

KARTE SPECIĀLISTIEM KARJERAS KONSULTĒŠANAS TUMŠO ŪDEŅU NAVIGĀCIJAI



KRITISKĀS REFLEKSIJAS
PIEEJA



Līdzfinansē
Eiropas Savienība



Priekšvārds grāmatas latviešu valodas izdevumam

Piedāvājam Latvijas karjeras atbalsta speciālistiem Čehijas karjeras atbalsta balvas godalgoto grāmatu “Karte speciālistiem karjeras konsultēšanas tumšo ūdeņu navigācijai – kritiskās refleksijas pieeja”. Čehijas biedrība EKS Grāmatu prezentēja 2022. gada Eiropas karjeras atbalsta konferencē Prāgā, ko organizēja Euroguidance tīkls. Erasmus+ projekta rezultātā grāmatā apvienoti Eiropā un pasaulē atzītu ekspertu padomi, pārdomas un metodes, kā izvērtēt savu karjeras speciālista lomu un darbību, un rezultātā mācīties no savas un citu profesionālās prakses.

Latvijas Euroguidance centrs



Piezīmēm



A Practitioner's Guide to Uncharted Waters of Career Counselling, a Critical Reflection Perspective

Angļu valodas izdevums ©EKS, 2021

Redaktors: Helena Košťálová, Markéta Cudlínová

Grāmatas makets: Yvone Baalbaki

Ilustrācijas: Eliška Kerbachová

EKS

Bubenská 47, Praha 7

www.ekskurzy.cz/en, www.ekskurzy.cz, info@ekskurzy.cz

Tulkojumu latviešu valodā nodrošinājusi Valsts izglītības attīstības aģentūra
Euroguidance programmas ietvaros.

© Valsts izglītības attīstības aģentūra, 2023

Publikācijas izstrādi līdzfinansē Eiropas Savienība. Izdevums atspoguļo vienīgi autoru
uzskatus, un ne Eiropas Savienība, ne Eiropas Izglītības un kultūras izpildāģentūra
nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas lietojumu.

ISBN 978-9984-881-40-9



Par attiecībām un daudzveidību.	3
Grāmata, kas nedaudz izceļas grāmatu plauktā.	4
Kritiskā refleksija un tās ieguvumi karjeras attīstības speciālistiem.	6

I/ Es un es pats	9
Dzīve ir pārmaiņas.	11
Nebaidieties no neveiksmēm - pieļaujiet gudras kļūdas.	15
Refleksiju atbalstošas teorijas.	21
Reflektīvā prakse profesionālajā pilnveidē.	24
Izdeģšanas sindroms - apzinātība varētu būt atbilde.	27
Kritiska refleksija par sociālo taisnīgumu.	30
Ētika, objektivitāte, kontroles lokuss.	33

II/ Es un kopiena	37
Kā iekļaut dzīves sarežģītību, veidojot jēgu un aktīvi iesaistoties?	39
Kā izvēlēties skolu?	45
Digitālo tehnoloģiju izmantošana karjeras pakalpojumu sniegšanā.	51
Kā iesaistīt vecākus/aizbildņus bērna karjeras lēmumu pieņemšanā?	55
Komunikācija ar skolēnu vecākiem - kā labāk izprast vienam otru.	60
Rozija un dārzs.	63
Tiklu veidošana.	65
Karjeras attīstības atbalsts un izglītība skolās.	68

III/ Es un pasaule	69
Par ko man vajadzētu kļūt, kad izaugšu? Viela pārdomām bažīgam pusaudzim.	71
Filozofisks atbalsts - kā tikt galā ar trauksmi un neapmierinātību pastāvīgi mainīgajā pasaulē.	76
Darbs ar jaunajiem bēgļiem un migrantiem.	80
Atbilstošas un noderīgas informācijas atlase.	84
Kritiskā refleksija un ētiskā atbildība karjeras konsultēšanas praksē.	87
Karjeras konsultācijas kā pastāvīgs konflikts?	90
Karjeras konsultēšana un ilgtspēja - ilgtspējīgu vērtību veicināšana karjeras konsultēšanā	95

Par autoriem	101
Projektā iesaistītās organizācijas	105

Cienījamie lasītāji!

Jūs atverat praktisku grāmatu, kas paredzēta karjeras speciālistiem, kuri strādā ar jauniešiem skolās un citās iestādēs, kas sniedz karjeras konsultācijas. Tieši jūs palīdzat viņiem, kad viņi nonāk svarīgās dzīves krustcelēs, gatavojoties turpmākajam karjeras ceļam.

Mūsu mērķis ir piedāvāt jums atbalstu, lai jūs varētu justies pilnvērtīgi savā karjeras konsultanta lomā, spētu rūpēties par sevi un gūt jaunas idejas konsultēšanas praksei. Mēs ticam, ka šī grāmata sniegs jums dažus interesantus padomus neatkarīgi no tā, kas jūs uztrauc – ētika, izdegšana, komunikācija ar vecākiem vai kolēģiem, vai iedvesmas trūkums, kā radoši apzināt jauniešu prasmes.

Mēs nolēmām aplūkot karjeras speciālista lomu caur attiecību prizmu – ar sevi, savu kopienu un pasauli. Mēs analizējam attiecību ietekmi uz mūsu darbu un aplūkojam tēmas un izaicinājumus, ar kuriem var nākties saskarties katrā no šīm attiecību jomām. Attiecības atspoguļojas arī kopējā grāmatas tematiskajā struktūrā, ko vieno kritiskās refleksijas tēma, kurai ir svarīga loma visā izdevumā.

Grāmata tapusi starptautiskās programmas “Erasmus+” ietvaros. Programmā piedalījās karjeras speciālisti no dažādām valstīm un dažādām vidēm, kuri visi bija ieinteresēti izpētīt, kas ietekmē jauniešu karjeras izvēli. Mūsu sadarbības pirmais solis bija jauniešu lēmumu pieņemšanas procesa izpēte. Pētījuma rezultāti atklāja daudzus aspektus, kas iekļauti šajā grāmatā.

Publikācija ir 18 autoru no piecām partnervalstīm (Čehijas Republikas, Dānijas, Grieķijas, Spānijas un Apvienotās Karalistes) kopīgs darbs, kas tapis trīs gadus ilgas sadarbības rezultātā. Mēs uzskatām, ka plašā viedokļu, pieredzes un prakses dažādība no dažādām valstīm un vidēm bagātinās arī jūs un jūsu profesionālo praksi.

EKS komanda

PAR ATTIECĪBĀM UN DAUDZVEIDĪBU

Laikapstākļi. Pat ja no rīta apskatīsiet laika prognozi, nav garantijas, ka jūs nepārsteigs pēcpusdienas laikapstākļi. No tā, ko esam iemācījušies, grāmatu rakstīšana var būt līdzīga pieredze – neatkarīgi no tā, cik rūpīgi visu plānojat, tiklīdz iegremdējaties procesā, domas uz papīra sāk dzīvot savu dzīvi. Un tagad iedomājieties radošo haosu, kad rakstīšanā ir iesaistīti 18 cilvēki no piecām dažādām valstīm.

Par ko varēja būt šī grāmata

Visa rakstīšanas process sākās pagājušā gada oktobrī projekta sanāksmē Orhūsā, Dānijā. Mēs sākām apspriest, kādas tēmas būtu jāiekļauj izdevumā, un mums nebija ne mazākās nojausmas, kāds piedzīvojums tas būs! Tikšanos atstājām patiesi apmierināti – visi topošie autori vienojās par četrām galvenajām nodaļām, kurās viegli sadalīt visus rakstus – nekādu problēmu... Taču, kad pēc dažiem mēnešiem sākām lasīt pirmos melnrakstus, tie vispār neatbilda saskaņotajām nodaļām! Tāpēc sākotnējā koncepcija tika aizstāta ar jaunu koncepciju, kas provizoriski tika nosaukta "trīs apli un viens luksturītis". Kad mēs turpinājām pārskatīt melnrakstus, izrādījās, ka raksti varētu būt jebkurā citā formā, izņemot apaļu. Tāpēc mēs atgriezāmies pie scenārijiem un, tos pār-lasot, sapratām, ka, neraugoties uz to dažādību, tos visus vieno viena kopīga tēma – attiecības.

Visa mūsu dzīve notiek caur attiecībām

Attiecībām ir būtiska nozīme visās mūsu dzīves jomās – tās ir attiecības ar ģimeni, draugiem, klasesbiedriem, partneriem, klientiem, kolēģiem, mums pašiem. Aplūkojot rakstus caur mūsu attiecību prizmu, mēs piepeši ieraudzījām, kā tos klasificēt un kur vēl ir zināmas nepilnības.

Sākārtojot rakstus grāmatā, mēs nolēmām strādāt "no iekšpuses uz āru". Tāpēc grāmatas pirmajā daļā galvenā uzmanība pievērsta mūsu attiecībām ar mums pašiem, kas ir būtisks faktors, kas ietekmē mūsu attieksmi pret visu pārējo. Otrajā nodaļā ir aplūkotas mūsu attiecības ar mūsu tuvākajiem – skolēniem, viņu vecākiem, kolēģiem – cilvēkiem, ar kuriem mēs saskaramies katru dienu. Lai gan attiecības ar pasauli un citas vispārīgākas tēmas (piemēram, ilgtspēja un nākotnes nenoteiktība) ir aplūkotas grāmatas pēdējā nodaļā, tās joprojām ir ļoti aktuālas mūsu praksē.

KRITISKĀ REFLEKSIJA UN TĀS IEGUVUMI KARJERAS ATTĪSTĪBAS SPECIĀLISTIEM

Šivona Nīrija

"Reflektējošs praktiķis ir cilvēks, kurš spēj izpētīt iespējamus risinājumus, analizējot pieredzi un iepriekšējās zināšanas, lai tajās balstītu pašreizējo un turpmāko praksi." (Reid, 2016:242)

Šis citāts mums vēsta, ka mēs varam daudz ko mācīties no sevis un no tiem, ar kuriem strādājam. Esot gatavi pārdomām par to, ko mēs darām, kāpēc mēs to darām un kā mēs to darām, mēs varam iemācīties būt labāki speciālisti. Kā speciālistiem mūsu pienākums ir vienmēr sniegt pēc iespējas kvalitatīvāku un informētāku atbalstu, lai vērstos pret nekonstruktīvu un represīvu praksi. Tāpēc mums ir jāiegulda sevī, iesaistoties kritiskā refleksijā, kas ir daļa no mūsu pastāvīgās profesionālās attīstības. Šajā rakstā mēs iepazīstināsim jūs ar būtiskām teorijām un modeļiem, kas piedāvās jums vairākus rakursus, no kuriem paraudzīties uz savu praksi un attīstīt kritiskāku nostāju. Tādējādi jūs paplašināsiet savas zināšanas un pārliecību par pieejām, ko varat izmantot, lai mācītos no savas prakses un lai to attīstītu. Tas palīdzēs jums labāk apzināties faktorus, kas var ietekmēt praksi gan pozitīvi, gan negatīvi, un to, kā jūs varat ar tiem strādāt.



Refleksijas pārvaldība

Vispirms būtu lietderīgi definēt, ko mēs saprotam ar refleksiju. Nīrija un Džonsons (Neary & Johnson, 2016) norāda, ka "refleksija ir saistīta ar mūsu prakses pārskatīšanu, lai palīdzētu mums mācīties; tā palīdz mums domāt par to, ko esam darījuši un kas ir ietekmējis mūsu izvēli par labu tādai vai citai rīcībai" (2016: 61). Tas ir atkārtots un nepārtraukts process; mums kā profesionāļiem jābūt gataviem sevi izaicināt, kas ir daļa no mūsu mācīšanās un attīstības.

Refleksija, iespējams, ir viena no visvairāk nenovērtētajām un nepietiekami izmantotajām profesionālās pilnveides metodēm. Taču tā ir arī viena no visspēcīgākajām metodēm, kas mums ir pieejama jebkurā laikā, jebkurā vietā un neko nemaksā. Pārdomas ir spogulis, ko varam izmantot, lai redzētu sevi un apkārtējo pasauli; tās palīdz mums mācīties un ietekmēt mūsu turpmāko praksi.

Neary un Johnson (2016) iepazīstina ar Džohari logu kā veidu, kā aplūkot refleksiju. Tas palīdz mums formulēt:

- Ko mēs zinām par sevi un ko citi zina par mums
- Ko jūs zināt par sevi, bet nedalāties ar citiem
- Ko citi par jums zina, bet jūs, iespējams, nezināt, un
- Kas tiek slēpts gan no mums pašiem, gan no citiem

Pārdomas var palīdzēt atklāt zināšanas par sevi un uzlabot pašapziņu, kas uzlabos mūsu emocionālo inteliģenci un sadarbību ar citiem.

Kāpēc refleksija ir svarīga?

Refleksija ir viena no svarīgākajām prasmēm, kas mums kā karjeras speciālistiem piemīt. Tā mums palīdz:

- Nepārtraukti pārskatīt pasauli, kurā strādājam, un turpināt to veidot, papildinot mūsu zināšanas un prasmes.
- Attīstīt kritiskās domāšanas prasmes, lai mēs spētu labāk apstrīdēt nekonstruktīvus aspektus, kad tos pamanām.
- Mācīties no savas pieredzes un pielietot to, ko esam iemācījušies savā praksē.
- Uzlabot savu darbību.

Lai gan refleksija ir kognitīva darbība, ir lietderīgi atrast veidus, kā fiksēt savas domas. Lai palīdzētu jums mācīties no savām pārdomām, mēs iesakām vispirms izlemt, kā jūs vēlaties piefiksēt savas pārdomas. Iespēja pārskatīt savas pārdomas ir neatņemama refleksijas procesa sastāvdaļa, ir daudz pierādījumu, kas liecina, ka domu pierakstīšana var būt terapeitiska un var palīdzēt jums iesaistīties izziņas procesā (Lakshmi, 2012).

Pateicoties mūsdienu tehnoloģijām, ir daudz vairāk veidu, kā pārvaldīt savas pārdomas. Tālāk ir sniegtas dažas idejas:

Vai esat kādreiz dzirdējuši par Džohari logu? Meklējiet informāciju "Google" par šo pašizziņas metodi un pēc tam mēģiniet to pielietot darbā ar sevi.

Vai jums ir gadījies, ka tas, ko esat piedzīvojis, ir palīdzējis jums uzlabot savu darbu?

Pārdomu fiksēšana

- **Blociņš un pildpalva** – daži cilvēki (arī es) joprojām mīl pierakstīt savas domas, izmantojot blociņu un pildpalvu. Šāda pieeja ir tūlītēja un dod jums laiku apsēties un padomāt par to, ko jūs, iespējams, vēlaties uzrakstīt.
- **Pārdomu dienasgrāmatas** – ir pieejamas dažādas papīra formāta dienasgrāmatas, kuras var iegādāties un kurās ir sniegti vadoši norādījumi, kas veicinās refleksijas procesu. Piemēram, Barbara Bassota ir izveidojusi dienasgrāmatu, kas piedāvā noderīgas teorijas un vietu, kur pierakstīt savas idejas.
- **Elektroniskās ierīces** – arvien biežāk mums visiem ir pieejamas dažādas digitālās ierīces, tostarp klēpjatori, planšetes, viedtālruni. Visās šajās ierīcēs ir iespējas rakstīt un saglabāt pārdomas elektroniski, un tas nozīmē, ka tās ir viegli pieejamas.
- **Audio/video dienasgrāmatas** – jūs varat ne tikai pierakstīt savas domas elektroniskā ierīcē, bet arī nodiktēt savas idejas. Tas nozīmē, ka varat ierakstīt savas domas jebkurā brīvā brīdī. Ja vēlaties rakstisku ierakstu, ir pieejamas arī lietotnes, kas pārvērtīs ierunāto tekstu rakstiskā formātā. Iespējams, jums patiks ierakstīt savas domas video, lai saglabātu informāciju par to, kā attīstās jūsu idejas par praksi un darbu.

Šīs ir tikai dažas no idejām, aplūkojiet šo Saseksas Universitātes (Apvienotā Karaliste) emuāru, kurā ir vēl dažas idejas

<https://blogs.sussex.ac.uk/tel/2018/12/04/digital-tools-for-reflective-practice-an-update/>

Nākamajās sadaļās sniegti īsi kopsavilkumi par teorijām un modeļiem, kas var palīdzēt jums attīstīt pārdomātāku un refleksīvāku pieeju praksei.

Papildu literatūra un atsauces

- Bassott, B. (2013) *The reflective journal* (2nd Ed). London: Palgrave.
 Bassott, B. (2015) *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.
 Lakshmi, B. (2012) Reflective practice through video recording and journal writing- A case study. *The South-East Asian Journal of English Language Studies*. 18 (4), 193-201.
 Neary, S and Johnson, C. (2016) *CPD for the career development professional*. Bath: Trotman.
 Neary, S. and Johnson, C. (2016) Reflecting on practice, in '*CPD for the career development professional*'. Bath: Trotman.
 Reid, H. (2016). *Introduction to career counselling and coaching*. London: Sage.
 Winter, D. (2012) Narrative techniques in reflective practice. *Journal of the National Institute for Careers Education and Counselling* (28).
https://www.academia.edu/2202870/Narrative_techniques_in_reflective_practice



Pirmajā nodaļā uzmanība pievērsta mums pašiem un mūsu iekšējai pasaulei. Mēs sāksim ar kādas praktizējošas speciālistes dienasgrāmatu, kurā viņa reflektē par savu realitātes pieredzi nemierīgos laikos, un mēs aplūkosim, kā efektīvāk tikt galā ar pārmaiņām dzīvē. Mēs strādāsim pie spējas pieņemt savas kļūdas un trūkumus, un, izmantojot reālu stāstu no dzīves, mēs uzzināsim, kā šaubas par savu praksi patiesībā var uzlabot mūsu pieeju studentiem vai klientiem. Vairāk padomu par to, kā paskatīties uz savu darbu jaunā gaismā, atradīsiet divos rakstos par kritiskās refleksijas teorijām un metodēm. Lai gan ir svarīgi domāt par savu pieeju darbam un uzlabot savu sniegumu, vienu no pēdējiem tekstiem mēs veltījām izdegšanas sindromam un nepieciešamībai rūpēties par sevi.

DZĪVE IR PĀRMAIŅAS

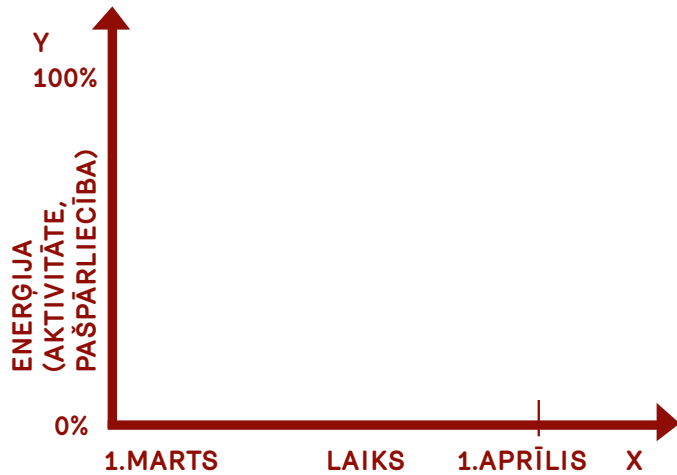
Lenka Ņemcova, Marketa Kudlinova

Sofijas dienasgrāmata

Kad skatos pa logu, redzu, ka tuvojas pavasaris. Urā! Es nevaru vien sagaidīt, kad būs vairāk nodarbību brīvā dabā; es jau esmu sākusi plānot pirmo braucienu kopā ar saviem skolēniem. Es gaidu jaunus piedzīvojumus.	1/3/2020
Ir noticis kaut kas divains. To sauc par SARS-COV, un tas, kas agrāk bija attāls drauds, tagad tuvojas mums. Mēs jau esam bijuši liecinieki pirmajiem gadījumiem šeit...vai man vajadzētu uztraukties?	7/3/2020
No mana kabineta paveras skats uz skolas pagalmu. Parasti šajā diennaktī laikā tas ir pilns ar dzīvību, bet ne šodien... vakar mūsu valstī visas skolas tika slēgtas, un tā ir divaina sajūta, kādu nekad agrāk nebiju piedzīvojuši. Viss ir mainījies tik ātri, un es tam neesmu gatava. Es turpinu sev jautāt - vai tas notiek pa īstam?	12/3/2020
Pirmā diena, kad strādāju no mājām, un sākās darbs, izmantojot tālmācību. Mums netika doti skaidri norādījumi par to, kāda pieeja būtu jāizmanto, bet man tas ir pieņemami. Es to darišu pēc saviem ieskatiem (kā vienmēr 😊). Es nekad nepadodos. Izaicinājums pieņemts. (Lai gan man jāatzīst, ka pēdējā laikā esmu saskārusies ar nepatīkamām sajūtām. Kad es domāju par nākotni, manas domas ir nomācošas. Kā koronavīruss mainīs pasauli? Kāda būs mana dzīve izolācijā?)	13/3/2020
Urā, pirmā pavasara diena ir klāt! Mana mīlākā sezona. Jauni sākumi. Aiz muguras pirmā tālmācības nedēļa. Esmu saņēmusi daudz atsauksmju no savu skolēnu vecākiem - viņi sūdzējās, ka ik dienu sūtīju viņiem pārāk daudz mājasdarbu, kas viņus pārslogoja. Es biju pārsteigta, to dzirdot, jo parasti viņiem patiek mana entuziasma pilnā pieeja. Es tikai cenšos darīt visu iespējamo, lai vadītu savas nodarbības...	20/3/2020
Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, e-pastí, Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, e-pastí, Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, e-pastí utt. utt. VISAS DIENAS GARUMĀ. Palīdziet! Es jūku prātā!	23/3/2020
Ar visām jaunajām lietām, ko atnesa tālmācība; man ir jāstrādā daudz smagāk nekā jebkad agrāk. Bet vai tad nesaka: "Digitālās tehnoloģijas atvieglo dzīvi"? Manā gadījumā noteikti ne.	24/3/2020
Lēnām kļūst vieglāk. Es spēju atrisināt biežāk sastopamās problēmas, kas saistītas ar tālmācību, ar kurām saskāros savās stundās pēdējo pāris dienu laikā. Pamazām es sāku justies pārliecinātāka.	30/3/2020
Aprīļa joku diena šogad tika atcelta, jo nevienu izjokošana nespētu līdzināties šai neticamajai situācijai, kāda šobrīd ir pasaulē. Redzēsim, ko nesīs rītdiena...	1/4/2020

Kā cilvēki reaģē uz pārmaiņām?

Ko piedzīvoja Sofija laikā no 1. marta līdz 1. aprīlim? Kā viņa jutās, kā šī situācija ietekmēja viņas profesionālo pašapziņu? Mēģiniet iztēloties viņas pašpārliecinātības attīstību kā likni, kur Y ass ir viņas pašpārliecinātība, bet X ass ir laiks (no marta sākuma līdz aprīļa sākumam). Uzzīmējiet Sofijas pašpārliecinātības likni diagrammā. Kā, jūsuprāt, ir mainījies viņas pašvērtējums un cik lielā mērā viņa ticēja sev un savām profesionālajām spējām sākumā, norādītajā periodā un beigās.



Pārmaiņu likne

Šveiciešu izcelsmes amerikāņu psihiatres Elizabetes Kibleres-Rosas (Elisabeth Kübler-Ross, 1969) "Sēru modelis" ir interesants skatījums uz to, kā cilvēki tiek galā ar pārmaiņām. Balstoties uz pētījumiem par to, kā cilvēki tiek galā ar miršanu un mīlotā cilvēka zaudēšanu, Kiblere-Rosa izveidoja piecu sēru posmu modeli: noliegums, dusmas, kaulēšanās, depresija un pieņemšana. Vēlāk viņa šo modeli piemēroja cilvēkiem, kas saskaras ar dažāda veida personīgiem zaudējumiem (piemēram, darba, ienākumu, brīvības zaudēšanu).

Šis modelis zināmā mērā ir universāls, lai gan pati autore norāda, ka katrs cilvēks ir unikāls. Skumjās mēs dažkārt neizejam visus piecus posmus vai arī tos piedzīvojam citā secībā. Tas nozīmē, ka daži posmi var notikt vispār vai tie var atkārtoties vairākas reizes. Atšķiras arī laiks, kas nepieciešams, lai no viena posma pārietu uz nākamo - tas var aizņemt dienas, nedēļas, mēnešus vai pat gadus.



Modificēta modeļa versija tiek izmantota arī ārpus psiholoģijas, piemēram, pārmaiņu vadībā uzņēmumos. Kā mēs varam izmantot pārmaiņu likni, strādājot ar skolēniem un jauniešiem? Modelis skaidri parāda, ka pārmaiņu pārvarēšana un pieņemšana ir process, kas prasa laiku. Paturot to prātā, mēģināsim nesteigties pielāgoties pārmaiņām un ar tādu pašu pacietību izturēties arī pret saviem skolēniem/klientiem.

