. pielikuma 4.9.6. darba materiālu) atrodams darba intervijai tipisko jautājumu saraksts, ko var pārveidot un papildināt atkarībā no mērķa grupas.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; jauni darba tirgus dalībnieki; cilvēki, kas atgriežas darba tirgū.

Ilgums. 2 stundas (uzdevumam nepieciešamais laiks atšķiras atkarībā no grupas lieluma).

2.9.16. Mans pieteikums izceļas

Teorētiskais pamatojums. Uzņēmuma personāla vadītājs ar darba pieteikumiem strādā katru dienu. Šī iemesla dēļ ir vajadzīgs konkrētajām prasībām pielāgots pieteikums, kas piesaistītu viņa uzmanību. Pārdomāta motivācijas vēstule liecina, ka cilvēks ir padziļināti pētījis informāciju par izvēlēto uzņēmumu un tad sevi piesaka kā atbilstošu darbinieku. Ir jāņem vērā arī tekstuālais, formālais un radošais aspekts.

Darba forma. Individuālais darbs, visas grupas darbs.

Mērķis. Mācīties rakstīt pārdomātu motivācijas vēstuli.

Avots. Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): *Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen*. Neu-Ulm: AG Spak, p. 34.

Apraksts. Šī uzdevuma veikšanai ir vajadzīgs, lai dalībnieki jau zinātu, kurā profesionālajā jomā viņi grib pieteikties darbā. Dalībnieki strādā patstāvīgi, bet nodarbības vadītājs viņiem palīdz un individuāli sniedz padomus. Pirmajā posmā dalībnieki noskaidro svarīgākās prasības, kas ir saistītas ar izvēlēto profesiju. Šim nolūkam viņi var izmantot nodarbības vadītāja sagatavotos informācijas materiālus. Pēc tam dalībnieki šīs prasības salīdzina ar savām stiprajām pusēm un pieredzi (sk. pielikuma 4.9.7. darba materiālu). Viņi formulē pieteikuma personisko daļu (sk. darba lapu) un iestrādā to formāli pareizā pieteikuma vēstulē.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāls (sk. pielikuma 4.9.7. darba materiālu), pildspalvas, papīrs.

Piezīmes. Šajā uzdevumā ir būtisks individuāls pieaugušo atbalsts. Ideālā variantā vienam pieaugušajam vajadzētu strādāt ar ne vairāk kā trim jauniešiem.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; cilvēki ar darba pieredzi; vecāka gadagājuma cilvēki; cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; pieaugušie bezdarbnieki.

Ilgums. 1 stunda.

2.9.17. Mans kontaktu tīkls

Teorētiskais pamatojums. Cilvēks dzīvo sociālo kontaktu tīklā un tāpēc ir šī tīkla daļa. Sociālo kontaktu tīkls cilvēkam ir svarīgs resurss.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Apzināties savu kontaktu tīklu, lai to izmantotu darba meklēšanas procesā.

Avots. Darba socioloģija.

Apraksts. Nodarbības vadītājs ar dalībniekiem apzina dažādas vietas, kur var sazināties ar citiem cilvēkiem.

Tās var būt:

- profesionālā vide, t. sk. darba kolēģi un bijušie kolēģi, ar kuriem viņi vēl sazinās, bijušie darba devēji, klienti, piegādātāji, biznesa partneri;
- skola un augstskola: profesori, absolventu tīkli, studenti, ko dalībnieki ir satikuši augstskolā, vai cilvēki, ko viņi ir satikuši apmācības kursos;
- ģimene, t. sk. attālākie radnieki;
- draugi un draugu draugi;
- paziņas, ko viņi ir satikuši ārpusdarba pasākumos vārda plašākajā nozīmē (atvaļinājumā, apvienībās u. c.);
- kaimiņi, arī sētnieks.

Pēc tam nodarbības vadītājs lūdz dalībniekus strādāt individuāli un sarakstīt savus kontaktus, t. i., cilvēkus, ko viņi ir satikuši personiskās vai profesionālās karjeras laikā. Katrs dalībnieks uzraksta visus cilvēkus no sava draugu un paziņu loka, saraksta sākumā liekot vistuvākos cilvēkus un tos, ar kuriem viņiem ir vistuvākās attiecības.

Pēc tam, kad dalībnieki ir apkopojuši un uzrakstījuši savas kontaktpersonas, viņiem ir jāpadomā, kā viņi tās var izmantot darba meklēšanā. Būtu labi, ja viņi to uzrakstītu.

Nodarbības vadītājs norāda, ka ir lietderīgi savu kontaktu tīklu paplašināt. To var darīt, izmantojot sociālos tīklus vai piedaloties pasākumos, izstādēs, konferencēs u. c. Tā kā arī potenciālie darba devēji un personāla konsultanti izmanto tīklus, lai atrastu iespējamus darbiniekus, dalībnieku klātbūtnē (tiešsaistes) tīklos ir jābūt pienācīgā kvalitātē.

Šo uzdevumu var veikt, arī sagatavojoties citam uzdevumam, kas ir saistīts ar personisko klātbūtni sociālajos tīklos.

Sagatavošanās, materiāli. Papīrs, pildspalvas.

Mērķa grupa. Jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvi; pieaugušie.

Ilgums. 1 stunda 30 minūtes.

2.9.18. Darba sludinājumu valodas izpratne, profila izstrāde

Teorētiskais pamatojums. Daudzi personāla vadītāji sūdzas, ka viņi pieliek lielas pūles, lai darba sludinājumos izteiktu, kāds darbinieks ir nepieciešams, un tomēr saņem pieteikumus, kas darba sludinājumiem precīzi neatbilst, vai piesakās pretendenti, kuru pieredze neatbilst sludinājumā izteiktajām prasībām. Un tā notiek par spīti tam, ka vairumā gadījumu darba sludinājumos ir iekļauta pietiekama informācija un detalizētas prasības. Lai pareizi izprastu darba sludinājumos izteiktās prasības un salīdzinātu tās ar savām kompetencēm, patiešām ir jāpatrenējas.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Dalībniekiem būtu jāiemācās, kā interpretēt dažādu darba sludinājumu nozīmi, lai varētu saprast, vai viņu izglītība un prasmes atbilst noteiktajām prasībām un vai uz šo darbu ir vērts pieteikties. Vienlaikus šis uzdevums dalībniekiem noderēs motivācijas vēstules sagatavošanai.

Avots. 1. versija (īsā): *Itinéraires Formation*. **2. versija (garā):** *Ibelgaufsts, Renate (2004): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, pp. 172ff.*

Apraksts

1. versija (īsā). Darba sludinājuma analīze

Šī uzdevuma veikšanai ir nepieciešams, lai katrs dalībnieks iepriekš atrastu vismaz vienu sludinājumu par savu sapņu darbu un atnestu to uz nodarbību. Alternatīva var būt tāda, ka nodarbības vadītājs sagatavo vairākus sludinājumus.

Vispirms nodarbības vadītājs izskaidro darba sludinājumu svarīgākās sastāvdaļas:

- informācija par uzņēmumu (piemēram, uzņēmuma lielums, darbības joma u. c.);
- darba apraksts (piemēram, veicamie uzdevumi, atbildība, darba apstākļi u. c.);
- prasības kandidātam (piemēram, iegūtā izglītība, kompetences, sociālās prasmes, darba pieredze u. c.).

Pēc tam dalībnieki individuāli analizē savu izvēlēto darba sludinājumu, pārdomā savu pieredzi, izglītību un to, ko viņi sagaida no šīs nodarbošanās. Viņiem ir jāapsver šādi aspekti (sk. arī [pielikuma 4.9.8.](#) darba materiāla 1. versiju):

- svarīgākās šī uzņēmuma un darba iezīmes;
- manas personiskās īpašības un dotumi, kas atbilst šim darbam;
- manas gaidas un motivācija veikt šo darbu.

Kamēr dalībnieki strādā, nodarbības vadītājs var atbildēt uz jautājumiem.

2. versija (garā). Dažādu darba sludinājumu analīze

Šī uzdevuma veikšanai ir nepieciešams, lai nodarbības vadītājs vai dalībnieki laikrakstos vai internetā vienu nedēļu meklētu darba sludinājumus.

Dalībnieki sadalās mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem). Katra grupa saņem dažus (ideālā variantā vismaz 10) darba sludinājumus vai izmanto pašu savāktos sludinājumus. Dalībniekiem tiek doti šādi norādījumi.

Lai pārbaudītu, vai jūsu intereses un kompetences atbilst tām, kas prasītas darba sludinājumos, sakārtojiet un analizējiet sludinājumus, ņemot vērā šādus aspektus (sk. arī pielikuma 4.9.8. darba materiāla 2. versiju):

- *pasniegšanas un uzrunas veids;*
- *„starp rindiņām” lasāmā informācija, kas būtiski papildina datus;*
- *būtisko un vēlamu prasību atšķiršana.*

Pēc tam, kad dalībnieki ir beiguši darbu ar saviem sludinājumiem, viņi tos piestiprina pie tāfeles. Katra mazā grupa prezentē savus rezultātus visai grupai un pastāsta, kā viņi ir interpretējuši sludinājumu saturu. Pārējie dalībnieki un nodarbības vadītājs var izteikt savus interpretācijas priekšlikumus.

Sagatavošanās, materiāli. **1. versija (īsā):** darba materiāli (sk. pielikuma 4.9.8. darba materiāla 1. versiju). **2. versija (garā):** darba sludinājumi, pildspalvas, tāfele, darba materiāli (sk. pielikuma 4.9.8. darba materiāla 2. versiju).

Piezīmes. Šis uzdevums noder, rakstot motivācijas vēstuli, un to var veikt arī kā sagatavošanās uzdevumu citiem atbilstošajiem uzdevumiem (piem., 2.9.2. „Motivācijas vēstule”).

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums

1. versija (īsā): 1 stunda 30 minūtes.

2. versija (garā): vairāk nekā 9 stundas (uzdevumam nepieciešamais laiks ir atkarīgs no dalībnieku un izmantoto darba sludinājumu skaita).

2.9.19. Darba intervijas trenēšana

Teorētiskais pamatojums. Daudzi pretendenti baidās no darba intervijas, jo vai nu viņiem ir bijusi slikta pieredze, vai šī situācija viņiem ir pilnīgi sveša. Te palīdz darba interviju trenēšana un konstruktīva atgriezeniskā saikne. Reālas darbā pieteikšanās situācijas simulēšana ir delikāts jautājums, jo dalībnieki tiek konfrontēti ar savām vājajām pusēm (ne tikai teorētiski, bet arī praktiski), taču lomu spēlē var skaidri identificēt to pretendentu uzvedību, kas ir jāoptimizē (piemēram, savu interešu ignorēšana, savu sasniegumu noniecināšana, agresīva reakcija uz personāla vadītāja izteiktu pazemojumu). Turklāt nodarbības vadītāja atsauksmes var tikt izmantotas, lai gūtu optimālu rezultātu reālās intervijas situācijās.

Darba forma. Lomu spēle vai simulācijas spēle, visas grupas darbs.

Mērķis. Laboratorijas apstākļos dalībnieki sagatavojas darba intervijai un to izmēģina, turklāt — atšķirībā no reālās situācijas — saņem godīgas, produktīvas un konstruktīvas atsauksmes, ko pēc tam viņi var izmantot praksē.

Avots. 1. versija: saskaņā ar Džeka Levija Moreno (*Jack Levy Moreno*) psihodramu un Daniela Poro (*Daniel Porot*) „*Méthodes de gestion de carrière*” (Karjeras atbalsta metodes). **2. versija:** *Petzold, Hilarion (ed.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.*

Apraksts

1. versija. Šī uzdevuma veikšanai dalībniekiem uz nodarbību ir jāpaņem savs dzīvesgājums (CV) un viņus interesējošie darba sludinājumi.

Uzdevumam ir trīs posmi.

1. Sagatavošanās posmā, kas ilgst aptuveni vienu stundu, dalībnieki saņem darba intervijas tipisko jautājumu sarakstu, ko ir izveidojis vai pārveidojis nodarbības vadītājs (sk. arī **2.9.15. metodi** „Sagatavošanās darba intervijai”). Tad dalībniekiem ir iespēja pievērsties jautājumiem, uz kuriem ir grūti atbildēt, un pārrunāt tos ar nodarbības vadītāju un pārējiem dalībniekiem. Šajā posmā var pārrunāt vispārīgus jautājumus, vēlamu un nevēlamu rīcību, kā arī īpaši sarežģītus darba intervijas tematus (piemēram, vēlamā alga, apģērbs, pieņemtās uzvedības normas, verbālie un neverbālie aspekti u. c.).

2. Pēc pārtraukuma viens dalībnieks uzņemas personāla vadītāja lomu un aptuveni 10 minūtes vada darba interviju (balstoties uz dalībnieka izvēlēto darba sludinājumu un dzīvesgājumu) ar dažiem brīvprātīgajiem (viņu skaits ir atkarīgs no atvēlētā laika). Darba intervijas apstākļus vajadzētu simulēt pēc iespējas reālistiskāk. Abpus galdam tiek novietoti divi krēsli. Pretendents iziet no telpas. Tie dalībnieki, kuri šajā lomā spēlē nepiedalās, novieto krēslus aplī ap darba intervijas vietu. Visbeidzot pretendents ienāk telpā un simulācijas spēle sākas. Pārējie dalībnieki tiek aicināti uzņemties aktīvu novērotāju lomu, lai pēc lomu spēles varētu sniegt atsauksmes.

3. Pēc simulētās darba intervijas ir atgriezeniskās saiknes posms, kurā vispirms „pretendents” apraksta savus iespaidus un tad pārējie dalībnieki sniedz atsauksmes. Nodarbības vadītājs izsaka komentārus un ieteikumus pēc vajadzības.

2. versija: sk. **pielikuma 4.9.9.** darba materiālu.

Sagatavošanās, materiāli

1. versija. Darba intervijas tipisko jautājumu saraksts, darba sludinājumi, dzīvesgājumi.

2. versija. Ja iespējams, laikraksti vai pieeja internetam, lai dalībnieki varētu meklēt darba sludinājumus; dažādu krāsu kartons intervijas jautājumu un iespējamo atbilžu sagatavošanai; iespējams — videoaparātūra.

Piezīmes. Kad pārējie dalībnieki sniedz atsauksmes, nodarbības vadītājam ir jāpārlicinās, ka tiek ievēroti atgriezeniskās saiknes noteikumi. Atsauksmes par lomu spēli var sniegt katrs grupas dalībnieks, tomēr lielākās grupās tam ir ieteicams izvēlēties divus vai trīs cilvēkus. Šai metodei ir nepieciešama grupas locekļu savstarpējā uzticēšanās, tāpēc to var izmantot tikai pēc ilgāka grupas darba, kad dalībnieki cits citu ir iepazīnuši.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas; jauni darba tirgus dalībnieki; cilvēki, kas atgriežas darba tirgū; jaunieši un jauni pieaugušie, kas beiguši izglītības ieguvu.

Ilgums. 3–9 stundas (atkarībā no grupas dalībnieku skaita).

2.10. Kursu nobeigums

2.10.1. Vēstule sev

Teorētiskais pamatojums. Noskaņojums ir atkarīgs no konteksta. Ja konteksts mainās, konkrētie iespaidi un noskaņojums bieži ātri zūd. Tā kā karjeras atbalsta kursi ir paredzēti, lai panāktu ilgtermiņa rezultātu, kas ne-zūd arī pēc kursu beigām (ilgtspēja), kā arī lai palīdzētu iegūtās zināšanas pārnest uz ikdienas dzīvi, ir svarīgi, lai kursu beigās dalībnieki atcerētos savus iespaidus, idejas un domas un pierakstītu svarīgākos rezultātus.

Šis uzdevums dalībniekiem dod metodisko atbalstu, lai tās idejas un domas, kas viņiem ir ienākušas prātā kursu laikā, viņi paņemtu sev līdzī. Šī vēstule jebkurā laikā un jebkuros apstākļos var aizvest viņus atpakaļ uz apmācības laiku.

Darba forma. Individuālais darbs.

Mērķis. Pārdomāt un apkopot kursu laikā gūtās idejas un pieredzi.

Avots. *Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.*

Praksts. Dalībnieki tiek aicināti nepiespiestā atmosfērā uzrakstīt vēstuli sev. Ir jāuzraksta tās domas par pabeigto karjeras atbalsta kursu, kuras dalībnieki vēlas pastāstīt „vēstules saņēmējam”.

Nodarbības vadītājs min jautājumus, kas dalībniekiem var palīdzēt strukturēt vēstules saturu, bet uzsver, ka šī struktūra nav obligāti jāievēro:

- *Kāds bija šis seminārs? Kāds man šķita šis laiks?*
- *Kas bija slikti? Kas bija labi?*
- *Vai es no tā ieguvu ko vērtīgu?*
- *Ko es darīšu pēc šī semināra?*

(Ir svarīgi, lai jautājumi būtu pēc iespējas atvērtāki, lai neierobežotu domu plūsmu.) Pēc tam dalībnieki uz aplokšnes uzraksta savu adresi un to aizlīmē. Pēc vienošanās ar dalībniekiem vēstules tiek vai nu nosūtītas uzreiz pēc kursu beigām, vai dažas dienas vēlāk.

Sagatavošanās, materiāli. Kancelejas piederumi, pastmarkas, mūzika (stereoatskaņotājs).

Piezīme. Nodarbības vadītājs nodrošina dalībniekiem pastmarkas un norunātajā laikā nosūta aizlīmētās aplokšnes.

Padoms. Nepiespiestu atmosfēru rada liega, patīkama fona mūzika (piemēram, Mocarta agrīnās simfonijas). Tā kā vēstule ir personiska, iepriekš nevajadzētu strikti noteikt, kā to strukturēt.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 30 minūtes.

2.10.2. Zivis un zvejas tīkls

Teorētiskais pamatojums. Atgriezeniskā saikne ir sarunas veids, kurā dalībnieki pastāsta nodarbības vadītājam, kā viņu vērtē, vai uzzina, kā viņus pašus vērtē citi. Šī domu apmaiņa var notikt kāda uzdevuma posma vai prezentācijas beigās vai arī pēc grupas darba, lai, piemēram, nodarbības vadītājs no konkrētās pieredzes varētu mācīties un uzlabot savas kursu vadīšanas metodes vai izturēšanos. Atgriezeniskās saiknes sniegšanai ir dažādi mērķi. Tā kā tas bieži vien ir sensitīvs process, ir svarīgi, lai abas puses ievērotu atgriezeniskās saiknes noteikumus. Ir jāpārlicinās, ka sniegtās atsauksmes ietver ko jaunu. Tikai tad nodarbības vadītājam vajadzētu pārdomāt, ko tās nozīmē, kā tās var mainīt viņa skatījumu un ietekmēt turpmākās pilnveides iespējas.

Pieredzes analīze ļauj pārdomāt, kā viss ir savstarpēji saistīts. Var atbildēt uz jautājumu, vai dalībnieki ir apmierināti, un uzklaut ierosinājumus, kā veikt uzlabojumus. Šai kursa nobeiguma analīzei vajadzētu palīdzēt uzlabot turpmākos kursus un dalībnieku apmierinātību (t. sk. nosacītu dalību kursu izstrādē). Šādā veidā tiek apzināts un piefiksēts kursu iznākums.

Darba forma. Visas grupas darbs.

Mērķis. Pārdomāt un apkopot kursu laikā gūtās idejas un pieredzi (atgriezeniskās saiknes spēle); nepiespiestā veidā sniegt atsauksmes par nodarbības vadītāju.