To, protams, ir vieglāk pateikt, nekā izdarīt - pārmaiņas bieži vien ir saistītas ar nedrošību, bailēm un citām negatīvām emocijām, kas liek mums vēlēties pēc iespējas ātrāk tikt galā ar visu situāciju vai pat izvairīties no tās par katru cenu. Pastāv daudzas bēgšanas stratēģijas, kuras parasti tiek izmantotas "noliegšanas" stadijā: mēs izliekamies, ka pārmaiņas mūs neskar vai neuztrauc; mēs sev iestāstām, ka nekas slihts nenotiek, banalizējam pārmaiņas, pārmetam sev par savu nedrošību utt. Pirmais solis, lai pārietu uz nākamo posmu, ir pieņemt faktu, ka pārmaiņas ir neizbēgamas un tās ne vienmēr nes līdzīgu patikamu pieredzi. Viss process būs ievērojami mazāk sāpīgs, ja pārstāsim izvairīties no nepatīkamām sajūtām, ko var izraisīt pārmaiņas. Iepriekšējās pieredzes izmantošana var palīdzēt šajā procesā. Atskatoties pagātnē un pārdomājot piedzīvotos pārbaudījumus, mēs varam redzēt, kā iepriekš mēs tikām galā ar pārmaiņām. Tas parāda, ka negatīvās emocijas nav mūžīgas. Ja mēs spēsim uztvert pārmaiņas kā iespēju mācīties un augt, mums būs vieglāk tikt galā ar negaidītām situācijām nākotnē.

"Tikai ķirbis
aug guļot."
(turku sakāmvārds)

Ja jums būtu jāizmanto kāda metafora, lai aprakstītu pārmaiņas, kāda tā būtu? Piemēram, pārmaiņas ir vētra; sākumā kļūst tumšs un sper zibens, bet, kad beidzas, ir daudz vieglāk elpot.

Šo aktivitāti var izmantot, strādājot ar studentiem. Svarīgi, lai viņi izvēlētos pārmaiņas, ar kurām viņi jau ir veiksmīgi tikuši galā un neiebilst par tām runāt.

Manas pārmaiņas

Padomājiet par nozīmīgām pārmaiņām savā dzīvē. Piemēram, kad pabeidzāt studijas un sākat strādāt, kad atgriezāties no ceļojuma, kad atgriezāties darbā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma utt. Lūdzu, atbildiet uz šiem jautājumiem:

Kas noveda pie pārmaiņām? Kas notika tieši pirms pārmaiņām?
Kāpēc notika pārmaiņas?

Aprakstiet procesu, kas notika pārmaiņu laikā?

Kāds bija pārmaiņu rezultāts?

Vai jūs nākamreiz rīkotos citādi? Kāpēc?

Ko jūs palaistu garām, ja pārmaiņas nebūtu notikušas? Kādu jaunu pieredzi, spējas, zināšanas u. tml. jūs ieguvāt, pārmaiņu rezultātā?

Atskatoties atpakaļ, kādas emocijas jūs šodien izjūtat saistībā ar šīm pārmaiņām?

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

Izlasiet savas atbildes un padomājiet par tām:

- Kas/ kurš jums palīdzēja tikt galā ar pārmaiņām?
- Vai jūs izmantojāt kādas laika gaitā pārbaudītas stratēģijas, lai tiku galā ar pārmaiņām, vai arī darijāt ko citu nekā ierasts?
- Ko tas viss liecina par jūsu spēju tikt galā ar pārmaiņām dzīvē?

Atsauces un papildu literatūra:

David, S. (2016) *Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life*.
Kashdan, T., Biswas-Diener, R. (2014) *The Upside of Your Dark Side: Why Being Your Whole Self--Not Just Your "Good" Self--Drives Success and Fulfilment*.
<https://www.psychom.net/depression.central.grief.html>

NEBAIDIETIES NO NEVEIKSMĒM - PIEĻAUJIET GUDRAS KĻŪDAS

Martina Švarcova

Vjetnamā izsenis zināms stāsts par zemnieku, kura zirgs kādu dienu aizkļūda. Cilvēkiem bija žēl šī vīrieša, un viņi stāstīja, ka viņam neveicās. Bet viņš vienkārši atbildēja: "Kā ir, tā ir." Pēc dažām dienām zirgs atgriezās kopā ar vēl vienu zirgu. Cilvēki nāca pie vīra un teica, cik neticami veiksmīgs viņš ir. Taču viņš sniedza to pašu vienkāršo atbildi: "Kā ir, tā ir." Pēc dažām nedēļām viņa dēls, jājot ar jauno zirgu, salauza kāju. Šoreiz cilvēki vaimanāja: "Ak, tas ir skumji... Kāda nelaime!" Un vīrs atkal atbildēja: "Nu, kā ir, tā ir." Pēc mēneša cie- mā ieradās vervētāji un aizveda visus jaunus vīriešus dienēt karaspēkā. Visus, izņemot viņa dēlu. Un cilvēki teica: "Kā tev paveicās!" Jūs jau varat iedomāties, ko viņš teica...

Stāstu varētu turpināt vēl un vēl. Un, lai gan tas ir visai sens, tas ir aktuāls arī mūsdienās. Vajadzība vērtēt visu, kas ir mums apkārt, ir iekodēta mūsu dabā. Balstoties uz mūsu gaidām, mūsu kultūras un sociālo kontekstu un pašreizē- jo situāciju, mēs visam apkārtējam piedēvējam "plusus" un "mīnusus". Tomēr lietas un notikumi pēc būtības ir neitrāli. Mūsu prāta vajadzību spriest par pasauli un ieviest tajā kārtību var novērot pat mūsu valodā. Visas indīgās sēnes mēs saucam par suņu sēnēm, un augus, kas uzdrīkstas augt mūsu neļķu dobē, saucam par nezālēm. Tā kā izdarīt šādus spriedumus ir mūsu dabā, mums ne- vajadzētu brīnīties, ka, saskaroties ar kļūdu, mūsu iekšējais kritiķis nekavējoties kļūst modrs.

Vārdam "kļūda" pašam par sevi nav pozitīvas nozīmes. Dzīves kļūda, būtis- ka kļūda, liktenīga kļūda, neveikla kļūda... mēs pārzinām visas šīs variācijas. Bet kā ir ar noderīgu kļūdu, pārdomas rosinošu kļūdu, iedvesmojošu kļūdu? Vai jūs varat iedomāties citus variantus? Vai kļūdas var būt tikai sliktas?

Mēs nepiedzīstam ar domu, ka kļūdas ir sliktas - to mēs iemācāmies no savas kultūras. Droši vien jau nojaušat, no kurienes rodas mūsu tieksme pēc pilnības: nepieciešamība veikt uzdevumus nevainojami, būt nevainojamam, nekļūdīties. Jā, viss sākas ar audzināšanu. Kopš bērnības mums tiek mācīts, kas ir pareizi un kas nē. Mēs tiekam sodīti par kļūdām un apbalvoti par uzdevumu izpildi. Skolā mēs galvenokārt pievēršamies kļūdām. Mēs skaitām nepareizo atbilžu skaitu, nevis pareizās atbildes. Mēs iemācāmies, ka kļūdīties ir slikti,

Ja jums būtu nepieciešams dalīties ar kādu zināšanās, vai jūs to darītu ar stāsta palīdzību? Kad jūs to izmantotu? Un kāds tas būtu stāsts?

un tāpēc izvairāties no situācijām, kurās mēs varētu kļūdīties. Mēs baidāties izmēģināt jaunas lietas, un bailes kļūdīties mūs virza uz perfekcionismu: mēs esam trauksmaini un pastāvīgi salīdzinām sevi ar ideālu. Mēs vēlamies perfektu pasauli un nevainojamus partnerus, bērnus, kolēģus un, protams, sevi. Un tas ir ļoti nomācošs veids, kā dzīvot. Bailēs no neveiksmes mēs paklausīgi pildām savus uzdevumus, bieži dzīvojot dzīvi, kas mums patiesībā nepatīk. Gadiem ilgi mēs cenšamies sasniegt ideālu eksistenci, lai atklātu, ka neesam dzīvojuši vispār.

Un tas vēl nav viss. Ja bailēs kļūdīties darām tikai to, ko pazīstam, mēs kļūstam arvien konservatīvāki savā domāšanā un uzvedībā. Un tad pēkšņi iestājas krīze, un mūsu ierastie uzvedības modeļi vairs nedarbojas. Krīze aicina mūs būt radošiem, riskēt, ieiet tumsā. Bet, tā kā mēs visu mūžu esam izvairījušies no līdzīgām situācijām, mūs pārņem stress un paralīze. Laikā, kad pārmaiņas ir ikdienas parādība, šāda reakcija nav lietderīga.

Kā mums paskatīties uz kļūdām bez kritikas? Mēs varam smelties iedvesmu no Rodžera fon Ēha (Roger von Oech), daudzu grāmatu par radošumu autora. Fon Ēhs saka, ka runa nav par kļūdu nepieļaušanu, bet gan par to, lai kļūdas būtu gudras un tiktu izmantotas mācībām. Šis nav iepriekš nedzirdēts apgalvojums. To zināja jau mūsu senči, kā to apliecina teiciens "no kļūdām mācās", kura versiju var atrast čehu, vācu, spāņu un daudzās citās valodās. Diemžēl izšķirošos brīžos mēs mēdzam aizmirst to, ko iemācījušies tie, kas bija pirms mums. Kāpēc tad, kad mēs mācījāmies staigāt un neskaitāmas reizes kritām, tas mūs neatturēja no turpmākiem mēģinājumiem? Jo mūsu iekšējais kritiķis vēl nebija attīstījies.

Izpētīsim, kā mēs varam mainīt savu domāšanu par kļūdu pieļaušanu un pat to, cik bieži mēs tās pieļaujam. Vai tas, cik bieži mēs kļūdāmies, var liecināt par ko citu kā vien par mūsu neveiksmēm, nekompetenci, pieredzes trūkumu? Mēģiniet uz to visu paraudzīties citā gaismā, kurā kļūdas nav nekas negatīvs. Iespējams, jūs jau esat sapratuši, ka nav nekas revolucionārs, ka kļūdu pieļaušanas biežums ir tieši saistīts ar mūsu pieredzes līmeni konkrēta uzdevuma veikšanā. Ikdienišķās darbībās mēs nekļūdāmies, bet, izmēģinot jaunas lietas, mēs nevaram no kļūdām izvairīties. Kā trāpīgi ir teicis Vudijs Alens: "Ja jūs ik pa brīdīm neciešat neveiksmi, tā ir zīme, ka jūs nemēģināt neko ļoti inovatīvu." Īsāk sakot, kļūdas ir daļa no cilvēka dzīvesstāsta. Mūsu dzīve nebūtu pilnvērtīga, ja mēs nepiedzīvotu abas galējības.

Mēs bieži domājam, ka panākumi un kļūdas neiet kopā. Nekas nevarētu būt tālāk no patiesības. Tomass Alva Edisons, Marija Kiri-Sklodovska, Stīvs Džobss, Abrahams Linkolns, Maikls Džordans - visiem šiem cilvēkiem nācās vairākas reizes sākt no nulles, pārvarēt tā sauktās kļūdas, lai beigās nonāktu tur, kur viņi nonāca. Lai gan šis saraksts ir tikai ilustratīvs, šie stāsti pierāda, ka veiksmē un kļūdām ir vienas monētas divas puses, neatdalāms duets, kas iezīmē mūsu dzīves gaitu.

Kā nebaidīties no kļūdām

Dzīve ir vieglāka, ja vari strādāt ar savām kļūdām un mācīties no tām. Ap-skatīsim vairākus praktiskus padomus, kā iemācīties pieņemt savas kļūdas un padarīt tās par mūsu sabiedrotājiem, nevis ienaidniekiem.



Sadaliet skolēnus pāros un palūdziet viņiem dalīties ar vienu no savām kļūdām ar partneri. Vadītājam nevajadzētu komentēt kļūdas, tikai apstiprināt tās ar vienkāršu "OK".

1. Trenējiet "riska muskuļus"

Apzināti lauziet savus ieradumus. Mēģiniet darīt lietas citādi, bet izvēlieties drošas lietas - neko tādu, kas būtu pārāk tālu no jūsu komforta zonas. Tiriet zobus ar otru roku, eksperimentējiet ar garšvielām, valkājiet citas krāsas, nekā esat pieradis. Ja ceļojuma laikā parasti visu plānojat, tad tagad neplānoji neko. Iesēdieties pirmajā vilcienā, kas iebrauc stacijā, un skatieties, kur tas aizvedīs.

2. Kas ir sliktākais, kas varētu notikt?

Ja baidāties pieņemt sliktu lēmumu, kārtojot eksāmenu vai kādā citā sarežģītā situācijā, uzdodiet sev vienu vienkāršu jautājumu: "Kas ir sliktākais, kas var notikt?" Un tad uzdodiet to atkal un atkal. Var gadīties, ka jūsu bailes ir daudz lielākas par ļaunāko, kas patiesībā varētu notikt, un ka tās ir dzirnākmens, kas nevajadzīgi velk jūs uz leju. Tiklīdz atbrīvosieties no tām, varēsiet brīvi elpot un ļauties jauniem piedzīvojumiem.

3. Attīstiet uz izaugsmi vērstu domāšanas veidu

Fiksētās un izaugsmes domāšanas koncepciju ieviesa amerikāņu psiholoģe Kerola Dveka (Carol Dweck), kura mudina cilvēkus izpētīt un strādāt pie sava domāšanas veida. Mainot savu domāšanu un skatījumu uz sevi, mēs būtiski mainām savu dzīvi. Cilvēki ar fikstās domāšanas veidu uzskata, ka talanti ir dziļi iesakņojušās iezīmes, un viņi jūtas vairāk atkarīgi no ārējiem apstākļiem. Viņiem nepatīk riskēt, jo viņi baidās kļūdoties un ciest neveiksmi. Tādējādi viņi izvairās no daudziem izaicinājumiem. Viņi bieži vien personiski uztver atsauksmes un izjūt neapmierinātību par citu panākumiem.

Ja vismaz daļēji saskatāt sevi šajā aprakstā, nav jāuztraucas. Lielākajai daļai cilvēku nepiemīt tikai fikstās vai tikai izaugsmes domāšanas veids, lai gan parasti dominē viens no abiem domāšanas veidiem. Turklāt attiecības starp abiem domāšanas veidiem ir atkarīgas no mūsu uzskatiem, tāpēc tās var mainīt. Tieši šeit ir svarīgs izaugsmes domāšanas veids. Ja mēs ļaujam savam prātam būt brīvākam, mēs sākam ticēt, ka varam ietekmēt daudzas lietas savā dzīvē un nepārtraukti attīstīt savu potenciālu. Mums patīk izmēģināt jaunas lietas un mēs ar nepacietību gaidām jaunus izaicinājumus. Mēs neuzskatām kļūdas par personisku neveiksmi, bet gan par veidu, kā mācīties. Mēs neuztveram kritiku personīgi un spējam no tās mācīties. Mūs iedvesmo citu panākumi.

Vai jums šķiet, ka izaugsmes domāšanas veids ir nereāls? Vispirms mēģiniet sev iezīmēt, kurās jomās jūsu domāšanas veids ir fikstās, bet kurās - orientēts uz izaugsmi. Kādās situācijās jūs baidāties uzņemties nevajadzīgu risku, iestāstāt sev, ka kaut kas nav iespējams, vai sakāt, ka jums nekad tas nepadodas?

Izvēlieties vienu lietu, ideālā gadījumā tādu, ko jūs patiešām vēlētos darīt tieši tagad, un izmēģiniet citu pieeju. Soli pa solim. Jūs redzēsiet, cik atbrīvojoši tas var būt.

IETEIKUMS:

Vēl viens padoms. Ja vēlaties skolēnos vai kolēģos attīstīt izaugsmes domāšanas veidu, parādiet viņiem, ka jūs viņus apbrīnojat nevis par viņu rezultātiem, bet gan par to, kā viņi tos sasnieguši. Tas viņus motivēs izmēģināt citus, sarežģītākus uzdevumus. Viņi nejutīs spiedienu sasniegt pēc iespējas labāku rezultātu, un tas nozīmē, ka viņiem nebūs bail no neveiksmes. Un, iespējams, viņiem pat sāks vairāk patīkt darbs vai skola!

4. Nebaidieties atzīt savu kļūdu

Mēs esam pieraduši savu personīgo vērtību saistīt ar panākumiem un katru kļūdu uzskatām par personīgu neveiksmi, kas samazina mūsu vērtību. Atzīt, ka esam kļūdījušies, var būt sāpīgi. Tomēr ir svarīgi saprast, ka mūsu vērtība nav saistīta ar mūsu panākumu kopumu, jo panākumi ir relatīvs jēdziens. Atzīstot, ka kļūdoties ir cilvēcīgi un ka mums ir tiesības kļūdoties, būs vieglāk arī atzīt kļūdas. Turklāt kļūdas atzīšana un pieņemšana nav vājuma pazīme. Gluži pretēji - to var izdarīt tikai tie, kuri ir drosmīgi un stipri. Cilvēki ap mums novērtēs mūsu spēju atzīt kļūdas, īpaši bērni, kuri jūt lielu atvieglojumu, kad pieaugušie ap viņiem kļūdas un atzīst to. Šādā veidā bērni redz, ka pat pieaugušie, kas parasti zina visu un var visu, ir tikai cilvēki, un tāpēc viņi viņus vairāk ciena.

IETEIKUMS:

Kā to īstenot praksē? Ja esat skolotājs, pastāstiet savās stundās par kādu kļūdu, ko esat pieļāvis savā dzīvē. Analizējiet to un parādiet skolēniem, ko esat iemācījies. Tā būs nenovērtējama mācība, lai viņi redzētu, ka kļūdas var būt noderīgas. Vai arī iedvesmojieties no "FuckUp Nights", kuru ietvaros slavenības atzīst savas kļūdas, stāstot par to, kas viņu dzīvē nav izdevies, ko šī "neveiksme" viņiem devusi un ko viņi kopš tā laika dara citādi. Mēģiniet organizēt līdzīgu pasākumu kopā ar skolēniem vai draugiem. Smiešanās par savām kļūdām sniedz lielu atvieglojumu un liecina par gudrību, ko esam ieguvuši, pateicoties savām kļūdām.

5. Nesalīdziniet sevi ar citiem

Mēģināt sevi nesalīdzināt ar citiem nav viegli, jo mēs visi esam audzināti tā darīt. Taču, mēģināsim to mainīt. Nākamais īsais stāsts no budisma skolotājas Pemas Čedrēnas (Pema Chödrön) grāmatas "Nebēgšanas gudrība" var sniegt nelielu ieskatu.

Tas ir stāsts par cilvēku grupu, kas kāpj kalna virsotnē. Izrādās, ka tas ir diezgan stāvs, un, tiklīdz viņi uzkāpj zināmā augstumā, pāris cilvēku paskatās lejā un ierauga, cik tālu tas ir, un pilnīgi sastingst; viņi bija nonākuši pie savu spēju robežas un nespēja iet tālāk. Bailes bija tik lielas, ka viņi nespēja kustēties. Citi cilvēki virzījās uz priekšu, smējās un runāja, bet, kad kāpums kļuva arvien stāvāks un biedējošāks, arvien vairāk cilvēku sāka baidīties un sastingt. Visā ceļā uz virsotni bija vietas, kur cilvēki sasniedza savas robežas un vienkārši sastinga un nevarēja iet tālāk. Cilvēki, kas nokļuva augšā, paskatījās apkārt un bija ļoti priecīgi, ka ir nokļuvuši augšā.

Ko mēs varam teikt par šo stāstu? Vai uzvarētāji bija tie, kas nokļuva virsotnē? Un tie, kas saskārās ar savām robežām, vai viņi bija zaudētāji? Kā jūs justos, ja nevarētu nokļūt virsotnē? Vai jūs šajā situācijā varētu saskatīt kaut ko noderīgu?

Ziemeļu Šejenas indiāņiem ir sakāmvārds: "Nenosodiet savu tuvāko, iekams pašī nenostaigājat divus mēnešus viņa mokasinos." Šis stāsts ir līdzīgs. Ja mēs tikai aprakstītu to, kas notika kalnā, bez jebkādiem spriedumiem, mēs teiktu, ka katrs galā sasniedza savu robežu. Cilvēki, kuri pirmie pārtrauca kāpšanu, nebija glēvi. Tā vietā, lai sasniegtu virsotni, viņiem tika piedāvāta dzīves mācība. Ja viņi spēs no tās mācīties, viņus gaida cita virsotne, kuru viņi vēl pat nespēj iedomāties. Cilvēki, kas sasniedza virsotni, ne vienmēr bija varoņi - viņi var saskarties ar savām robežām kaut kur citur.

Tāpēc ir bezjēdzīgi mocīties ar domu, ka citi cilvēki ir labāki, uztraukties par to, ka mums kaut kas nav izdevies, koncentrēties uz savām tā sauktajām kļūdām. Jūs nekad nezināt - tie, kas sasnieguši savu iedomāto mērķi, vēlāk var sastapt savas spēju robežas uz ceļa, kas mums šķiet kā pastaiga pa parku. Katram ir savi izaicinājumi. Uztversim tos nevis kā neveiksmes, bet gan kā iespējas. Neatkarīgi no tā, vai esam sasnieguši virsotni vai nē, mēs neesam labāki vai sliktāki. Mēs esam tādi, kādi esam.

Atsauces un papildu literatūra:

CHÖDRÖN, Pema. *The Wisdom of No Escape: How to Love Yourself and Your World*. Element. 2012
DWECK, Carol S. *Mindset - Updated Edition: Changing The Way You think To Fulfil Your Potential*. 2017
VON OECH, Roger. *A Whack on the Side of the Head: how you can be more creative*. Rev. ed. New York, USA: Warner Books, c1990. www.fuckupnights.com

REFLEKSIJU ATBALSTOŠAS TEORIJAS

Šivona Nīrija

Ir daudz teoriju un modeļu, kas var palīdzēt mums attīstīties kā reflektējošiem praktiķiem. Karjeras attīstības atbalsts un karjeras konsultēšana balstās uz dažādu disciplīnu, tostarp pedagoģijas, psiholoģijas, konsultēšanas un sociālā darba, teoriju un praksi. Šis iedvesmas avots ļauj mums mācīties no radniecīgo profesiju pārstāvjiem, kas padara mūsu praksi bagātāku un spēcīgāku. Šajā nodaļā mēs iepazīstinām ar divām teorijām par to, kā kļūt par reflektējošu praktiķi: viena ir Donaldā Šēna (Donald Schön) un otra - Kristofera Džonsa (Christopher Johns) teorija. Abas teorijas piedāvā ievadu refleksijā un tālāk virzās uz kritisko domāšanu un refleksīvām pieejām, kas strukturāli izaicina mūsu lomu klientu atbalstā. Teorijas ir šādas:

- Donalds Šēns, Reflektējošais praktiķis
- Kristofers Džonss, Kļūšana par reflektējošu praktiķi

Šēns: Reflektējošais praktiķis. Kā profesionāli domā darbībā

Donalds Šēns izstrādāja savas teorijas par refleksīvo praksi, pētot vairākas augstākās kvalifikācijas profesijas, tostarp psihoterapiju, arhitektūru un inženierzinātnes. Viņš vēlējās saprast, kā speciālisti attīsta savas zināšanas un, konkrētāk, kā viņi saista teorētiskās zināšanas ar to, ko viņi novēro praksē.

Šajā kontekstā Šēns pētīja "zināšanas" jēdzienu un to, kā profesionāli dalās ar šo jēdzienu un kā to dara zināmu citiem. Šēns uzskatīja, ka praktizējošie speciālisti intuitīvi reflektē savas prakses laikā un izmanto šo "zināšanu", lai risinātu unikālas, neskaidras un konfliktējošas situācijas. (Schön, 1983: viii).

Šēns savu teoriju prezentēja kā "refleksiju par darbību" un "refleksiju darbībā".

Refleksija par darbību ir mērķtiecīgs un apzināts process, kurā praktizējošais speciālists retrospektīvi analizē situāciju un kritiski analizē un izvērtē to pēc fakta. Šī metode nodrošina speciālistam laiku un telpu, lai izpētītu darbību no attāluma. Dodoties mājās no darba, speciāliste varētu atcerēties dienā veiktās intervijas un izvēlēties vienu, kuru vēlētos pārdomāt. Viņa var nolemt pārdomāt taktiku un pieejas, ko viņa izmantoja darbā ar attiecīgo klientu: Kāpēc viņa izvēlējās tieši tās? Kādu klienta reakciju viņa bija gaidījusi? Vai tās bija labākās metodes? Vai bija arī citas iespējas?

Kādos gadījumos jums ir viegli kritiski reflektēt? Un kad tas ir nepatīkami?

Šis process prasa laiku un ļauj speciālistam apsvērt, ko viņš nākotnē līdzīgā situācijā varētu darīt citādi. Šis process palīdz speciālistam nepārtraukti izvērtēt un pārvērtēt savu rīcību.

Refleksija darbībā ir nepastarpinātāka, lai gan procesa ziņā līdzīga. Tā ir eksperimentāla refleksija, kas notiek gandrīz neapzināti, kad mēs izvērtējam un reaģējam uz to, kas notiek tagadnē. Lai refleksija darbībā būtu efektīva, ir nepieciešama augsti attīstīta klausīšanās prasme, ne tikai klausoties teikto, bet arī interpretējot, ko tas nozīmē. Kā karjeras konsultanti mēs to veicam kā pašsaprotamu darbību, taču ir svarīgi, lai mēs to apzinātos. Kā speciālists jūs izmantojat savas zināšanas, pieredzi un prasmes, lai novērtētu situāciju, noteiktu iespējamu pieeju vai paņēmieni kopumu, apsvērtu, kurš no tiem varētu būt visefektīvākais, un pēc tam piemērotu to konkrētajā situācijā.

Piemēram, klients, iespējams, lūdz jums palīdzēt izlemt, kā rīkoties. Kuru kursu viņam vajadzētu izvēlēties? Jūsu kā objektīva speciālista uzdevums nav pieņemt lēmumu viņa vietā, bet gan palīdzēt izlemt, kurš kurss vislabāk atbilstu viņa interesēm, vēlmēm un apstākļiem. Intervijas laikā jūs pārdomājat šo jautājumu un izlemjat, kā vislabāk palīdzēt klientam pieņemt lēmumu, vienlaikus saglabājot objektivitāti. Šis refleksijas process ir daļa no tūlītēja lēmumu pieņemšanas procesa.

Džonss: Kļūšana par reflektējošu praktiķi

Kristofera Džonsa darbs ir radies, strādājot ar medicīnas māsām, un ir vērst uz to, lai palīdzētu praktizējošiem speciālistiem skaidri formulēt zināšanas, ko viņi izmanto savā ikdienas darbā. Līdzīgi kā Šēns, arī Džonss izmanto divas perspektīvas: **Skatīšanās uz iekšu** un **Skatīšanās uz āru**. Abas perspektīvas ir balstītas uz apzinātību un koncentrējas uz to, cik svarīgi savā praksē vērst savu uzmanību uz sevi. Šīs perspektīvas uzsver jūtu nozīmi un atzīst domu un jūtu savstarpējo saistību refleksijā.

Skatoties uz iekšu, speciālists koncentrējas uz to, lai apzinātos savas jūtas un domas. Džonss popularizē ideju, ka indivīdiem jāapzinās sava personīgā pieeja refleksijai un tas, kā viņi reaģē savā konkrētajā kontekstā. Šis pieeja ir apsveicama, jo tiek atzīts, ka cilvēki dažādās situācijās var reaģēt un rīkoties atšķirīgi. Izmantojot pieeju "skatīšanās uz iekšu", speciālistiem jābūt pa rokai instrumentam, ar ko pierakstīt savas pārdomas, piemēram, piezīmju grāmatiņai un pildspalvai vai audioieraksta ierīcei. Pirmais refleksijas posms ir pierakstīt to, kas konkrētajā situācijā šķiet būtiskākais.

Otrais posms, jeb Skatīšanās uz āru ir balstīts uz pirmo posmu, izstrādājot domu un emociju aprakstus. Tam tiek pievienota virkne jautājumu, kas palīdz speciālistam sīkāk izpētīt situāciju - iespējams, viņš vēlēties papildināt pirmajā posmā izklāstīto stāstījumu, detalizētāk izklāstot situāciju. Jāapsver šādi jautājumi:

Estētika (mūsu darbības māksla, mūsu pašu pieredze).

- Ko es centos panākt?
- Kāpēc es tā reaģēju?
- Kādas bija sekas klientam?
- Kā jutās citi?
- Kā es to uzzināju?

Personība (sevis apzināšanās)

- Kāpēc es jutos tā, kā jutos?

Ētika

- Vai es rīkojos tā, lai panāktu vislabāko iznākumu?
- Kādi faktori - vai nu manī vai apkārtējā vidē mītošie - mani ietekmēja?

Empīriskais aspekts

- Kādas zināšanas es izmantoju vai varēju izmantot?

Refleksivitāte

- Vai situācija ir saistīta ar iepriekšējo pieredzi?
- Kādas sekas klientam/citiem/man varētu rasties alternatīvas rīcības gadījumā?
- Kā es jutos pēc šīs pieredzes?
- Vai tāpēc es varu labāk atbalstīt sevi un citus?
- Cik "atvērts" es esmu, lai strādātu ar klientiem/ģimenēm un darbiniekiem, lai palīdzētu viņiem apmierināt savas vajadzības?

Šie jautājumi palīdz praktizējošam speciālistam sistemātiski strādāt ar refleksiju. Tie būtu īpaši noderīgi kritiskā gadījumā, kad, piemēram, praktizējošais speciālists strādā ar skolēnu un viņa vecāku, un vecāks kļūva ļoti satraukts/dusmīgs. Šie jautājumi ir cieši saistīti arī ar ētiku, tāpēc tie var palīdzēt praktizējošam speciālistam ētiskā dilemmā. Visbeidzot, šie jautājumi var arī palīdzēt speciālistam pievērsties savām, kā arī skolēna un viņa vecāku jūtām.

Atsauces un papildu literatūra:

Johns C. (1995) Framing learning through reflection in Carper's fundamental ways of knowing in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 22: 226-34
Schön, D. (1983) *The reflective practitioner, how professionals think in action*. New York: Basic Books.

Šeit ir daži jautājumu piemēri; vai varat nosaukt citus?

Kādi jautājumi jums ienāca prātā, kad lasījāt šo rakstu? Ko jūs vēlētos izmēģināt?

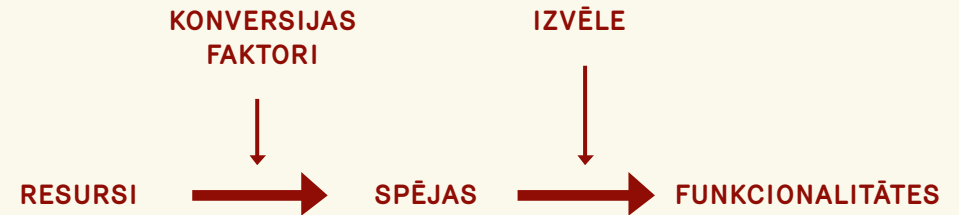
REFLEKTĪVĀ PRAKSE PROFESIONĀLAJĀ PILNVEIDĒ

Elizabete Graungārda

Emma divus gadus ir skolas konsultante un strādā ar lielu skolēnu grupu. Viņa ir iedvesmojusies no Alberta Banduras (Albert Bandura), Kanādā dzimuša amerikāņu psihologa, kurš ir pazīstams kā sociālās kognitīvās teorijas un termina "**pašefektivitāte**" radītājs. Pašefektivitāte ir personas pārliecība par savām spējām gūt panākumus konkrētā situācijā. Saskaņā ar Banduras teikto jaunieši ar spēcīgu pašefektivitātes izjūtu uztver problēmas kā izaicinājumus, kas jāpārvar, izrāda lielāku interesi par darbībām, kurās viņi piedalās, pārvar šķēršļus, ar kuriem viņi saskaras, un ātri atgūstas no neveiksmēm un vilšanās. Emma koncentrējas uz to, lai stiprinātu jauniešu pašefektivitātes izjūtu, sniedzot viņiem iespēju pārvarēt savu pieredzi un atzīt gandarijumu par mērķu sasniegšanu. Viņa arī organizē tikšanās ar citiem jauniešiem, kurus skolēni uzskata par paraugu. Viņa var izmantot pašefektivitātes jēdzienu, kad sastopas ar jauniešiem, kuriem trūkst mērķa izjūtas, un ir optimistiski noskaņota par to, kā viņa var strādāt, izmantojot šo perspektīvu.

Tomēr Emmai ir šaubas par savu praksi. Pagājušajā mēnesī viņa runāja ar diviem jauniešiem - Annu un Pēteri. Viņi pastāstīja, ka ir sastādījuši stingrus nākotnes plānus. Pēc sarunas viņa saprata, ka nezina, kā rīkoties ar jauniešiem, kuri jau ir izdarījuši izvēli attiecībā uz savu izglītību. Viņa sāk justies nedroša par savu praksi un izjūt pārliecības trūkumu. Vai viņai vajadzētu pieņemt jauniešu izvēli, vai arī apstrīdēt viņu lēmumu? Viņai ir grūti apstrīdēt jau pieņemtu lēmumu.

Emma ir norūpējusies par to, vai viņa ir laba speciāliste. Viņa runā ar kolēģi par savām bažām, un kolēģis saka, ka viņai varētu palīdzēt **Amartija Sena (Amartya Sen) spējuma pieeja**. Amartija Sens ir indiešu ekonomists un filozofs, kurš pievērsās indivīdu spējumam. Viņš saprot spējumu kā personas faktiskās iespējas darīt dažādas lietas, kuras persona uzskata par vērtīgām. Spējums tiek uzskatīts par indivīda brīvību izvēlēties starp dažādiem dzīves veidiem.



Šajā kontekstā, **funkcionalitātes** (esības un darbības) var saprast kā dažādas darba funkcijas, ko jaunieši var sasniegt. **Spējīgums** ir faktiskā brīvība izvēlēties starp dažādām izglītības iespējām atkarībā no jauniešiem pieejamās informācijas un dzīves pieredzes (resursiem). Ja skolēniem pirms izglītības izvēles ir pieejami tikai daži resursi, tad viņu izvēles brīvība ir ierobežota, un viņu darbības un esības pamatveidi darba tirgū ir ierobežoti. Spējīguma pieejas modelis palīdz Emmai saprast, ka nepietiek ar to, ka jauniešiem tiek sniegta neliels daudzums vispārējas informācijas par izglītību. Individuālā līmenī jaunieši šo informāciju papildinās ar savu personīgo dzīves pieredzi (resursiem), un tā tiks pārvērsta konkrētā, ierobežotā spējīgumā. Lai paplašinātu jauniešu funkcionalitātes, skolu konsultantiem ir jādod skolēniem vairāk vērtīgu iespēju, no kurām viņi var izvēlēties.

Emma atklāj, ka viņai daudz vairāk jākoncentrējas uz spējīguma atbalstīšanu, nodrošinot jauniešiem piekļuvi plašākiem resursiem izvēles procesā. Viņa vēlas dot skolēniem iespēju izdarīt citas izvēles, pirms tiek pieņemts galīgais lēmums. Tādējādi jauniešiem ir reālas iespējas izdarīt dažādas izvēles. Sadarbībā ar skolotāju viņa ievieš vairākus konsultāciju pasākumus. Jauniešiem tiek sniegta zināšanas par plašām izglītības iespējām un profesijām, viņi piedalās darba pieredzes gūšanā un ar to saistītā izglītībā, viņiem ir laiks pārdomām, pieredzes apmaiņai un savstarpējai informācijas apmaiņai. Šajā procesā viņa mudina jauniešus būt atvērtiem, aicinot viņus vērot un piedzīvot, kā arī atlikt jebkādu lēmumu pieņemšanu līdz konsultāciju pasākumu beigām.

Pēc trīs jaunās prakses mēnešiem Emma tiek ar kolēģi, kas ierosināja Sena spējīguma pieeju. Emma stāsta, ka jaunā koncepcija ir veiksmīga un ka šī pieeja ir palīdzējusi tādiem jauniešiem kā Anna un Pēteris. Tā vietā, lai pieņemtu lēmumus par savu nākotni, skolēni saglabā izvēles iespējas, kamēr viņi paplašina savas zināšanas un gūst daudzveidīgu pieredzi izglītības izvēlē. Viņi pārdomā dažādas iespējas un galu galā izdara vērtīgāku izvēli.

Par kādu karjeru sapņojāt 15 gadu vecumā un kāda ir bijusi jūsu reālā karjera? Kā jūsu personīgā karjeras pieredze ietekmē jūsu darbu?

Vai atceraties kādu filmu vai grāmatu, kuras galvenais varonis šaubās par sevi? Kādas ir jūsu sajūtas par to?

Šīs pieredzes laikā Emma saprata, ka viņa patiesi var mainīt skolēnu skatījumu uz viņu izvēles procesu. Viņa jūt ieguvumus no sniegtajām karjeras konsultācijām un ir atguvusi spēcīgu kompetences izjūtu. Visbeidzot, Emma atklāja, ka ar vienas pieejas ievērošanu var nepietikt, jo tā nav piemērota visām situācijām. Eksperimentējot ar dažādām metodēm, viņa apguva Banduras gudrību:

Kādās situācijās jums šķiet, ka vēlaties ietekmēt skolēnu izvēli?

“Panākumi tiek gūti, mācoties no neveiksmīgiem mēģinājumiem. Piedzīvot neveiksmi ir svarīgi. Tas tiek panākts, katru neveiksmi uzskatot par mācību iespēju un iespēju sasniegt kompetenci ar citu pieeju.”

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Ko jūs uzskatāt par vērtīgu, un kas dos labumu jūsu sniegtajām konsultācijām?
- Vai esat piedzīvojis, ka ar jūsu vērtībām un pārliecību nepietiek un ir nepieciešams izmantot citus veidus, lai palīdzētu jauniešiem izdarīt izglītības izvēli?
- Cik bieži apšaubāt savu praksi?
- Kāda ir jūsu stratēģija, lai saglabātu izvēles procesa atvērtību?



Atsauces un papildu literatūra:

<https://albertbandura.com/>
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>
<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/self-efficacy.html>
 Skovhus, Randi Boelskifte (2016). A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen’s capability approach. Published in: *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. April 2016, Issue 36 |1 54
 Skatīts:
[https://www.ucviden.dk/portal/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences\(3b66157b-2ecf-4395-a0dd-d9cedb09fe8a\).html](https://www.ucviden.dk/portal/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences(3b66157b-2ecf-4395-a0dd-d9cedb09fe8a).html)

IZDEGŠANAS SINDROMS - APZINĀTĪBA VARĒTU BŪT ATBILDE

Katerina Tsami

Kādu rītu Mārtins pamodās ļoti noguris, lai gan bija gulējis gandrīz astoņas stundas. Bija silts un saulains svētdienas rīts, un viņa draugs aicināja viņu uz skvoša spēli un vēlāk uz krogu. Mārtinam nebija noskaņojuma; viņam bija tik daudz darba, vairāki raksti, kas bija jāzāpēta, un gatavošanās nākamās nedēļas konsultācijām, tāpēc viņš juta, ka viņam nav laika izkļaidēties. Viņš noraidīja drauga priekšlikumu un ieslēdza datoru. Viņš ātri saprata, ka nespēj koncentrēties ne uz ko, un turpināja sev iestāstīt: *“Es esmu neveiksminieks, laiks iet uz priekšu, un es neesmu izdarījis to, kas man bija jā dara.”*

Nākamajā dienā viņš atklāja, ka viņu kaitina skolēni, kuri, viņaprāt, nav uzmanīgi. Pēdējo mēnešu laikā viņš bija izjutis ilgstošu neapmierinātību, kā arī skumjas un nepietiekamības sajūtu. Viņa acīs kaut kā bija pazudusi dzirksts, it kā dzīve vairs nebūtu pilnvērtīga un spilgta. Viņa draugi un kolēģi pamanīja, ka viņā ir notikušas sīkas pārmaiņas, un ieteica, ka viņam varētu palīdzēt psihoterapeits. Sākumā Mārtins atteicās atzīt, ka viņam ir nepieciešama palīdzība. Viņš uzskatīja, ka ar viņu viss ir kārtībā, un, ja viņam izdosies nedaudz izgulēties, drīz viss atkal normalizēsies. Viņš domāja, ka psihoterapeitus apmeklēt tikai "trākie", un no viņa puses tā būtu vājuma izpausme. Pagāja daudzas negulētas nakts, līdz viņš beidzot atzina, ka viņam vajadzīga palīdzība.

Terapijā Mārtins apguva iemaņas, kas ļāva mainīt domas par sevi un savu pašreizējo situāciju. Viņš uzzināja par izdegšanas sindromu, kas, kā viņš atzina, ir būtiski ietekmējis viņa dzīvi.



Izdegšanas sindroms ir fiziska, emocionāla un garīga izsīkuma stāvoklis, ko izraisa pārmērīgs un ilgstošs stress. Izdegšana var izpausties ar fiziskiem simptomiem, piemēram, galvassāpēm, apetītes vai miega traucējumiem, pazeminātu imunitāti, biežām saslimšanām utt. Tai var būt arī emocionālas pazīmes, piemēram, bezpalīdzības sajūta, motivācijas trūkums, šaubas par sevi un samazināta apmierinātība. Viss iepriekš minētais var novest pie tādām uzvedības izmaiņām kā izolēšanās, prokrastinācija, alkohola/narkotiku lietošana un cita pašdestruktīva uzvedība.

Mārtinam tas bija grūts laiks, taču pēc vairākām vizītēm un daudzām sarunām, izsakot savas sajūtas un saņemot atgriezenisko saiti par savām domām, viņš guva vērtīgas atziņas. Viņš iemācījās labāk rūpēties par sevi un dzīvot dzīvi, kas vairāk saskan ar viņa vērtībām.

Mārtins saprata, ka viņš nevar novērst trauksmes izjūtu, bet viņam ir vara attiecībā ar trauksmi. Pirmais solis bija apzināties katru reizi, kad viņš jūta spriedzi savā ķermenī. Viņš saprata, ka ir ļoti svarīgi vērot visas savas domas, sajūtas un iekšējo pasauli, un to darīt laipni un ar vēlmi izzināt, nevis kritizēt. Tā nebija viņa vaina, ka viņa prāts nepārtraukti stāstīja viņam vienus un tos pašus stāstus par to, cik perfektam viņam jābūt, ka viņam nav atļauts izklaidēties vai ka viņš ir pietiekami labs tikai tad, ja izceļas starp saviem vienaudžiem. Tie bija tikai stāsti.

Mūsu prāts nepārtraukti rada domas par mums pašiem un apkārtnējo pasauli. Bieži vien cilvēki cenšas no tām izvairīties vai apspiest, taču tas situāciju tikai pasliktina. Mārtins iemācījās distancēties un vērot savas domas kā zinātkārs zinātnieks, nevis noslikt tajās. Terapeits palīdzēja viņam saprast, ka trauksmainās domas ir kā mākoņi debesīs - reizēm tās ir saulainas, bet reizēm debesis ir pilnas mākoņu. Taču debesis ir tur - tās vēro visas pārmaiņas, tās ietver šīs pārmaiņas un tās nejūtas traucētas. Noderīgs veids, kā apzināties un kļūt zinātkāriem par to, ko mūsu prāts mums stāsta, ir izmantot 3N: Novērot savas domas, pēc tam Nosaukt stāstu, ko prāts mums stāsta, un tad izlemt to laipni Neitralizēt, sakot "paldies, prāt, ka man to pastāstīji; man tas tagad nav vajadzīgs". Tas palīdz mums distancēties no savām kritiskajām domām, necīnoties ar tām. Mēs atzīstam, ka šīs domas ir mūsu pašu domas, ka mēs tās vērojam, bet mums ir izvēle laipni nolikt tās malā, jo mēs vēlamies dzīvot savu dzīvi jēgpilni.

Galvai arī ir nepieciešama atpūta. Atvēliet laiku ikdienā, lai ļautu prātam brīvi plūst. Tādējādi atbrīvojas vieta jaunām idejām.

Terapijas laikā Mārtins arī uzzināja, ka trauksmainas domas un satraucošas sajūtas rodas tad, kad mūsu prātam tiek ļauts prātot par nākotni, veidojot iespējamus scenārijus. Tādējādi mēs zaudējam saikni ar "šeit un tagad", vienīgo mirkli, kas mums patiesībā pieder. Pakāpeniski viņš iemācījās ar ķermeņa palīdzību atgriezt prātu tagadnē. Mūsu ķermenim ir unikāla spēja iejusties tagadnē, un mūsu maņu (ožas, garšas, redzes, dzirdes) lietošana var mūs noturēt "šeit un tagad".

Praktizēt apzinātību var būt tikpat vienkārši kā izvēlēties kādu ikdienas darbību, piemēram, zobu tīrīšanu vai vannošanos. Veicot šo darbību, mēģiniet koncentrēties uz to; domājiet par ķermeņa kustībām, smaržu, garšu, redzi, skaņām. Piemēram, tīrot zobus, pievērsiet uzmanību zobu birstes formai un materiālam, no kā tā izgatavota, sajūtai rokā. Kāda ir tās krāsa? Kāda ir zobu pastas temperatūra? Kāda ir tās garša? Kādas skaņas dzirdamas, kad tīriet zobus? Pamaniet, ko jūs varat sasmaržot. Ikreiz, kad jūsu prāts aizkļūst, pamaniet to un tad pievērsiet uzmanību atpakaļ savām maņām. Kad prātā parādās idejas, pamaniet tās un saudzīgi atkal pievērsaties tam, ko darāt. Ja jūs pārņem intensīva doma, atzīstiet to bez nosodījuma un atkal pievērsieties izvēlētajai aktivitātei.

Pēdējā joma, ko Mārtins pētīja, bija mācīšanās dzīvot saskaņā ar savām vērtībām un vēlmēm. Tiecoties pēc lietām, kas nebija viņa sirds vēlmes vai, vēl ļaunāk, bija pret viņa vērtībām, viņš jutās nelaimīgs un neefektīvs savā dzīvē. Tas nozīmēja, ka viņam bija jārikojas un jākoncentrējas uz lietām, kas viņam ir svarīgas, vispirms pievērsot uzmanību savām vajadzībām un jābūt gatavam saskarties ar sarežģītām emocijām, lai galu galā dzīvotu pilnvērtīgu dzīvi. Saziņa ar skolēniem un saistošu nodarbību sagatavošana, iespējams, ir svarīgi viņa dzīves elementi, taču viņš saprata, ka cilvēks nevar rūpēties par citiem, ja viņš vispirms nerūpējas par sevi.

Atsauces un papildu literatūra:

Harris, R. (2017). 10 Common Barriers to Self-Compassion... and how to overcome them. Skatīts: https://eatingdisordersqueensland.org.au/wfheict/uploads/2017/12/eBook-10-Barriers-to-Self-Compassion_5.pdf
Harris, R. (2018). How to develop self-compassion in just about anyone. Skatīts: <https://contextualconsulting.co.uk/wp-content/uploads/2020/02/How-to-Develop-self-Compassion-Russ-Harris.pdf>
<https://self-compassion.org/the-three-elements-of-self-compassion-2/>

Laiku pa laikam izmēģiniet "spontānu" lēmumu pieņemšanu. Ja nevarat izlemt, ko ēst vakariņās vai kuru filmu noskatīties kinoteātrī, apņemties pieņemt lēmumu desmit sekunžu laikā.

Vai jūs zināt savas pamatvērtības un patiesos sapņus? No kurienes tie nāk?

KRITISKA REFLEKSIJA PAR SOCIĀLO TAISNĪGUMU

Šivona Nīrija

Nīls Tompsons, personiskais, kultūras, strukturālais (PSC) modelis

Nīla Tompsona (Neil Thompson) darbs ar diskriminācijas novēršanas praksi sāk sasaistīt refleksiju ar pārdomām un kritisko domāšanu. Tas mūs attur no domāšanas tikai par individuālām attiecībām ar klientu, bet pievērš uzmanību kontekstam, kurā šīs attiecības veidojas. Refleksija būtībā ir iekšēja darbība, ar kuras palīdzību mēs novērtējam sevi un savu sniegumu, bet pārdomas ir daudz plašākas, jo tās atzīst un apzinās ārējo vidi un to, kā vide var ietekmēt speciālista un klienta attiecības.

Tompsona darbs ir saistīts ar sociālo darbu un koncentrējas uz sociālo taisnīgumu. Tas atspoguļo vienu no pašreizējām karjeras attīstības atbalsta un karjeras konsultēšanas trajektorijām, kas atzīst, ka visiem nav vienlīdzīgas iespējas, un mēs kā profesionāli karjeras speciālisti varam strādāt, lai to risinātu, pārvarot kultūras un strukturālos šķēršļus, kas ierobežo mūsu klientus. Hooley, Sultana & Thomsen (2018) ir plaši rakstījuši par sociālo taisnīgumu un lomu, ko var ieņemt karjeras attīstības atbalsts. Viņi aicina mūs izvērtēt, kā interesēs mēs strādājam un aizrāda, ka mums kā karjeras profesionāļiem vajadzētu mazāk pasīvi pieņemt sociālo atstumtību un nevienlīdzību kā normu. Tāpēc Tompsona un citas līdzīgas teorijas prakses centrā izvirza apspiestības atzīšanu.

Tompsons (2005) sasaista personīgo pieredzi, uzskatus un attieksmi ar plašāku sociālo grupu. Tad tiek aplūkots sabiedrības konteksts. Viņa modelis piedāvā trīs līmeņus apspiestības izpētei un parāda, kā varas attiecības saista indivīdus, grupas un plašāku sabiedrību.

- **Personiskais līmenis** – tas ir vērsts uz indivīda uzskatu sistēmu un var attiekties uz aizspriedumainiem uzskatiem, kas var būt saistīti ar rasi, dzimumu, seksuālo orientāciju utt. Indivīda uzskati izpaužas domās un emocijās, un to pamatā var būt viņa pieredze ar citiem cilvēkiem.
- **Kultūras līmenis** – tas ir vērsts uz kopīgām vai kopienas vērtībām un var attiekties uz pieņemamiem darba/pieredzes veidiem. Piemēram, jaunieši no noteiktas kultūras vides nestudē universitātē vai citos

gadījumos no viņiem tiek sagaidīts, ka viņi strādās tādās profesijās kā ārsts vai grāmatvedis. Aizspriedumi tiek uzturēti, pamatojoties uz vienprātību un atbilstību uzskatiem, kas sabiedrībā ir normalizēti.