Avots. *Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games — Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz — knackig — frech. Offenbach, pp. 34f.*

Apraksts. Uz tāfeles tiek attēlots zvejas tīkls (vai telpas priekšpusē tiek novietots īsts zvejas tīkls). Uz grīdas ar līmlenti tiek iezīmēts dīķis. Nodarbības vadītājs izdala līmlapiņas (pa 2–3 katram dalībniekam) un marķierus. Nodarbības vadītājs izskaidro uzdevumu un uzaicina dalībniekus uz vienas „zivs” (līmlapiņas) uzrakstīt, ko no kursos iegūtā („nozvejotā”) viņi gribētu paturēt, bet uz pārējām līmlapiņām uzrakstīt, ko viņi atstātu pagātnē (t. i., „atstātu peldēt dīķī”). Nodarbības vadītājs pagaida, kamēr dalībnieki šo uzdevumu ir beiguši (aptuveni 5 minūtes). Pēc tam dalībnieki cits pēc cita iziet priekšā un iemet atpakaļ dīķī tās zivis, kuras viņi negrib paturēt, bet tīklā ieliek tās, kuras viņi ir noķēruši un grib ņemt līdzi uz mājām.

Nākamajā pārtraukumā (vai pēc nodarbības beigām) nodarbības vadītājs var apskatīt „zivis” un apkopot šīs atsauksmes.

Sagatavošanās, materiāli. Zvejas tīkls, līmlapiņas (tās var būt zivs formā, un paši dalībnieki var tās izgriezt), šķēres, (krāsaina) līmlente vai aukla (dīķa iezīmēšanai), marķieri.

Piezīme. Dalībnieki tiek aicināti (Bet netiek spiesti!) pateikt kaut ko par grupas „labajām” un „sliktajām” zivīm. Šo nobeiguma spēli vajadzētu spēlēt pašās kursu beigās. Pēc tam dalībniekiem būtu vai nu jāiet mājās, vai jāizmanto pārtraukums (par ko ir jāpaziņo iepriekš).

Padoms. Nepiespiestu atmosfēru rada viegla, patīkama fona mūzika (piemēram, nomierinoša elektroniskā mūzika, „ezotēriskā” mūzika).

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 15 minūtes.

2.10.3. Mērķi un apņemšanās

Teorētiskais pamatojums. Grupa ir radošuma avots, un īpaši uzdevumi var to vēl vairāk aktivizēt. Strādājot kopīgi grupā, grupas dalībniekiem ir iespēja uzzināt jaunus iespējamus risinājumus un pamatprincipus. Kopīgi pārrunājot, izvēloties un apsverot idejas, sākas analīzes process.

Šī uzdevuma nolūks ir palīdzēt dalībniekiem apkopot dažādus nākotnes mērķus un apņemšanos un pārbaudīt, vai tie ir reālistiski. Te tiek izmantots grupas radošais potenciāls.

Darba forma. Darbs mazās grupās, individuālais darbs.

Mērķis. Formulēt nākotnes lēmumus un mērķus; iegaumēt kursu laikā gūto pieredzi.

Avots. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): *Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11. Aufl., Münster, 3.B 19.*

Apraksts. Visi dalībnieki saņem darba lapu „Mērķi un apņemšanās” un tiek aicināti atbildēt uz jautājumiem. Dalībniekiem ir 30 minūtes laika, lai pārdomātu savus nākotnes mērķus un apņemšanos. Tad viņi sadalās mazās grupās pa 4 cilvēkiem. Vispirms katrs dalībnieks izlasa grupai savas atbildes uz pirmo jautājumu „Personīgie mērķi”. Mazajās grupās tās tiek apspriestas. Tā nolūks ir izveidot uzdevumu sarakstu (kas ir veicami, lai sasniegtu mērķi), kam visi dalībnieki piekrīt.

Nākamajā posmā katrs dalībnieks izstāsta, ko ir apņēmis (2. jautājums), un pasaka, vai tas atbilst kopīgi izveidotajam uzdevumu sarakstam.

Ja izrādās, ka dalībnieki kādu apņemšanos nespēs īstenot, šī sesija tiek atlikta, lai grupas dalībniekiem dotu iespēju to pārskatīt. Pēc īsa brīža (šo laiku nosaka visa grupa kopā) mazās grupas sanāk kopā, lai vēlreiz pārrunātu, ko katrs ir apņēmis. Tas tiek atkārtots, līdz dalībnieki ir panākuši vienošanos.

Sagatavošanās, materiāli. Izdales materiāla „Mērķi un apņemšanās” kopijas (sk. pielikuma 4.10.1. darba materiālu), rakstāmpiederumi, lielas papīra lapas, marķieri un līmlente.

Piezīme. Šī metode ir piemērota grupām, kas ir strādājušas kopā ilgāku laiku. Šī uzdevuma nolūks ir kopīgi izpētīt nākotnes iespējas un definēt savus mērķus un apņemšanos.

Padoms. Šīs sesijas ir ieteicams turpināt, līdz tiek panākts apmierinošs rezultāts. Ideālā gadījumā nevajadzētu būt vairāk kā divām trim sesijām.

Mērķa grupa. Visas mērķa grupas.

Ilgums. 2 stundas.

3. Glosārijs

Analīze

Analīze ir savu ideju un teorētisko pieeju kritiska izvērtēšana, kā arī to sasaistīšana ar savām sociālajām interesēm. Tās nolūks ir noskaidrot šo domu un pieeju nozīmi.

Apgūtās vērtības

Apgūtās vērtības ir sociokulturālas vērtības, kas internalizācijas procesā ir iekļāvušās indivīda personības struktūrā (kā daļa no indivīda personības). Šis process ir svarīgs socializācijas apakšprocess, kura beigās indivīds attiecīgās vērtības uztver kā pašsaprotamas.

Aspekti

Noteikta temata vai jautājuma dažādas puses, skatījumi uz tām.

Atgriezeniskā saikne

Atgriezenisko saikni izmanto, lai uzskatāmi parādītu atšķirības starp to, kā cilvēks uztver pats sevi, un to, kā viņu uztver apkārtējie. Šis process palīdz cilvēkam labāk sevi iepazīt.

Atgriezeniskās saiknes noteikumi

1. Ieklausīties, nevis attaisnoties un strīdēties pretī.
2. Būt godīgam, nevis kādu noniecināt vai nostāties kāda pusē.
3. Izteikt subjektīvo viedokli, nevis vispārīgus vai nosodošus komentārus.
4. Aprakstīt, nevis psiholoģiski interpretēt.

Dažādība

Dažādu iezīmju kopums, atšķirība, daudzveidība. Dažādības vadības (angl. — *diversity management*) izpratnē šis termins apzīmē dažādu cilvēku tipu iekļaušanu uzņēmumos, organizācijās u. c.

Diferenciācija

Diferenciācija ir sociālās izmaiņas, kuras notiek ilgākā laika posmā un kuru ietekmē rodas atšķirīgi dzīvesveidi un dzīves apstākļi.

Diskriminācija

Vispārīgā nozīmē diskriminācija ir nevienlīdzīga attieksme pret objektiem vai nevienlīdzīga to klasificēšana. Socioloģiskā nozīmē tā ir nevienlīdzīga attieksme pret indivīdiem un grupām, kuru nevar objektīvi pamatot.

Dotības

Dotības ir termins, kas apvieno dažādas cilvēka individuālās prasmes (piemēram, koncentrēšanos, atcerēšanās spēju u. c.), kuras nosaka panākumus noteiktās nodarbēs.

Dzimuma lomas pieņemšana

Dzimuma lomas pieņemšana (angl. — *doing gender*) apzīmē to, kā dzimuma jēdziens un ar to saistītās lomas nemitīgi tiek veidoti no jauna un kā ikdienas saskarsmē un darbībā tiek īstenots katrā mītošais dihotomais sievišķā un vīrišķā dalījums. Pastāvīgi atveidojot dzimuma lomas, katram dzimumam raksturīgās atšķirības (mātes un tēva loma, intereses, priekšrocības) kļūst it kā dabiskas — tās šķiet iedzimtas un nemaināmas.

Dzimums jeb bioloģiskais dzimums (angl. — *sex*)

Bioloģiskais dzimums ir saistīts ar sievietes un vīrieša bioloģiskajām atšķirībām.

Dzimums jeb sociālais dzimums (angl. — *gender*)

Sociālais dzimums — pretstatā bioloģiskajam dzimumam, kas attiecas uz bioloģisko klasifikāciju, — attiecas uz sociālajām iezīmēm, t. i., uz sociālo statusu, kas nav iedzimts, bet ir izveidojies sociālo, kultūras un psiholoģisko faktoru ietekmē.

Dzīvespasaule

Dzīvespasaule (angl. — *lifeworld*) ir tā indivīda pieredze, ko veido cilvēki, lietas un ikdienā piedzīvotais.

Dzīves plānošana

Nākotnes redzējums un ieceres ir īpaši atkarīgi no pieredzes, apgūtajām vērtībām un no pašreizējās dzīves situācijas. Katram tie var būt atšķirīgi, bet tie liecina arī par noteiktām dzimuma, kultūras, vecuma u. c. līdžībām. Runājot par noteiktam dzimumam raksturīgo dzīves plānošanu, mēģinājums līdzsvarot profesionālo jomu un ģimenes dzīvi (bieži vien uz pirmās rēķina) galvenokārt ir raksturīgs sievietēm.

Empātija (empātisks)

Empātija nozīmē „līdzjūtību” un „sapratni”, bet to nedrīkst jaukt ar jēdzienu „žēlošana”. Būt empātiskam nozīmē iejusties cita cilvēka vietā vai spēt izprast viņa sajūtas.

Gaidas

Gaidas ir uz pieredzi balstīti pieņēmumi, ka cilvēks A situācijā X uzvedīsies paredzami. Tās indivīdiem palīdz orientēties šīs pasaules sarežģītībā (iespējamo uzvedības un pieredzes ieguves veidu dažādībā). Būtu pārāk daudz prasīts, lai indivīds uz katru jaunu stimulu un pieredzi reaģētu no jauna, no daudzajām un dažādajām iespējām izvēloties to, kas noteiktajā brīdī šķiet atbilstošākā. Tā indivīds pamazām izveido uzvedības pieņēmumus, kas viņam ir ļāvuši pozitīvā veidā šo sarežģītību pārvarēt (t. i., uzvedības veidu, kurā vilšanās risks ir mazs). Pēc tam indivīds šos uzvedības pieņēmumus vienmēr var izmantot kā orientierus. Tie palīdz viņam pieņemt lēmumus un ir kā pamats turpmākajām darbībām.

Grupās diskusija

Grupās diskusija ir metode, kas mazās grupās rada viedokļa un uzvedības maiņu. Pēc Kurta Levina (*Kurt Lewin*) domām, grupās diskusija, kuras beigās tiek pieņemts kopīgs grupas lēmums, ir piemērota, lai mainītu dalībnieku attieksmi.

Ideju ģenerēšana

Ideju ģenerēšana ir radošs paņēmieni. Izsakot idejas spontāni, bez nelabvēlīgas kritikas, var radīt un dokumentēt daudz ideju par noteikto problēmu. Ģenerējot idejas grupā (aptuveni 5–9 dalībnieki), dalībnieki var rosināt cits citu dažādas idejas apvienot, tā radot sinerģiju. Noteikumi ir šādi.

1. Kritika ir aizliegta.
2. Katra ideja ir apsveicama — jo neparastāka, jo labāk.
3. Katram dalībniekam ir jārada pēc iespējas vairāk ideju.
4. Visi dalībnieki drīkst pārņemt citu idejas un tās pilnveidot.

Identitāte

Identitāte apzīmē savas esības iekšējo stāvokli, nepārtrauktu sevis piedzīvošanu, ko nosaka pastāvīga noteiktu sociālo lomu uzņemšanās un iesaistīšanās grupās, kā arī cilvēka — šo lomu īstenotāja — sociālā atzīšana.

Intereses

Termins, kas apzīmē cilvēka nodomus un mērķus. Tas nozīmē savas uzmanības un nodomu pievēršanu profesionālajai jomai, kurai ir piešķirta subjektīvā vērtība (prestīžs).

Intervija

Sociālo zinātņu metode, ar kuras palīdzību intervētājs izveido kontaktu ar individu un uzdod viņam jautājumus, lai iegūtu informāciju.

Izglītības saturs

Izglītības saturs apzīmē mācību saturu, mācību mērķus, kā arī nostādnes par vispārīgajiem mācību apstākļiem.

Karjeras izvēle

Karjeras izvēle ir process, kurā indivīds izvēlas profesionālo jomu, iegūst noteiktiem šīs jomas amatiem atbilstošu izglītību un piesakās uz vienu no šiem amatiem. Bieži tas notiek vairākas reizes darba dzīves laikā. Karjeras izvēle ir atkarīga no individuālās izvēles un dotībām.

Karjeras plānošana

Karjeras plānošana ir process, kurā tiek apsvērtas karjeras alternatīvas, ņemot vērā paša cilvēka iespējas, prasmes un vēlmes, un kurā sabiedrības piedāvāto iespēju kontekstā tiek izvēlēta karjera. Karjeras plānošana nav vienreizējs notikums; tas ir ilgstošs process, kurā tiek izvērtētas dažādas karjeras iespējas.

Kompetence

Kompetence ir prasmju un spēju kopums, kas bieži tiek saistīts ar noteiktām prasībām (piemēram, vadīšanas kompetence, profesionālā kompetence u. c.).

Lietpratība

Lietpratība ir lietpratēju zināšanas par noteiktu tematu.

Lomu spēle

Lomu spēles pirmsākumi ir atrodamī psihoterapijā — psihodrāmas praksē —, un bez visa cita to izmanto, lai ar atgriezeniskās saiknes palīdzību ļautu ieraudzīt noteiktu uzvedību vai lai ar lomu spēles palīdzību šo uzvedību mainītu. Uzmanība tiek koncentrēta uz cilvēka uzvedību skaidri definētā sociālajā lomā. Dalībnieki var iejusties noteiktā lomā, pēc tam, izmantojot atgriezenisko saikni, uzklaut atsauksmes un mācīties no atšķirībām starp to, kā viņi uztver paši sevi, un to, kā viņus uztver citi.

Norma

Normas ir noteikumi, kas sabiedrībai, sociālajai grupai vai noteiktai sabiedriskās dzīves jomai ir saistoši.

Otrs „es” jeb *alter ego*

Fenomenoloģiskajā sociālajā filozofijā „otrs „es”” (lat. val. — *alter ego*) apzīmē subjektu subjektā, kas darbojas „pats par sevi”.

Pamatprincips

Pamatprincips ir saistīts ar vēlamu dzīvesveidu. Tā ir vadlīnija, ko cilvēks ir noteicis, lai varētu sasniegt savu ideālu. Tas cilvēkam palīdz pieņemt lēmumus, jo virza viņa rīcību. Pamatprincipa ievērošana ir brīvprātīga un ir balstīta uz darītāja pārliecību.

Paštēls, pašuztvere

Paštēls apzīmē visas cilvēka idejas, attieksmi, vērtējumu un uzskatus par savas uzvedības veidiem, personiskajām iezīmēm un prasmēm.

Prasību un atbilstības salīdzināšana

Prasību un atbilstības salīdzināšana (angl. — *qualification matching*) ir pārbaudīšana, vai indivīda izglītība un prasmes atbilst darba tirgus prasībām. Salīdzināšanu vajadzētu veikt ne tikai karjeras konsultantam, bet arī pašam indivīdam.

Priekšstats par citiem, priekšstats par mani

Mūsu priekšstatam par citiem ir raksturīgs piedēvētu iezīmju, uzvedības un attieksmes modeļu kopums. Tas ir ārējs vērtējums, kas liecina par to, kā vienu indivīdu uztver cits indivīds. Praksē šis priekšstats bieži ir saistīts ar stereotipiem — noteiktiem un nelokāmiem uzskatiem par cilvēkiem, kuri ir atšķirīgi (daudzreiz ārzemnieki), un bieži šiem uzskatiem nav nekā kopīga ar šo cilvēku faktiskajām iezīmēm.

Projekcija

Termins „projekcija” apzīmē procesu, kurā paša indivīda negatīvā iezīme, īpaši tāda, kas ir saistīta ar nepiepildāmu vēlēšanu, tiek uztverta kā citu cilvēku vai grupu iezīme vai vēlēšanās.

Resursi

Resursi (prasmes, stiprās puses, spējas, zināšanas u. c.) ir nemateriālas vērtības un līdzekļi, kas palīdz veidot cilvēka spēku un personiskās attiecības. Tas ir personiskais kapitāls, kas tiek izmantots iecerētā mērķa sasniegšanai vai vēlamā rezultāta panākšanai noteiktā veidā.

Rīcības modelis

Rīcības modelis ir noteikts, sabiedrības izveidots rīcības veids (pretstatā individuāli izveidotajiem uzvedības veidiem). Rīcības modelim ir vai nu noteikts nolūks, vai tas ir saistīts ar noteiktu vajadzību, kas rodas sociālajā kontekstā.

Segregācija

Sociālajā kontekstā segregācija nozīmē to, ka dažādas iedzīvotāju grupas (bieži vien dažādas etniskās vai nacionālās izcelsmes grupas) dzīvo dažādās teritorijās.

Simulācijas spēle

Simulācijas spēlē dalībnieki mēģina simulēt organizatoriskus procesus. Tā ir saistīta ar vairāk vai mazāk sarežģītu uzdevumu risināšanu un ar iespējamajiem lēmumu pieņemšanas veidiem. Pretstatā lomu spēlei lomu sadalījums ir atklātāks un mazāk orientēts uz personību.

Socializācija

Socializācija ir process, kurā indivīds tiek integrēts kādā sociālajā grupā. Tas notiek, viņam apgūstot šajā grupā ievērotās normas, prasmes, kas ir nepieciešamas, lai atbilstu šīm normām, kā arī vērtības, kas ir raksturīgas šīs grupas kultūrai. Ja šis apguves process nonāk tiktāl, ka indivīds attiecīgās vērtības, attieksmi un uzvedības modeļus uzskata par pašsaprotamiem, tie ir internalizēti (apgūtās vērtības).

Sociālās prasmes

Sociālās prasmes (arī „sociālās kompetences”) ir visas tās personīgās prasmes un attieksme, kas cilvēkam ļauj savu rīcību un saskarsmi „produktīvi” orientēt uz saviem līdzcilvēkiem vai sociālajām grupām (piemēram, darba vidē). Tiek veidota saikne starp personīgajiem mērķiem un grupas mērķiem, uzskatiem un vērtībām.

Refreimings

Neirolingvistiskās programmēšanas termins, kas apzīmē iepriekš par negatīvu uzskatītas pieredzes pozitīvu interpretēšanu (piemēram, bezdarbu var uzskatīt gan par dzīves krīzi, gan par iespēju sākt kaut ko jaunu). Refreimings tiek uzskatīts par būtisku priekšnoteikumu spējai rīkoties un veiksmīgam darbam ar mērķiem.

Tālākpmācība

Pastāvīga mācīšanās pēc stāšanās darbā — ne vien kvalifikācijas celšana, bet arī vispārējo zināšanu paplašināšana.

Vērtību sistēma

Vērtību sistēma ir personas, grupas vai sabiedrības vērtību kopums, kam ir noteikta struktūra un hierarhiska kārtība (vērtību hierarhija) un kuras elementi ir savstarpēji saistīti. Personiskā vērtību sistēma veidojas dzīves pieredzes un cilvēka socializācijas rezultātā. Vērtību sistēma nosaka indivīdu un grupu uzvedību.

4. Pielikums

4.1. Darba materiāls 2.1. punktam „Gaidas, iepazīšanās”

4.1.1. Darba materiāls 2.1.3. metodei. Grupas noteikumu izstrāde

Piemērs. Grupās bieži pieņemti noteikumi

1. Atturēties no blakussarunām ar citiem dalībniekiem.
2. Sacīt „es”, nevis „mēs”.
3. Censties iesaistīties diskusijā.
4. Laist citus pie vārda.
5. Nesteigties ar atbildi.
6. Runāt skaidri un saprotami.
7. Nenovirzīties no tēmas.
8. Jautāt, ja kaut kas nav saprotams.
9. Būt godīgam un atklātam.
10. Skatīties uz saviem klausītājiem.

Piemērs. Jauniešu grupās bieži pieņemti noteikumi

1. Neizteikt rasi vai dzimumu aizskarošas piezīmes.
2. Izslēgt mobilos telefonus.
3. Izturēties pret citiem ar cieņu.
4. Neizteikt apvainojumus.
5. Nepārtraukt citus.
6. Klausīties un iesaistīties.

4.1.2. Darba materiāls 2.1.6. metodei. Prioritāšu spēle

KARJERAS ATBALSTA KURSA MĒRĶI	
	Atbalsts darbā pieteikšanās dokumentu sagatavošanā
	Savu stipro un vājo pušu un interešu analīze
	Kopīga individuālu problēmu apspriešana
	Savstarpēja ideju un informācijas apmaiņa
	Konsultēšana un atbalsts profesijas un izglītības izvēles pielāgošanā darba tirgum
	Svarīgas faktiskās informācijas saņemšana
	Darba interviju trenēšana
	Patīkama atmosfēra grupā
	Atgriezeniskā saikne par mani
	Atbalsts personisku lēmumu pieņemšanā par karjeras izvēli
<i>Lūdzu, sanumurējiet apgalvojumus pēc svarīguma no 1 (vissvarīgākais) līdz 7 (vismazāk svarīgais).</i>	

4.1.3. Darba materiāls 2.1.7. metodei. Apmācības līgums

Apmācības līguma modelis

APMĀCĪBAS LĪGUMS		
Noslēgts starp _____		
un _____		
Par laika periodu no _____ līdz _____		
Apmācību veic _____		
Norises vieta _____		
<p>Apmācības laikā Tu vari iemācīties labāk novērot citus. Tu vari iemācīties arī labāk pārvarēt kritiku un neveiksmes. Uzdevumi un materiāli Tev parādīs, kā izturēties darba intervijā un kā nodibināt kontaktu ar citiem. Tu vari noteikt arī pats savus apmācības mērķus, piemēram:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
<p>Kopā ir paredzētas _____ individuālās nodarbības (katra 50 minūtes) un _____ grupas nodarbības (katra 100 minūtes). Grupas nodarbības dalībnieku skaits ir 4–5 jaunieši.</p> <p>Apmācības beigās visi dalībnieki darīs kaut ko kopā ar nodarbības vadītāju (piemēram, aizies pusdienās, uz kino vai tml.). Grupa apspriedīsies un nolems, ko tā darīs. Piedalīties ir atļauts ikvienam, kas ierodas laikus, regulāri apmeklē mācības un aktīvi tajās iesaistās. Dalībnieki nedrīkst kavēt individuālās vai grupas nodarbības vairāk kā vienu reizi neattaisnota iemesla dēļ (piemēram, par nodarbību ir aizmirsies vai negribas to apmeklēt) un ne vairāk kā divas reizes attaisnotu iemeslu dēļ (piemēram, slimība).</p>		
_____	_____	_____
Vieta, datums	Dalībnieks	Nodarbības vadītājs

Avots: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): *Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten*. Göttingen: Hogrefe Verlag, p. 84.

4.2. Darba materiāls 2.2. punktam „Orientēšanās, refreimings, aktivizēšana un motivēšana”

4.2.1. Darba materiāls 2.2.1. metodei. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis. Interesu jomas: kam es došu priekšroku?

a. Interesu jomas — nodarbes

1	2	3	4	5
kalpot	informēt	rīkoties ar naudu	garantēt	sēt
konsultēt	izklaidēt	pirkt	pārbaudīt	saimniekot
uzraudzīt	instruēt	pārdot	pārraudzīt	nodarboties ar dārzkopību
aprūpēt	paskaidrot	sastādīt budžetu	nodrošināt	rakt
atbalstīt	izglītēt	krāt	palīdzību	novākt ražu
dziedināt	apmācīt	vadīt	atpazīt bīstamas situācijas	audzēt
pieskatīt	pārlicināt	tirgoties		ganīt
aizstāvēt	vadīt	taupīt		gatavot
mierināt	mācīt	pārvaldīt		cept
uzmundrināt	demonstrēt	organizēt		
6	7	8	9	10
darīt roku darbu	pielāgot	plānot	pētīt	modelēt
veidot	uzraudzīt	projektēt	izpētīt	veidot
urbt	uzturēt (mašīnu)	konstruēt	atklāt	izrotāt
zāgēt	remontēt	samontēt	eksperimentēt	dekorēt
strādāt ar āmuru	darbināt iekārtas	ierīkot	mērīt	muzicēt
asināt	reproducēt	noformēt	pārbaudīt	klausīties mūziku
virpot		uzstādīt	aprēķināt	izklaidēt
frēzēt			novērot	lasīt
krāsot			izgudrot	gleznot vai zīmēt
				fotografēt
				spēlēt teātri
				filmēt
				rakstīt stāstus

b. Interesu jomas — amati

1	2	3	4	5
oficiants	skolotājs	mazumtirdzniecības pārdevējs	policists	zemnieks
medicīnas māsa	bērnudārza audzinātājs	apdrošināšanas speciālists	ugunsdzēsējs	dārzkopības inženieris
sociālais darbinieks	ceļojumu aģents	nodokļu konsultants	virsnieks	ainavu arhitekts
masieris	viesmīlības pakalpojumu speciālists	rūpniecības preču tirgotājs	kapsētas uzraugs	kvalificēts darbinieks mežsaimniecības nozarē
vecmāte	sociālo zinību skolotājs	nekustamā īpašuma aģents	autostāvvietas uzraugs	zooloģiskā dārza darbinieks
ārsts	sporta skolotājs	bankas ierēdnis	muzeja uzraugs	veterinārārsts
probācijas dienesta ierēdnis	vadības konsultants	auduma tirgotājs	šveicars	florists
dzīves un sociālās izaugsmes treneris	gids	biroja administrators	cietuma uzraugs	pavārs
medicīnas māsas palīgs	personāla konsultants	projektu vadītājs	(miesas)sargs	maiznieks
6	7	8	9	10
koka konstrukciju montētājs	ķīmijas laboratorijas tehniķis	zobu tehniķis	vides inženieris	vizāžists
būvju montieris	auto tehniķis	optiķis	iespiedējs	keramiķis
galdnieks	iekārtu inženieris	grāmatsējējs	mērnieks	apmetējs
mūrnieks	atkritumu aizvākšanas un pārstrādes speciālists	tapsētājs un dekorators	pasākumu inženieris	fotogrāfs
jumiķis	žalūziju tehniķis	interjera dizainers	bioķīmiķis	kartogrāfs
skārdnieks	farmācijas inženieris	arhitekts	statistiķis	mēbeļgaldnieks
krāsotājs	materiālu inženieris	elektroinženieris	grāmatvedis	konditors
izolācijas speciālists	mašīnbūves inženieris	krāšņu mūrnieks	rasētājs	frizieris

4.2.2. Darba materiāls 2.2.2. metodei. Anna un Jānis

Teksts ar izlaistiem vārdiem

Anna un Jānis satikās skolā. Abi iziet apmācību bankā. Pēc apmācības beigām viņi sāk dzīvot kopā. Abi strādā pilnu darbadienu. _____ pa ceļam uz mājām nopērk pārtiku, _____ gatavo vakariņas. _____ mazgā traukus, _____ mazgā veļu, sagludina to un ieliek skapī. _____ noslauka no mēbelēm putekļus, mazgā grīdu un tīra ar putekļusūcēju. Uzņēmums _____ piedāvā tālākapmācību, _____ ir jāsāk mācības augstskolā. Tā dēļ tiks zaudēti ienākumi, jo _____ šo trīs gadu laikā varēs strādāt tikai pusslodzes darbu. _____ pret to neiebilst. Vienlaikus _____ saņem paaugstinājumu un strādā ilgākas darba stundas. _____ dara mājas darbus. Anna ir stāvoklī. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām _____ paliek mājās. Pēc dažiem mēnešiem _____ jūtas kā sprostā. _____ vēlas atsākt strādāt. Anna un Jānis apspriež šo problēmu. _____ grib, lai _____ paliktu mājās. _____ vēlas, lai bērna aprūpes pienākumi tiktu sadalīti godīgi. _____ ierosina, ka _____ varētu strādāt nepilnu darba slodzi. _____ strādā pilnu darba slodzi, bet _____ strādā nepilnu darba slodzi. Pa dienu Jēkabs ir bērnudārzā. No rīta Jēkabu uz bērnudārzu ved _____. Vakarā pa ceļam uz mājām Jēkabu no bērnudārza paņem _____. _____ iepērkas. Mājās _____ spēlējas ar Jēkabu, _____ gatavo vakariņas. _____ mazgā traukus. _____ mazgā veļu, sagludina to un ieliek skapī. _____ noslauka no mēbelēm putekļus. _____ mazgā grīdu un tīra ar putekļusūcēju. _____ liek Jēkabu gulēt.

Uz lielas papīra lapas attēlojamā saraksta veidne

UZDEVUMI UN DARBI	ANNA (cik reižu minēta)	JĀNIS (cik reižu minēts)
Mājas darbi, kad nav bērna		
Iepirkšanās (pārtika)		
Ēdiena gatavošana		
Trauku mazgāšana		
Veļas mazgāšana		
Grīdas mazgāšana un tīrīšana ar putekļusūcēju		
Profesionālā karjera bez bērna		
Tālākpmācība (tas pats vārds, kas minēts 3 reizes, tiek skaitīts kā 1)		
Piekrišana		
Paaugstinājums		
Mājas darbi		
Mājās ar bērnu		
Bērna kopšanas atvaļinājums		
Sajūta kā sprostā		
Vēlme atsākt strādāt		
Vēlme, lai otrs paliktu mājās		
Godīgs bērna aprūpes pienākumu sadalījums		
Kurš ierosina strādāt nepilnu darba slodzi?		
Kam tiek izteikts ierosinājums strādāt nepilnu darba slodzi?		
Bērni un atsākts darbs		
Pilnas slodzes darbs		
Nepilnas slodzes darbs		
Bērna aizvešana uz bērnudārzu		
Bērna paņemšana no bērnudārza		
Iepirkšanās (pārtika)		
Spēlēšanās ar bērnu		
Ēdiena gatavošana		
Trauku mazgāšana		
Veļas mazgāšana		
Grīdas mazgāšana		
Tīrīšana ar putekļusūcēju		
Bērna likšana gulēt		

4.2.3. Darba materiāls 2.2.3. metodei. Man svarīgākās vērtības

a. Vērtību saraksts

1. SASNIEGUMI

Efektīvu rezultātu gūšana. Tādu darbību veikšana, ko es vai citi uzskata par svarīgām. Gandarījuma gūšana no sasniegumiem.

2. TIEKŠANĀS PĒC KĀ VAIRĀK

Ambiciozu mērķu izvirzīšana sev. Nemitīga tiekšanās pēc labākiem rezultātiem. Darba uzskatīšana par personisku izaicinājumu. Vēlme uzņemties aizvien lielāku atbildību.

3. KĀRE PĒC PIEDZĪVOJUMIEM

Stimulējoša un aizraujoša darba veikšana, kurā ir iespējams arī risks.

4. ESTĒTIKA

Sajūsma par nodarbēm, ko es uzskatu par skaistām, jutekliskām, mākslinieciskām vai estētiskām.

5. PIEDERĪBA

Piederības sajūta organizācijai vai grupai. Sajūta, ka esmu tās loceklis un mani tur pieņem. Starppersonisku attiecību pieredze.

6. MĀKSLINIECISKĀ JAUNRADE

Lietu radīšana, gleznošana vai jebkāda cita mākslinieciskā jaunrade.

7. VIDE

Darbs pievilcīgā un patīkamā vidē, kurā es jūtos ērti.

8. PROBLĒMU RISINĀŠANA

Atrašanās situācijās, kuras stimulē manu spēju rast risinājumus.

9. DAUDZVEIDĪBA

Daudzveidīgs darbs, kurā uzdevumi, darba vieta, darba ritms u. c. bieži mainās.

10. TUVU VARAI

Tieša un regulāra kontaktēšanās ar ietekmīgiem cilvēkiem. Dalība lēmumu pieņemšanā.

11. SOLIDARITĀTE

Iestāšanās par jautājumiem, kas attiecas uz iedzīvotāju grupu, kurai es piederu.

12. KONKURENCE

Darbs, kurā es varu konkurēt ar citiem.

13. KONTROLE un DROŠĪBA

Amats, kurā es pats varu kontrolēt savu ikdienas darbu.

14. RADOŠĀ IZPAUSME

Jaunu jēdzienu, produktu, institūciju, struktūru, sistēmu u. c. radīšana, kuri neatbilst esošajām vadlīnijām, kārtībai un modeļiem.

15. ĒTIKAS PRINCIPI

Darbs nozarē, kas atbilst maniem morāles principiem un nav pretrunā ar manu personīgo pārlicību.

16. KOMPETENČU ATZĪŠANA

Apliecinājums, ka es daru labu darbu, pārzinu savus uzdevumus un tieku uzskatīts par kompetentu profesionāli.

17. CITU NOTEIKTA STRUKTŪRA

Darbs vidē, kurā ir noteikta struktūra un skaidras vadlīnijas, ko es varu ievērot.

18. SEVIS PREZENTĒŠANA

Iespēja būt uzmanības centrā un pievērst sev uzmanību.

19. REPUTĀCIJA, ATZINĪBA

Atzinības un cieņas saņemšana no citiem.

20. LAIKA IEROBEŽOJUMS

Darbs apstākļos, kuros man ir jāuzrāda rezultāti īsā laika posmā un jāiekļaujas īsā izpildes termiņā.

21. DOTĪBAS, ENTUZIASMS

Darbs, kas atbilst manām interesēm un dotībām.

22. SOCIĀLĀ IETEKME

Darbs, kam ir tālejoša sociālā ietekme.

23. IENĀKUMI

Ienākumi, kas man ļauj darīt visu, ko vēlos, nedomājot par naudu.

24. NEATKARĪBA

Iespēja strādāt darbu, kurā mani neizrīko un nav jāatskaitās par katru soli.

25. IETEKME

Darbs ietekmīgā amatā (arī tādā, kur ir padotie).

26. INTELEKTS

Tas, ka mani uzskata par cilvēku ar īpašām intelektuālajām prasmēm. Tas, ka mani uzskata par lietpratēju.

27. MIERS

Darbs vidē, kurā nav stresa un neizjūt spiedienu.

28. MĀCĪBAS

Zināšanu, profesionālās zinātnības un savas specializācijas jomas paplašināšana.

29. LĪDERIS

Iespēja būt par cilvēku, kas nosaka sasniedzamos mērķus un palīdz tos sasniegt.

30. BRĪVAIS LAIKS

Darbs, kas man atstāj pietiekami daudz brīvā laika, lai es varētu turpināt savas ārpusdarba aktivitātes.

31. PIEEJAMĪBA

Dzīvošana vietā, kur es varu izbaudīt savu personisko dzīvi un no kuras es ātri varu nokļūt uz darbavietu.

32. LĒMUMS

Iespēja pieņemt lēmumus, lai es pats varētu ietekmēt sava darba kvalitāti un panākumus.

33. PAKALPOJUMU SNIEGŠANA CITIEM

Iespēja piedāvāt palīdzību: aprūpi, glābšanu, izglītību u. c.

34. KĀRTĪBA

Darbs labi organizētā vidē. Detalizētu plānu un stingru noteikumu ievērošana.

35. FIZISKĀ SLODZE

Darbs, kurā svarīgākais ir spēks un ķermeņa kustības.

36. SPĒLE

Dzīvošana „prieka pēc”. Piedalīšanās spēlēs, sportā un citos aktīvās atpūtas pasākumos. Sava veida „bērnbas” saglabāšana. Sevis neuztveršana nopietni.

37. VARA, AUTORITĀTE

Amats, kurā es varu plānot un kontrolēt citu darbu.

38. PAMATĪGUMS

Tādu uzdevumu veikšana, kam ir nepieciešama liela pacietība un kur nedrīkst pieļaut kļūdas.

39. PEĻŅA

Darbs, kurā manu pūļu rezultāti tieši ietekmē ieņēmumus.

40. KONTAKTS

Kontaktēšanās ar citiem cilvēkiem.

41. DROŠĪBA

Apzināšanās, ka man vienmēr būs darbs un attiecīgs atalgojums.

42. STABILITĀTE

Vēlme palikt vienā un tajā pašā nozarē, kur gandrīz nekad nekas nemainās.

43. STATUSS

Darbs, kas ģimenē, radnieku, draugu un paziņu lokā tiek cienīts.

44. SADARBĪBA

Darbs pie tāda darba devēja, kam es varu pateikt savu viedokli, dot padomu un piedāvāt palīdzību.

45. BIORITMS

Iespēja darīt darbu saskaņā ar savu ritmu un laika plānošanu.

46. INDIVIDUĀLISMS

Individuāls darbs, nekontaktējoties un nestrādājot kopā ar citiem.

47. ZINĀŠANAS

Jaunu zināšanu jomu izpēte.

48. SPRIEDZES APSTĀKĻI

Vēlme strādāt apstākļos, kuros ilgā laika posmā ir nepieciešama absolūta koncentrēšanās un kurā nedrīkst pieļaut kļūdas.

49. KOMANDA

Kopīga mērķu īstenošana, savstarpēji sadarbojoties, ar tiesībām piedalīties lēmumu pieņemšanā.

b. Man svarīgākās un vismazāk svarīgās vērtības

MAN SVARĪGĀKO VĒRTĪBU SARAKSTS

MAN VISMAZĀK SVARĪGO VĒRTĪBU SARAKSTS

4.2.4. Darba materiāls 2.2.5. metodei. Ikdienas seriāli**Jautājumi**

1) Izstāstiet sērijas sižetu saviem vārdiem!

2) Īsi iepazīstiniet ar galvenajiem tēliem (īpaši ar jauniešu tēliem), aprakstot šādus aspektus:

Vārds, uzvārds				
Vecums				
Ģimenes stāvoklis				
Dzīvesvieta un dzīvesveids				
Profesija				
Apģērbs				
Izskats				
Īpašas pazīmes un izturēšanās īpatnības				
Loma vai funkcija sērijā vai fragmentā				

Vārds, uzvārds				
Vecums				
Ģimenes stāvoklis				
Dzīvesvieta un dzīvesveids				
Profesija				
Apģērbs				
Izskats				
Īpašas pazīmes un izturēšanās īpatnības				
Loma vai funkcija sērijā vai fragmentā				

3) Vai tēli ir atveidoti reālistiski?

4) Vai Jūs zināt cilvēkus, kuri tā dzīvo vai kuriem ir tāds pats dzīves redzējums?

5) Ko Jūs domājat par konkrēto tēlu dzīvesveidu?

6) Vai Jūs varat iedomāties sev tādu dzīvi? Kāda tā būtu Jūsu gadījumā?

7) Vai sieviešu un vīriešu uzvedība atšķiras?

8) Kādu dzīvesveidu izvēlas sievietes, kādu — vīrieši?

9) Vai ir parādītas arī stereotipiskas lomas?

4.2.5. Darba materiāls 2.2.7. metodei. Karjeras izvēles situācijas diagnoze

Cik lielā mērā šie apgalvojumi attiecas uz Jūsu pašreizējo situāciju?