- **Strukturālais līmenis** – ilustrē, kā šos personiskos un kultūras uzskatus var nostiprināt sabiedrība ar plašsaziņas līdzekļu, reliģijas un valdības starpniecību. Šajā līmenī tiek aplūkots apspiestības pastiprinājums, ko rada dažādi sociālie, ekonomiskie un politiskie faktori, kas ietekmē indivīdu dzīves izvēles. Piemēram, jauniešu bezdarbu ietekmē darba devēju prasības attiecībā uz prasmēm, kvalifikāciju un pieredzi.

Ja nolemjat padomāt par dažiem no šiem jautājumiem, iespējams, vēlēšities ierakstīt vai filmēt interviju ar klientu/studentu, saņemot atļauju. Padomājiet par to, kā jūsu prakse stiprina/ apšaubā diskriminācijas novēršanas praksi. Būtu labi izmantot kādu no refleksijas pierakstīšanas metodēm, kas aprakstītas grāmatas sadaļā "Refleksiju atbalstošās teorijas". Iespējams, jūs arī vēlēšities apspriest konsultējamā reakcijas ar kādu kolēģi.

Kāda ir jūsu izpratne par "sociālo taisnīgumu"?
Vai, jūsuprāt, karjeras konsultantiem par to vajadzētu domāt?



Mēģiniet identificēt:

- Par ko jūs domājat dažādos intervijas brīžos - kāpēc jūs tā domājat? Kādi faktori veicināja jūsu domāšanu?
- Kādus nepamatotus secinājumus par konsultējamo jūs izdarījāt? Par ko tie bija, kas noveda pie šādiem maldīgiem secinājumiem?
- Kādus personiskos, kultūras un strukturālos uzskatus jūs atpazīnāt (sastādiat sarakstu)? Kā jūs uz tiem reaģējat, ko vēl varējat darīt, lai apstrīdētu šos uzskatus?

Šis raksts ir tikai sākumpunkts, lai uzzinātu vairāk par to, ka refleksija un pārdomas ir būtiski un nepietiekami novērtēti mūsu profesionālās prakses elementi. Svarīgi ir sākt izmantot šīs pieejas un pielāgot tās savam kontekstam.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

Kāds ir jūsu ierastais sociālais "burbulis"? Mēģiniet atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Vai dzīvojat lielā pilsētā vai mazpilsētā?
- Kādās nozarēs strādā jūsu draugi un radnieki?
- Cik izglītoti ir cilvēki ap jums? Ko parasti darāt brīvajā laikā?
- Vai esat kādas biedrības, baznīcas vai citas sabiedriskās organizācijas biedrs?
- Vai jūs piederat kādai minoritātei?
- Vai jūs varat iedomāties kādu citu sabiedrības vai kultūras šķiru, ar kuru jūs esat saistīts, un tādu, ar kuru neesat saistīts?

Atsauces un papildu literatūra:

Bassott, B. (2013) *The reflective journal* (2nd Ed). London: Palgrave.
Bassott, B. (2015) *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.
Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2018) The neo-liberal challenge to career guidance: Mobilising research, policy and practice around social justice. In T, Hooley, R, Sultana., and R, Thomsen (Eds) *Career guidance for social justice*. London: Routledge.
<https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> - Tīmekļa vietne, kas veltīta diskusijām un debatēm par profesionālo orientāciju un sociālo taisnīgumu.
<https://www.slideshare.net/EuroguidanceSrbija/the-importance-of-the-reflexive-practice-in-career-guidance-and-counselling>
Neary, S. (2019) The importance of reflexive practice. Euroguidance Serbia, Annual Conference, Belgrade, 3rd October 2019.

ĒTIKA, OBJEKTIVITĀTE, KONTROLES LOKUSS

Nikija Mūra

Cilvēki, kas strādā "palīdzošajās" profesijās, reizēm saskaras ar neērtiem jautājumiem, kas apšaubā viņu pašu vērtības un pārliecību un rada ētiskas dilemmas, kas saistītas ar atbilstošas attieksmes, uzvedības un pieejas izvēli. Karjeras attīstības kontekstā ētika attiecas uz morāles principiem, kas regulē speciālistu praksi. Klausieties, kā divi praktizējoši konsultanti - Reičela un Džons - apspriež ētisku dilemmu un mēģina izlemt, kā rīkoties.....

Reičela: Ak, Džon, es priecājos, ka tu joprojām esi birojā. Man ļoti vajag aprunāties par to, kas notika šodien, kad intervēju klientu.

Džons: Tu izklausies satraukta. Kas notika?

Reičela: Šodien es runāju ar 17 gadus vecu sievieti no Somālijas. Viņa ir ļoti gudra. Labi padodas matemātika un mīl fiziku. Viņa cer uz labām sekmēm eksāmenos. Viņa man teica, ka ļoti vēlas kļūt par inženieri. Viņa sapņo par iespējām būvzinātnierijas jomā atstāt pēdas. Kādu dienu viņa labprāt atgrieztos Somālijā un palīdzētu īstenot lielus infrastruktūras projektus. Viņa ir ļoti iedvesmojoša.

Džons: Izklausās labi. Kāda ir problēma?

Reičela: Vecāki uz viņu izdara spiedienu, lai viņa apprecētos un nodibinātu ģimeni. Viņa saka, ka nevēlas precēties. Iespējams, ar laiku, bet tagad viņa vēlas koncentrēties uz savu karjeru. Es nezināju, ko teikt.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Vai savā praksē esat saskārušies ar ētisku dilemmu?
- Kā tas lika jums justies?
- Kādas ir problēmas, ar kurām saskaras Reičelas kliente?

Džons: Izklausās, ka tu izjuti pretrunīgas emocijas saistībā ar šo klientu. Kāpēc tas tev radīja šādas sajūtas?

Reičela: Viņa ir tik jauna. Laulībām tagad nevajadzētu būt viņas dienaskārtībā.

Reičela dalījās savās raizēs ar Džonu; pie kā jūs vērstos, ja jums tas būtu nepieciešams?



Viņai priekšā ir spoža nākotne. Es gribēju, lai viņa koncentrējas uz savu potenciālu, nevis uz laulībām un bērniem!

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Kādi šajā gadījumā ir ētiskie jautājumi?
- Kāda ir speciālista loma?
- Kāda ir pareizā rīcība? Kādas ir iespējas?

Dažas lietas mēs automātiski uzskatām par pašsaprotamām. Mēģiniet padomāt, ko uzskatāt par pašsaprotamu.

Džons: *Labi, es redzu, ka tā varētu būt svarīga perspektīva, bet kura viedoklis šeit ir galvenais? Mēs visi vēlamies, lai mūsu klienti īstenotu savas ambīcijas, taču viņiem ir arī jāsadzīvo ar savu lēmumu sekām. Vai jūs apspriedāt, kā varētu justies klientes vecāki, ja viņa izvēlētos inženierzinātņu ceļu? Vai viņas labklājība varētu būt apdraudēta?*

Reičela: *Viņa vēl nav viņiem pastāstījusi par savu izvēli. Es noskaidroju, vai viņa domā, ka viņu varētu piespiest precēties, un viņa atbildēja noliedzīgi. Tātad nebija nekādu drošības problēmu, par kurām būtu jāraizējas. Mēs ilgi diskutējām par to, kā viņa varētu šo sarunu risināt. Mēs apspriedām viņas iespējas. Viņa man teica, ka koncentrēties uz lepnumu, ko varētu izjust viņas vecāki, ja viņa varētu viņus aizvest uz ceļu, kura būvēšanā viņa ir piedalījies. Viņa varētu viņiem parādīt, cik svarīgs ir viņas darbs un cik daudz cilvēku gūs labumu. Viņa arī teica, ka tas nenozīmē, ka viņa nekad neprecēsies, tikai ne tagad! Viņa bija ļoti nobažījusies, bet mēs pierakstījām dažas stratēģijas. Viņa man ziņos, kā viņai klājas.*

Džons: *Tas neizklausās pēc katastrofas. Kā tu izvēlēties, kā strādāt ar šo klienti?*

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Kādi principi bija redzami Reičelas darbā ar klienti? Vai viņa rīkojās ētiski?

Reičela: *Beigu beigās es sapratu, ka klientes šķērslis progresam bija kaut kas tāds, ar ko es viņai varēju palīdzēt. Man nav jāpieņem lēmumi viņas vietā, bet gan jāpalīdz viņai atrisināt šķēršļus un izstrādāt dažas stratēģijas. Viņai būs grūti, bet es ceru, ka mūsu saruna palīdzēs viņai padomāt par to, kā tikt galā ar cerībām un sapņiem, ko viņai veltījuši viņas vecāki. Iespējams, ka nākotnē viņai būs jāpieņem ļoti grūti lēmumi, taču tagad viņa vismaz saprot to sekas.*

Džons: *Man šķiet, ka tu strādāji klientes interesēs. Tagad, kad esam par to parunājuši, kā tu jūties?*

Reičela: *Tas patiešām palīdzēja, paldies. Biju noraizējusies, ka man traucēja manas vērtības, bet tagad saprotu, ka spēju tās nolikt malā un palīdzēt klientei pārdomāt savas problēmas un rast risinājumus. Es domāju, ka es rīkojos pareizi...*



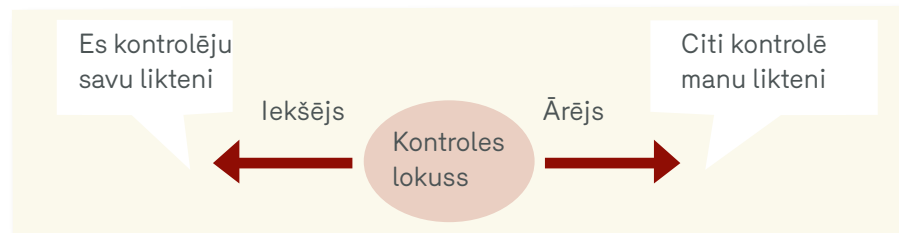
Analīze

Šī saruna aktualizē vairākus jautājumus, kas saistīti ar reflektīvo un ētisko praksi. Pirmais jautājums, kas jāatzīmē, attiecas uz reflektīvo praksi. Filozofs un teorētiķis Donalds Šēns (Donald Schön, 1983) ieviesa ideju, ka speciālisti domā un plāno uzlabojumus, reflektējot "praksi" un reflektējot "par praksi". Šajā gadījumā izpētē Reičela izvēlējās pārdomāt praksi, atrodot profesionālu kolēģi, ar kuru apspriest savas bažas un meklēt skaidrojumus savai pieejai. Džona atbalsts Reičelai kalpoja kā mācību iespēja, kas palīdzēja Reičelai apzināt un nostiprināt savu praksi. Šajā gadījumā izpētē ir vairāki ētiski jautājumi. Apvienotajā Karalistē Karjeras attīstības institūtam ir skaidri definēts ētikas kodekss, kas piedāvā pamatu šī gadījuma analīzes veikšanai.

Karjeras attīstības speciālistiem ir **pienākums rūpēties par saviem klientiem**. Reičelai radās aizdomas, ka klientei varētu draudēt piespiedu laulības. Neraugoties uz to, ka daudzās valstīs tas ir nelikumīgi, jauniešus var piespiest apprecēties pret viņu gribu. Reičela uzmanīgi pārbaudīja, vai kliente ir drošībā, jo tās bija viņas galvenās raizes. Kad viņa bija pārliecinājusies, ka viss ir kārtībā, viņa varēja brīvi pārrunāt citas klienta problēmas.

Plašāku informāciju skatiet rakstā Refleksiju atbalstošās teorijas.

Karjeras attīstības speciālistiem vienmēr vajadzētu mudināt savus klientus būt galvenajiem lēmumu pieņēmējiem un būt **patstāvīgiem** lēmumu pieņemšanā. Šis princips daļēji balstās uz Roteru (Rotter, 1966) darbu, kurš aprakstīja "kontrolē lokusa" teoriju - cik lielā mērā cilvēki jūtas, kas spēj kontrolēt to, kas notiek viņu dzīvē. Neraugoties uz to, ka viņai bija nepatīkami, ka kliente izjuta spiedienu no vecāku puses, Reičela strādāja ar klienti, lai atrisinātu problēmas ar vecākiem draudzīgā ceļā, jo tas bija klientes interesēs. Reičela arī pārliecinājās, ka kliente izprot savu lēmumu sekas, lai viņa varētu izdarīt pilnībā apzinātu izvēli.



Karjeras attīstības speciālistiem jācenšas novērst šķēršļus, kas kavē sasniegumus un kas rodas aizspriedumu, stereotipu un diskriminācijas dēļ. Līdztiesības princips radīja pretrunas Reičelā. Viņa vēlējās respektēt klientes izcelsmi un kultūru, taču, vērtējot vecākus kā šķērslī klientes ambīcijām, viņa bija ieviesusi arī savus personīgos aizspriedumus. Bija jāievēro objektivitātes princips. Reičelai draudēja risks, ka viņa veicinās ceļu, kas balstīs uz viņas izjūtām un vēlmēm, nevis sniegs norādījumus un konsultācijas, kas atbilstu viņas klientes interesēm. Faktiski viņai draudēja aizstāt vienu spēcīgu ietekmi uz klienti ar citu.

Galu galā Reičelas profesionālā prakse ļāva viņai strādāt ar klienti ētiskā veidā. Viņa saprata, ka viņas uzdevums ir atbalstīt klienti, lai viņa pati varētu novērst šķēršļus. Reičela strādāja kopā ar viņu, lai rastu vairākus risinājumus, un, lai gan kliente bija nobažījies, viņa atbalstīja klienti, lai viņa varētu patstāvīgi izvēlēties. Kliente pilnībā apzinājās savas izvēles sekas, un Reičela no sarunas izslēdza savas vēlmes.

Papildu literatūra un atsauces:

Career Development Institute (2018) Code of Ethics. Stourbridge. CDI.
 Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In Psychological Monographs: General and Applied. Vol 80 Number 1.
 Schön, D. (1983). The Reflective Practitioner. How professionals think in action, London: Temple Smith.



Otrā nodaļa sākas ar jauniešu konsultēšanu ikdienā. Mēs uzzināsim, kā atbalstīt gan daudzpusīgus, gan šķietami vienaldzīgus bērnus viņu lēmumu pieņemšanā. Piedāvājam arī padomus par dažiem mazāk ierastiem instrumentiem, ko izmanto konsultācijās. Tā kā ģimene ir neatņemama karjeras izvēles procesa sastāvdaļa, mēs aplūkosim, kā rast kopsaucēju ar skolēnu vecākiem un kā atbalstīt viņus karjeras lēmumu pieņemšanas procesā. Mēs arī izpētīsim, kāpēc nav optimāli, ja visai skolai vai organizācijai ir tikai viens karjeras speciālists. Nodaļas nobeigumā tiek aplūkota tēma par sadarbību ar kolēģiem un veidiem, kā to stiprināt.

KĀ IEKĻAUT DZĪVES SAREŽĢĪTĪBU, VEIDOJOT JĒGU UN AKTĪVI IESAISTOTIES?

Elizabete Graungārda

Savā ikdienas konsultāciju praksē mēs apsveram, kā varam palīdzēt jauniešiem atrisināt viņu problēmas. Visizplatītākais karjeras attīstības atbalsta un konsultēšanas instruments ir tradicionālais dialogs. Tomēr šai metodei ir ierobežojumi, un tā pilnībā neietver visus apstākļus, kontekstus un attiecības, kas ietekmē karjeras plānošanas procesu. Šajā rakstā iepazīstināsim ar konstruktīvistu kartēšanas metožu praktisku izmantošanu, kas palīdz mums iekļaut procesos dzīves sarežģītību. Kartēšanu var izmantot individuālajās konsultācijās ar jauniešiem vai semināros klasē, uzdodot visiem kopīgus vadošus jautājumus, un tad strādājot grupās ar karjeras speciālista atbalstu.

Ievads kartēšanas darbībā

Kartēšanas aktivitāte ir sadarbības process. Karjeras speciālists palīdz veidot kartes struktūru, uzdodot jautājumus, kas rada jēgu un aicina jauniešu sniegt informāciju par vidi, cilvēkiem un apstākļiem, kas viņam/viņai ir personiski nozīmīgi. Jaunietis tiek mudināts zīmēt, izmantot simbolus, attēlus, metaforas, piktogrammas vai rakstīt vārdus vai īsus teikumus. Pamatstratēģija ir izstrādāt karti, vizualizējot to, ko jauniešu uzskata par svarīgu un personiski nozīmīgu, un veidot asociācijas ar dažādiem faktoriem. Izmantojot krāsainas pildspalvas, jauniešu var izvēlēties konkrētas krāsas dažādiem aspektiem. Karjeras speciālists var atbalstīt kartēšanas procesu, uzdodot lietderīgus jautājumus, pauzēt radošu, atvērtu attieksmi un piedāvājot palīdzību, kad jauniešiem tā nepieciešama. Visu kartēšanas procesu pavada dialogs - viens aspekts atbalsta otru.

Kartēšana iekļauj konsultēšanas procesā trīs saziņas veidus - runāšanu, rakstīšanu un vizualizāciju - un palīdz radīt jēgu gan palīdzības meklētājam, gan palīdzības sniedzējam. Izmantojot dzīves laukuma kartēšanu, konsultants var iepazīt otra cilvēka dzīves laukumu un izprast viņa personīgās pasaules nozīmīgo dzīves pieredzi un faktorus.

Kartēšana ir lielisks piemērs tam, kā mācīties un risināt problēmas, ar vadītu līdzdalību. Tā ir uzskatāma konsultāciju sesijas dokumentācija. Tā var palīdzēt gan speciālistam, gan jauniešiem vizualizēt sarežģītu situāciju un redzēt, kā ir strukturēti dažādi dzīves laukuma elementi. Tā rada skaidrību un

pagaidu struktūru problēmsituācijā vai lēmumā, kas jauniešiem ir jāpieņem. Turpmākajos piemēros Pivijs (Peavy) apraksta savas kartēšanas metodes no konstruktīvisma viedokļa.

Dzīves laukuma kartēšana

"Ja mēs uzzīmētu jūsu situācijas karti, mums abiem viss kļūtu skaidrāks – vai jums tā šķiet laba ideja? Ja cilvēks piekrīt, tad es paņemu papīra lapu un lūdzu, lai cilvēks domā par visu lapu kā par savu pašreizējo dzīves laukumu. Pēc tam es palūdzu viņai uzzīmēt uz lapas nelielu apli un uzrakstīt uz tā "Es". Pēc tam mēs turpinām veidot karti ar to, kas notiek viņas dzīvē, kas, šķiet, ir saistīts ar šo jaunatājumu... Dažreiz mēs nododam zīmuli viens otram, lai radītu sajūtu, ka tas ir kopīgs darbs. Citreiz lielāko daļu vai visus zīmējumus zīmē otra persona, un reizēm es pats zīmēju lielāko daļu vai visus zīmējumus. Mēs kartē iezīmējam pieredzi, notikumus, cilvēkus, attiecības, vajadzības, balsis, šķēršļus, iespējas un informāciju... mēs izmantojam zīmējumus, attēlus, simbolus, vārdus un dažkārt arī krāsas, lai norādītu nozīmi." Peavy (1998)

Problēmas ietekmes kartēšana

Viens no konstruktīvisma pieejas uzdevumiem ir pārliecināt jauniešus, ka cilvēks nav problēma, bet gan problēma ir problēma. Problēma ietekmē cilvēku, un cilvēks var ietekmēt problēmu. Tāpēc tā vietā, lai problēmu uztvertu personīgi un justos nespējīgs rīkoties pareizi, jauniešiem varēs problēmu izcelt no sevis, paskatoties uz savu situāciju no citas perspektīvas.

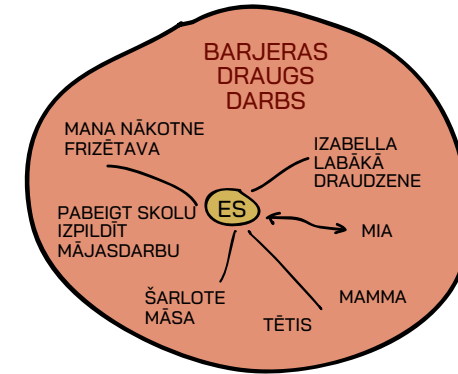
Nākotnes kartēšana

Strādājot ar jauniešiem, varat izmēģināt šādu aktivitāti: Uzzīmējiet lielu apli uz lapas un iezīmējiet sevi kaut kur apļa robežās. Aplis attēlo jūsu dzīves laukumu. Kā jūs iztēlojaties nākotni, kādu jūs vēlētos redzēt? Kaut kur savā dzīves laukumā (vai personīgajā pasaulē) uzzīmējiet vai uzrakstiet kaut ko par savu vēlamo nākotni vai nākotnēm. Ja jums ir vairākas nākotnes ieceres, kura no tām jums šķiet vispievilcīgākā? Kas ir svarīgie cilvēki jūsu dzīvē, kuri varētu palīdzēt jums virzīties uz nākotni? Iezīmējiet tos kaut kur aplī. Kādi ir svarīgākie soļi ceļā uz jūsu nākotni? Iezīmējiet tos aplī. Kā jūs domājat, kas varētu traucēt jums virzīties uz nākotni? Norādiet to savā dzīves laukumā. Kāda būs jūsu dzīve, ja sasniegsiet vēlamo nākotni? Norādiet to savā dzīves laukumā. Kas jums ir jādara vai jāiemācās, lai virzītos savas nākotnes virzienā? Norādiet to savā dzīves laukumā.

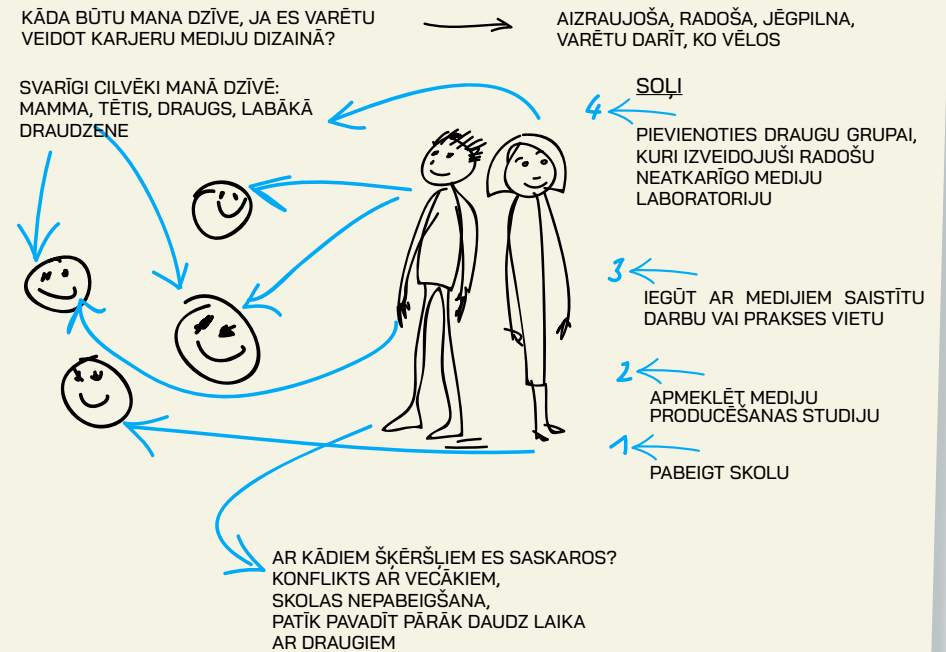
Izceļot no sevis problēmu, tā ir jānosauca, un mums tā ir jānorāda konkrēti. Piemēram, kad skolēns saka: "Es esmu stulbs," izceļot šo problēmu no sevis, tā skan šādi: "Mana problēma ir tā, ka man slikti padodas matemātika."

Aiciniet skolēnu iedomāties, ka problēma, par kuru runājat, patiesībā ir viņa/viņas drauga problēma. Kādu padomu skolēns dotu šim draugam?

Dzīves telpas kartēšana



MANA NĀKOTNE: MEDIJU DIZAINĒRIS



Karte, ko palīdzības meklētājs izveidojis konsultāciju sesijas laikā Sociodinamiskās konsultācijas. Konstruktīvisma perspektīva. http://www.sociodynamic-constructivist-counseling.com/maps_Visualisations7.html

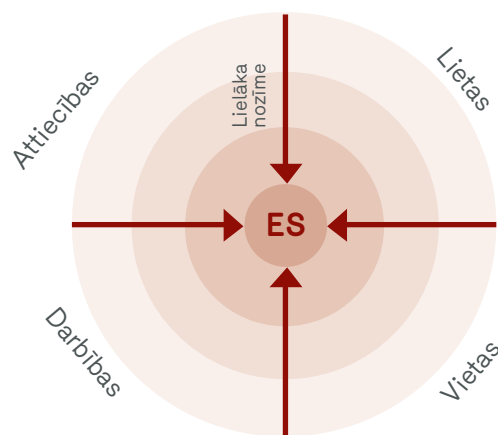
Starpkultūru konsultāciju rīki

Strādājot ar jauniešiem ar ierobežotu vārdu krājumu, Pivija kartēšanas aktivitātes izmantošana ir veids, kā novērst uzmanību no grūtā uzdevuma atrast pareizos vārdus. Vēl viena noderīga metode starpkultūru konsultēšanā ir lūgt jauniešus atnest fotogrāfijas, kas ilustrē dzīvi skolā, darba pieredzi, brīvā laika nodarbes vai citas brīvā laika aktivitātes. Fotogrāfijas, kā arī kartes ar ilustrācijām atvieglos sarunu.