LŪDZU, ATZĪMĒJIET VIENU LODZIŅU KATRĀ RINDĀ. PĒC IESPĒJAS IZVĒLIETIES „JĀ” VAI „NĒ”.	JĀ, ATTIECAS	DAĻĒJI ATTIECAS	NĒ, NEATTIECAS
1. Man vēl ir jānoskaidro, kādu karjeru izvēlēties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ja man karjera būtu jāizvēlas tagad, es baidītos izdarīt nepareizo izvēli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Es vēl neesmu drošs, kādu karjeru es varētu veidot <i>veiksmīgi</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Es neesmu pārliecināts, vai mana pašreizējā izvēle (izglītība, profesija, profesionālais mērķis) man būs īstā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Es īsti nezinu, kādus mērķus es dzīvē vēlos sasniegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Es neesmu pārliecināts, kāda profesija man patiktu ilgu laiku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Es skaidri nezinu savas stiprās un vājās puses, intereses un prasmes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Es nespēju saprast, kā daži cilvēki var būt tik pārliecināti par to, ko viņi grib darīt, lai nopelnītu sev iztiku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Svarīgu lēmumu pieņemšana man vienmēr ir padevusies grūti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Es jūtos nedroši daudzās dzīves jomās.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ir grūti saņemt pietiekamu informāciju par profesijām.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es īsti nezinu, kāda ir ikdiena manā sapņū darbā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Izglītība, kas nepieciešama manam sapņū darbam, ir pārāk dārga, vai studiju vieta ir pārāk tālu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ir grūti atrast apmācības vietu vai darbu manis izvēlētajā profesijā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Man trūkst sapņū darbam atbilstoša spēju līmeņa (piemēram, intelektuālā potenciāla vai mākslinieciskā talanta).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Cilvēki, kas man ir svarīgi (piemēram, vecāki, dzīvesbiedrs, draugi) uzskata, ka mans sapņū darbs nav man piemērots.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mani ierobežo ģimenes saistības (piemēram, mātes vai tēva pienākumi, uzturēšanās pienākumi).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Manā dzīvē ir citas problēmas un šķēršļi, kas sarežģī manu situāciju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rezultāti

Skaitiet vienu punktu par katru jautājumu, uz kuru Jūs esat atbildējis ar „Jā, attiecas” vai „Daļēji attiecas”!

1. joma: 1.–7. jautājums → _____ punkts(-i) (temats „Identitāte”)
2. joma: 8.–10. jautājums → _____ punkts(-i) (temats „Lēmumu pieņemšana”)
3. joma: 11.–12. jautājums → _____ punkts(-i) (temats „Informācija”)
4. joma: 13.–18. jautājums → _____ punkts(-i) (temats „Šķēršļi”)

Tajās jomās, kurās Jūs saskaitījāt vairāk par 1 punktu, Jums ir „problēma”.

1. joma. Temats „Identitāte” (paštēla skaidrība un stabilitāte)

Pajautājiet sev: „Kādas ir manas patiesās stiprās un vājās puses? Kas man tiešām patīk un kas nepatīk?” Mēģiniet sev noformulēt šīs personiskās iezīmes pēc iespējas godīgāk un skaidrāk nekā iepriekš. Parunājiet par to ar kādu cilvēku, kuram Jūs uzticiaties un kurš Jūs labi pazīst, vai pavērojiet sevi konkrētās ikdienas situācijās.

2. joma. Temats „Lēmumu pieņemšana” (vispārējas grūtības lēmumu pieņemšanā)

Vai Jums bieži ir grūti pieņemt lēmumus pat tad, ja tie ir saistīti ar nenozīmīgākiem jautājumiem? Vai Jūs bieži atliekat lēmumu pieņemšanu? Vai Jūs bieži atbildat uz jautājumiem ar „Es nezinu”? No psiholoģiskā viedokļa šīs grūtības ir saistītas ar to, ka trūkst drosmes pieņemt lēmumu. Tam var būt dažādi iemesli (tās varētu būt arī negatīvas dzīves pieredzes sekas, kuru novēršanai ir nepieciešama profesionāla palīdzība). Lai pieņemtu lēmumus, ir vajadzīga drosmē un sava deva optimisma („Viss būs labi!”), kā arī vēlme rast kompromisu („Katram variantam ir savas priekšrocības un trūkumi”). Šo attieksmi Jūs varat iemācīties! Lasiet pašpalīdzības literatūru, meklējiet konsultācijas, ļaujiet sevi iedrošināt tuviem cilvēkiem un iedrošiniet sevi pats.

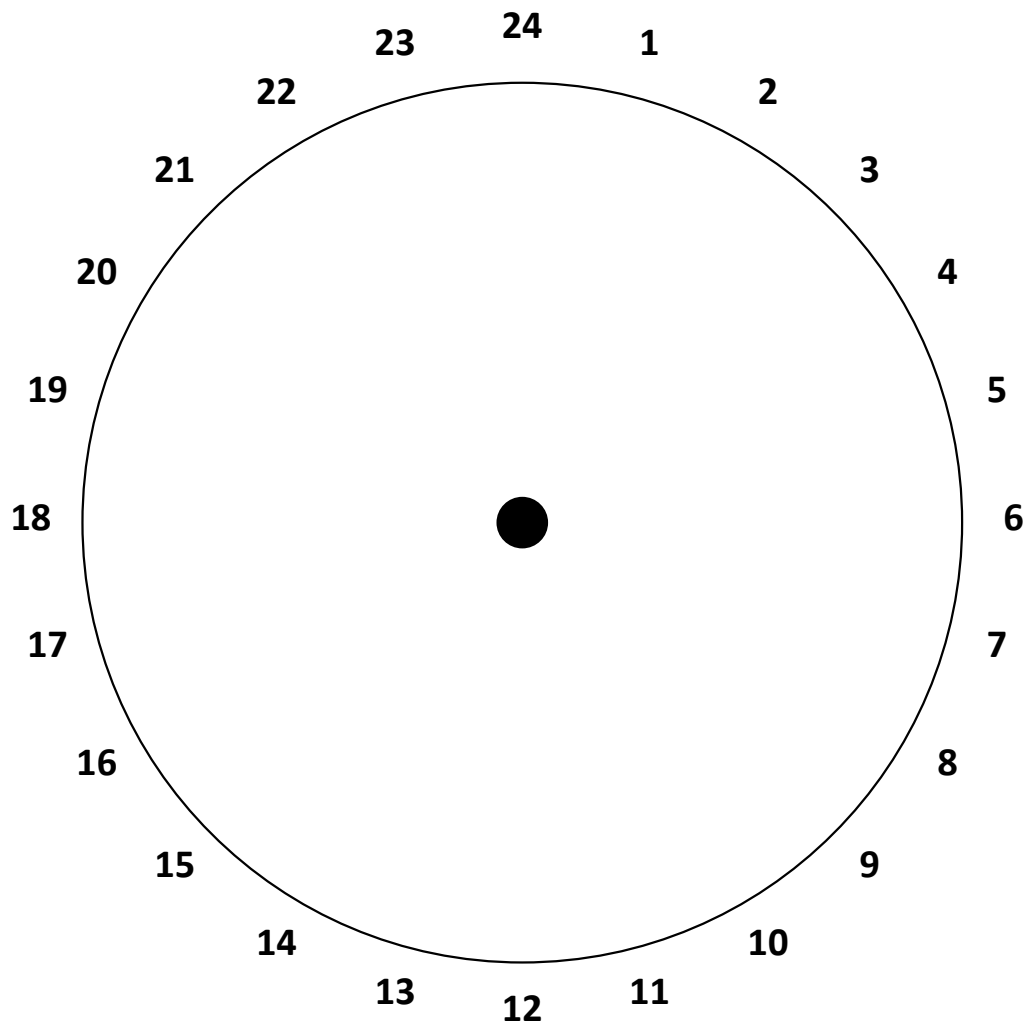
3. joma. Temats „Informācija” (informācijas vajadzības)

Ir nepieciešams laiks un pūles, lai savāktu informāciju, kas ir vajadzīga karjeras izvēlei: informāciju par nodarbinātību, par noteiktām profesijām un tām nepieciešamo izglītību. Te var būt noderīgas intervijas ar strādājošiem cilvēkiem, grāmatas, žurnāli, kompaktdiski, internets, karjeras atbalsta centri un karjeras konsultācijas, tomēr svarīgi un noderīgi ir arī pašam iegūt pieredzi saistībā ar darba ikdienu (piemēram, Ēnu dienas).

4. joma. Temats „Šķēršļi” (īpaši ierobežojumi)

Šis temats ir saistīts ar ierobežojumiem dažādās jomās: ierobežoti finanšu un citi resursi, ierobežotas personiskās darbaspējas (nepietiekami attīstītas īpašas prasmes, garīgās vai fiziskās veselības traucējumi), ierobežojumi, kas saistīti ar saistībām, piemēram, mātes un tēva pienākumiem, uzturlīdzekļu pienākumiem, kā arī ekonomisko situāciju un darba tirgu. Visam nav rodami vienkārši risinājumi, bet ir vērts tik viegli nepadoties. Meklējiet dažādus risinājumus un pieņemamus kompromisus, lai šķēršļus novērstu, — iespējams, ar specializēta konsultāciju centra vai Jūsu prakses vadītāja palīdzību.

4.2.6. Darba materiāls 2.2.10. metodei. Laika pica



4.2.7. Darba materiāls 2.2.14. metodei. Mācīšanās no kļūdām

B. Vainera kauzālās atribūcijas jeb cēloņu attiecināšanas modelis (*Weiner's Model of Causal Attribution*) (1971).

Saskaņā ar B. Vainera teoriju cilvēki veiksmi un neveiksmi attiecina uz četriem iespējamiem cēloņiem, ko var raksturot pēc atrašanās vietas (iekšējs vai ārējs) un stabilitātes (stabils vai nestabils).

		Atrašanās vieta	
		Iekšējs (cilvēks)	Ārējs (situācija)
Stabilitāte (laiks)	Stabils (vienmēr)	<i>spēja</i>	<i>grūtības</i>
	Nestabils (šoreiz)	<i>pūles</i>	<i>veiksme</i>

Šis modelis rāda, ka pati cēloņu attiecināšana var vai nu pozitīvi, vai negatīvi ietekmēt panākumu gaidas turpmākajās situācijās, kā arī pašvērtējumu. Turklāt ir identificēti divi cilvēku tipi, kas parasti izmanto atšķirīgus izskaidrojuma modeļus.

Cilvēki, kurus motivē ieceru neizdošanās,...

... attiecina ieceru izdošanos uz labvēlīgiem apstākļiem vai uzdevuma vieglumu (ārējs).

... attiecina ieceru neizdošanos uz savu spēju trūkumu (stabils, iekšējs).

Veiksmīgas situācijas viņiem neļauj ievērojami celt pašcieņu, un neveiksmes gadījumā ir maz cerību uz turpmākiem panākumiem.

Cilvēki, kurus motivē ieceru izdošanās,...

... attiecina ieceru izdošanos uz savām spējām (stabils, iekšējs).

... attiecina ieceru neizdošanos uz nestabiliem un ārējiem faktoriem (piemēram, piepūles trūkums, neveiksme).

Tā rezultātā veiksmē viņiem ceļ pašcieņu, bet neveiksmes gadījumā vēl ir cerība uz izdošanos nākotnē.

Piemērs. R. kungs saka runu, kurā viņš iepazīstina ar jaunu mārketinga koncepciju, kas nākotnē būs jāievieš viņa uzņēmumā, tomēr runa neizdodas tik labi, kā gaidīts. Klausītāji neuzdod jautājumus, diskusija neizraisa, un viņa vadītājs ātri dodas prom. R. kungs šo runu uzskata par neveiksmi. Bet kāds ir šīs neveiksmes cēlonis, un kādus secinājumus R. kungs var izdarīt?

Cēloņu analīze

Piemērs: runa	Es esmu atbildīgs	Es neesmu atbildīgs
Šodien	Runa nav izplānota līdz pēdējai detaļai (= gribasspēks, pūles).	Pirms šīs runas klausītāji piedalījās pārrunās par algu. Viņus uztrauc sliktais finansiālais stāvoklis (= veiksmē/neveiksme, sakritība).
Vienmēr	R. kungs sevi uzskata par daiļrunīgu runātāju, tomēr viņš nesaņēma jautājumus klausītājiem, jo cenšas izvairīties no konfrontācijas (= spēja, talants).	Telpā ir slikta ventilācijas sistēma, tāpēc tajā ir smacīgi, kā dēļ viņš zaudē klausītāju uzmanību (= uzdevuma grūtības, problēma).

Sekas

Piemērs: runa	Es esmu atbildīgs	Es neesmu atbildīgs
Šodien	R. kunga runa nebija tik labi strukturēta kā parasti. Viņš bija nervozāks un nedrošāks.	Klausītāji domā nevis par šo runu, bet par to, kādu iespaidu uz viņiem atstās pārrunas par algu.
Vienmēr	Klausītāji nejutās iesaistīti — R. kungs nekad nejauda viņu viedokli. Līdz ar prezentāciju runa beidzas.	Klausītājiem šajā telpā vienmēr būs grūti koncentrēties sliktās ventilācijas sistēmas dēļ.

Ko es darīšu?

R. kungs pajautās sava vadītāja viedokli un lūgs otru iespēju teikt runu, šoreiz koncentrējoties uz diskusiju. Pirms šīs runas klausītājiem nevajadzētu klausīties kādu citu runu. Runa būtu jāsaka citā telpā, vai arī šī telpa ir pēc iespējas labāk jāizvēdina (iespējams, atstājot logu vaļā pa nakti).

Ko es nākamreiz līdzīgā situācijā darīšu citādi?

R. kungs sagatavos runu pēc iespējas labāk, t. i., viņš plānos runu pietiekami laicīgi un būs sagatavojies diskusijai, ja tāda būs vēlama. Turpmāk viņš vienmēr runas laikā arī uzdos jautājumus klausītājiem. Viņš atradīs savai runai vislabāko telpu.

Uzdevums. Atcerieties kādu savu piedzīvoto neveiksmi. Ierakstiet tos faktorus, kas toreiz bija aktuāli un kurus Jūs varat attiecināt vai nu uz sevi, vai apstākļiem, kā arī tos faktorus, kuri dažādās situācijās ir bijuši aktuāli un kurus Jūs varat attiecināt vai nu uz sevi, vai apstākļiem.

Cēloņu analīze

Piemērs	Es esmu atbildīgs	Es neesmu atbildīgs
Šodien		
Vienmēr		

Sekas

Piemērs	Es esmu atbildīgs	Es neesmu atbildīgs
Šodien		
Vienmēr		

KO ES DARĪŠU?

KO ES NĀKAMREIZ LĪDZĪGĀ SITUĀCIJĀ DARĪŠU CITĀDI?

Avots: Krelhaus, Lisa (2004): *Wer bin ich — wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, p. 204.*

4.2.8. Darba materiāls 2.2.17. metodei. Mans pieredzes kapitāls

Mana karjera

Personiskā pieredze

Profesionālā pieredze

Mana pieredze

DATUMS	IZGLĪTĪBA (skolas, augstskolas un/vai profesionālā izglītība, tālākizglītība, darba prakse, pašmācības ceļā iegūtās prasmes u. c.)	DARBA PIEREDZE (amats, uzņēmums, nozare u. c.)	ĀRPUSDARBA PASĀKUMI (brīvprātīgais darbs, hobiji, darbošanās klubā u. c.)	PERSONISKĀ PIEREDZE (ceļojumi, zīmīgas tikšanās, svarīgi notikumi u. c.)

Manas karjeras kritiskie posmi

DATUMS	POSMS	APSTĀKĻI, IEMESLI...

Kurp doties tālāk?

Personiskā nākotne

Profesionālā nākotne

4.3. Darba materiāls 2.3. punktam „Darbs ar pretestību, konfliktiem, frustrāciju un rezignāciju; grupas un individuālo dalībnieku personiskās atbildības stiprināšanas metodes”

4.3.1. Darba materiāls 2.3.2. metodei. Konflikti mācību praksē

Situācija

To, kāda veida uzņēmumā notiek šī situācija, var izvēlēties iepriekš (ražošana, pārdošana, pakalpojumi utt.). Ja nepieciešams, problēmas var aprakstīt sīkāk.

Vidēja lieluma uzņēmumā ir problēmas starp praktikantu(-i) Juri S./levu B. un vairākiem citiem darbiniekiem. Praktikants(-e) jūt, ka divi kolēģi viņu regulāri izrīko un apceļ. Viņš(-a) domā, ka šie kolēģi slikti izsakās par viņu vadītājam. Tā kā situācija kļūst arvien nepanesamāka, viņš(-a) nolemj rakstīt sūdzību skolas vadībai. Skolas izveidotajai komisijai tiek izklāstīti dažādie viedokļi.

Praktikanta(-es) viedoklis

Juris/leva saka, ka viņam(-ai) galvenokārt ir problēmas ar diviem darbiniekiem, kuru nodaļā viņš(-a) pašlaik strādā. Par katru mazāko kļūdu viņš(-a) tūlīt tiek norāts(-a), vai tiek izteiktas piezīmes: „Kā gan te vispār var kļūdīties!” Viņu vairāk aizskar nevis izteikto piezīmju saturs, bet gan veids, kā tās tiek pateiktas.

Šo aizrādījumu dēļ Juris/leva pastāvīgi baidās kļūdīties. Pēc viņa(-as) domām, šīs spriedzes dēļ rodas vēl vairāk kļūdu — pat tādā darbā, kas ir ļoti viegls. Abi kolēģi par šīm kļūdām pastāsta vadītājam, kurš uz viņu jau pāris reizi ir kliedzis. Praktikants(-e) domā, ka šie kolēģi vēlas, lai viņš(-a) šo darbavietu pamestu; tādas ir viņa(-as) sajūtas.

Iespēja izteikties ir arī Jura/levas mātei: viņas dēls/meita, atnākot mājās no darba, bieži ir ļoti nomākts(-a), kas viņam/viņai nav raksturīgi. Parasti viņš(-a) ir ļoti dzīvespriecīgs(-a) un jautrs(-a). Nomāktības iemesls ir meklējams darbā.

- Mēģiniet iejusties Jura S./levas B. vietā! Apkopojiet argumentus, kurus Jūs gribētu teikt skolas komisijai.
- Vai Jūs varat iedomāties, ka arī Jūs esat saasinājis(-usi) šo konfliktu? Varbūt Jūs ne vienmēr pilnībā koncentrējaties darbam.
- Ko Jūs gribat panākt sarunā ar skolas komisiju? Kādi risinājumi, Jūsuprāt, šajā situācijā ir iespējami?

Abu kolēģu viedoklis

Abi darbinieki atzīst, ka dažas reizes viņi, iespējams, ir pārspīlējuši. Varētu būt, ka viņi ir pateikuši arī pāris muļķīgu izteikumu. Bet tas, viņuprāt, ir noticis tikai tāpēc, ka Juris S./leva B. ir pārāk izklaidīgs(-a), kā dēļ arī nemitīgi tiek pieļautas kļūdas. Viņi var skaidrot visvienkāršākās lietas pa piecām reizēm, bet viņš(-a) vienalga izdara nepareizi. Juris/leva nemitīgi pieļauj kļūdas, bet viņiem tās pēc tam ir jānovērš. Turklāt vairākas reizes viņš(-a) ir nokavējis(-usi) darbu, kas savukārt palēnina darba plūsmu.

- Mēģiniet iejusties Jura S./levas B. kolēģu vietā! Apkopojiet argumentus, kurus Jūs gribētu teikt skolas komisijai.
- Ko kolēģi un darbinieki var darīt, lai šo situāciju uzlabotu?
- Ko Jūs gribat panākt sarunā ar skolas komisiju?
- Kādas konflikta risināšanas iespējas Jūs redzat?

Avots: Schabacker-Bock/Marquard 2005, pp. 150/151.

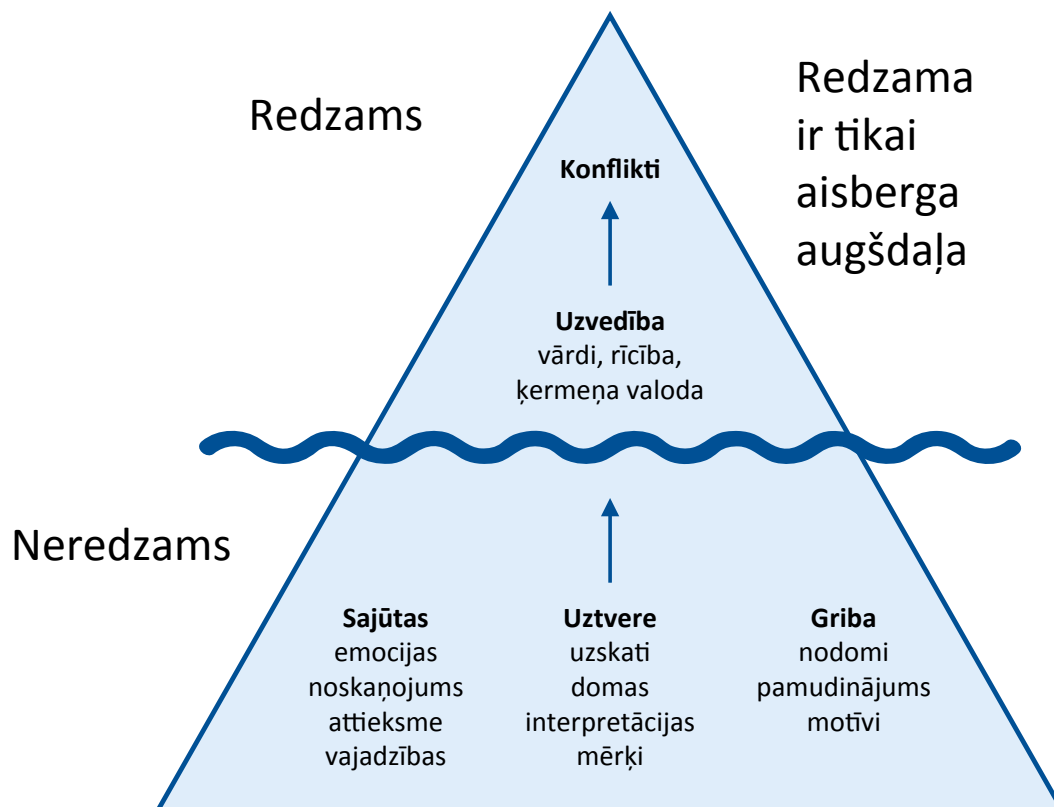
4.3.2. Darba materiāls 2.3.4. metodei. Priekšrocību un trūkumu saraksts

IZVĒLĒTIE PIEMĒRI		
Sarežģīta situācija vai uzvedība	Priekšrocība	Trūkums
Muļķošanās stundu laikā un neiesaistīšanās mācību darbā	<ul style="list-style-type: none"> - Jums ir par ko smieties - Izklaide - Muļķošanās palīdz novērst garlaicību 	<ul style="list-style-type: none"> - Jūs neko neiemācāties - Jūs saņemat sliktas atzīmes - Nodarbības vadītājs uz Jums sadusmojas
Ielaušanās un zagšana vai līdzdalība tajā	<ul style="list-style-type: none"> - Jūs nepaliekat otrajā plānā (jauniešu grupā) - Jūs nejūtaties atstumts - Citi Jūs uzskata par uzticamu, tāpēc atļauj Jums piedalīties 	<ul style="list-style-type: none"> - Pieķeršana - Paziņošana par Jums policijai - Tiesas process - Jums varētu būt jāiet cietumā vai jāveic sabiedriskais darbs - Risks atkārtoti pārkāpt likumu, īpaši, ja šī rīcība ir bijusi „veiksmīga” - Ilgtermiņa sekas, piemēram, meklējot darbu
Ātra daba un nespēja sevi kontrolēt	<ul style="list-style-type: none"> - Kad esat nolaidis tvaiku, Jūs jūtaties labāk 	<ul style="list-style-type: none"> - Jūs vainojat citus, kuriem ar to nav nekāda sakara - Citi cilvēki arī kļūst dusmīgi, īpaši tad, ja tiek aizvainoti; viņi atriebjas vai dod pretī - Jūs izdarāt kaut ko tādu, ko vēlāk nožēlojat un ko Jūs, iespējams, nevarat labot

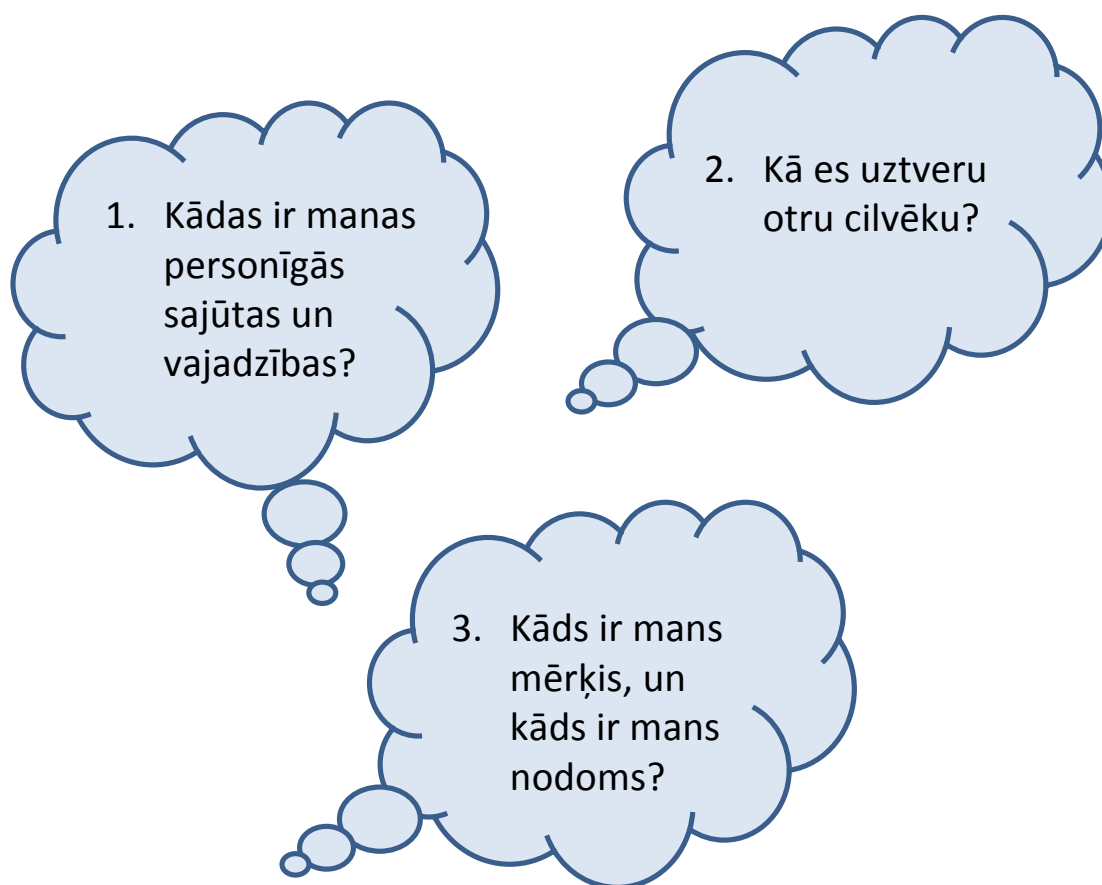
Avots: Petermann/Petermann 2007, p. 125, table 14.

4.3.3. Darba materiāls 2.3.5. metodei. Aisberga redzamā daļa

Aisberga modelis



Avots: Jugert et al. 2008, p. 211.



Avots: Jugert et al. 2008, p. 213.

4.3.4. Darba materiāls 2.3.7. metodei. Vērtību tirgus

	MANA VĒRTĪBU KĀRTĪBA	PĀRA VĒRTĪBU KĀRTĪBA	MAZĀS GRUPAS VĒRTĪBU KĀRTĪBA	VISAS GRUPAS VĒRTĪBU KĀRTĪBA
Personiskā neatkarība, patstāvība				
Lieli ienākumi				
Interesanta profesija				
Atbildīgs amats				
Laba darba atmosfēra				
Daudz laika ģimenei vai dzīvesbiedram				
Drošība par darbu				
Daudz brīvā laika				
Elastīgs darbalaiks				
...				
...				

4.4. Darba materiāls 2.4. punktam „Informācija par profesijām, informācijas pārvaldība, orientēšanās darba tirgū”

4.4.1. Darba materiāls 2.4.6. metodei. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis I: darba prasības

Piemēru tabula

PROFESIJAS	PRASMES	KAD?	KUR?	AR KO?
Ainavu arhitekts				
Sākumskolas skolotājs				
Medicīnas māsa				
Datorspeciālists				
Televīzijas šovu vadītājs				

4.4.2. Darba materiāls 2.4.7. metodei. Profesijas izvēles siets. Pirmais līmenis II: intervija ar attiecīgās jomas pārstāvi

Profesija:

Kā Jūs izlēmāt strādāt šajā profesijā?

Kur Jūs strādājat (brīvā dabā, birojā)?

Kādi ir Jūsu galvenie uzdevumi?

Kādas ir Jūsu profesijas priekšrocības?

Kādi ir Jūsu profesijas trūkumi?

Cik lielā mērā Jūs esat apmierināts ar savu darbu?

Vai uzskatāt, ka Jums ir atbilstošs atalgojums?

Vai Jūs izvēlētos šo profesiju vēlreiz?

Vai Jums bija sapņu darbs? Ja jā, tad kāds?

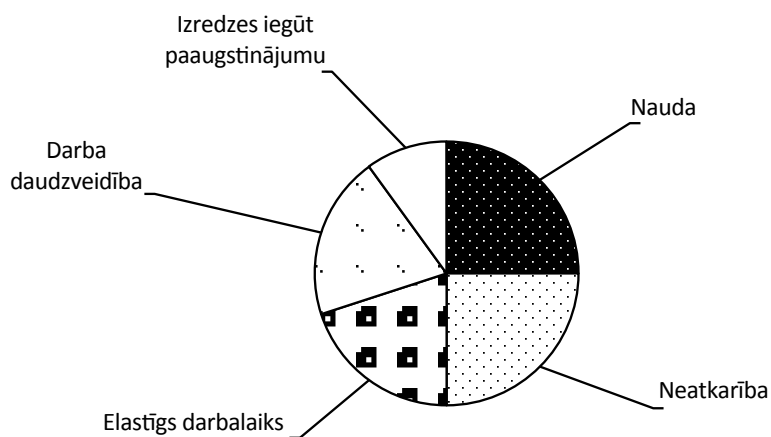
Vai Jūs vēlaties kaut ko piebilst?

Es arī gribētu būt ..., jo

Es negribētu būt ..., jo

4.4.3. Darba materiāls 2.4.11. metodei. Mana ideālā darba vide

Prioritātes — sektoru diagrammas paraugs



4.4.4. Darba materiāls 2.4.13. metodei. Prezidents meklē miesassargu

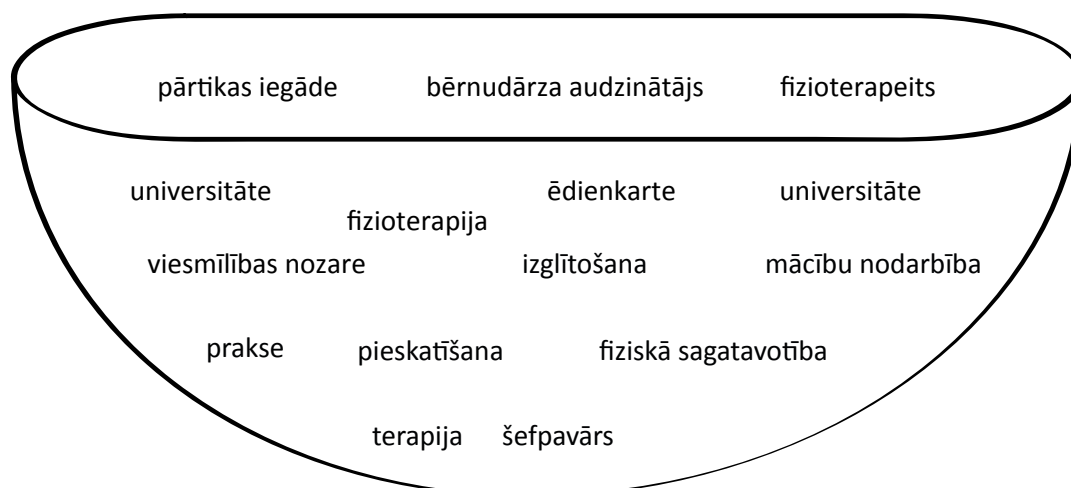
Uzdevumi
<p>1. grupa</p> <p><i>Prezidents meklē miesassargu(-dzi). Pieteikties tiek aicināti tikai vislabākie!</i></p> <p>Uz lielas papīra lapas uzzīmējiet savu ideālo miesassargu (vīrieti vai sievieti) un uzrakstiet, kādas iezīmes ir nepieciešamas miesassargam, lai viņš labi veiktu savu darbu.</p>
<p>2. grupa</p> <p><i>Jūs (grupa) piesakāties miesassarga(-dzes) darbam — Jūs tiešām gribat šo darbu!</i></p> <p>Jūs piesakāties šim darbam ar savu attēlu (kas uzzīmēts uz lielas papīra lapas) un pierakstāt tās iezīmes, kas liecina: Esmu absolūti piemērots(-a) šim darbam!</p>
<p>3. grupa</p> <p><i>Modeļu aģentūra meklē modeli (vīrieti vai sievieti) slavena modes mākslinieka skatei. Liels solis uz priekšu modeļa karjerā!</i></p> <p>Aģentūras komanda uzzīmē, kādam(-ai), viņuprāt, jābūt modelim(-ei), un pieraksta, kādas iezīmes viņam(-ai) ir nepieciešamas.</p>
<p>4. grupa</p> <p><i>Jūs (grupa) vēlaties veidot modeļa(-les) karjeru.</i></p> <p>Jūs piesakāties šim darbam aģentūrā ar savu attēlu (kas uzzīmēts uz lielas papīra lapas) un pierakstāt iezīmes, kuras liecina: Es esmu vislabākais(-ā) modelis(-e), kāds(-a) vien var būt!</p>

Avots: Schabacker-Bock/Marquard 2005, p. 96.

4.4.5. Darba materiāls 2.4.15. metodei. Profesiju salāti — profesionālo jomu izzināšana

Piemērs

BĒRNUDĀRZA AUDZINĀTĀJS	ŠĒFPAVĀRS	FIZIOTERAPEITS
pedagoģiskā izglītība	prakse	universitāte
pieskatīšana	pārtikas iegāde	fiziskā sagatavotība
mācību nodarbība	ēdienkarte	fizioterapija
izglītošana	viesmīlības nozare	terapija

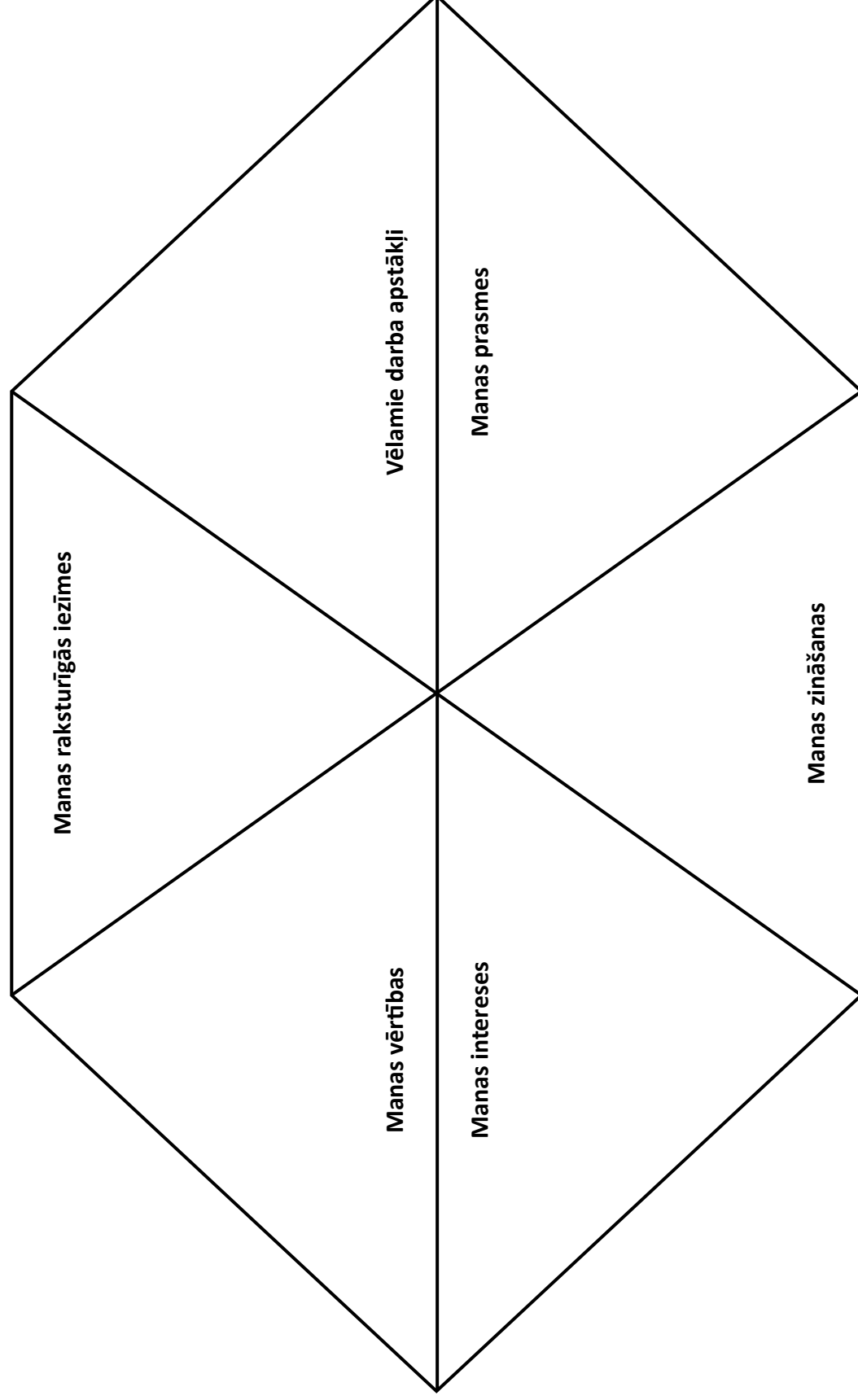


4.5. Darba materiāls 2.5. punktam „Potenciāla analīze”

4.5.1. Darba materiāls 2.5.1. metodei. Profesijas izvēles siets. Otrais līmenis. Dotību jomas: kādas ir manas prasmes?

FIZISKĀS DOTĪBAS	GARĪGĀS DOTĪBAS	SOCIĀLĀS DOTĪBAS	PSIHOLOĢISKĀS DOTĪBAS
ķermeņa uzbūve	koncentrēšanās spēja	spēja nodibināt kontaktu	pacietība
veselība	precizitāte	komandas gars	izturība
roku darba prasmes un sīkā motorika	radošums	spēja adaptēties un integrēties	apdomība
roku veiktība	reakcija	organizatora talants	patstāvība
nav baiļu no augstuma	matemātiskās dotības	atklātība	kārtīgums
nav jutīga āda	instrukciju izpratne	empātija	tīrīgums
izveicība	telpas izjūta	spēja risināt konfliktus	precizitāte
veselas kājas	tehniskā izpratne		labas manieres
asa redze	iztēle un atjautība		pašpārlicība
laba dzirde	inovācijas spējas		uzticamība
laba oža	spēja labi atcerēties vārdus un skaitļus		centība
laba tauste	spēja labi atcerēties formas un sejas		punktualitāte
			apņēmība
			nosvērtība
			elastīgums
			entuziasms

4.5.2. Darba materiāls 2.5.2. metodei. Mans profesionālais profils



4.5.3. Darba materiāls 2.5.4. metodei. Mana mācību pieredze

DATUMS		ILGUMS	MĀCĪBU NOSAUKUMS	KONTEKSTS: sākotnējā izglītība, tālākizglītība, ārpusdarba semināri, pašmācības ceļā iegūtās zināšanas u. c.	VIETA UN/VAI IZGLĪTĪBAS IESTĀDE	SVARĪGĀKĀS KOMPETENCES UN ZINĀŠANU JOMAS	VĒRTĒŠANA
NO	LĪDZ						

1. pielikums. Formālās un neformālās mācību pieredzes inventarizācija

2. pielikums. Mācību pieredzes analīze. Iegūto zināšanu un kompetenču raksturojums

Ailē „Svarīgākās kompetences un zināšanu jomas” atbilstošās kompetences un zināšanu jomas iepriekšējā uzdevumā ir tikai uzskaitītas. Te vajadzētu detalizēti atbildēt uz jautājumu „Ko es esmu iemācījies attiecīgajā kompetences un zināšanu jomā?”.