Validācijas diagramma

Išu Išijamas (Ishu Ishiyama) izstrādātā validācijas diagramma ir noderīgs rīks, lai konsultācijas laikā izpētītu jaunieša nozīmju, jūtu un vērtību pasauli un izprastu nozīmīgu dzīves notikumu un pāreju ietekmi uz viņa validācijas sistēmu. Tas ir komunikācijas rīks, lai noskaidrotu informāciju par jauno bēgļu vai imigrantu validācijas avotiem. Kur atrodas ģimenes locekļi? Cik daudz cilvēku ir svarīgi jaunieša dzīvē? Ar ko nodarbojas jauniešis? Kāda ir viņa/ viņas ikdienas dzīve? Kādas lietas šai personai ir vissvarīgākās? Kuras vietas tiek augstu vērtētas?

Jauniešiem iezīmē validācijas avotus četrās jomās: attiecības, darbības, lietas un vietas.



Ieteicama aktivitāte:

Daži cilvēki, darbības, lietas un vietas jums ir svarīgas. Lūdzu, šajā lapā norādiet, kas jums personīgi ir svarīgi šajās četrās jomās:

- attiecības (piemēram, ar dzīvu vai mirušu personu un mājdzīvnieku),
- darbības,
- lietas (piemēram, materiālas un simboliskas lietas un personīgās mantas), un
- vietas vai atrašanās vietas.

Pašu svarīgāko ievietojiet vistuvāk apļa centram. Varat sākt ar jebkuru jomu. Ja vēlaties, varat mainīties starp šīm četrām jomām. Varat brīvi izdomāt kā attēlot, ko jums nozīmē šie elementi. Jūs varat izmantot simbolu vai iniciāli, lai tikai jūs saprastu, ko tas nozīmē. Varat uzskaitīt tik daudz svarīgo elementu, cik vien vēlaties, izmantot vietu ārpus lielā apļa, veikt izmaiņas un vēlāk pievienot vēl citus elementus.

Varat parādīt, ka daži elementi jums ir nozīmīgi gan pozitīvā, gan negatīvā nozīmē, izmantojot zīmi, piemēram, +/- . Ja ir elementi, kas, cerams, kādu dienu atradīsies tuvāk centram, izmantojiet bultiņas zīmi ->, lai norādītu jauno atrašanās vietu.

Parasti pirmā posma veikšana jauniešiem aizņem 10 līdz 20 minūtes, veidojot aptuvenu validācijas avotu kartējumu. Speciālistam ir ieteicams izvairīties no iejaukšanās kartēšanas laikā. Jauniešiem jānodrošina iespēja vairāk brīvības un kontroles. Tomēr, ja jauniešiem jūtas iestrēdzis, apjucis vai dezorientēts, speciālists var mēģināt izskaidrot jēdzienus un sniegt piemērus. Lai aizpildītu visu validācijas diagrammas lapu, var būt nepieciešamas vairākas konsultācijas. Tā vietā, lai vienā nodarbībā aplūkotu visas četras jomas, jaunieši var pievērsties tikai vienai jomai un izpētīt attiecīgos jautājumus attiecīgajā nodarbībā. Jauniešus var aicināt pievienot jaunus punktus iepriekš aizpildītajai validācijas diagrammai, kad viņu pašizpratne paplašinās un jauni dzīves apstākļi prasa izmaiņas.

Validācijas kartēšanu var izmantot jebkurā no šādiem formātiem:

- noderīga aktivitāte noteiktā konsultāciju posmā
- pašrefleksijas mājasdarbs
- pirms konsultācijas vienatnē veicama aktivitāte
- konsultācijas laikā notiekoša aktivitāte
- ilgstošā laikā veicams projekts vairāku konsultāciju laikā

Pārdomas pēc kartēšanas

Pēc validācijas diagrammas lapas aizpildīšanas jauniešus vajadzētu aicināt pārdomāt katra elementa personiskās nozīmes raksturu, kā arī izpētīt savas sajūtas un domas, kas radušās kartēšanas aktivitātes laikā. Tāpat jaunieši kopā ar karjeras konsultantu var izpētīt, kādas izmaiņas ir notikušas viņu validācijas tīklā pēc konkrēta incidenta.

Jaunieši var atcerēties papildu elementus, kas jāiekļauj, vai labojumus, kas jāizdara validācijas diagrammās. Šādi papildinājumi un izmaiņas iepriekš

izveidotajā validācijas diagrammā ir apsveicami un jāuzskata par jaunu iespēju klientu pašizpaušmei un dialektiskai viņu pasaules izpētei. Ja jauniešiem zīmēšanas process nav ērts vai ja zīmēšana traucē kontaktam starp speciālistu un jauniešiem, tā vietā var izmantot uzdevumu bez vizualizācijas.

Konstruktīvisms ir teorija par to, kā cilvēki mācās. Tiek uzskatīts, ka cilvēki veido savu izpratni un zināšanas par pasauli, piedzīvojot notikumus un reflektējot par šo pieredzi. Mācīšanās tiek uzskatīta par aktīvu, nevis pasīvu procesu.

Kā bērns iemācās runāt, staigāt vai braukt ar velosipēdu? Vai vecāki izskaidro bērnam, kas jādara? Vai arī bērni mācās, paši eksperimentējot un pētot? Lielākā daļa konsultāciju balstās uz verbālu mijiedarbību - sarunām vai dialogiem, kuros cilvēki pasīvi saņem informāciju un sniedz atbildes. Kā mēs varam jauniešiem piešķirt aktīvu lomu, lai viņi piedalītos un radītu jēgu no savas dzīves pieredzes?

Konstruktīvisms konsultēšana ir saistīts ar indivīda iesaistīšanu aktīvā procesā. Konstruktīvismā speciālists aicina otru personu konstruēt jēgu un zināšanas, izceļot dažādus faktorus, kas ietekmē viņa dzīves situāciju. Konstruktīvisma pieeja ir piemērota jauniešiem, jo tā ir vērsta uz zīmēšanas aktivitātēm un aktīvu iesaistīšanos. Konsultācijas palīdzēs jauniešiem koncentrēties uz dzīves apstākļiem, apdomāt iespējas un risināt savas problēmas. Ja jauniešiem tiek sniegts atbalsts, lai paplašinātu redzesloku, viņi var paraudzīties uz karjeras plānošanas procesu no citas perspektīvas. Vēns Pīvijs ir prezentējis konstruktīvisma pieeju konsultēšanā kā "kopīgu darbību", kas nozīmē, ka abas puses ir aktīvas zīmēšanas procesā, sniedzot būtisku ieguldījumu šajā darbībā.

Atsauces un papildu literatūra:

Peavy, R. V. (1998). *Sociodynamic counselling. A constructivist perspective*. Trafford pieejams: <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/index.html>
Ishiyama, F. I. (2007). Use of Validationgram in Counselling: Exploring Sources of Self-Validation and Impact of Personal Transition. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 29(2). pieejams: <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/58524>

KĀ IZVĒLĒTIES SKOLU?

Helēna Koštalova

Karjeras konsultēšana un izglītība aptver plašu darbību klāstu, kuru kopīgais mērķis ir atvieglot klientiem karjeras ceļa atrašanu un izvēli (kā to apraksta daudzi citi šajā grāmatā). Lai gan mēs zinām, ka mūsu karjera nepārtraukti attīstās un mainās, laiku pa laikam nevaram izvairīties no nozīmīgiem soļiem savā ceļā. Piemēram, sasniedzot noteiktu izglītības sistēmas līmeni, jauniešiem ir jāizvēlas sava **pirmā specialitāte**. Tas parasti ir uzdevums, ar ko saskaras pusaudži, kuri atrodas krustcelēs starp vispārējo un profesionālo izglītību. Un, neraugoties uz visiem iepriekš veiktajiem sagatavošanās darbiem, tuvojoties termiņam, viņi var nespēt pieņemt lēmumu.

Skolēna simpātijas pret konkrētu studiju jomu ir tīri subjektīvas. Kā norāda postmodernisma teorētiķi (Savickas, 2011; Dik, Duffy, 2012; Young, Collin, 2004), simpātijas ir saistītas ar mūsu tieksmi pēc lietderības un mērķtiecības, kā arī ar mūsu mērķiem, kontekstu un mūsu identitātes izpratni. Dažreiz šīs simpātijas ir balstītas uz hobiju, kas bērnu interesē jau ilgu laiku. Bet kādu palīdzību mēs varam piedāvāt bērnam, kuram nav acīmredzamu interešu (kas būtu noderīgas no karjeras viedokļa)? Vai jūs laiku pa laikam sastopat šādus bērnus? Dažkārt šie bērni nav saņēmuši atbalstu tajā, kas viņus interesē. Ir arī tādi, kuri ir daudzējādā ziņā talantīgi (un ir īstenojuši daudzus no saviem talantiem), tomēr neviena no viņu spējām nepalīdz viņiem uzsākt karjeras ceļu.

Piemēram, 17 gadus vecā ģimnāzijas skolniece Klāra nevar izlemt, kurā augstskolā viņai vajadzētu studēt. Viņai patīk zīmēt, un par saviem zīmējumiem viņa ir saņēmusi daudzas balvas, taču viņa zīmēšanu uzskata tikai par hobiju. Viņai patīk gatavot ēst, un viņai tas labi padodas, taču viņa saka, ka *"šī profesija noteikti nepadarītu viņu laimīgu"*. Viņa spēlē klavieres un ir *"diezgan laba pianiste, bet ne tik laba, lai studētu konservatorijā"*, bet pārējo brīvo laiku viņa pavada ar draugiem un spēlējot tenisu, *"... bet es neesmu Serēna Viljamsa"*. Viņa ir gudra, komunikabla, viņai patīk gan humanitārās, gan dabaszinātnes. *"Būtībā man padodas viss, ko es mēģinu, bet problēma ir tā, ka man drīz būs jāizvēlas, un es nezinu, ko es patiešām vēlos darīt."* Vai arī Damians, kurš savu konsultāciju sāk ar *"... Es zinu, ka man ir viss nepieciešamais, lai studētu universitātē, bet es varētu arī apgūt kādu profesiju, es varu ceļot... Sliktākais ir tas, ka es varu darīt jebko..."*

Un tad mums ir Karels - skolēns, kuru skolā nepamana. Viņš nav izcilnieks nevienā mācību priekšmetā, taču viņam nav arī būtisku problēmu. Labs zēns - tā

Vai, izvēloties karjeru, jūs sekojāt savām interesēm?

viņu raksturo skolotāji. Jautāts, ko viņam patīk darīt, viņš atbild: *"Es nezīnu... Patiesībā neko... Es spēlēju datorspēles."* Vēlāk viņš atceras, ka *"jau gadu kolekcionā pudeļu korķus..."*. *Kāpēc? Es nezīnu. Man ir 135. Bet es domāju, ka drīz no tiem atbrīvošos."*

Kurš no jūsu skolēniem nāk prātā, kad dzirdat vārdu salikumu "bez mērķa"? Kā ir strādāt ar šādiem skolēniem?

Šādus bērnus dažkārt raksturo kā bērnus, kuriem "trūkst mērķa". Kamēr viņu klasesbiedri tiek slavēti par to, ka zina, ko viņi vēlas (*"viņš visu jau ir izdomājis, viņš jau kopš 12 gadu vecuma saka, ka grib būt galdnieks"*), bērni, kuriem trūkst mērķa, bieži vien kaunas par savu neizlēmību un mēdz noslēgties, atsakās runāt par savu nākotnes karjeru vai izliekas, ka arī viņi jau ir izvēlējušies savu nākotnes jomu, lai izvairītos no spiediena (*"nu, vai tu jau esi izlēmīš, kurā skolā tu iesi?"*).



Viens no risinājumiem, kā izklūt no šī strupceļa, ir eksperimentēt. Piemēram, padomāsim par Mareku. Viņš ir daudzpusīgs zēns, kurš sāka mācīties elitārā ģimnāzijā. Tomēr drīz vien viņš saprata, ka viņam nepatīk *"zurbīt teorijas"*, un pierunāja vecākus, lai ļauj viņam mācīties vidusskolā, kas specializējas elektrotehnikā. Pēc diviem gadiem viņš saprata, ka *"lai gan tā ir praktiska izglītība, šī nav joma, kas man patīktu..."*. Kad viņš atkal sāka domāt par skolas maiņu, tēvs viņam piedāvāja iespēju aktīvāk darboties ģimenes uzņēmumā. Mareks izmēģināja vairākus amatus, sākot no strādnieka līdz pat vadošiem amatiem, un tikai tad viņš varēja skaidri saprast, kas viņam patīk un kāpēc. Pateicoties tam, viņš atrada iemeslu, lai pabeigtu vidusskolu, un varēja izlemt, ko vēlas studēt tālāk. Jebkāda veida praktiskā pieredze ir nenovērtējama.

Bet ko darīt, ja bērna tēvam nepieder uzņēmums?

Mareks vispirms nāca ar idejām un pēc tam izmēģināja tās praksē. Tā ir svarīga speciālista darba daļa - būt starpniekam (vai vismaz sniegt ieteikumus) saskarei ar realitāti. Tomēr tikpat svarīgi ir palīdzēt skolēniem radīt un attīstīt savas idejas. Nav 100 % efektīva veida, kā strādāt ar bērniem, kuriem trūkst mērķa. Tomēr šajā rakstā mēs piedāvājam jums vairākus praktiskus padomus. Tie pamatoti diskusijas tā dēvētajos "pētnieku sarunu apļos (**research circle**)", kas bija daļa no plašāka pētījuma, ko veica mūsu projekta komanda (Moore, Clark, Neary & Blake, 2020):

#1 Izkāpiet no burbuļa

Izvēloties profesionālās izglītības iestādi, bērniem bieži vien tiek ieteikts: Pierakstiet jomas, kas jūs interesē. Tomēr lielākā daļa cilvēku (gan bērni, gan vecāki) nezina daudzas jomas. Mēs mēdzam atcerēties, kur strādā cilvēki mums apkārt un ko esam redzējuši filmās. Karjeras speciālistiem ir jāpalīdz bērniem iziet no viņu sociālā burbuļa un jāparāda viņiem visas iespējas. Tā kā jaunas profesijas parādās gandrīz katru dienu, saraksts ir praktiski bezgalīgs, un ikviens var to papildināt.

IETEIKUMS:

Ja strādājat ar jauniešiem, izmēģiniet ar viņiem asociāciju spēli. Asociācijas var izraisīt jebkurš vārds, pat nejaušs vārds - varat izmantot populāro metodi, piemēram, izvēlēties lapas numuru grāmatā, vai tiešsaistes vārdu generatoru (ir daudz bezmaksas lietotņu). Tad skolēni cenšas izdomāt pēc iespējas lielāku skaitu saistīto profesiju. Pēc tam var šķirot profesijas, meklēt saiknes starp tām un apspriest, ko varētu mācīties, lai sagatavotos karjerai šajās profesijās.

#2 "Pareizas" izvēles nav

Respektīvi, nav tikai "vienas pareizās" izvēles. Mēs visi esam piedzīvojuši (un piedzīvosim) situācijas, kurās mums būs jāizvēlas starp vairākām iespējām. Tās visas var šķist vilinošas, tomēr neviena no tām nav ideāla. Un tieši tas padara dzīvi tik burvīgu. Apmierinātība ar dzīvi (un karjeru) nav atkarīga no viena svarīga lēmuma. Tā tiek veidota lēnām, soli pa solim, pieliekot daudz puļņu un iespēju mainīt situāciju sev labvēlīgā virzienā.

Bērni, kuriem trūkst mērķa, bieži vien pārāk koncentrējas uz pareizās izvēles meklējumiem (*"pastāstiet man, kas man varētu labi padoties... kāda skola man derētu..."*). Šo spiedienu var pastiprināt skolas vide (un uzsvars uz eksāmenu rezultātiem). Taču stresa situācijās cilvēki nepieņem pareizus lēmumus. Dažkārt pietiek jauniešus nomierināt, sakot, ka viņiem vajadzētu izbaudīt savu nākamo soli izglītībā. Un ka ir vairāk nekā viena skola, kurā to var darīt.

IETEIKUMS:

Ir kāda interesanta aktivitāte ar nosaukumu "Trīs dzīves". Palūdziet skolēniem vai nu mācību stundas laikā (piemēram, rakstot sacerējumus), vai konsultāciju laikā iztēloties un detalizēti aprakstīt priekšstatu par viņu nākotni (tas esmu es pēc 20 gadiem) – kur viņi strādā un dzīvo, kas viņus dara laimīgus utt. Tad palūdziet viņiem to darīt vēlreiz, bet aprakstīt alternatīvu dzīvi (tas esmu es pēc 20 gadiem – otrs variants). Visbeidzot, palūdziet viņiem izdomāt trešo variantu; beigās varat pārrunāt, kurš no variantiem viņiem šķiet vispievilcīgākais, kurš ir vistīcāmākais, kā viņiem patika šis process utt.

#3 Plānu veidošana pretējā virzienā

Daudzi jaunieši apgalvo, ka viņiem vispār nav ne jausmas, ko viņi vēlas, taču patiesībā viņiem ir vismaz kaut kāds priekšstats, lai cik neskaidrs tas būtu. Viņiem ir arī viedoklis par jomām, kas viņiem nepatīk, lai gan viņi to vēl nespēj formulēt. Ja pozitīvā pieeja nepalīdz, mēs varam izmēģināt negatīvo pieeju – to, ko skolēni nevēlas. Dažreiz pietiek tikai pajautāt: *"Tātad jums ir pilnīgi vienalds? Kā ir ar transporta skolu?"*, un pēkšņi skolēni nespēj apstāties: *"Ak Dievs, nē, es ienīstu automašīnas. Patiesībā es ienīstu visas mašīnas un visu, kas saistīts ar dzinējiem, es ienīstu eļļas smaržu... Turklāt es nevēlos strādāt ar metālu, man tas nepatīk..."* Un tieši tā jūs iegūstat pietiekami daudz informācijas, lai uz tās balstītos un turpinātu uzdot papildu jautājumus.

IETEIKUMS:

Bieži vien lēmumu pieņemšanu var atvieglot divi ļoti bieži sastopami priekšmeti: pildspalva un papīrs. Izsniedziet skolēniem tukšas kartītes vai papīra lapas. Palūdziet viņiem pierakstīt jomas vai darbības, kas viņiem nešķiet interesantas, pa vienai katrā lapiņā. Dodiet viņiem pietiekami daudz laika un mudiniet viņus pierakstīt pēc iespējas vairāk variantu. Tad palūdziet viņiem mēģināt uzrakstīt iemeslu katrai no šīm darbībām – kāpēc man tas nešķiet pievilcīgi (piemēram, kas man tajā nepatīk). Nākamais solis ir likt skolēniem sašķirot kartītes un meklēt saiknes (piemēram, izveidot kaudzīti ar visām jomām, kas saistītas ar dzinējiem), un skaidrot savas lapiņu kategorijas pa pāriem. Visbeidzot, palūdziet viņiem izdarīt tieši pretējo – uzrakstīt, kas viņus varētu interesēt (tagad, kad viņi zina, ko viņi nevēlas darīt). Ja negatīvā plānošana viņiem nepalīdz, piedāvājiet viņiem kā iedvesmu profesiju sarakstu (piemēram, valsts kvalifikāciju ietvarstruktūru vai skolēniem veltītu tīmekļa vietņu sarakstu). Atgādiniet viņiem, ka mērķis nav izvēlēties vienu "uzvarētāju", bet gan izveidot sarakstu ar jomām, kuras pētīt tālāk.

#4 Nezināma profesija

Darba tirgus pastāvīgi mainās. *Scrum* projektu vadītājs, stāva menedžeris, UX dizainers, dronu operators, datu ieguves speciālists, tiešsaistes skolotājs, influencers, urbānās lauksaimniecības speciālists... Rodas arvien vairāk profesiju, kuras vēl pirms dažiem gadiem nebūtu iedomājamas pat zinātniskās fantastikas rakstniekiem. Līdz tam laikam, kad skolēni pabeigs studijas, daudz kas būs mainījies.

Tas nav svarīgi, ja bērniem, kuriem trūkst mērķa, nav konkrēta priekšstata par savu nākotnes profesiju. Viņu vecumā pietiek izvēlēties nākamo skolu – izvēlēties jomu, kas viņus interesē. Ļaujiet nākotnei (un vēlmei turpināt mācīties) parādīt, kurā konkrētā profesijā viņi var izmantot savas zināšanas.

IETEIKUMS:

Jautājiet viņiem: *"Vai ir kaut kas, par ko vēlaties uzzināt vairāk? Ko jūs vēlētos izpētīt?"* utt. Varat apspriest arī kopīgu pieredzi (skolas ekskursiju, redzēto filmu...). Skolēnu iespaidi var atšķirties, lai gan viņi visi redzēja vienu un to pašu, jo viņu zinātkāre var tikt rosināta atšķirīgi. Varat to izmantot un jautāt par kādu filmu vai grāmatu: *"Kura no tēmām jums šķita visinteresantākā? Ja būtu jārada filmas turpinājums, par ko tam vajadzētu būt?"* Jebkura pieredze var ietekmēt cilvēku un rosināt viņa interesi par turpmāko izglītību.

#5 Katram ir savs ceļš ejams

Nav viegli palikt uzticīgam savai unikalitātei un vienlaikus atrast vietu grupā. Skolas vidē skolēni mēdz sevi salīdzināt ar klasesbiedriem un meklēt savus trūkumus (pārbaudes darbos, atzīmēs, tas, ko viņi var un ko es nevaru). Izvēloties karjeras ceļu, galvenokārt vajadzētu koncentrēties uz to, kas cilvēkam padodas (un kā to attīstīt tālāk), nevis uz savām nepilnībām.

Strādājot ar skolēniem, mēģiniet līdzsvarot savstarpējo salīdzināšanos un unikalitāti, radiet sadarbības iespējas, kā arī piedāvājiet uzdevumus, kas prasa un novērtē oriģinalitāti. Bērni, kuriem trūkst konkrēta mērķa, jutīsies labāk, kad sapratis, ka viņu daudzpusība var noderēt, un ar laiku viņi atradīs jomu, kurā to izmantot.

IETEIKUMS:

Mēs varam pārveidot populāras bērnu spēles. Daudzas no tām patiesībā ir sacensības, lai bērniem tās "patiktu", vai ne? Piemēram, "Muzikālie krēsli": kamēr skan mūzika, desmit bērni skrien ap deviņiem krēsliem; kad mūzika apstājas, bērni cīnās par krēsliem, un lēnākais no viņiem zaudē. Jo mazāk krēsli, jo mazāk bērnu. Tie, kas jau ir zaudējuši, vēro, kā pārējie priecājas. To varētu pārveidot: desmit bērni, deviņi krēsli, kad mūzika apstājas, visi desmit

bērni meklē vietu, kur apsēsties (visticamāk, divi uz viena krēsla). Spēle turpinās, krēslu skaits samazinās, bet visi bērni joprojām spēlē. Jo mazāk ir krēslu, jo radošākiem un oriģinālākiem bērniem ir jāklūst un jo vairāk jāsadarbojas.

#6 Darbs ar pašnovērtējumu

Pārdomāti izvēlēta skola atbilst skolēna personībai. Nepietiek iepazīt sevi tikai ar psihometrisku testu un atgriezeniskās saites palīdzību. Skolēniem ir jāpazīst sevi, pamatojoties gan uz ārējiem, gan iekšējiem avotiem. Tāpēc ir ļoti svarīgi strādāt ar kvalitatīvu pašnovērtējumu (skolēni cenšas novērtēt sevi paši ar saviem vārdiem, novērtēt savu progresu, salīdzināt savus iepriekšējos sasniegumus, plānot savu nākotni). Kā demonstrē Savicks (Savickas, 2011), kvalitatīva pašnovērtēšana ir holistiska, tā integrē gan mācību (vai darbu), gan personīgo dzīvi un strādā ne tikai ar racionāliem un izmērāmiem rezultātiem, bet arī ar intuīciju, subjektīviem viedokļiem un emocijām. Atšķirībā no parastajiem testiem, kas mums var šķist "pārāk vienkāršoti" - it kā tie mūs informētu par to, kas mēs esam - kvalitatīva pašnovērtēšana ietver skolēna dzīves kontekstu, veicina aktivizēšanos un rosina zinātkāri. Visbeidzot, tas palīdz skolēniem labāk izprast saikni starp mācībām un viņu nākotnes karjeru. Skolēns ir tas, kurš šķiro, salīdzina un nosauc rezultātus. Neaizmirsīsim, ka kvalitatīvā pašnovērtējumā nav "pareizo atbilžu" un ka bērniem ir nepieciešams mūsu atbalsts, lai viņi paši atrastu jēgu, kas ir būtiska viņu dzīvei.