Ja Jums ir saglabājusies kursa programma (formālās izglītības gadījumā), tā var noderēt, atbildot uz šo jautājumu.

Mācību pieredzes gaita

Kāds bija mācību ilgums un saturs?

Kā tika organizēts kursu laiks, uzdevumi, praktiskais darbs, darba prakse uzņēmumos u. c.?

Mācību pieredzes un rezultātu vērtēšana

Kādi uzdevumi Jums bija jāveic?

Kas un kā mācību pieredzi vērtēja?

Iespējas mācību pieredzi izmantot vēlāk

Kādas iespējas izmantot darbā un ārpus darba apgūto Jums jau ir bijušas?

Vai šī mācību pieredze jau ir formāli atzīta?

Kā Jūs varat komentēt iegūto izglītību un mācību pieredzi?

Dokumenti

Kādi izglītību apliecinoši dokumenti Jums ir?

- Oficiāli dokumenti, piemēram, diplomu, atestāti, apliecības u. c.
- Dokumenti, kas apliecina veikto darbu, piemēram, ziņojumi, plānotie un īstenotie projekti, runas u. c.

4.5.4. Darba materiāls 2.5.5. metodei. Potenciāla analīze: kādi ir mani apslēptie talanti?

aizsargāt analizēt anulēt apgūt apkalpot apkopot apmācīt aprēķināt apstrādāt apvienot atbalstīt atbildēt atcerēties atdalīt atgūt atjaunot atklāt attēlot attīstīt audzēt

braukt

celt ceļot

dalīt darboties definēt deļot dekorēt diagnosticēt dziedāt

finansēt formulēt fotografēt

gatavot gleznot

identificēt iedrošināt iemācīties iepazīstināt ieteikt ietekmēt ilustrēt improvizēt informēt instruēt integrēt intervēt izdrukāt izglītot izgudrot izjautāt izklaidēt izlemt izlīdzēt izmantot iznomāt izpētīt izraidīt izstādīt izstrādāt iztaujāt izteikt izveidot izlabot izvēlēties pieeju

klasificēt klausīties konsultēt kontrolēt koordinēt krāsot kritizēt

lasīt

mācīt mācīties manipulēt motivēt muzicēt

nodarboties ar amatniecību nodrošināt noformēt nogaidīt noskaidrot noteikt novērot novērtēt

organizēt

pabeigt palielināt palīdzēt paplašināt parādīt pārbaudīt pārdot paredzēt pārfrāzēt pārliecināt pārraudzīt pārskatīt pārstāvēt paskaidrot pasniegt pastiprināt pasūtīt piedāvāt piegādāt pielāgot pielāgoties pielietot pieskatīt piestiprināt pievienoties plānot prezentēt projektēt programmēt publicēt

radīt radīt sajūtu rakstīt ražot rediģēt rehabilitēt reklamēt restaurēt risināt riskēt runāt

sacerēt sadalīt sagatavoties saglabāt sakārtot salabot samazināt samierināt samontēt saprast saskaņot sasniegt satikties sazināties sistematizēt sniegt pārskatu spēlēt stāstīt stimulēt stiprināt svērt

šķirot šūt

tolerēt dīkstāvi trenēt tulkot

uziet uzlabot uzņemt uzņemties atbildību uzraudzīt uzvarēt uzsvērt

vadīt vākt veidot vest sarunas vērtēt vizualizēt

ziņot zīmēt

Piemērs

Prasme: „vadīt” (citi apzīmējumi: kontrolēt, organizēt cilvēkus, motivēt, konsultēt). Es varētu izmantot šo prasmi... (miniet tikai tās nodarbes, kas Jums ir interesantas):

- vadot jaunu bibliotēku;
- vācot naudu labam mērķim;
- vadot draudzes līdzekļu vākšanu jaunām ērgelēm;
- palīdzot jauniešiem izvēlēties karjeru;
- organizējot futbola komandu u. c.

Prasmes var iedalīt četrās kategorijās: *cilvēki*, *iekārtas*, *dati* un *idejas*. Ar šīm kategorijām ir saistītas konkrētas darbības. Piemēram:

- *cilvēki*: saņemt norādījumus, palīdzēt, apkalpot, runāt, dot mājienu, izklaidēt, pārliecināt, pieskatīt, mācīt, vest sarunas, apmācīt;
- *darbarīki (iekārtas, materiāli)*: uzņemties, padot materiālu, darbināt, noregulēt, nodot ekspluatācijā, pierēgulēt, uzturēt, uzstādīt, strādāt;
- *skaitļi (dati)*: kopēt, salīdzināt, aprēķināt, vākt, analizēt, koordinēt, atrast sakarību;
- *idejas (kaut kas abstrakts, arī māksliniecisks)*: izdomāt, izgudrot, izstrādāt, plānot, sagatavot projektu, būt radošam, būt mākslinieciskam, komponēt, tēlot, gleznot, dejot.

Dalībnieki sagrupē savas prasmes atbilstoši kategorijām.

Pēc tam dalībnieki ar nodarbības vadītāja palīdzību pārdomā, kādās profesijās šīs prasmes un kompetences ir nepieciešamas.

4.5.5. Darba materiāls 2.5.7. metodei. Nedēļas režīms

Tabula „Nedēļas režīms”

	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18	18-20	20-22	22-24
Pirmdiena												
Otrdiena												
Trešdiena												
Ceturtdiena												
Piektdiena												
Sestdiena												
Svētdiena												

Tabula „Laika analīze”

LOMA	LAIKA PROPORCIJA							
	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70–100 %	
māte/tēvs								
meita/dēls								
dzīvesbiedrs								
algots darbinieks								
patērētājs								
pilsonis								
draugs								
sportists								
students vai skolēns								
mājsaimniece								
cits: _____								
cits: _____								

Zvaigznīšu vērtēšanas skala:

*	**	***	****	*****
neapmierinoši	vāji	apmierinoši	labi	teicami

4.5.6. Darba materiāls 2.5.9. metodei. Manas aktivitātes un to vērtējums

ILGUMS	FUNKCIJA	DARBA DEVĒJS	VEIKTIE UZDEVUMI	MOTIVĒJOŠIE („+”) UN DEMOTIVĒJOŠIE („-”) FAKTORI	ĪSTENOTAS SEKMĪGI („+”) VAI NESEKMĪGI („-”)	PANĀKUMU VAI NEVEIKSMES IEMESLI

4.5.7. Darba materiāls 2.5.10. metodei. Darba pieredzes analīze

ILGUMS	FUNKCIJA	DARBA DEVĒJS	VEIKTIE UZDEVUMI	IZMANTOTĀS ZINĀŠANAS UN PRASMES	IZMANTOTĀS PERSONĪGĀS IEZĪMES	IEGŪTĀS KOMPETENCES

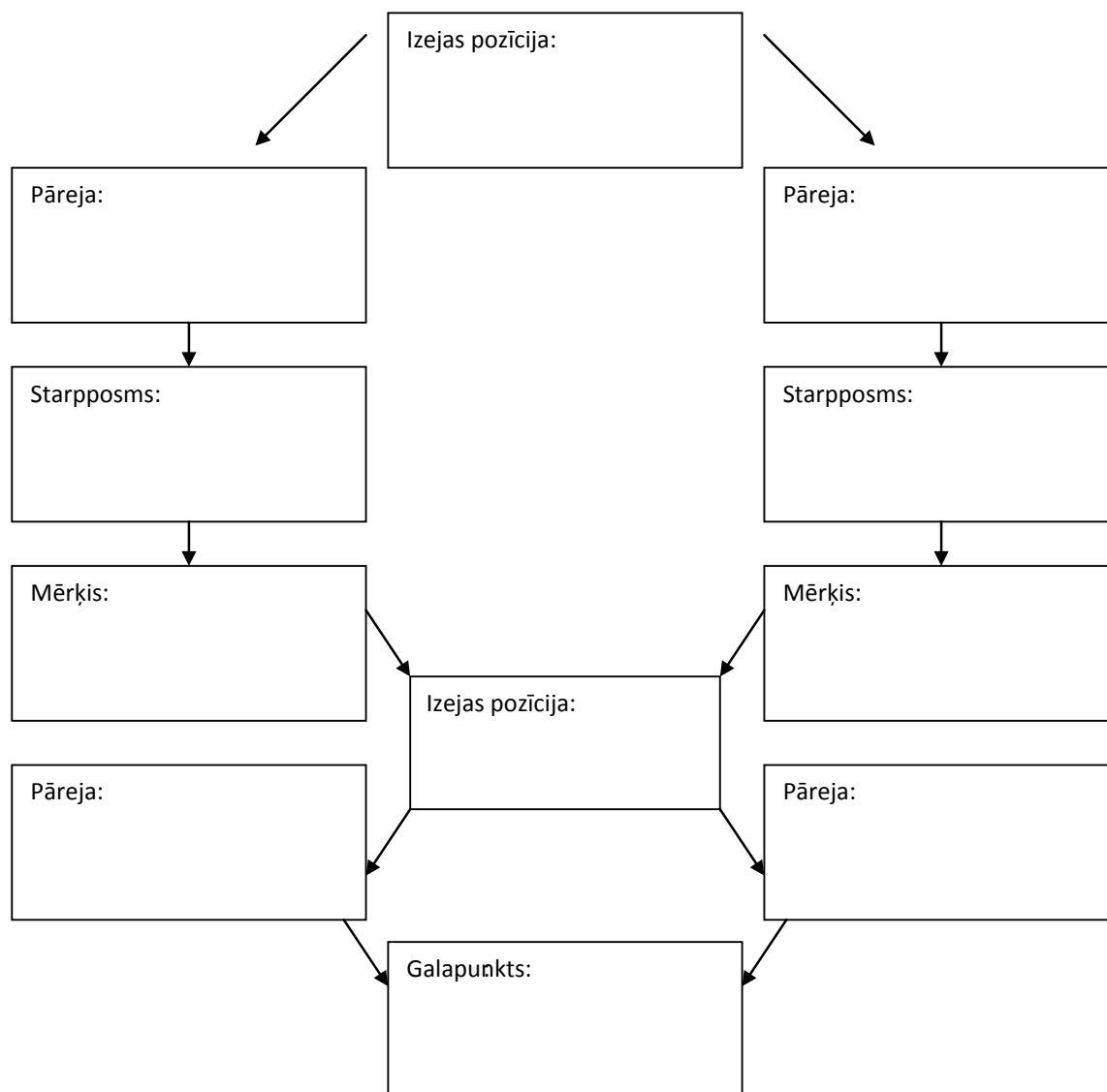
4.6. Darba materiāls 2.6. punktam „Izglītības un profesijas izvēle”

4.6.1. Darba materiāls 2.6.1. metodei. Profesijas izvēles siets. Trešais līmenis. Darba apstākļi: kad, kur un ar ko es vēlos strādāt?

Profesijas izvēles struktūra. Trešais līmenis: darba apstākļi (papildināt sarakstus pēc vajadzības)

KAD?	KUR?	AR KO?
dienā naktī nepilnu slodzi maiņās sev izdevīgā laikā pēc elastīga darbalaika pēc dežūru grafika	birojā rūpnīcā darbnīcā auditorijā viesnīcā restorānā brīvā dabā būvobjektā dārzos un parkos uz ielas lidostā dzelzceļa stacijā slimnīcā veikalā	ar cilvēkiem ar sportu ar augiem ar datiem ar tekstiem ar ķīmikālijām ar koku ar metālu ar instrumentiem ar mūziku ar datoru ar papīru ar keramiku ar stiklu ar ādu ar mālu ar zemi ar akmeni ar iekārtām ar plastmasu ar transporta līdzekļiem ar elektroniku ar mehānismiem

4.6.2. Darba materiāls 2.6.3. metodei. Karjeras plāns



Avots: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 18.

4.6.3. Darba materiāls 2.6.4. metodei. Par un pret

Jautājums, uz kuru var atbildēt ar „jā” vai „nē”:	
<hr/>	
<hr/>	
PAR	PRET
priekšrocības	priekšrocības
trūkumi	trūkumi
īstermiņa sekas	īstermiņa sekas
ilgtermiņa sekas	ilgtermiņa sekas

4.6.4. Darba materiāls 2.6.5. metodei. Vai tiešām dzimumam raksturīgas prioritātes?

MANĀ NĀKOTNES DARBĀ MAN IR SVARĪGI, LAI...	PERSONISKAIS LĒMUMS	GRUPAS LĒMUMS
es nopelnītu daudz naudas		
strādājot es nenosmērētos		
tas būtu interesants		
man būtu noteikts darbalais		
man būtu labas izaugsmes iespējas		
man būtu stabils darbs		
man būtu laba izglītība		
manu profesiju augstu vērtētu citi		
es varētu apceļot pasauli		
es varētu strādāt ar cilvēkiem		
man būtu jauki kolēģi		
es varētu strādāt individuāli		
man būtu daudz laika personiskajai dzīvei		
es varētu apgādāt savu ģimeni viens pats		
darbā es varētu izmantot savas prasmes		
es daudz varētu strādāt ar datoru		
man būtu laiks un nauda tālākpmācībai		
darbs man būtu nozīmīgs		

4.6.5. Darba materiāls 2.6.7. metodei. Mana profesionālā identitāte

Ilariona G. Pecolda (*Hilarion G. Petzold*) piecu identitātes pīlāru modelis (1993).

Identitāte (no lat. val. *identitas* — vienādība) ir esības vienreizība, īpaši cilvēka esības vienreizība.

Identitāte ir cilvēka personības unikālā struktūra, kas saistīta ar to, kas es esmu, ar ko man ir attiecības, kas veido attiecības ar mani, kā es sevi definēju un kas padara mani par to, kas es esmu. Identitāte ir mūžilgs process, un tā izpaužas izskatā, sejas izteiksmē, žestos, valodā, fiziskajās stiprajās un vājajās pusēs un, protams, iekšējā tēlā jeb paštēlā, pašapziņā un ticībā sev.

Ir svarīgi ievērot, ka dzīves laikā identitāte attīstās un mainās (identitātes attīstība, identitātes krīze). Šajā procesā informācija no ķermeniskā „es” (identificēšanās: „Kā es sevi redzu?”) un no vides (identifikācija: „Kā mani redz citi?”) tiek pastāvīgi vērtēta un pieņemta vai noraidīta.

Tāpēc, no vienas puses, „identitāte” ir pastāvīga parādība, bet, no otras puses, tā dzīves gaitā nemitīgi attīstās un mainās.

Pēc Ilariona G. Pecolda domām, pieci identitātes pīlāri ir:

1. ķermenis un fiziskais stāvoklis,
2. sociālais loks un sociālās attiecības,
3. darbs un darba izpilde,
4. materiālā drošība,
5. vērtības.

Šie pīlāri veido, atbalsta un satur cilvēka identitāti (vai to nedara...).

Karjeras vai karjeras izvēles ziņā šos piecus pīlārus var interpretēt šādi.

Pirmais pīlārs aptver visu, kas ir saistīts ar ķermeni un prātu (piemēram, veselība, darbaspējas, izskats, pašcieņa). Karjeru var izvēlēties vai noraidīt tāpēc, ka darba apstākļi ir vai nu patīkami, vai nepatīkami, tāpēc, ka ārējais izskats vai nu ir svarīgs, vai nav svarīgs, u. c.

Otrais pīlārs aptver sociālās attiecības, personiskās attiecības un kontaktu tīklus. Profesija var būt interesanta vai neinteresanta tāpēc, ka, piemēram, šī pīlāra vajadzības vai nu tiek, vai netiek ievērotas, tāpēc, ka to vai nu ģimenē un/vai draugu lokā pieņem, vai nepieņem, u. c.

Trešais pīlārs ir saistīts ar darbu un tā izpildi (piemēram, apmierinātība ar darbu, panākumi, darba izpildes prasības, iespēja būt aktīvam u. c.). Profesija var būt interesanta vai neinteresanta pašas nodarbes dēļ; var uzskatīt, ka tās prasības ir vai nu pārāk lielas, vai nepietiekamas; tā var solīt paaugstinājuma iespējas un panākumus vai arī ne.

Ceturtais pīlārs aptver materiālo drošību (piemēram, ienākumi, īpašums, nauda, pārtika, apģērbs, dzīvei nepieciešamās lietas, statuss u. c.) un arī ekoloģisko telpu (piemēram, dzīvesvieta, kultūras bagāža). Karjeru var izvēlēties vai noraidīt, jo tā šīs vērtības vai nu nodrošina, vai nenodrošina.

Piektais pīlārs aptver personīgās vērtības, standartus un uzskatus (piemēram, morāle, ētika, reliģija, mīlestība, cerības, tradīcijas, ticība, būtiskie jautājumi). Balstoties uz šiem aspektiem, karjeras lēmumus var pieņemt atkarībā no tā, cik šis pīlārs cilvēkam ir svarīgs no profesionālā viedokļa (piemēram, iespēja palīdzēt citiem, iesaistīšanās jēgpilnā darbībā, tādas darbības veikšana, kas atbilst manai morālajai nostājai, u. c.).

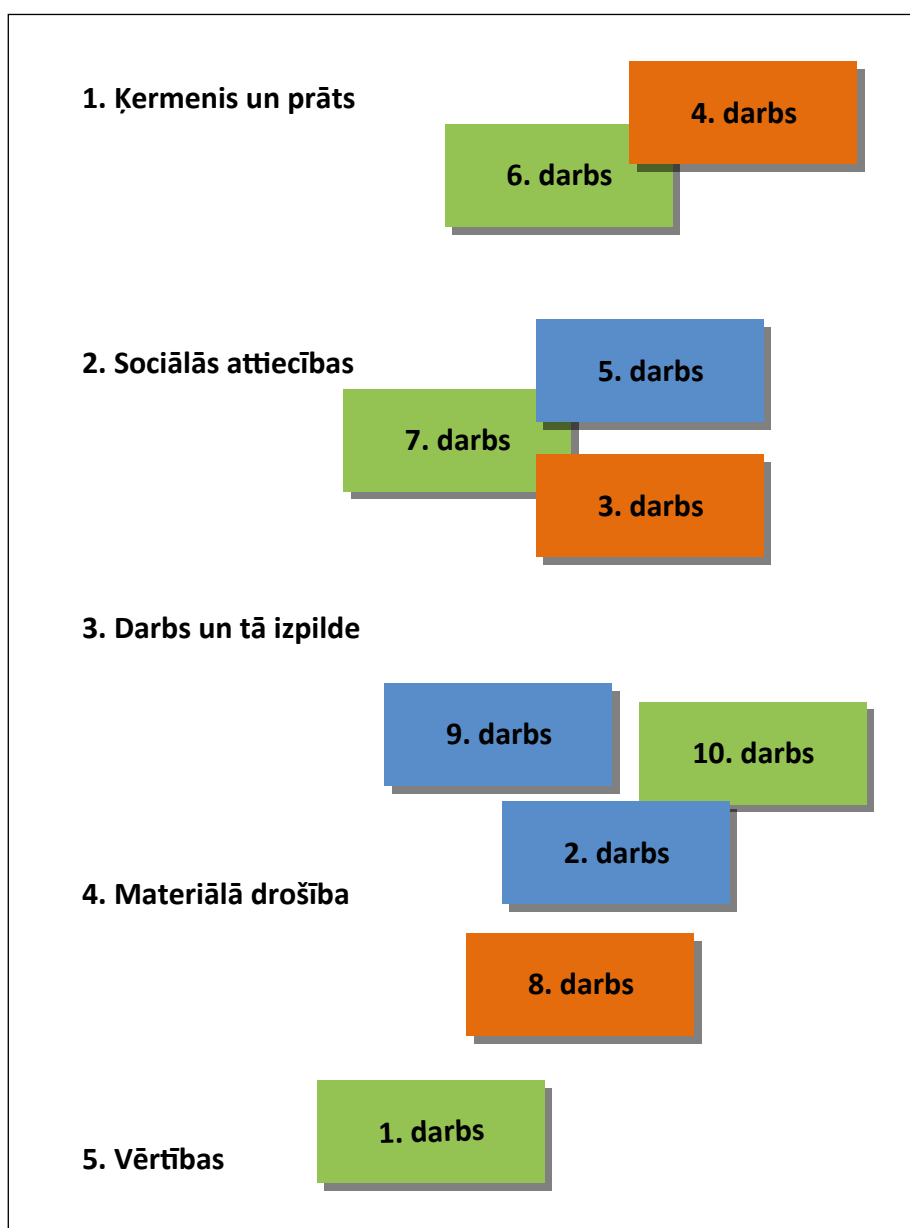
Piemērs

Ārsta profesija var šķīst interesanta vai to var izvēlēties galvenokārt tāpēc, ka...

- ... vissvarīgākā ir iespēja palīdzēt citiem (5. pīlārs);
- ... mana māte vai tēvs atbalsta to, ka es kļūstu par ārstu (2. pīlārs);
- ... vissvarīgākais ir statuss un materiālā drošība (4. pīlārs);
- ... pati nodarbe šķiet interesanta (3. pīlārs);

u. c.

Plakāta paraugs



4.6.6. Darba materiāls 2.6.8. metodei. Darba meklēšana kā projekts

Uztveriet darba meklēšanu kā projektu. Apkopojiet svarīgu informāciju, balstoties uz turpmāk minētajiem jautājumiem, un saplānojiet pirmos soļus šī projekta īstenošanā.

Raksturojiet šo projektu (iemesli, mērķi, aktivitāšu un laika plāns, sagaidāmie rezultāti, nepieciešamie resursi).

Kādi argumenti ir „par” šī projekta īstenošanu? Kādas iespējas tas var sniegt?

Kādi argumenti ir „pret” šī projekta īstenošanu? Kādi šķēršļi var rasties? Kas vēl ir nepieciešams vai kā vēl trūkst, lai varētu īstenot šo projektu?

Kas man ir jādara, lai īstenotu šo projektu?

Kas mani var atbalstīt šī projekta īstenošanā?

Kādi ir šī projekta pirmie soļi?

1. solis:

2. solis:

3. solis:

4. solis:

Šī projekta īstenošanai nepieciešamās kompetences

ZINĀŠANAS	PRASMES	PERSONĪGĀS IEZĪMES

4.7. Darba materiāls 2.7. punktam „Sociālo prasmju attīstīšana”

4.7.1. Darba materiāls 2.7.2. metodei. Laba klausīšanās

Sarunu temati
<ul style="list-style-type: none"> • Pastāstiet partnerim, ko Jūs darījāt pagājušajā nedēļas nogalē. • Pastāstiet partnerim par saviem hobijiem un to, kas jums patīk. • Pastāstiet partnerim par to, ko Jūs vienmēr esat vēlējies darīt (vēlmes, sapņi). • Pastāstiet partnerim, ko Jūs gribētu darīt savā dzimšanas dienā (vai ko Jūs darījāt pagājušajā dzimšanas dienā). • Pastāstiet partnerim, kas Jūs nesen sadusmoja. • Pastāstiet partnerim, kas Jūs nesen iepriecināja.
Labas un sliktas klausīšanās pazīmes
<p>Slikta klausīšanās</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jūs piekriņāt partnerim, bet skatāties uz citu pusi un domājat par kaut ko citu. • Tā vietā, lai klausītos, Jūs nemitīgi runājat par savu līdzīgo pieredzi. • Jūs dodat padomu vai nomaināt tēmu.
<p>Laba klausīšanās</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jūs pievēršat uzmanību runātājam, skatāties uz viņu un uzturat acu kontaktu, rādāt, ka Jūs viņā klausāties (mājat ar galvu, piekriņoši sakāt „mh”). • Jūs izrādāt interesi, uzdodot jautājumus, piemēram: „Kas notika tālāk?”, „Kā Jūs jutāties?”, „Kā Jūs to uztvērāt?”

Avots: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, p. 101.

4.7.2. Darba materiāls 2.7.3. metodei. Lietpratēju trīs minūšu runa

1. Ieklausīties, nevis attaisnoties un strīdēties pretī.
2. Būt godīgam, nevis kādu noniecināt vai nostāties kāda pusē.
3. Izteikt subjektīvo viedokli, nevis vispārīgus vai nosodošus komentārus.
4. Aprakstīt, nevis psiholoģiski interpretēt.

4.7.3. Darba materiāls 2.7.4. metodei. Vērtēšanas uzdevumi

Kursa materiāls. Vērtēšanas uzdevumi

1. Iedomājieties, ka Jūs tiekaties ar liela uzņēmuma valdes locekļiem. Šajā uzņēmumā ir vairākas vakances dažādās jomās. Komisija grib gūt priekšstatu par pretendentu prasmēm un to, kurās jomās viņus varētu nodarbināt, tāpēc lūdz Jūs raksturot savas stiprās un vājās puses. Jums ir 5 minūtes laika. Komisija var uzdot jautājumus.

Vērtējamie kritēriji:

- vai dalībnieks efektīvi izmanto laiku;
- vai dalībnieks izsaka ticamus argumentus;
- vai dalībnieks ir daiļrunīgs;
- vai dalībnieks reagē uz klausītājiem;
- vai dalībnieks pārlicina klausītājus;
- vai dalībnieks patur prātā savu mērķi;
- vai dalībnieks apsver savas rīcības sekas.

2. Jūs strādājat celtniecības uzņēmumā. Jūsu izcelsmes dēļ kolēģi mēdz jokot par Jums, Jūsu uzvedību, kā arī par izturēšanos, kas raksturīga Jūsu izcelsmes valstī. Šie joki Jūs aizskar. Viens no lielākajiem jokatājiem ir kolēģis, kura darbavieta atrodas Jums pretī. Pārtraukuma laikā Jūs uzsākat sarunu. Viņš atkal pajoko. Kā Jūs reaģējat? Nodarbības vadītājs uzņemas jokatāja lomu.

Vērtējamie kritēriji:

- vai dalībnieks pieturas pie faktiem un nerunā agresīvi;
- vai dalībnieks pieņem sarunas partneru ierosinājumus;
- vai dalībnieks runā par saviem nodomiem un sajūtām;
- vai dalībnieks ņem vērā citu sajūtas un intereses;
- vai dalībnieks klausās un nepārtrauc;
- vai dalībnieks risina konfliktu;
- vai dalībnieks ir gatavs uzklaut citu viedokli;
- vai dalībnieks piedāvā konstruktīvu kritiku;
- vai dalībnieks sevi aizstāv;
- vai dalībnieks pārvar pretestību;
- vai dalībnieks izsaka savu viedokli;
- vai dalībnieks spēj pārvarēt šķēršļus.

3. Jūs strādājat aprūpes centrā par aprūpētāju un darāt savu darbu apzinīgi. Kāda paciente norāda, ka viņa nav apmierināta ar Jūsu darbu. Jūs tiešām nesaprotat, ko varētu darīt citādi.

Tad notiek saruna ar pacientes radnieku, kurš Jums asi uzbrūk un saka, ka viņš nevar samierināties ar to, ka viņa māti aprūpē ārzemnieks.

Nodarbības vadītājs attēlo ksenofobisko radnieku.

Sk. vērtējamos kritērijus 2. situācijā.

4. Jūs strādājat par ofiāntu viesmīlības nozarē. Nepatīkams klients neskaidri runā, un ir grūti viņu saprast. Jūs tomēr esat pārlicināts, ka viņa pasūtījumu esat pieņēmis pareizi. Tagad viņš izsaka sūdzību.

Nodarbības vadītājs atveido klienta lomu.

4.8. Darba materiāls 2.8. punktam „Praktiskā apmācība”

4.8.1. Darba materiāls 2.8.1. metodei. Uzņēmuma apmeklējums

Uzvedības noteikumi uzņēmuma apmeklējuma laikā

Uzņēmuma apmeklējumu organizē:

Par apmeklējumu atbildīgā persona ir _____

Viņa(-as) norādījumi ir jāievēro.

Pēc apmeklējuma grupa uzņēmumu atstāj kopā un dodas atpakaļ uz nodarbību norises vietu vai uz

Lūdzu, iegaumējiet!

Mēs šajā uzņēmumā esam viesi!

Mūsu klātbūtne nedrīkst traucēt darbu.

Mums ir jābūt pieklājīgiem un jāuzvedas pienācīgi.

Esiet uzmanīgi bīstamās vietās! Ievērojiet piesardzību!

Avots: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 169.

Intervija ar prakses vadītāju

Intervija ar praktikantu

Vārds, uzvārds: _____

Klase/grupa: _____

1. Kā precīzi saucas Jūsu prakses amats/profesija?

2. Cik ilgi notiek apmācība?

3. Kāda izglītība ir nepieciešama?

4. Kuri mācību priekšmeti (atzīmes) ir īpaši svarīgi?

5. Kam ir jāpievērš īpaša uzmanība, piesakoties darbā?

6. Kad man ir jāpiesakās darbā?

7. Cik ilgi Jūs esat strādājis šajā darbā vai bijis šajā praksē?

8. Vai Jūs šo profesiju/praksi izvēlētos atkal?

9. Ja izvēlētos, — kāpēc?

10. Ja neizvēlētos, — kāpēc?

11. Vai Jūs domājat, ka šī profesija/prakse būs citāda?

12. Vai ir nepieciešamas īpašas prasmes un/vai fiziskās spējas, lai apgūtu šo profesiju? Ja ir, tad kādas?

13. Kādi darbi parasti ir jāveic, strādājot šajā profesijā/praksē?

14. Kas Jums šajā profesijā/praksē šķiet īpaši sarežģīti un nogurdinoši?

15. Kādas ir šīs profesijas/prakses priekšrocības un trūkumi?

16. Kas Jums šajā profesijā/praksē īpaši patīk?

17. Kāda ir parastā darbadiena (piemēram, darbalais, pārtraukumi, parastie pienākumi, pamata darbavieta)?

Paldies par interesanto interviju!

Avots: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, p. 171f.

4.8.2. Darba materiāls 2.8.2. metodei. Sagatavošanās darba praksei un tās izvērtēšana

Vadlīnijas kolāžas veidošanai Izveidojiet kolāžu, ievērojot šīs vadlīnijas	
Precīzs profesijas nosaukums	Apmācības ilgums
Nepieciešamā izglītība	Veicamie darbi
Nepieciešamās prasmes, personīgās iezīmes	Fiziskās prasības
Profesijas priekšrocības	Profesijas trūkumi
Pamata darbavieta	Uzņēmuma nosaukums un adrese (ja nepieciešams — kontaktpersona vai prakses vadītājs)

IZPĒTE — DARBA PRAKSE

Izpētiet savu darbavietu uzņēmumā, kurā Jūs strādājat!

Ir svarīgi ļoti labi iepazīt savu darbavietu. Šim nolūkam Jums var palīdzēt tālāk redzami jautājumi, kurus varat uzdot savam vadītājam vai kolēģiem.

Profesija: _____

Profesionālā joma: _____

Uzņēmums: _____

1. Prasības

- a) Kāds izglītību apliecinošs dokuments ir nepieciešams?
- b) Kuri mācību priekšmeti ir īpaši svarīgi?
- c) Kādai ir jābūt uzvedībai darbā?
- d) Vai uzņēmums veic piemērotības pārbaudi?

2. Apmācība profesijas ieguvei

- a) Cik praktikantu uzņēmums katru gadu pieņem?
- b) Cik ilga ir prakse?
- c) Kur atrodas profesionālās izglītības iestāde?
- d) Vai uzņēmums sagatavos praktikantu eksāmenam?
- e) Kāds ir praktikantu darbalaiks, cik garš ir pārtraukums, un cik viņiem ir brīvā laika?
- f) Cik praktikanti pelna dažādos prakses gados?

3. Prasības (lūdzu, atzīmējiet atbilstošo)

Fiziskais spēks	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Roku darba prasmes un veiklība	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Stāvošs darbs	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Tupēšana vai liekšanās	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Laba redze	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Laba dzirde	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Laba oža	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Laba garšas izjūta	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Laba taustes izjūta	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Darbs ārā visādos laika apstākļos	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Darbs pie monitora	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Saziņas prasmes	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Spēja sadarboties	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Empātija	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Pacietība	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Labas datora zināšanas	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē
Valodu prasmes	<input type="checkbox"/> jā	<input type="checkbox"/> nav obligāti	<input type="checkbox"/> nē

4. Uzrakstiet, vai praktikanti strādā ar cilvēkiem, iekārtām vai instrumentiem:

5. Ar kādiem cilvēkiem, iekārtām vai instrumentiem viņi strādā?

Avots: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, pp. 181f.

4.8.3. Darba materiāls 2.8.3. metodei. Vienas dienas darba prakse

Uzņēmuma nosaukums:	
Prakses laiks:	
Uzdevumi (kādu darbu es darīju):	
Materiāli (ar ko es strādāju):	
Kas man sevišķi nepatika:	
Kas man ļoti patika:	
Kas man bija jauns:	

4.9. Darba materiāls 2.9. punktam „Darba atrašana”

4.9.1. Darba materiāls 2.9.2. metodei. Motivācijas vēstule

Pretendenta vārds un uzvārds
Adrese
Tālrunis

Uzņēmums
Saņēmējs
Adrese

Datums

A. god./l. cien.

(atsauces numurs, amats)

JŪS	Paudiet saņēmējam savu interesi par šo uzņēmumu vai piedāvāto darbu.
------------	--

ES	Miniet savas būtiskākās prasmes un paskaidrojiet, kāpēc tās atbilst šim uzņēmumam vai amatam. Izklāstiet, kādu ieguldījumu Jūs varētu dot. Akcentējiet savu personību. Meklējiet līdzības.
-----------	--

MĒS	Iezīmējiet labumu no potenciālās sadarbības. Pieminiet intervijas iespējamību.
------------	--

Ar cieņu,

Paraksts

4.9.2. Darba materiāls 2.9.3. metodei. Kļūdas, piesakoties darbā

Tālāk minētās kļūdas, kas pieļautas, piesakoties darbā, ir patiesas, un tās ir pieļāvuši augstskolu beidzēji, kuri bieži vien ir pārliecināti, ka viņu darbā pieteikšanās stratēģija ir nevainojama.

1. Es nosūtīju savu dzīvesgājumu uzņēmumam pa e-pastu, nepievienojot motivācijas vēstuli (tikai īsu e-pasta vēstuli, norādot, ka es vēlos strādāt šajā uzņēmumā).
2. Es uzrakstīju motivācijas vēstuli, bet kā uzrunu izmantoju neformālo „Sveiki!”.
3. Es nosūtīju e-pastu, kurā jautāju, vai būtu vērts pieteikties darbā šajā uzņēmumā un vai būtu iespējama personiska intervija. Es saņēmu atbildi, ka pieteikties var vienmēr un ka iespēja tikt uzaiņcinātam uz interviju ir atkarīga no pieteikuma satura. Pēc tam es šim uzņēmumam vairs nerakstīju.
4. Motivācijas vēstulē es rakstīju, ka redzu šo uzņēmumu kā savu ideālo darba devēju, bet aizmirsu pieminēt, kāpēc es būtu ideāls darbinieks šim uzņēmumam.
5. Pirms darba intervijas es neizpētīju, kādus pakalpojumus un produktus uzņēmums piedāvā (To ir būtiski izdarīt!); tā vietā es viņiem to pajautāju darba intervijā.
6. Es nosūtīju 100 „standarta” pieteikumu un biju pārsteigts, ka nesaņēmu nevienu atbildi. (Pēc šādiem gadījumiem pretendenti bieži vien domā, ka neviens viņus negrib pieņemt darbā un ka darba tirgū viņi nav vajadzīgi.)
7. Darba intervijā es paprasīju nesamērīgi lielu atalgojumu, jo nebiju paaierēģies, kāds ir vidējais atalgojums šajā nozarē. (Ja arī es piekristu mazākam atalgojumam, darba devējs vienalga mani nepieņemtu, jo būtu pārliecināts, ka es neesmu apmierināts ar darba samaksu un palikšu tikai tik ilgi, kamēr saņemšu labāku vai piemērotāku darba piedāvājumu.)
8. Kad personāla vadītājs pajautāja, kādas ir manas vājās puses, es atbildēju: „Vājās, kāpēc vājās? Man ir tikai stiprās puses.” (Katram cilvēkam ir savas vājās puses, un, pat ja es nevēlos tās visas atklāt, man ir jābūt gatavam atbildēt uz šo jautājumu un jāspēj sevi reālistiski novērtēt — arī savas vājās puses.)
9. Pēc darba intervijas es pieprasīju, lai darba devējs segtu manus ceļa izdevumus, lai gan tādas vienošanās nebija. (Es par sevi atstāju negatīvu iespaidu, tāpēc ir maz cerību, ka nākotnē es varēšu strādāt šajā uzņēmumā.)

4.9.3. Darba materiāls 2.9.4. metodei. Pieteikums noraidīts — lūk, ko jūs varat darīt!

NORAIĀJUMA IEMESLI	KO ES VARU DARĪT?
<p>Formālās kļūdas Kaut kas nav kārtībā ar pieteikuma dokumentu formu.</p>	
<p>Izglītības un prasmju trūkums Šim darbam vai profesijai ir nepieciešamas prasmes un zināšanas, kuru Jums (vēl) nav.</p>	
<p>Nepilnīga darba pieredze Jūsu darba pieredzes izklāstā ir pārtraukumi. Jūs nepaskaidrojat, ar ko Jūs šajā laikā esat nodarbojies.</p>	
<p>Profesionālās pieredzes trūkums Jūs šim amatam vēl neesat pietiekami nobriedis vai iepriekš Jūs esat darījis kaut ko citu.</p>	
<p>Sliktas atzīmes Jūsu sekmes nav bijušas sevišķi labas, īpaši tajos mācību priekšmetos, kuri šai apmācībai vai amatam ir būtiski.</p>	

Avots: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Absage — das kannst du tun. Arbeitsblatt 1.