IETEIKUMS:

Izvērtējot situāciju vai apspriežot ar skolēniem karjeras jautājumus, strādājiet ar atvērtiem jautājumiem un nepabeigtiem teikumiem. Ir daudzi laika gaitā pārbaudīti varianti, piemēram: "Ja man būtu miljons eiro, es..."; "Ja es varētu darīt jebko pasaulē, es būtu..."; "Lai pārvietotos no punkta A uz punktu B, man ir..."; "Mans mīļākais teiciens ir... Jo..."; "Mans mīļākais stāsts no bērnības ir..."; "Kad mēs bijām X (piemēram, skolas ekskursijā), man šķita interesanti ... , jo..."; "Ja es varētu mainīt tikai vienu lietu, es..."

Atsauces un papildu literatūra:

Busacca L.A., Rehfuss M.C. Postmodern career counselling. A handbook of culture, context and cases. American counselling association. 2017
Dik, B.J., Duffy, R.D. 2012, Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work.
Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
Young, R.A., Collin, A. 2004. Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of vocational behaviour.
Savickas M.L., Career counselling. American psychological association. 2011
Wiking, M. The key to happiness. How to Find Purpose by Unlocking the Secrets of the World's Happiest People, Penguin Books 2019

DIGITĀLO TEHNOLOĢIJU IZMANTOŠANA KARJERAS PAKALPOJUMU SNIEGŠANĀ

Nikija Mūra

Termins "digitālās pasaules iedzīvotājs" pirmo reizi tika lietots 2001. gadā (Prenzky, 2001), lai aprakstītu jauniešus, kuri dzimuši pasaulē, kas ir pārbagāta ar digitālajām tehnoloģijām, izaug un ir ļoti pārliecināti par to, kā tās izmantot dažādiem mērķiem. Savukārt pieaugušie tiek dēvēti par "digitālajiem imigrantiem", jo viņiem ir jāpielāgojas digitālo tehnoloģiju izmantošanas kāpumam daudzās dzīves jomās. Šīs idejas, kas bieži tiek izmantotas, lai pastiprinātu nepieciešamību turpināt profesionālo pilnveidi digitālo tehnoloģiju izmantošanā, palīdz nostiprināt stereotipus, ka jaunieši ir pārliecināti tehnoloģiju lietotāji. Šī stereotipu nostiprināšanās attiecas arī uz karjeras attīstības jomu. Kiršners un Debrujkere (Kirschner & De Bruyckere, 2017) ir aplūkojuši šos stereotipus un secinājuši, ka tie neatbilst patiesībai. Patiesībā labklājība un sociālā šķira ir būtiskāki faktori, kas nosaka cilvēka spēju izmantot digitālās tehnoloģijas, nekā vecums. Pieņemot, ka jaunieši ir digitāli kompetenti, mēs vienkārši pastiprinām nevienlīdzību un šķēršļus sociālajai mobilitātei. Tas nepārprotami ietekmē tos, kuri izstrādā karjeras attīstības programmas:

Vai jūs pazīstat šādus akronīmus: TLDR, LMK, AFK, CWOT, TIMTOWTDI, B2W, PAW?

- Karjeras speciālistiem nevajadzētu pieņemt, ka jaunieši prot izmantot internetu ar karjeru saistītas izpētes veikšanai;
- Speciālistiem savās programmās jāiekļauj digitālo karjeras prasmju mācīšana;
- Speciālistiem būtu aktīvi jāveicina digitālo prasmju izmantošana praktiskos karjeras izpētes un attīstības pasākumos.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Vai jūs pieņemat to, ka jaunieši izmanto digitālās tehnoloģijas?
- Kā tas varētu ietekmēt jūsu karjeras attīstības pasākumu rezultātus?
- Vai jūs iekļaujat digitālo karjeras vadības prasmju mācīšanu?
- Kur ir attiecīgas iespējas?

Skaidrs, ka ikvienam karjeras speciālistam būtu grūti atbalstīt citus šajās jaunajās prasmju jomās, ja viņa paša digitālās prasmes nebūtu gana labas. Nepieciešamība uzlabot karjeras attīstības speciālistu digitālās prasmes nav jaunums. Apvienotajā Karalistē veiktais pētījums (Moore & Czerwinska, 2019) liecina, ka, lai gan digitālo tehnoloģiju izmantošana ir plaši izplatīta speciālistu vidū,



Kā jūs justos, ja jums būtu jāraksta vēstule ar rakstāmmašīnu, jāmeklē informācija bibliotēkā, jāatrod pareizais ceļš bez satelītnavigācijas?

tā bieži vien ir atkarīga no konkrētu uzņēmumu vai indivīdu ieinteresētības un apņēmības un nav balstīta uz holistisku pieeju. Domājot par tehnoloģiju izmantošanu karjeras attīstībā, automātiski tiek pieņemts, ka tas nozīmē "jaunus veidus, kā strādāt ar klientiem", taču tas ir tālu no patiesības. Pētījumā tika konstatēts, ka speciālisti izmanto tehnoloģijas, lai pārvaldītu savu uzņēmējdarbību, kā arī darbam ar klientiem. Tika sniegti daudzi piemēri, kuros par svarīgām tika uzskatītas labas IT prasmes: darbs ar tabulām, tekstapstrādes funkcijas un spēja izmantot digitālās sadarbības pieejas, tostarp dokumentu krātuves, piemēram, Google Drive. Visas šīs lietojumprogrammas palīdz karjeras attīstības speciālistiem uzturēt kontaktus un strādāt efektīvi un lietderīgi.

Mūras (Moore et al, 2020) veiktajā pētījumā tika konstatētas digitālo prasmju jomas, kurās karjeras speciālistiem trūkst pārliecības saistībā ar galvenajām karjeras atbalsta praksēs jomām. Tostarp tā bija spēja radīt noderīgus resursus, izmantojot infografikas un videoierakstus, izmantot digitālās lietojumprogrammas mācību procesā un izmantot sociālos plašsaziņas līdzekļus kā alternatīvu CV vai, piemēram, kā darba meklēšanas rīku. Daudzas no šīm darbībām ir kļuvušas par karjeras attīstības speciālistu pamatprasmēm.



APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Kā jūs veicat savu digitālo prasmju auditu?
- Kādas nepilnības ir atklājušās jūsu prasmēs?
- Kā varat uzlabot savas digitālās prasmes?



Pētījums atklāja, ka speciālistiem patīk apgūt jaunas digitālās prasmes un viņi dod priekšroku noteiktiem apmācības veidiem. Viens no vissvarīgākajiem atbalsta avotiem, kas veicina pārliecības un kompetences pilnveidošanu, ir digitāli zinošu kolēģu klātbūtne, kuri dāsni velta savu laiku un ir pacietīgi, sniedzot savu atbalstu.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Vai jums ir digitālās prasmes, ar kurām varētu dalīties ar citiem?
- Kā jūs varat popularizēt nepieciešamību attīstīt digitālās prasmes saviem kolēģiem?



Kad speciālisti ir apguvuši savas prasmes, viņi var sākt domāt par inovācijām klientu atbalstam. Apsveriet darbības jomas, kuras varētu uzlabot, izmantojot digitālās tehnoloģijas un lietojumprogrammas:

Ko jūsu skolēni varētu jums iemācīt digitālo prasmju jomā?

Informācijas sniegšana

Bukletus un faktu lapas noteikti var digitāli uzlabot, izmantojot infografikas, fotogrāfijas un tīmekļa saites. Tas padara informācijas resursus pievilcīgākus. Informatīvo materiālu izstrāde un pilnveidošana arī var būt aktivitāte, kurā var iesaistīt jauniešus, piemēram, veicot projektu darbu. Informācijas resursus var nodrošināt arī podkāstu un video formātā, izmantojot multivides lietojumprogrammas. Arī šis ir labs veids, kā jauniešus iesaistīt karjeras pētniecībā. Viņus varētu mudināt veidot savu digitālo saturu, piemēram, intervējot un ierakstot sarunas ar vecākiem un darba devējiem.

Personiskās konsultācijas, koučings un karjeras konsultēšana

Karjeras attīstības prakse bieži vien balstās uz klātienes konsultācijām, taču jaunās vebināru tehnoloģijas piedāvā mums iespēju izpētīt, kā sadarboties ar mūsu klientiem no attāluma. Pastāv acīmredzami ētiski jautājumi par to, kā mēs, izmantojot šīs pieejas, aizsargājam jauniešus. Tomēr, tiklīdz šie jautājumi ir atrisināti, tehnoloģijas var palīdzēt mums sadarboties ar dažādiem klientiem - konsultācijas var pat ierakstīt un izsniegt klientiem ierakstu rakstiska ziņojuma vietā. Tas var būt ideāli piemērots risinājums klientiem ar īpašām izglītības vajadzībām.

Karjeras izglītība

Daudzas skolas piedāvā karjeras izglītības programmas. Vairumā gadījumu uzmanība tiek pievērsta karjeras iespējām un lēmumu pieņemšanai. Tomēr viena no jomām, kas jauniešiem ir jāattīsta, ir digitālās karjeras vadības prasmes. Karjeras attīstības speciālists var būt inovatīvs un iekļaut iespējas skolēniem mācīties veidot tiešsaistes identitāti (piemēram, tiešsaistes CV veidā), kas darba devējiem būs noderīga agrīnajos darbinieku meklēšanas un atlasē posmos. Citas mācību tēmas:

- Izpratne par tiešsaistes kontaktu tīklu izveides pozitīvo un negatīvo ietekmi, pārejot uz jaunām iespējām;
- Izveidot personīgo digitālo resursu arhīvu, kurā ir noderīgas tīmekļa vietnes un saites;
- Efektīvu rakstīšanas un saziņas veidu attīstīšana tiešsaistē, lai gūtu pēc iespējas lielākus panākumus, piemēram, rakstot lietišķā stila e-pasta vēstules; un
- Pārvaldīt tiešsaistes semināru tehnoloģiju, lai piedalītos darbinieku atlasē un darbā pieņemšanas pasākumos.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Kādas ir iespējas izmantot digitālās tehnoloģijas un lietojumprogrammas, lai uzlabotu savu karjeras attīstības atbalsta praksi?
- Kādas ir iespējas mācīt un iekļaut digitālās karjeras vadības prasmes skolas karjeras izglītības programmā?



Atsauces un papildu literatūra:

- Hookey, T. (2012). How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICCEC)*. Issue 29 (October 2012)
- Kirschner, P. A. and De Bruyckere, P. (2017) 'The myths of the digital native and the multitasker', *Teaching and Teacher Education* 67 (1) pp. 135–142.
- Moore, N. & Czerwinska, K. (2019). 'Understanding the use of digital technology in the career development sector'. Derby: University of Derby.
- Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
- Prensky, M. (2001) 'Digital natives, digital immigrants', *On the Horizon* 9 (5), pp. 1–6. Pieejams tiešsaistē: www.bit.ly/2EXaGe5.

KĀ IESAISTĪT VECĀKUS/AIZBILDŅUS BĒRNA KARJERAS LĒMUMU PIEŅEMŠANĀ?

Lūiss Klarks, Hanna Bleika

Padomi karjeras konsultantiem

Bieži jauniešiem tiek uzdots jautājums: *"Ko tu gribi darīt/kas tu gribi būt, kad izaugsi?"*. Lai gan šis jautājums var kalpot kā katalizators sarunai starp jauniešu un pieaugušo par jaunieša karjeras vēlmēm, tā ne vienmēr ir visefektīvākā pieeja. Šajā rakstā ir ierosināti veidi, kā karjeras speciālisti var sadarboties ar jauniešiem, un sniegti padomi, ar kuriem karjeras speciālisti var dalīties ar vecākiem, lai palīdzētu viņiem runāt ar bērnu par karjeru.

Jaunieši ienāk darba pasaulē, kas krasi atšķiras no iepriekšējo paaudžu darba pasaules. Ceturtās industriālās revolūcijas (periods, kad tehnoloģiju attīstība maina mūsu dzīves un darba veidu) laikā mainās tradicionālais ceļš no izglītības uz "mūža darbu". Tiek prognozēts, ka tehnoloģiju attīstība pārveidos darba tirgu, liekot jauniešiem nepārtraukti pielāgoties un apgūt jaunas prasmes, jo karjeras iespējas tiek mainītas un aizstātas vai dažos gadījumos tās izzūd, un tas viss notiek, kamēr jaunieši tikai sāk domāt par savu nākotni.

Var apgalvot, ka, uzdodot jauniešiem jautājumu *"Ko tu gribi darīt/kas tu gribi būt, kad izaugsi?"*, netiek atspoguļotas karjeras ceļa pārejas, kas jauniešiem iespējams būs jāveic. Drīzāk jautājums mudina jauniešu sašaurināt savas idejas un apsvērt vienu noteiktu karjeras iespēju, nevis plašu varbūtējo karjeras iespēju klāstu. Tas ir īpaši svarīgi vecākiem/aizbildņiem, jo mūsu pētījumi liecina, ka jaunieši uzskata, ka vecāki/aizbildņi visvairāk ietekmē viņu karjeras lēmumus. Viņi ir arī populārākais karjeras padomu avots (76 %), kam cieši seko internets un tiešsaistes resursi (71 %). Tāpēc vecāku/aizbildņu loma, atbalstot bērnu karjeras lēmumu pieņemšanā, ir ļoti svarīga, tomēr pētījumi liecina, ka daudzi vecāki/aizbildņi jūtas slikti sagatavoti bērnu atbalstīt. Lai gan 70 % aptaujāto vecāku/aizbildņu norādīja, ka viņi meklē informāciju par karjeru kopā ar savu bērnu, mazāk nekā 40 % jūtas gatavi atbalstīt sava bērna karjeras lēmumu pieņemšanu.

Kad ar jums sazinās skolēnu vecāki, kāds ir biežāk uzdotais jautājums? Vai kādreiz kāds vecāka jautājums jūs ir pārsteidzis?

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

Mūsu projekta pētījumi liecina, ka, runājot par ar karjeru saistītām aktivitātēm, skolēni vai nu tās neatceras, vai arī nesaskata saikni starp šīm aktivitātēm un karjeras izvēli.

- Vai esat kādreiz domājuši par to, vai jūsu skolēni atceras aktivitātes, kurās viņi ir piedalījušies?
- Vai jūs zināt, kuras darbības viņi uzskata par lietderīgām un kuras - par nelietderīgām?

Nemot vērā mūsu secinājumus, mēs piedāvājam vairākus svarīgus alternatīvus jautājumus (balstītus uz mūsu pašu pētījumiem), kurus vecāki/aizbildņi var izmantot, lai risinātu sarunas par karjeru ar bērnu. Mēs ceram, ka šie jautājumi palīdzēs vecākiem/aizbildņiem labāk izprast, (1) kā jaunieši meklē un saņem karjeras informāciju, (2) kā jaunieši jūtas, pieņemot karjeras lēmumus, (3) kādu atbalstu jaunieši ir saņēmuši līdz šim un (4) kā vecāki/ aprūpētāji var meklēt informāciju, lai palīdzētu atbalstīt bērnu.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Kuras ar karjeru saistītās aktivitātes skolā jums kā karjeras speciālistam šķiet vissvarīgākās?
- Kuras no tām vajadzētu pamanīt jūsu skolēnu vecākiem?
- Kā jūs viņiem nododat informāciju?

Ieteikumi vecākiem/aizbildņiem, runājot ar bērnu par karjeru

Sarunas ar bērnu par karjeras izvēli var būt sarežģīts temats. Galu galā, ja jautā viņiem, par ko viņi vēlas kļūt, kad kļūs vecāki, ne vienmēr var sākties saistoša saruna. Tālāk mēs aplūkojam sešus jautājumus, kas var palīdzēt jums runāt ar savu bērnu par viņa nākotnes karjeru.

1. Kā jūsu bērns jūtas, kad viņam jāpieņem lēmums par karjeru?

Pētījumi liecina, ka, interpretējot apkārtējo pasauli, mūsu emocionālais stāvoklis ietekmē mūsu reakciju. Piemēram, ja pamostaties priecīgs, varat izlemt, ka tajā vakarā kopā ar draugiem dosieties vakariņās, bet, ja pamostieties skumjš, varat palikt viens un skatīties "Netflix" ar saldējuma kārbu. Būtiskākais ir tas, ka dažādi emocionālie stāvokļi izraisa dažādas reakcijas. Piemērojot šo domāšanu karjeras izpētes kontekstā, jauniešiem, kurš ir sajūsmā par savu nākotni, var būt vairāk gatavs izpētīt iespējamus ceļus, iesaistīties sarunās un vairāk censties skolā nekā jauniešiem, kurš jūtas noraizējies par savu nākotni. Tāpēc, runājot ar bērnu par

viņa nākotni, ir svarīgi saprast viņa emocionālo stāvokli konkrētajā brīdī, jo tas var būtiski ietekmēt jūsu diskusiju un viņa lēmumu pieņemšanu.

2. Kādus informācijas avotus jūsu bērns izmanto, lai palīdzētu pieņemt karjeras lēmumus?

Lielākā daļa jauniešu ar karjeru saistītu informāciju saņem no dažādiem avotiem, piemēram, ģimenes locekļiem, skolotājiem, draugiem un vietējās sabiedrības pārstāvjiem. Mūsu pētījumā jaunieši norādīja, ka populārākais informācijas avots par karjeras iespējām ir viņu vecāki/aizbildņi, kam cieši seko informācijas meklēšana internetā un sarunas ar draugiem. Sarunas ar sabiedrības pārstāvjiem, nodarbinātības centra apmeklējums un bibliotēkas apmeklējums jauniešiem bija retāk izvēlēti informācijas avoti. Šie secinājumi liecina par to, cik lielā mērā jaunieši vērtē sarunas ar vecākiem/aizbildņiem par viņu nākotni, kā arī par to, cik svarīgi ir izmantot internetu. Tāpēc, runājot ar bērnu par viņa nākotni, var būt lietderīgi izmantot internetu kā instrumentu, lai meklētu papildu informāciju vai kopīgi spēlētu ar karjeru saistītas jautras spēles/nodarbības. Jūs varat pajautāt bērnam, kādus informācijas avotus viņš jau ir izmēģinājis, kādu informāciju viņš ir atradis un cik noderīga tā viņam ir bijusi. Jūs varat arī lūgt sava bērna skolas karjeras konsultantu ieteikt dažus noderīgus avotus.

3. Kādas ar karjeru saistītas aktivitātes jūsu bērns ir veicis mācību programmas ietvaros, un kuras no tām viņam bija visvērtīgākās?

Skolā jūsu bērns, visticamāk, piedalīsies daudzos pasākumos, kas saistīti ar karjeras jautājumiem, sākot ar konkrētām mācību stundām un beidzot ar darba izstādēm un darba interviju treniņiem. Mūsu pētījumā tika konstatēts, ka piecās valstīs ar mācību programmu saistītas aktivitātes visbiežāk tika veiktas mācību priekšmetu stundās, kā daļa no informācijas par izvēles iespējām un īpašās stundās par karjeru un darbu. Nav pārsteidzoši, ka jaunieši gūst labumu no dažādām ar karjeru saistītām aktivitātēm izglītības laikā. Visās pētījumā iesaistītajās valstīs jaunieši atzina, ka visnoderīgākā ir informācija par izvēles iespējām, kam seko stundas par karjeru un darbu, kā arī informācija, kas tiek sniegta mācību priekšmetu stundās. Tas liek domāt, ka jauniešiem visvairāk palīdz, ja viņi spēj saprast, kā pašreiz pieņemtie lēmumi ir saistīti ar viņu nākotnes karjeras izvēli. Dažādu profesiju un karjeras jomu sasaiste ar mācību priekšmetiem var būt labs veids, kā atbalstīt jauniešus, lai viņi varētu saistīt mācības skolā ar savu nākotni, kā arī popularizēt mācību priekšmetus, kas viņiem varētu patikt. Jūs kā vecāks/aizbildnis varat palīdzēt saistīt tagadni ar nākotni, runājot ar bērnu par savu izglītību un tās saistību ar karjeras izvēli.

4. Vai jūsu bērnam ir bijušas sarunas ar karjeras konsultantu par viņa nākotni?

Sadarbība ar karjeras konsultantiem parasti notiek vēlākajos skolas gados. Ja jūsu bērns ir ticis ar karjeras konsultantu, visticamāk, viņš ir pārrunājis savus nākotnes mērķus un karjeras vēlmes. Dažiem jauniešiem tikšanās laikā ar karjeras konsultantu var tikt izstrādāts personīgais rīcības plāns, kurā jauniešis nosaka, kur viņš atrodas pašlaik, kur viņš vēlas doties un kādi soļi viņam ir jāveic, lai sasniegtu mērķi. Iespējams, jūsu bērns jums ir teicis, ka nav piedalījies



karjeras konsultācijā, taču, ņemot vērā daudzus veidus, kā karjeras konsultācijas tiek īstenotas izglītības procesā, iespējams, ka viņš ir piedalījies kādā ar karjeru saistītā aktivitātē, bet nav to atpazinis kā tādu. Šīs aktivitātes var izpausties kā tālākizglītības un augstākās izglītības iestāžu, kā arī darba devēju un darbavietu apmeklējumi, interviju treniņi un ar karjeru saistītas aktivitātes sociālajos plašsaziņas līdzekļos. Ja jūsu bērns nav pārliecināts par veiktajām/plānotajām ar karjeru saistītajām aktivitātēm, jums vajadzētu būt iespējai pie-

prasīt šo informāciju no viņa karjeras konsultanta. Pēc tam jūs varat izmantot šo informāciju, lai ar bērnu pārrunātu, kādas karjeras aktivitātes viņš ir veicis, kas viņam ir patīcis un vai viņš vēlētos uzzināt vairāk informācijas par kādu konkrētu profesiju.

5. Cik gatavs jūs jūtaties atbalstīt sava bērna lēmumu pieņemšanu?

Sarunas ar bērnu par viņa nākotnes izglītības un karjeras iespējām var būt biedējošs temats, īpaši, ja jums šķiet, ka jums nav pieredzes vai zināšanu, lai atbalstītu savu bērnu. Ja tas attiecas uz jums, tad jūs neesat viens. Mūsu pētījumā tika konstatēts, ka tikai nedaudzi vecāki un aizbildņi jūtas labi sagatavoti, lai atbalstītu sava bērna karjeras lēmumu pieņemšanu. Meklējot ar karjeru saistītu informāciju, jūs varat mācīties kopā ar savu jaunieši. Jūs varat kopā izpētīt karjeras pasauli, izziņot, kādas ir darba un tālākizglītības/augstākās izglītības iespējas un kādas kvalifikācijas vai īpašības ir nepieciešamas konkrētām profesijām. Iespējams, jūs pat nolemsiet, ka ir pienācis laiks atgriezties izglītības iestādē vai mainīt karjeru!

6. Kā jūs varat meklēt informāciju, lai atbalstītu bērna lēmumu pieņemšanu?

Gan jauniešiem, gan viņu vecākiem/aprūpētājiem informācijas meklēšana karjeras lēmumu pieņemšanai var sagādāt pārdzīvojumus. Kur jūs varat iegūt informāciju, lai vislabāk palīdzētu bērnam un savu bērnu lēmumu pieņemšanas procesā? Vecāki/aizbildņi visbiežāk izmantoja internetu - visā pasaulē ir pieejami tiešsaistes resursi ar noderīgu informāciju par karjeru un izglītību, kas ir viegli pieejama gan jauniešiem, gan viņu vecākiem/aizbildņiem. Ja jums un jūsu bērnam ir nepieciešama palīdzība lēmumu pieņemšanas procesā, tad, vērsoties pēc padoma un ieteikumiem bērna skolā, varat saņemt palīdzību piemērotu karjeras virzienu noteikšanā, kas atbilst jūsu bērna spējām. Skolās bieži vien ir pieejams karjeras konsultants, kurš var satikties un aprunāties ar jums un jūsu bērnu, kā arī sniegt detalizētu informāciju, lai palīdzētu karjeras lēmumu pieņemšanas procesā.

Atsauces un papildu literatūra:

Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/careerguidanceparents/ier_gatsby_jpm_parents-careers_final_report_v8_final.pdf
<https://www.mykidscareer.com/>
<https://derby.openrepository.com/handle/10545/624734>

KOMUNIKĀCIJA AR SKOLĒNU VECĀKIEM - KĀ LABĀK IZPRAST VIENAM OTRU

Ana Kouce Santalla, Elena Fernandez Reja

Marija strādā ar pusaudžiem kā karjeras attīstības speciāliste. Savā darbā viņa bieži kontaktējas ar ģimenēm. Lai gan viņa augstu vērtē komunikāciju ar pusaudžu vecākiem, viņa nav pārliecināta, ko gaidīt no gaidāmās tikšanās ar Deivija māti.