NORAIDĪJUMA IEMESLI	KO ES VARU DARĪT?
<p>Formālās kļūdas Kaut kas nav kārtībā ar iesniegtajiem pieteikuma dokumentiem.</p>	<p>Palūdziet kādam padomu. Savos dokumentos bieži vien netiek pamanītas pat tipiskākās kļūdas, vai arī Jums patīk kaut kas tāds, kas citiem nepatīk.</p>
<p>Izglītības un prasmju trūkums Šim darbam vai profesijai ir nepieciešamas prasmes un zināšanas, kuru Jums (vēl) nav.</p>	<p>Pievērsiet uzmanību tam, kas šajā darbā tiek prasīts. Ja Jūs neatbilstat prasībām, norādiet, kā Jūs kompensēsiet to, kā Jums trūkst.</p>
<p>Nepilnīga darba pieredze Jūsu darba pieredzes izklāstā ir pārtraukumi. Jūs nepaskaidrojat, ar ko Jūs šajā laikā esat nodarbojies.</p>	<p>Mēģiniet paskaidrot, kāpēc Jūsu darba pieredzes izklāstā ir pārtraukumi un ar ko Jūs šajā laikā esat nodarbojies.</p>
<p>Profesionālās pieredzes trūkums Jūs šim amatam vēl neesat pietiekami nobriedis vai iepriekš Jūs esat darījis kaut ko citu.</p>	<p>Miniet stažēšanos un pagaidu darbus, lai apliecinātu, ka Jums ir praktiskā pieredze.</p>
<p>Sliktas atzīmes Jūsu sekmes nav bijušas sevišķi labas, īpaši tajos mācību priekšmetos, kuri šai apmācībai vai amatam ir būtiski.</p>	<p>Pierādiet, ka Jūs tomēr esat piemērots un turpināt studijas.</p>

Avots: *Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Mutig sein, selbst aktiv werden.*

4.9.4. Darba materiāls 2.9.5. metodei. Slēptais darba tirgus: jūsu personiskie kontakti

Kontaktpersonu saraksts

		Veicamie uzdevumi			
Kontaktpersonas vārds	Steidzami pasākumi, lai saglabātu kontaktu	Kontaktu uzturēšana ilgtermiņā	Kontaktēšanās ir steidzama saistībā ar konkrēto darba meklēšanu	Termiņš (datums)	Izdarīts (datums)
piem., Toms M.	jā — ielūgt uz vakariņām		jā, sk. iepr.	nedēļas nogalē	
piem., Aija V.		piezvanīt pēc 2–3 mēnešiem		2–3 mēneši	

4.9.5. Darba materiāls 2.9.11. metodei. Darba meklēšana

DARBA SLUDINĀJUMS — KONTROLSARAKSTS	
Uzņēmums	Jūsu piezīmes
Nosaukums
Nozare
Produktu klāsts
Tēls
Lielums, pozīcija tirgū
Lokāls/nacionāls/starptautisks
Nākotnes perspektīvas
Atrašanās vieta/nokļūšana
Uzdevumi
Darba apraksts
Izaugsmes iespējas
Darbs birojā, ārpus biroja vai abi
Izglītība
Nepieciešamā izglītība
Īpašas zināšanas (piem., valodas)
Prasmes (piem., sociālās)
Ārzemju pieredze
Vecums
Autovadītāja apliecība
Piedāvājums darbiniekam
Apmācības ilgums
Īpaša ievadapmācība
Darbinieka pabalsti un citi labumi
Darba iespēja pēc apmācības

Pieteikums

Pieteikuma veids/nepieciešamie dokumenti

Sazināšanās pa tālruni

Sludinājums laikrakstā (datums)

Avots

Šeit ielīmējiet sludinājumu

4.9.6. Darba materiāls 2.9.15. metodei. Sagatavošanās darba intervijai**Kursa materiāls. Sagatavošanās darba intervijai****Ideju ģenerēšana**

Ideju ģenerēšana ir radošs paņēmieni. Izsakot idejas spontāni, bez nelabvēlīgas kritikas, var radīt un dokumentēt daudz ideju par noteikto problēmu. Ģenerējot idejas grupā (aptuveni 5–9 cilvēki), dalībnieki ar savām idejām var rosināt cits citu dažādas idejas apvienot, tā radot sinerģiju.

Ideju ģenerēšanas noteikumi ir šādi.

1. Kritika ir aizliegta.
2. Katra ideja ir apsveicama — jo neparastāka, jo labāk.
3. Katram dalībniekam ir jārada pēc iespējas vairāk ideju.
4. Visi dalībnieki drīkst pārņemt citu idejas un tās pilnveidot.

Iespējamie darba intervijas jautājumi (izlase)

(Izstrādājusi Jūlija Zdrahala-Urbaneka (*Julia Zdrahal-Urbaneck*) semināru sērijai par veiksmīgu pieteikšanos darbā — „*Erfolgreich bewerben*“, *Verband Wiener Volksbildung*, 2003)

- Kāpēc Jūs pieteicāties darbā mūsu uzņēmumā?
- Kas Jūs darba sludinājumā piesaistīja?
- Kas Jums šajā darbā interesē visvairāk?
- Vai Jums jau ir priekšstats par to, kādus pienākumus Jūs mūsu uzņēmumā varētu veikt?
- Ko Jūs jau zināt par mūsu uzņēmumu?
- Kā Jūs uzzinājāt par mūsu uzņēmumu?
- Vai Jūs zināt, kas ir mūsu konkurenti?
- Pastāstiet par sevi!
- Kādi pienākumi Jūsu tagadējā darbā Jums patīk/interesē visvairāk?
- Kā Jūs izvēlējāties savu tagadējo profesiju/izglītību?
- Kāpēc Jūs mainījāt savu izglītību? / Kāpēc Jūs formāli nepabeidzāt izglītības ieguvu?
- Vai skolā Jums bija kāds mīļākais mācību priekšmets?
- Vai Jūs tagadējā darbā varat izmantot to, ko esat iemācījies izglītības ieguves laikā?
- Kāpēc Jūs aizgājāt no sava iepriekšējā darba uzņēmumā X? / Kāpēc Jūs vēlaties aiziet no sava tagadējā darba?
- Kas Jums iepriekšējā darbā patika visvairāk/vismazāk?
- Kā Jūs sevi redzat pēc pieciem gadiem?
- Kādu Jūs gribētu redzēt savu darba devēju?
- Uz šo darbu ir pieteikušies 200 cilvēku. Ko mēs iegūtu no Jūsu pievienošanās mūsu uzņēmumam?
- Kādas ir Jūsu stiprās puses?
- Kādas ir Jūsu vājās puses?
- Vai Jums ir plāni izglītoties tālāk? Kādā jomā?
- Vai Jūs pietiekami labi protat angļu valodu (vai citu svešvalodu), lai šo interviju turpinātu angļiski (attiecīgajā valodā)?
- Iedomājieties, ka esmu kalnos dzīvojošs fermeris. Pārdodiet man kredītkarti!
- Kā Jūs reaģētu, ja klients kritizētu Jūsu pakalpojuma kvalitāti?
- Kādam ir jābūt labam X (jebkura amata nosaukums)? Kādas kompetences viņam ir nepieciešamas?
- Kā Jūs raksturotu Jūsu tagadējie darba kolēģi?
- Kuras no Jūsu rakstura iezīmēm Jums nepatīk?
- Vai Jums patīk strādāt komandā? Kādu pozīciju komandā Jūs izvēlētos?
- Kā Jūs reaģējat stresa situācijās?
- Kā Jūs risināt konfliktus? Pastāstiet kādu situāciju, kad Jums darbā bija konflikts.
- Kādu atalgojumu Jūs šajā darbā gribētu?
- Kad Jūs varētu sākt pie mums strādāt?
- Kādi ir Jūsu hobiji/brīvā laika nodarbes/personīgās intereses?
- Vai Jūs gribētu kaut ko pajautāt?

Papildjautājumi

- Cik ilgi Jūs meklējat darbu?
- Kādos citos uzņēmumos Jūs jau esat pieteicies?
- Kādi ir Jūsu īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa karjeras mērķi?
- Kā Jūs organizējat savu darbu?
- Kā Jūs attiecaties pret hierarhiskām struktūrām?
- Pastāstiet man divus gadījumus, kad Jūs esat izrādījis iniciatīvu.
- Kāpēc mums vajadzētu pieņemt Jūs darbā?
- Kādi līdz šim ir bijuši Jūsu lielākie panākumi?
- Vai Jūs būtu ar mieru doties darba komandējumos?
- Vai Jūs būtu ar mieru mainīt dzīvesvietu šī darba dēļ?
- Vai Jūs esat iesaistījies kādos ārpuskolas pasākumos? Ja jā, tad kādos? (Jauniešiem)

4.9.7. Darba materiāls 2.9.16. metodei. Mans pieteikums izceļas

Es piesakos darbā _____

(piem., aprūpes, ražošanas, tehnoloģiju vai tirdzniecības nozarē, konsultāciju sniegšanas jomā utt.) par _____ (norādīt amatu).

Šajā darbā ir jāveic šādi uzdevumi: _____

Praktikantiem ir jāatbilst tālāk minētajām prasībām.

Labas atzīmes X priekšmetā	
Tehniskā kompetence	
Personiskās un sociālās prasmes	
Cits	

Es domāju, ka esmu piemērots šim darbam, jo ... (piezīmes)

1. _____

2. _____

Uzrakstiet savas motivācijas vēstules personisko daļu

Pretendents

Datums

Uzņēmums

A. god./J. cien.

Prakse

Es izlasīju laikrakstā/uzzināju nodarbinātības aģentūrā, ka nākamajā gadā Jūs pieņemsiet

_____ praktikantus.

Es rakstu, lai pieteiktos uz prakses vietu.

Pašlaik es mācos _____ kursā _____ (skolā) _____

(specializācijā), un _____ (kad) es pabeigšu skolu.

Mani interesē šis darbs, jo... / Domāju, ka esmu piemērots šim darbam, jo...

Lūdzu, izskatiet manu dzīvesgājumu, kas ir pievienots pielikumā.

Es labprāt pārrunātu savu pieteikumu ar Jums sīkāk.

Ar cieņu,

Piel.

Avots: Schabacker-Bock/Marquard 2005, p. 102/103, 13. un 14. darba lapa.

4.9.8. Darba materiāls 2.9.18. metodei. Darba sludinājumu valodas izpratne, profila izstrāde

1. versija. Darba sludinājuma analīze

SVARĪGĀKĀS UZNĒMUMA UN DARBA IEZĪMES	MANA PIEREDZE, IZGLĪTĪBA UN VĒRTĪBAS, KAS ATBILST ŠIM DARBAM	MANAS GAIDAS UN MOTIVĀCIJA VEIKT ŠO DARBU

2. versija. Dažādu darba sludinājumu analīze

Apraksts

Šī uzdevuma veikšanai ir nepieciešams, lai nodarbības vadītājs laikrakstos vai internetā atrastu darba sludinājumus vai lai dalībnieki to izdarītu nedēļas laikā.

Dalībnieki sadalās mazās grupās (pa 3–4 cilvēkiem). Katra grupa saņem dažus (ideālā variantā vismaz 10) darba sludinājumus vai izmanto pašu savāktos sludinājumus. Dalībniekiem tiek doti šādi norādījumi.

Lai pārbaudītu, vai Jūsu intereses un kompetences atbilst tām, kas prasītas darba sludinājumos, sakārtojiet un analizējiet sludinājumus, ņemot vērā šādus aspektus.

1. Pasniegšanas un uzrunas veids

Sludinājumu vizuālais noformējums un valoda var būt ļoti atšķirīgi. Dažos sludinājumos valoda ir ļoti konservatīva, bet citos — moderna. Vizuālais noformējums un izmantotā valoda uzņēmuma darba sludinājumā liecina par šī uzņēmuma kultūru un piedāvāto vakanci. Līdz ar to no darba sludinājuma var iegūt daudz informācijas, piemēram, par to, vai tiek meklēts jaunāks vai vecāks cilvēks, konservatīvāks vai mazāk konservatīvs.

2. „Starp rindiņām” lasāmā informācija, kas būtiski papildina datus

Daudzu pienākumu un darba jomu apzīmēšanai ir radīti īpaši izteicieni, īpaši komercdarbībā, un bieži tie satur vairāk informācijas, nekā pirmajā brīdī šķiet. Tā dēļ ir vērts darba sludinājuma saturu interpretēt sīkāk un izvērtēt, ko noteikti izteicieni vai apgalvojumi varētu nozīmēt. Piemēram, „ļoti dinamiska darba vide” varētu nozīmēt lielu darbinieku mainību, bet „liela konkurence” varētu nozīmēt grūtus laikus uzņēmuma darbiniekiem. Raksturojums „individuāls cīnītājs, kas ir gatavs koncentrēties uz detaļām” varētu norādīt uz galvenā asistenta amatu.

3. Būtisko un vēlamu prasību šķērsums

Tā kā uzņēmumi cenšas iegūt „vislabāko” pretendentu, sludinājumos bieži ir uzskaitītas maksimālās prasības. Bieži tas notiek arī tad, ja uzņēmuma personāla nodaļa no attiecīgās nodaļas nav saņēmusi atbilstošu prasību uzskaitījumu. Tālāk ir minētas dažas biežāk izmantotās frāzes, kas var palīdzēt nošķirt būtiskos kritērijus no vēlamajiem.

BŪTISKIE KRITĒRIJI	VĒLAMIE KRITĒRIJI
... īpaši būtiski ir vēlams, bet nav izšķiroši ...
... mēs prasām mēs būsim priecīgi par pretendentiem, kuri ...
... šim amatam ir sevišķi svarīgi/ir nepieciešams...	... tiks uzskatīts par priekšrocību ...
... Jums ir jāpārzina būtu noderīgi ...
... Jums ir jāspēj Jums vajadzētu būt atvērtam ...
... Jums noteikti būs ideālā variantā Jums ir ...
... Jums jāpierāda būtu vēlams ...
... ir svarīgi, lai Jums būtu/Jūs būtu ja Jūs ar prieku ...
... Jūs esat sevi apliecinājis tiks ņemts vērā arī ...

Pēc tam, kad dalībnieki ir beiguši darbu ar saviem sludinājumiem, viņi tos piestiprina pie tāfeles. Katra mazā grupa prezentē savus rezultātus visai grupai un pastāsta, kā viņi ir interpretējuši sludinājumu saturu. Pārējie dalībnieki un nodarbības vadītājs var izteikt savus interpretācijas priekšlikumus.

4.9.9. Darba materiāls 2.9.19. metodei. Darba intervijas trenēšana

2. versija

Mērķis. Laboratorijas apstākļos dalībnieki sagatavojas darba intervijai un to izmēģina, turklāt — atšķirībā no reālās situācijas — saņem godīgas, produktīvas un konstruktīvas atsauksmes, ko viņi var izmantot praksē. Šī uzdevuma nolūks ir likt dalībniekiem apzināties, ka darba intervijai ir jāgatavojas un ka viņi var izmantot citu cilvēku (t. i., nodarbības vadītāja un citu dalībnieku) palīdzību. Intervijas trenēšanai lomu spēlē būtu jāmazina nervozitāte par reālo situāciju. Turklāt, lai labāk varētu izprast personāla vadītāju intereses un vajadzības, ir būtiski darba interviju piedzīvot arī no personāla vadītāja skatpunkta. Lomu maiņa un īpašā atgriezeniskā saikne var palīdzēt vieglāk tikt galā ar negatīvu pieredzi. Šajā uzdevumā dalībniekiem būtu jāiemācās arī tas, ka viņi kā pretendenti arī ir sarunas dalībnieki un tāpēc viņiem vajadzētu izteikt savas intereses un vajadzības.

Apraksts. Dalībnieki sadalās grupās pa trim. Visi grupas dalībnieki uzraksta darba sludinājumu, uz kuru viņi lomu spēlē grib atsaukties. Dalībnieki var izmantot arī laikrakstos vai tiešsaistē atrastu darba sludinājumu. Pēc tam katra grupa sadala darba pretendenta, personāla vadītāja un izaugsmes trenera lomas. Pēc kāda laika viņiem ar lomām būs jāmainās, lai katrs dalībnieks uzdevuma laikā būtu izmēģinājis visas trīs lomas.

Personāla vadītājs saņem darba sludinājumu, lai varētu sagatavot intervijas saturu. Izaugsmes treneris abiem pārējiem grupas locekļiem palīdz sagatavot lomu, t. i., palīdz izdomāt iespējamus jautājumus un atbildes.

Tad sākas lomu spēle, un darba intervijas apstākļi tiek simulēti šādi. Viens otram pretī tiek novietoti divi krēsli, starp tiem atrodas galds, un vēl viens krēsls tiek novietots aiz pretendenta krēsla. Pretendents atstāj telpu, personāla vadītājs apsēžas, un izaugsmes treneris apsēžas aiz pretendenta krēsla. Visi pārējie dalībnieki, kas lomu spēlē nepiedalās, saliek krēslus aplī ap lomu spēles vietu. Viņu uzdevums ir uzmanīgi vērot lomu spēli, lai pēc tās varētu sniegt atsauksmes. Visbeidzot pretendents ienāk telpā un lomu spēle sākas kā īsta darba intervija, kam šajā gadījumā vajadzētu ilgt aptuveni 10 minūtes. Kad izaugsmes treneris uzskata, ka tas ir nepieciešams, viņš var pārtraukt interviju, uzliekot roku uz pretendenta pleca un iesakot, kā turpināt: „Es jūsu vietā tagad...” Pretendents var izvēlēties, izmantot šo padomu vai ne. Pēc šīs lomu spēles visi trīs dalībnieki paliek sēžam, un nodarbības vadītājs viņiem jautā, kāda šī intervija bija no viņu skatpunkta. Vispirms tas tiek jautāts pretendentam, tad izaugsmes trenerim un visbeidzot personāla vadītājam. Pēc tam dalībnieki atstāj „skatuvi”. (Tā viņi iziet no lomu spēlē atveidotās lomas un distancējas no šīs situācijas, kas ļauj vieglāk uztvert atsauksmes un analizēt šo situāciju.)

Lomu spēli var arī nofilmēt, un šajā posmā visa grupa ierakstu var noskatīties. Ja lomu spēle netika filmēta, tad grupa, t. i., visi dalībnieki, kas lomu spēlē nepiedalījās, tūlīt sniedz atsauksmes. Ja grupa ir liela, laika taupīšanas nolūkos atgriezeniskās saiknes posmu ieteicams saīsināt, ļaujot izteikties trijiem vai četriem brīvprātīgajiem. Darba intervijā var vērtēt, piemēram, šādus četrus aspektus: to, kā pretendents sevi ir pasniedzis, atbildes uz personāla vadītāja uzdotajiem jautājumiem, ķermeņa valodu un attiecību attīstību intervijas laikā.

Pēdējais izsakās nodarbības vadītājs, kurš norāda uz grupas nepamanītajiem aspektiem. Lomu spēles beigās darba pretendentam tiek dota iespēja izteikties, ko šis uzdevums vai tajā gūtā pieredze viņam var dot. Ir svarīgi, lai tiktu ievēroti atgriezeniskās saiknes noteikumi un lai dalībnieki pēc lomu spēles nemēģinātu taisnoties.

Pēc lomu maiņas visu lomu spēli var atkārtot.

Alternatīva — „Nenopietnais pieteikums”. Dalībnieki sadalās mazās grupās, un to uzdevums ir izveidot uzņēmumus un uzrakstīt darba sludinājumus šo uzņēmumu vakancēm. Darbi, kam pēc tam piesakās pārējie dalībnieki, īstenībā nepastāv — tie ir izdomāti darbi, piemēram, banānu vērtētājs vai rokassomiņu nesējs. Izņemot šo atšķirību, lomu spēli var īstenot tāpat, kā norādīts iepriekš. Šīs alternatīvas priekšrocība ir tā, ka dalībnieki ar darba interviju iepazīstas nepiespiestā veidā un jautrā atmosfērā, vienlaikus tomēr apgūstot šīs īpašās saskarsmes situācijas noteikumus.

4.10. Darba materiāls 2.10. punktam „Kursu nobeigums”

4.10.1. Darba materiāls 2.10.3. metodei. Mērķi un apņemšanās

1. PERSONĪGIE MĒRĶI
Svarīgākie uzdevumi ir:

2. PERSONĪGĀ APŅEMŠANĀS			
Nākamo sešu mēnešu (vai deviņu mēnešu, gada, divu gadu — pēc Jūsu izvēles) laikā es apņemos izdarīt šādas ar darbu saistītas lietas.			
Apņemšanās	Īstenošanas termiņš	Panākumu kritēriji	Grupas ieguvums

5. Bibliogrāfija

- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.
- Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. — das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.
- Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel — Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht, Wien.
- Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job- Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung.
- Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.
- Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer Jungen-Büro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity- Chancengleichheit e.V.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.
- Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.
- Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Eichborn, Frankfurt.
- Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.
- Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich — wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Weiner, B. (1994). Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Itinéraires Formation.

-
- Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.
- Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.
- Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1-3, Paderborn.
- Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18.2.), Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen.
- Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ — Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.
- Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.
- Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.
- Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games — Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz — knackig — frech, Offenbach.
- Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! — mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.
- Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

6. Elektroniskie informācijas avoti

<http://europass.cedefop.eu.int> [skatīts 30.01.2008.]

http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [skatīts 13.04.2012.]

<http://www.explorix.de> [skatīts 13.04.2012.]

<http://www.gendernow.at/gesebo> [skatīts 30.01.2008.]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel
[skatīts 30.01.08.]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir
[skatīts 30.01.08.]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [skatīts 30.01.08.]

<http://www.genderundschule.de/> [skatīts 30.01.2008.]

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [skatīts 30.01.08.]

http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html; Itinéraires Formation
[skatīts 13.04.2012.]

http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm
[skatīts 30.01.2008.]

<http://www.madicu.at/imigrantinnen/imigrantinnenhome.htm> [skatīts 04.02.2008.]

<http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [skatīts 20.05.2011.]

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [skatīts 13.04.2012.]

<http://www.passeportformation.eu/> [skatīts 13.04.2012.]