Deivijs ir 16 gadus vecs skolēns, kurš apgalvo, ka viņš cer studēt medicīnu, kam nepieciešamas augstas atzīmes, kuru Deivijam šajā brīdī nav. Deivija māte lūdz šo interviju, lai apspriestu viņa akadēmiskās un profesionālās cerības. Turpmākajās rindkopās mēs pētīsim ne tikai to, kas tika pateikts intervijas laikā, bet arī Marijas un Deivija mammas iekšējās pārdomas.

Marija: *"Labdien. Mēs rīkojam šo tikšanos, lai apspriestu Deivija turpmāko akadēmisko karjeru."*

Māte: *"Nu, ir skaidrs, ka viņš studēs medicīnu."* (Situācija ar Deivija atzīmēm ir nopietna, un es baidos, ka viņš varētu netikt uzņemts medicīnas skolā. Šķiet, ka, ja es nebūtu noorganizējusi šo tikšanos, šī speciāliste neko nedarītu viņa labā...)

Marija: (Māte, šķiet, ir diezgan ambicioza, gluži kā es baidījos...). *"Iespējams, būtu lietderīgi apsvērt citas alternatīvas. Medicīnas studijas nav vienīgā iespēja. Mums vajadzētu uzklaut Deiviju un uzziņāt par viņa interesēm."*

Māte: (Vai viņa vispār pazīst Deiviju? Viņš runā tikai par to, ka kļūs par ārstu, un visu vasaru palīdzēja tantei viņas ārsta praksē.) *"Bet viņš vienmēr ir vēlējis kļūt par ārstu."*

Marija: *"Viņam jāņem vērā ne tikai savas intereses, bet arī prasmes un spējas. Daudzos mācību priekšmetos Deivijam nav augstu vērtējumu. Skolotāji piekrit, ka viņš mācās, bet viņam ir grūtības."* (Kā es gribētu, lai arī māte to saskatītu un pārstātu viņu piespiest studēt medicīnu...)

Māte: *"Vai jūs sakāt, ka mans dēls nevarēs studēt medicīnu? Ka viņš nav pietiekami gudrs, lai mācītos universitātē?"* (Es zinu, ka viņa sekmes pēdējā laikā nav bijušas labas, bet tas sagraus viņa sapņus!)

Marija: *"Viņa skolotāji atzīst, ka Deivijam ir daudz stipro puīšu un talantu, kas varētu palikt nepamanīti, ja viņam netiks dotas arī citas iespējas. Veicot profesionālo izvēli, ir ne tikai jāapsver, par ko cilvēks vēlas kļūt, bet arī tas, kas jādara, lai to sasniegtu, kur viņš ir gatavs doties utt. Skolotāji ir vienisprātis, ka Deivijs varētu gūt apmierinošākus rezultātus, mainot savu izvēli un mainot izvēles priekšmetus."* (Es uzskatu, ka citā skolā viņam nebūtu tik smagi jācīnās, turklāt izredzes, ka viņu uzņems medicīnas skolā, ir tik mazas... Es tiešām negribu, lai viņš būtu vīlies...).

Māte: *"Es patiešām domāju, ka šim lēmumam jābūt ģimenes lēmumam."* (Nevaru noticēt, ka esmu šeit vērsusies pēc palīdzības! Protams, viņš ir sūdzējies par grūtībām dažos priekšmetos un pēdējā laikā visu brīvo laiku pavada ar savu draudzeni... Bet viņš nekad nav runājis par citu ceļu, tāpēc, protams, mēs nekad neesam apsvēruši citas iespējas...).

Marija: *"Nu, labi."* (Nu, ja viņu neinteresē mana palīdzība.... šī saruna neizdevās tā, kā es plānoju...)

Sarunā gan Marija, gan māte rīkojās Deivija interesēs. Tad kāpēc viņas nespēja atrast kopīgu valodu? Un kurš ceļš ir īstais Deivijam? Ļoti iespējams, ka skolēna un viņa ģimenes radītās cerības ir pārāk augstas. Vai varbūt Deivijs patiešām nav izjutis nepieciešamību apsvērt citas iespējas, jo lēmums par viņu jau ir pieņemts. Vai varbūt viņš ir diezgan pārliecināts par savu izvēli un viņa sekmes turpmākajos gados uzlabosies. Jebkurā gadījumā ne vecāki, ne speciālists nezina, kā galu galā veidosies Deivija karjeras ceļš, jo ir pārāk daudz mainīgo faktoru.

Savā praksē mēs varam koncentrēties tikai uz informācijas sniegšanu, aizmirstot, ka klausītājs vienmēr saņem informāciju no subjektīvas perspektīvas. Lai gan tas, protams, notiek ikvienā sarunā, aktīva klausīšanās un skaidra mūsu gaidu atklāšana var palīdzēt mums labāk saprast vienu otru. Arī patiesi interesējoties par otras personas subjektīvo viedokli, mēs varam uzziņāt par runātāja "ieksējo dialogu" un, iespējams, labāk saprast, kāpēc viņš vai viņa rīkojas veidā, ko mēs uzskatām par nesaprātīgu vai nesaprotamu. Un tas varētu būt pirmais solis, lai uzsāktu pozitīvas sadarbības attiecības.

Vai ir kāds jautājums, kas jūs vienmēr kaitina tik ļoti, ka vairs nevēlaties runāt?

Kādās situācijās, runājot ar kādu cilvēku, jūs domājat par kaut ko citu?

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET



- Kā jums šķiet, kas vecākiem ir visgrūtākais, atbalstot savus bērnus viņu karjeras ceļā?
- Kas viņus dara laimīgus?
- Kas viņus satrauc?

Ko vēl Marija varētu izmēģināt nākamajā tikšanās reizē?

- **Aktīvi klausieties:** pievērsiet uzmanību tam, ko sarunas biedrs mēģina pateikt. Noderīgs padoms ir apkopot teikto un lūgt paskaidrojumus. (Māte: *"Bet viņš vienmēr ir vēlējies kļūt par ārstu."* Marija: *"Tātad Deivijam ir ļoti svarīgi kļūt par ārstu?"*)
- Izrādiet **empātiju**, apstiprinot **ģimenes jūtas**: pirmais solis ir jūtu atspoguļošana, bet otrs - to pieņemšana. (Māte: *"Vai jūs sakāt, ka mans dēls nevarēs studēt medicīnu?"* Marija: *"Es redzu, ka jūs uztraucaties par sava dēla akadēmisko nākotni... Vai jūs baidāties, ka Deivijš būs ļoti vilnīgs, ja viņam neizdosies?"*)
- Izsakiet un dalieties savās **sajūtās**: izmantojiet "es" vēstījumus un neaizmirstiet skaidri paust savus iemeslus (*"Es personīgi jūtos noraižējies, jo..."*). Var būt noderīgi arī izteikt atzinību (*"Es priecājos, ka jūs šodien varējāt atnākt..."*).
- Piedāvājiet **atbalstu**: ierosiniet, ka varat sniegt noderīgu informāciju un papildu palīdzību skolēnam un ģimenei visā ar karjeru saistītā lēmuma pieņemšanas procesā.
- Saglabājiet **mieru**: ja diskusija sāk saasināties, atkārtojiet svarīgākos aspektus, informāciju u.c., neizrādiet dusmas, esiet neatlaidīgs.
- Parādiet savu **atvērtību sadarbībai**: piedāvājiet savu viedokli un zināšanas, bet koncentrējieties uz kopīgu risinājumu meklēšanu.

Papildu literatūra un atsauces

Barnes, S-A, Bimrose, J., Brown, A., Gough, J., & Wright, S. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported. Evidence report*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research.

Draaisma, A., Meijers, F., & Kuijpers, M. (2018). Process description of a dialogue-focused intervention to improve career guidance policy in three schools. *Australian Journal of Career Development*, 27(1), 40-53. Skatīts <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1038416217744217>

Rosengren, D. B. (2018). *Building Motivational Interviewing Skills. A Practitioner Workbook*. New York: The Guilford Press.

Communicating Effectively with Students' Families -

<https://study.com/academy/lesson/communicating-effectively-with-students-families.html>

ROZIJA UN DĀRZS

Nikija Mūra

Kad Rozija bija maza, mamma viņai bieži dāvināja dāvanas, kas saistītas ar rozēm. Tas simbolizēja rožu pumpura skaisto potenciālu, kad tas uzplaukst savā patiesajā skaistumā. Rozija sapņoja par savu nākotnes dārzu kā par mierīgu vietu, pilnu rožu krūmiem, taču viņas pirmie mēģinājumi audzēt rozes cieta neveiksmi, un nekas neziedēja. Kādu dienu viņa pamodās un atklāja, ka viens no viņas jaunajiem rožu krūmiem ir nokaltis. Viņa neuztraucās, bet gan meklēja norādījumus grāmatā, kas palīdzēja tikai nedaudz. Tāpēc Rozija vērsās pie kaimiņienes, kuras dārzs bija ļoti skaists. Viņa paskaidroja, ka jau ilgu laiku apbrīno kaimiņienes rozes un vēlas uzlabot pati savu dārzu. Tā vietā, lai Rozijas jautājumi viņu kaitinātu, kaimiņiene ar prieku dalījās savās zināšanās un pat piedāvāja apciemot Roziju, lai noskaidrotu, vai viņa var kā palīdzēt. Starp abām sievietēm izveidojās draudzība, un viņas nolēma kļūt par vietējās rožu audzētāju grupas dalībniecēm, kuras biedri regulāri tikās, lai dalītos savos stāstos un prasmēs. Rozija un viņas kaimiņiene kļuva par regulārām grupas dalībniecēm, un tas viņām abām sagādāja prieku. Beigu beigās Rozijas kaimiņiene pārdeva savu māju, jo viņa pārcēlās uz veco ļaužu pansionātu. Jaunie kaimiņi bija jauns pāris. Tas bija viņu pirmais mājoklis, un jaunā sieviete stāstīja Rozijai, ka viens no iemesliem, kāpēc viņi vēlējas pārcelties uz šejieni, bija skaistie dārzi. Viņa cerēja, ka Rozija dalīsies ar kādu no saviem noslēpumiem! Rozija bija priecīga par uzaicinājumu un apsolīja iepazīstināt jauno kaimiņieni ar rožu audzētāju grupu, jo tagad viņa ir grupas biedru sekretāre. Viņa pat bija ieguvusi balvu kā daudzsolšākā jaunā dalībniece, pateicoties savam darbam, veidojot kopienas brīvprātīgo grupas, lai audzētu rozes pamestās vietās savā pilsētā!



Vai jūs zināt, kas dzīvo jūsu mājā?

Ieguldījums prakses kopienā: Ko mēs varam mācīties no Rozijas stāsta

Prakses kopienas jēdzienu izglītības kontekstā pirmo reizi izmantoja psihologi Leiva un Vengers (Lave & Wenger, 1991), lai aprakstītu personu grupu, kurām ir kopīgas profesionālās intereses un kuras kopīgi mācās, daloties idejās un prakses piemēros. Savā situatīvās mācīšanās teorijā Leiva un Vengers uzsvēra sociālā konteksta, kurā notiek mācīšanās, nozīmi.

Rozijas stāsts atklāj personīgo un profesionālo izaugsmi, ko var iegūt, uz-

Dodieties pie kolēģa, kuram ir ļoti atšķirīgi uzskati, un jautājiet viņam padomu/ viedokli par situāciju, kas jums jārisina.

runājot, uzdodot jautājumus un daloties ar zināšanām un prasmēm. Karjeras attīstības speciālisti attīsta savu praksi dažādos veidos. Acīmredzamākie veidi ir lasīt profesionālo literatūru vai apmeklēt kursus. Tomēr mācīšanās, iegremdējoties praksē un pārdomājot pieredzi, uzdodot jautājumus un vērojot citu darbu, ir ļoti noderīga. Tas var notikt gan formālā kontekstā, organizējot koučinga sesijas ar pieredzējušiem kolēģiem, gan neformālā vidē, diskutējot par darba jautājumiem ar kolēģiem pie kafijas tases. Tas var izpausties arī kā brīvprātīga iesaistīšanās sarunās ar citiem kolēģiem par profesionālo pieredzi un problēmām, diskutējot par to, kā šīs problēmas tiek atrisinātas. Praktizējošiem speciālistiem ir svarīgi apsvērt veidus, kā meklēt, novērot un apspriest savu praksi, lai veidotos uz pašattīstību vērsta kopiena, kas paplašina un attīsta profesiju.

Kāds ir šī stāsta vēstījums praktizējošiem speciālistiem?

1. **Vērojiet citus** - meklējiet paraugus, kuru prakse atbilst jūsu vēlmēm uzlabot savu praksi.
2. **Uzrunājiet cilvēkus** - parasti viņi būs patīkami pārsteigti, ja viņiem lūgs dalīties ar savu praksi. Iespējams, vēlēšities iepazīt grupas, kurām ir līdzīgas intereses. Ja tādu nevarat atrast, tad organizējiet savējo!
3. **Neesiet pieticīgi** - atzīstiet, ka arī jums var būt prasmes un zināšanas, ko piedāvāt.
4. **Veiciet inovācijas** - izmēģiniet savu praksi jaunās situācijās. Tas palīdz nostiprināt jūsu praksi un papildina jūsu pieredzes un zināšanu klāstu.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

1. Kas ir jūsu paraugs karjeras attīstības jomā? Kura speciālista praksi jūs vēlētos atdarināt?
2. Vai ir vietējās grupas, kurās jūs varētu iesaistīties? Vai jūs varētu sapulcināt dažus kolēģus un izveidot savu grupu?
3. Ar kādām prasmēm un zināšanām jūs varētu dalīties?
4. Kādas ir iespējas izmēģināt jaunas darba formas, lai attīstītu savu praksi?

Papildu literatūra un atsauces

Lave, J. & Wenger, E. (1991). Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge. Cambridge University Press.

TĪKLU VEIDOŠANA

Kristīna Seinosa Sanza, Migels Anhels Nogjera Perezss

Izglītības pakalpojumu sniedzējiem ir raksturīgas iezīmes, kas tos atšķir vienu no otra. Tos ietekmē vairāki mainīgie lielumi: pakalpojumu sniedzēju vēsture, noskaņa skolotāju vidū, attiecības ar ģimenēm, apkārtējais sociāl-ekonomiskais konteksts, izglītības politika, pieejamie resursi un skolēni. Visas šīs iezīmes veido izglītības pakalpojumu sniedzēju organizācijas kultūru.

Šī kultūra netiek radīta vienā dienā. Drīzāk tas ir veidojums, kas prasa daudz laika, turklāt tā nepārtraukti mainās. Lai gan karjeras attīstības speciālistam ir būtiska loma skolu un citu izglītības iestāžu atdzīvināšanā, veidojot sadarbības tīklus ar citiem skolotājiem un speciālistiem, jo īpaši jautājumos, kas saistīti ar karjeras vadību, realitātē tas nav tik vienkārši, jo pastāv šādi aspekti:

- Skolas vadība nav skaidri definējusi karjeras konsultanta amatu un lomu.
- Skolotāji ir darba pārslogoti, viņiem nav laika sadarboties ar konsultantu.
- Konsultanta saziņa ar pedagogiem ne vienmēr ir optimāla vai pat neotiek vispār.
- Daudzi skolotāji uzskata, ka skolēnu karjeras atbalsts nav viņu pienākums.

Šo un citu iemeslu dēļ konsultantu var noraidīt citi skolotāji, pat ja viņam/ viņai ir proaktīva personība un attieksme. Ko var darīt karjeras konsultants, lai savās izglītības iestādēs **veidotu sadarbības tīklus** ?

Komunikācija kā pamats labu profesionālo attiecību veidošanai ar kolēģiem.

Tāpat kā ikdienā, labu starppersonu attiecību veidošana ir saistīta ar sociālo prasmju attīstīšanu, piemēram, **atbilstošu komunikāciju**, viennozīmīgu citu cilvēku pieņemšanu un atbalstīšanu, kā arī konstruktīvu konfliktu risināšanu.

Ne vienmēr ir viegli nodot savu vēstījumu tā, lai citi to saprastu. Izvairīšanās no tehniskiem sīkumiem un vienkārša un pievilcīga informācijas pasniegšana var palīdzēt konsultantam iegūt sabiedrotos. Ko darīt, ja skolotāji nesaskata karjeras konsultāciju nozīmi vai priekšrocības skolā? Iespējams, būtu noderīgi informāciju attēlot shematiski - praktiskā veidā, piemēram, kā redzams infografikā zem šī raksta.

Vai jums vairāk patīk vizuālā vai audio informācija? Mēģiniet kolēģiem vai skolēniem parādīt, ar ko saistīts jūsu darbs, izmantojot videoklipu vai podkāstu.

Un ko darīt, ja komunikācija joprojām nedarbojas?

Problēmas saziņā var rasties arī tāpēc, ka cilvēkiem ir atšķirīgi domāšanas veidi vai pretēji viedokļi, kas dažkārt var izraisīt diskusijas un konfliktus ar ilgstošu negatīvu ietekmi. Tas var ietekmēt darba vidi izglītības iestādē. Konflikta risinājums ir dialogs, kas sniedz tālāk par viedokļu apmaiņu. Lai konstruktīvi risinātu konfliktus, nepieciešama aktīva klausīšanās un pārliecināšana.

Ko nozīmē pārliecināšana komunikācijā? Tas ir veids, kā skaidri un ar cieņu paust savas domas, ņemot vērā citu viedokļus, neuzvedoties agresīvi vai pasīvi. Konsultantam jāspēj izteikties laipni, tieši, atklāti, skaidri un atbilstoši, spējot pateikt to, ko viņš vēlas, neapdraudot citus. Turpmāk sniegtie padomi var uzlabot jūsu saziņu ikdienas situācijās, kā arī konfliktsituācijās:

- 1. Aprakstiet faktus:** skaidri aprakstiet situāciju un rīcību, neatkāpjoties no tās un neizsakot spriedumus. Piemēram: *"Pagājušajā nedēļā mēs vienojāmies, ka jūs savā klasē istenosiet karjeras atbalsta aktivitāti. Beigu beigās klasē nebija laika šai aktivitātei, un kopš tā brīža mēs neesam runājuši."*
- 2. Izsakiet kā jūs jūtaties par šo gadījumu:** mierīgi paskaidrojiet, kādas sajūtas izraisījusi uzvedība vai fakts. Piemēram: *"Esmu nobažījies, ka skolēniem nebūs lielas jēgas, ja šī aktivitāte tiks veikta pārāk vēlu."*
- 3. Aprakstiet sekas:** tiek aprakstītas sekas, ko skolotājs var radīt, ja viņš turpinās attiecīgo uzvedību. Piemēram: *"Šī aktivitāte tika izstrādāta, lai palīdzētu skolēniem pārdomāt savu pieredzi nodarbinātības izstādē, kurā viņi piedalījās pagājušajā nedēļā. Jo ilgāk mēs gaidīsim, jo vairāk informācijas skolēni aizmirsis."*
- 4. Noformulējiet risinājumu, piedāvāiet palīdzību un dodiet vietu viņu idejām:** paskaidrojiet, kādas konkrētas izmaiņas gaidāmas no skolotāja, lai skolotājs varētu aktīvi reaģēt. Piemēram: *"Es domāju, ka vislabāk būtu pievienot šo aktivitāti šīs nedēļas plānam. Vai es varu jums palīdzēt (varbūt skaidrāk izskaidrot šo aktivitāti vai palīdzēt izdomāt, kā šo aktivitāti savienot ar jūsu mācību stundas plānu)? Kāds ir jūsu viedoklis?"*

Strādājiet kopīgi, lai veidotu tīklus

Uzticības pilnas attiecības starp skolotājiem, savstarpējs atbalsts un kopīga profesionālā mācīšanās ir sadarbības stūrakmeņi. Tas ir efektīvi tikai tad, ja visiem darbiniekiem ir vienota izglītības vīzija un viņi uzņemas kopīgu atbildību par visām skolā notiekošajām aktivitātēm.

Kā mēs varam veicināt sadarbību?

Viens no iespējamiem veidiem ir izglītības projektu sasaistīt ar karjeras atbalsta tēmām. Piemēram, ja jūsu izglītības iestāde plāno projektu, kas saistīts ar kādu vēsturisku gadadienu jūsu pilsētā, kurā skolēni intervēs notikuma aculieciniekus, ierosiniet viņiem noskaidrot informāciju ne tikai par šo notikumu, bet arī par aculiecinieku profesijām. Skolēni viņiem var jautāt par viņu kādreizējiem ikdienas uzdevumiem darbā, karjeras gaitām vai to, kāds tolaik bija atalgojums. Šo informāciju vēlāk var izmantot kā atspēriena punktu diskusijām par mainīgo darba pasauli, kā arī kā pamatu esejas rakstīšanai valodas stundā vai kā informācijas avotu finanšu pratības pamatiem matemātikas stundās.



Ir daudz labas sadarbības piemēru. Lai gūtu vairāk iedvesmas, skatiet:

<https://www.goodcareerguidance.org.uk/benchmarks-and-background>
<https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice>

Atsauces un papildu literatūra:

Charner-Laird, M.; Kirkpatrick, C. L.; Szczeziul, S.; Watson, D.; & Gordon, P. (2016). From Collegial Support to Critical Dialogue: Including New Teachers' Voices in Collaborative Work. *Professional Educator*, 40(2). Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120331.pdf>

Clara E. Hill (ed.) (2019). *Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight, and Action* (5th Edition). Washington, DC: American Psychological Association.

Deal, T. E.; & Peterson, K. D. (2016). *Shaping School Culture* (3rd Edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hughes, R.; Kinder, A.; & Cooper, C-L. (2019). *Personal Resilience*. In authors, *The Wellbeing Workout. How to manage stress and develop resilience* (241-278). London: Palgrave Macmillan.

Vai jūs varat izteikt kādam komplimentu, nevērtējot pašu cilvēku? Ko jūs varat teikt kolēģim, kurš ir spējis noorganizēt ekskursiju, izņemot "Tu esi lielisks"?

KARJERAS ATTĪSTĪBAS ATBALSTS UN IZGLĪTĪBA SKOLĀS

Marketa Kudlinova, Helēna Koštalova

- Rada iespējas neatkarīgi no skolēnu sociālās grupas vai kultūras piederības.
- Paplašina karjeras ieceres un motivē cilvēkus turpināt izglītību un attīstību.
- Veicina saskaņu starp karjeras ceļu un personīgajām interesēm.

Kas tur ietilpst?

- Karjeras izglītība
- Karjeras informācijas sniegšana
- Individuālas karjeras konsultācijas
- Tiešs kontakts ar darba tirgu, prakse, ekskursijas, ēnošana u. c.

Kāpēc tas viss?

- Skolas mērķis ir sagatavot bērnus nākotnei, tai skaitā darba atrašanai.
- Bērniem un viņu vecākiem būs nepieciešams mūsu visu atbalsts, jo, meklējot pareizo virzienu, ir jāņem vērā daudzi dažādi faktori.
- Pasaules Ekonomikas forums lēš, ka līdz pat 65 % no mūsdienu sākumskolēniem strādās profesijās, kuras vēl nepastāv; viņu karjeras ceļš, iespējams, būs neparedzamu pārmaiņu virkne, un bērniem būs jāspēj ar tām tikt galā.

Ko dara karjeras izglītība?

- Attīsta prasmes vadīt sevi un savu karjeras ceļu
- Nostiprina spējas pārdomāt mērķi no dažādiem skatupunktiem
- Attīsta kompetences, kas ļauj iegūt, analizēt un organizēt informāciju par sevi, izglītību un profesiju

Kāpēc karjeras speciālistam nevajadzētu būt vienam?

- Viena persona nekad nevar sniegt nepārtrauktu atbalstu visiem skolēniem.
- Dažādu profesiju sasaiste ar mācību priekšmetiem palīdz sasaistīt mācības skolā ar turpmāko karjeras ceļu.

Kā to izdarīt?

Jūs varat palīdzēt saviem skolēniem:

- parādīt viņiem pēc iespējas plašāku darba tirgus iespēju klāstu
- sekmējot viņu spēju risināt pārmaiņas, kritiski domāt un plānot
- palīdzot viņiem gūt izpratni par sevi, savām iecerēm un spējām
- sniedzot viņiem daudz praktiskas pieredzes visā skolas laikā (lai viņu nākotnes redzējums būtu balstīts realitātē)
- veicinot spēju pārdomāt savu pieredzi un veidot nākotnes plānus, pamatojoties uz iepriekšējiem panākumiem

Atsauces un papildu literatūra:

Andrews,D. Hooley,T.(2018) The Careers Leader Handbook: How to create an outstanding careers programme for your school or college, Trotman
<https://www.goodcareerguidance.org.uk/>



Trešās un pēdējās nodaļas vienojošā tēma ir pārmaiņas un nestabilitāte. Mēs iepazīstināsim ar argumentiem, kāpēc mūsdienu pasaulē ir labāk neļaut skolēniem koncentrēties tikai uz vienu konkrētu profesiju, rādīsim, kā palīdzēt skolēniem atrast vajadzīgo informācijas jūrā un arī kā strādāt ar bēgļiem.

Kā liecina grāmatas nosaukums, labs karjeras praktiķis redz tālāk par horizontu. Tāpēc šīs nodaļas otrajā daļā aplūkotas dažādas karjeras konsultēšanā iesaistītās puses, to intereses un ietekme, kā arī praktiķa loma konsultēšanas procesā. Pēdējā šīs nodaļas rakstā sniegtas pārdomas un praktiski padomi par to, kā ieviest ilgtspēju nākamo paaudžu karjeras lēmumu pieņemšanā.

PAR KO MAN VAJADZĒTU KĻŪT, KAD IZAUGŠU? VIELA PĀRDOMĀM SATRAUKTAM PUSAUDZIM

Miriama Dimsica, Lenka Ņemocova

"Tas, par ko tu kļūsi, kad būsi pieaudzis, nav tik svarīgi kā pati pieaugšana."
H. B. Gelatt

Kā karjeras konsultants, kas strādā ar pusaudžiem, jūs bieži saskaraties ar jautājumu: "Par ko man vajadzētu kļūt, kad es izaugšu?" Diemžēl speciālisti nav sengrieķu orākuli, kam piemīt maģiskas spējas paredzēt nākotni vai atpazīt jauniešu patieso likteni.

Karjeras konsultantiem nepiemīt gaišredzības spējas. Toties viņi apzinās, ka **nākotne ir neskaidra un neparedzama**, un par to viņi var būt pilnīgi droši. Taču, ja speciālisti sniegtu šādu atbildi satrauktiem pusaudžiem, viņi nebūtu spējīgi palīdzēt viņiem risināt viņu bažas par karjeras lēmumu pieņemšanu nākotnē. Tomēr tas varētu būt labs sākumpunkts personīgajai refleksijai, stratēģijas izstrādei un sistemātisku pētījumu procesu apguvei par izglītības iespējām un darba tirgus informāciju.



Vai jūs vēlētos, lai jūs likteni izzīlētu slavenais Delfu orākuls?

Pieaugušajiem bieži vien ir grūtāk nekā pusaudžiem aptvert nestabilitātes un mainīguma ideju darba pasaulē. Pajautājiet saviem skolēniem, ko viņi par to domā.

Neskaidrā mūsdienu pasaule

Izpētīsim amerikāņu karjeras konsultēšanas teorētiķa H. B. Gelata (H.B. Gelatt) nostāju, kurš izstrādāja karjeras konsultēšanas ideju par pozitīvo nenoteiktību, kas var būt ļoti noderīga, lai identificētu lēmumu pieņemšanas un karjeras plānošanas stratēģijas mūsdienu sabiedrībā (Gelatt, 1989). Gelats 80. gadu beigās iepazīstināja ar savu jauno lēmumu pieņemšanas sistēmu. Savā prezentācijā Gelats stāstīja par to, kā 20. gadsimta otrajā pusē viņš pats mainīja savu lēmumu pieņemšanas perspektīvu, jo apkārtējā pasaule kļuva arvien nenoteiktāka un mainīgāka. Aptuveni trīsdesmit gadus vēlāk tie no mums, kas atceras 80. gadus, var apliecināt, ka toreiz mēs nevarējām iedomāties, cik straujas pārmaiņas šobrīd notiks visā pasaulē, pateicoties plašajai globālajai tirdzniecībai un savstarpējai ekonomiskajai saiknei, kas saistīta ar aizvien plašāku komunikāciju infrastruktūru, kura caurvij visu mūsu dzīves sfēru (Rosa 2015). Kopš 20. gadsimta 80. gadiem mēs esam pieredzējuši, ka profesijas izzūd, jo ir kļuvušas nevajadzīgas (vai atceraties telegrāfistu, kino projicētāju, mašīnrakstītāju?), un rodas jaunas profesijas, kuru nosaukumus vēl pirms desmit gadiem bija grūti iedomāties (vai esat dzirdējuši par datu detektīvu, vertikālās fermas konsultantu, dronu pilotu?). Ņemot vērā šīs vēsturiskās zināšanas, karjeras speciālistiem var būt arvien grūtāk konsultēt jauniešus, jo viņi zina, ka turpmākajās desmitgadēs šis pārmaiņu temps pieaugs eksponenciāli (Ibid.).

Kā šīs vēstures zināšanas var noderēt jauniešiem? Kā mēs ļaujam zināšanām par to, ka "neko nezīnām par nākotni", veidot mūsu karjeras konsultēšanas praksi?

Izaicinājums racionālai lēmumu pieņemšanai: gaidāma pozitīva nenoteiktība

H. B. Gelats jau 80. gados saskatīja modernitātes patieso būtību. *"Mūsdienu sabiedrība ir sabiedrība, kurā pārmaiņas ir fakts, informācija plūst, un cilvēki pastāvīgi maina savas jūtas, kaislības un vēlmes, pielāgojoties pārmaiņām vai vadot pārmaiņas savā karjeras ceļā."* (Gelatt, 1989). Gelats saskatīja nepieciešamību apstrīdēt tolaik dominējošo lēmumu pieņemšanas sistēmu, kas balstījās uz racionalitātes jēdzienu, jo tā vairs neatbilda mūsdienu dzīves mainīgumam. Kā jūs varat pieņemt racionālus lēmumus, ja visi parametri, uz kuriem jūs balstāt savus lēmumus, ir mainīgi un nav paredzami?

Gelats apstrīdēja mūsu priekšstatus par racionālu lēmumu pieņemšanu, apgalvojot, ka pilnīga racionalitāte nekad nav iespējama. Racionalitātes ideja tika balstīta uz priekšstatu, ka vienmēr ir dažādas izvēles iespējas (piemēram, A, B un C), ka šīm izvēlēm ir atsevišķas sekas un iznākumi un ka cilvēki vienmēr

dos priekšroku dažādiem aspektiem, kas saistīti ar šīm sekām un iznākumiem. Gelats iebilda pret racionalitātes ideju, apstrīdot tās pamatā esošos jēdzienus:

- Mums ne vienmēr ir atsevišķas izvēles, jo mūsu izvēles var būt savienotas vai savstarpēji saistītas.
- Kad runa ir par karjeras izvēli, mēs nekad nevaram paredzēt konkrētas izvēles iznākumu, ja ir iesaistīti tik daudzi cilvēki un parametri (kolēģi, priekšnieki, skolotāji, skolēni, ģimene, globālā ekonomika vai pat pandēmija).
- Dzīves laikā mēs mainām savas vēlmes. Iespējams, ka esat nospraudis karjeras mērķi, kuru vēlaties sasniegt pēc desmit gadiem, bet kas jūs būsiet pēc desmit gadiem? Kādas ir jūsu intereses, sociālā situācija, dzīves vai darba vide? Iespējams, šie aspekti ir mainījušies. Galu galā, pēc tam, kad esat centies sasniegt mērķi un beidzot to sasniedzis, jūs to varbūt vairs nevēlaties.

Turklāt Gelats apgalvoja, ka, lai gan mēs domājam, ka esam racionāli, mēs neapzināmies, ka mūsu paradumi, jūtas, vērtības un kultūra ir mūsu lēmumu pieņemšanas pamatā, pat ja tas notiek mums nemanot. Tāpēc tā vietā, lai apzināti izslēgtu ieradumus, jūtas un vērtības no lēmumu pieņemšanas procesa, "racionālāk" būtu šos mainīgos izvēles parametrus sistemātiski integrēt lēmumu pieņemšanas procesā (Ibid.).

Vai jūsu pieredze liecina, ka neracionāla uzvedība kādreiz ir bijusi tā vērtā?

Trīs vadlīnijas lēmumu pieņemšanai

Gelats sniedz konkrētas vadlīnijas lēmumu pieņemšanai, kas var būt labs rosinājums pārdomām satrauktam pusaudžim. Gelats uzskata, ka lēmumu pieņemšana ir *"... informācijas sakārtošanas un pārkārtošanas process, lai izdarītu izvēli vai īstenotu rīcību"* (Ibid.). Lai palīdzētu satrauktam pusaudžim atvieglot lēmumu pieņemšanu, karjeras konsultants var sadalīt definīciju šādās trīs vadlīnijās:

1. Informācijas vadlīnija: Ļaujiet vaļū iztēlei, rīkojoties ar faktiem, bet neiztēlojieties faktus

Lai pieņemtu labu lēmumu, jums ir nepieciešama informācija. Taču informācija ir visur un ir tik viegli pieejama, ka jums ir nepieciešamas stratēģijas, kā atlasīt pareizo informāciju. Turklāt informācijai vienmēr ir raksturīga neobjektivitāte vai informācijas sniedzēja ietekme, kas lēmumu pieņēmējam ir jāapzinās, lai savāktu pareizo informāciju. Kad esat apkopojis pareizo informāciju, jums ir jāpiesaista radošums, lai šo informāciju aplūkotu citā gaismā,

lai to sakārtotu vai pārkārtotu. Šādā veidā informācija jūs nepiespiež veikt konkrētus lēmumus, tā vietā sniedzot jums noteiktu telpu radošumam lēmumu pieņemšanas procesā. Lai iedrošinātu konsultācijas saņēmēju uztvert faktus ar iztēli, varat uzdot šādu jautājumu: ***"Iespējams, izglītības ceļš, kuru tu apsver, radīs finansiālu slogu, bet kā tu vari organizēt savu dzīvesveidu tā, lai šis ceļš tomēr būtu iespējams?"***

IETEIKUMS:

Ja pārdomāsi faktus, pielietojot iztēli, jūs, iespējams, sastapsieties ar vairākiem šķēršļiem sava lēmuma pieņemšanas ceļā. Tā vietā, lai pilnībā noraidītu kādu konkrētu ceļu, mēģiniet domāt par to, kā pārvarēt šos šķēršļus, un ļaujiet prātam izspēlēt dažādus scenārijus. Mēģiniet noteikt vienu efektīvu rīcību vai domu, lai pārvarētu katru šķēršli, pat ja var būt grūti izdomāt dažādus scenārijus. Ja tas rada grūtības, varat izmēģināt radošu prāta vētru. Padomājiet par visiem šķēršļiem jūsu lēmuma pieņemšanas ceļā un pierakstiet tos. Piemēram: Ja... (šķērslis), es... (darbība vai doma, lai pārvarētu šķēršli). Atvēliet divas minūtes, lai uzrakstītu vismaz trīs idejas, kā pārvarēt šo šķēršli. Ir svarīgi pierakstīt tieši to, kas jums vispirms nāk prātā. Pēc tam, kad esat pabeidzis prāta vētru, aplūkojiet savu sarakstu. Kura no jūsu idejām ir visspēcīgākā? Nevilcinieties to pārvērst darbībā, kad tas ir nepieciešams.

2. Procesā vadlīnija: Ziniet, ko vēlaties un kam ticat, bet neesiet pārliecināts

Ir labi, ja jums ir mērķis, bet, ja visu laiku tieciet sasniegt tikai vienu mērķi, nedomājot ne par ko citu, pastāv risks, ka līdz tā sasniegšanai jūs to vairs nevēlēsieties, jo līdz tam laikam jūsu dzīve un vēlmes būs mainījušās. Jūsu smagais darbs, lai sasniegtu savu vienīgo mērķi, iespējams, ir dārgi izmaksājis, un, iespējams, ka, atskatoties uz to, jūs to nožēlosiet. Gelats uzskata, ka lēmumu pieņemšanai jābūt gan mērķu atklāšanas, gan to sasniegšanas procesam. Visu laiku turiet acis atvērtas un atrodi laiku, lai iepazītu kaut ko jaunu. Tas var aizvest jūs jaunā virzienā, kur jums būs iespēja gūt jaunu mācību pieredzi. Un tā ir jānovērtē, jo tā var palīdzēt jums noteikt labāku mērķi, uz kuru tiekties. Galu galā ir daudz racionālāk mainīt mērķus, nekā palikt pie mērķa, kas jums vairs nav nozīmīgs. ***"Iespējams, jūs cenšaties pieņemt "pareizo" lēmumu, lai iegūtu savu sapņu darbu, bet kādi ir "pareizā" lēmuma pieņemšanas principi, ja nākotne ir neskaidra un neparedzama?"*** Šāds jautājums var iedvesmot konsultējamo koncentrēties uz to, lai izbaudītu procesu un izpētītu jaunas iespējas.

IETEIKUMS:

Svarīgs mērķu izvirzīšanas aspekts ir saglabāt pozitīvu attieksmi pret savu spēju sasniegt mērķus. Gelats norāda uz pētījumiem, kas pierāda, ka, ja jums, izvirzot karjeras mērķus, ir liela pašefektivitāte, ir lielāka iespēja, ka jums izdosies tos sasniegt. Un tā kā nākotne vēl nepastāv, kāpēc gan neizmantot iespēju mēģināt un darīt to, uz ko tiecas jūsu sirds, un darīt to tieši tagad. Tas iekļauj pozitīvu attieksmi pozitīvās nenoteiktības lēmumu pieņemšanas paradigmā.

3. Izvēles vadlīnija: Esiet racionāli, ja vien nav pamatota iemesla, rīkieties neracionāli

Pieņemot lēmumus, vislabāk ir būt racionālam, kas, pēc Gelata domām, nozīmē apzināti un sistemātiski lēmumu pieņemšanas procesā iesaistīt emocijas, ieradumus, vērtības un kultūru. Gelats runā par "holistisku lēmumu pieņemšanu", lai lēmumos iekļautu visus svarīgos parametrus. Izvēloties, protams, jums ir jāņem vērā fakti, bet jūs nevarat iepriekš pateikt, kā šie fakti jūs ietekmēs nākotnē. Ja vēlaties iedvesmot holistisku izvēles veikšanu, konsultācijas saņēmējam varat uzdot šādus jautājumus: ***"Iespējams, darbs šajā nozarē vai profesijā nodrošinās jums visus finansiālos labumus, par kuriem varat sapņot, bet kā šī nozare atbilst jūsu vērtībām, priekšstatiem par brīvo laiku un jūsu pašreizējām interesēm?"***

IETEIKUMS:

Lai pieņemtu labu lēmumu, jūs, iespējams, meklēsiet informāciju par pašlaik pieejamajām profesijām un prasmēm un zināšanām, kas atbilst dažādām lomām. Tomēr paturiet prātā, ka mēs dzīvojam mainīgā pasaulē un ka pašlaik pieejamie amati pēc dažiem gadiem var izzust. Prasmes un zināšanas ir tikai instrumenti, kas var nākt un iet, atkarībā no modes. Tā vietā, lai vispirms pielāgotu sevi kādai lomai, sāciet lēmumu pieņemšanu, izvērtējot savas personīgās vērtības, uzskatus un sapņus, jo tie var būt svarīgs jūsu dzīves kompass.

Atsauces un papildu literatūra:

Gelatt, H.B. and Gelatt, Carol (2004): *Creative Decision Making. Using Positive Uncertainty*. Viva Books Private Limited
H.B. Gelata emuārs un tīmekļa vietne:
<https://hbgelatt.wordpress.com/2015/11/16/how-to-think-with-positive-uncertainty/>
Gelatt, H.B. (1989): *Positive Uncertainty – A New Decision-Making Framework for Counselling*. Journal of Counseling Psychology, Inc. 1989, Vol. 36, No. 2, 252-256
Rosa, Hartmut (2015): *Social Acceleration. A new theory of modernity*. Columbia University Press

FILOZOFISKS ATBALSTS - KĀ TIKT GALĀ AR TRAUKSMI UN NEAPMIERINĀTĪBU PASTĀVĪGI MAINĪGAJĀ PASAULĒ

Jespers Sigārds Hansens

Filozofiskajām konsultācijām ir liels potenciāls pasaulē, kas tiek uztverta kā sarežģīta un grūti aptverama. Filozofiska saruna ir spēcīgs līdzeklis, lai kļiedētu neapmierinātību un sajūtu, ka dzīve ir zaudējusi jēgu un mērķi. To nevar panākt, atrodot ātrus risinājumus. Karjeras konsultantam ir jāizpēta problēma kopā ar konsultējamo, to iekustinot un izpētot jaunas perspektīvas un veidus, kā novērtēt situāciju. Lai gūtu panākumus ar filozofisko konsultāciju palīdzību, jums jāpiemīt zinātkārei un atvērtībai nezināmajam.



Šajā rakstā tiks parādīts, kā filozofiskās konsultācijas var izmantot ikdienas konsultāciju praksē. Demonstrējuma pamatā būs stāstījums par 15 gadus vecu meiteni, kura domā, ko iesākt ar savu dzīvi.

Sāra ir parasta Dānijas 9. klases skolniece. Viņai diezgan labi veicas gan akadēmiskajā, gan sociālajā jomā; viņa ir ierēdzēta vienaudžu vidū, un viņai ir daudz draugu. Viņas vecāki viņu ļoti atbalsta, un viņiem ir lieliskas attiecības ar Sāru. No malas raugoties, Sārai nevajadzētu būt nekādām problēmām. Taču viņa ir noraizējusies - īpaši saistībā ar gaidāmajiem eksāmeņiem un turpmākās izglītības izvēli:

"Šobrīd es jūtu lielu spiedienu. Mums skolā ir tik daudz darāmā, bet skolotāja man saka, ka tas ir nieks salīdzinājumā ar to, kas mūs sagaida vidusskolā. Pastāv arī milzīgs spiediens izvēlēties mācīties vidusskolā. Es vienmēr domāju, ka mācīšos vidusskolā, un esmu diez gan pārliecināta, ka tā būs. Bet man ir arī zināmas šaubas. Es tik ļoti baidos pieņemt nepareizu lēmumu, un tas viss ir atkarīgs tikai no manis. Es jūtos tik saspringta un nemierīga. Dažreiz man šķiet, ka man ir depresija."

Diemžēl Sāra nav vienīgā, kas jūtas bažīga un saspringta. Dānijā 2019. gadā veiktā aptaujā konstatēts, ka 20 % meiteņu vecumā no 16 līdz 24 gadiem izjūt stresu un nervozitāti (Psykinfo, 2019).

Kad tradicionālās konsultēšanas metodes nav pareizā izvēle karjeras konsultantam

Kad jaunieši jūtas nedroši par to, kādu ceļu dzīvē izvēlēties, tradicionālās karjeras konsultācijas ir vērstas uz dažādu iespēju piedāvāšanu un neskaidribu novēršanu. Šādi izglītoti jaunieši var izvēlēties pareizo izglītības ceļu vai dzīves ceļu (Skovhus, 2016). Šādi pieejai nav jēgas pasaulē, ko raksturo sarežģītība un nenoteiktība. Nav iespējams zināt visus faktus, pirms pieņemt lēmumu par nākotni. Darba tirgus strauji mainās, un dažādu darbavietu un izglītības iespēju piedāvājums šķiet bezgalīgs. Tāpēc lēmumu pieņemšanas eksperts H. B. Gelats apgalvo, ka mums ir jāignorē vecā lēmumu pieņemšanas teorija, saskaņā ar kuru jums ir jāklūst apgaismotam un tad jāizvēlas starp zināmām iespējām (Gelatt, 1989).

Tā varētu būt arī Sāras piemērā. Dabiski, ka karjeras konsultants Sārai un citiem jauniešiem vēlas sniegt tikai to labāko. Tāpēc praktizējošais speciālists pievērs uzmanību tam, lai iepazīstinātu Sāru un viņas klasesbiedrus ar daudzām karjeras iespējām. Speciālists skaidro arī dažādas akadēmiskās kompetences un karjeras prasmes, kas nepieciešamas dažādām karjeras iespējām. Raugoties caur tradicionālās karjeras un mācīšanās domāšanas prizmu, Sārai vajadzētu būt viegli sašaurināt izvēli starp dažādām iespējām un izdarīt izvēli par izglītību, kas viņu padarīs laimīgu.

Taču Sārai šis process nav viegls, un viņa nevēlas ar to apmierināta. Viņa ir nedroša un jūtas satraukta par gaidāmo karjeras izvēli. Kā redzams no viņas stāstītā, Sāra neuzskata, ka saņemtie norādījumi palīdz mazināt viņas trauksmi un neapmierinātību. Gluži pretēji, viņa uzskata, ka šie norādījumi veicina viņas pieaugošo satraukumu par gaidāmo izglītības izvēli.

Izglītības izvēli Sārai ir grūti izdarīt divu faktoru dēļ (Lystbæk, 2011):

1. Ir grūti izdarīt izvēli, ja mēs nevaram paredzēt sava lēmuma sekas. Mēs nezinām, kā attīstīsies darba tirgus, un mēs nevaram būt droši, ka dzīve veidosies tā, kā mēs vēlamies.
2. Mūsu izglītības izvēle ir saistīta ar mūsu izpratni par sevi un savu identitāti.

Nav brīnums, ka Sāra un citi jaunieši jūtas nemierīgi, nedroši un noraizējušies par savu izglītības izvēli. Jautājums paliek atklāts: kā mazināt jauniešu nedrošību un satraukumu par gaidāmo karjeras izvēli? Izpētīsim, vai atbilde varētu būt filozofiskais karjeras attīstības atbalsts.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

Mēģiniet padomāt par apzinātu darbu ar "nenoteiktību" savā konsultāciju vai mācību praksē. Piemēram, uzdodiet skolēniem uzdevumu bez skaidriem norādījumiem un ļaujiet viņiem pašiem to atrisināt. Uzdodiet šādus (vai līdzīgus) jautājumus: *Kurš varētu palīdzēt? Kā var pārbaudīt iegūto informāciju? Kas notiks, ja nesaņems informāciju? Vai esat piedzīvojuši ko līdzīgu? Vai ir kāds cits veids, kā risināt šo uzdevumu?*

- Vai jūs varat iedomāties kādu citu veidu, kā strādāt ar nenoteiktību?
- Kur beidzas jūsu komforta zona, kad runa ir par nenoteiktību?
- Kam būtu jānotiek, lai jūs pārkāptu savas komforta zonas robežas?

Kas ir filozofiskā konsultēšana un kā to var izmantot konsultāciju praksē?

Filozofiskā konsultēšana sniedzas tūkstošiem gadu senā pagātnē līdz pat Senās Grieķijas laikiem - un, iespējams, pat vēl senāk. Filozofisko konsultēšanu kā konsultāciju pieeju oficiāli izveidoja vācu filozofs Gerd Achenbahs (Gerd Achenbach) (Lystbæk 2011). Lai izprastu filozofiskās konsultēšana jēdzienu, ir jāņem vērā vārda filozofijas etimoloģiskā nozīme, kas grieķu valodā nozīmē mīlestību uz gudrību. Pēc definīcijas filozofiskā konsultēšana nav saistīta ar atbilžu meklēšanu, bet gan ar zinātkāri, jautājumu uzdošanu un spēju attīstīt spēju pieņemt, ka nav vienkāršu atbilžu un ka vienmēr var uzdot jaunus jautājumus (Lystbæk, 2011).

Filozofiskās konsultācijas iedvesmojas no Ahenbaha otrās pakāpes domāšanas, kuras ietvaros ir jāpārdomā savu pieņemumu pamatotība, vērtību vērtība, jēgas jēgpilnība utt.

Kā karjeras konsultanti var izmantot filozofisko pieeju?

Filozofiskās konsultācijas ietvaros jūs aicināt konsultējamo iesaistīties un kopīgi brīnīties - viņš tiek mudināts reflektējošā veidā filozofēt par praktiskiem jautājumiem. Attiecībā uz Sāru tas nozīmē, ka mēs viņai nejaudāsim, kādu izglītības ceļu viņa vēlētos izvēlēties, bet mudināsim viņu padomāt par sevi un savām idejām par to, kā dzīvot jēgpilnu dzīvi. Karjeras konsultants var palīdzēt Sārai to izdarīt, uzdodot filozofiskus jautājumus, taču vienmēr saistībā ar jautājumiem, kas attiecas uz viņas aktuālajām problēmām vai ieteikumiem. Piemēram

- *Sāra, tu neesi pārliccināta, kādu karjeru izvēlēties. Bet kas ir laba izvēle?*
- *Sāra, lūdzu, pastāsti man par kādu brīdi savā dzīvē, kad tu jūti, ka esi izdarījusi labu izvēli.*
- *Sāra, tu man saki, ka ir svarīgi būt laimīgai. Bet ko nozīmē būt laimīgam?*
- *Sāra, lūdzu, pastāsti man par kādu brīdi savā dzīvē, kad jūties laimīga. Vai vari aprakstīt savas sajūtas? Kāda bija šīs pieredzes izšķirošā ietekme?*

Izmantojot filozofisko pieeju, Sāra var saprast, ka laba izvēle ne vienmēr nozīmē vieglu izvēli. Un, mēģinot atbildēt uz jautājumiem par laimi, viņa var saprast, ka laime ir sajūta, kas bieži vien ir saistīta ar citiem cilvēkiem vai dzīves grūtību pārvarēšanu.

Filozofiskās konsultācijas ar eksistenciālu un filozofisku jautājumu palīdzību reflektē par problēmām, kas ir aktuālas mūsu dzīvē. Tāpēc tās spēj atrisināt trauksmi un neapmierinātību mūsu dzīvē, ļaujot mums apzināties jaunas perspektīvas par to, kā mēs varam dzīvot savu dzīvi. Filozofiskās konsultācijas palīdz mums meklēt izpratni par sevi un dzīvi pasaulē, kurā nav instrukciju, kā dzīvot. Tās var kalpot kā ceļvedis, lai kalibrētu iekšējo kompasu, ar kura palīdzību mēs virzāties savā dzīvē.

Atsauces un papildu literatūra:

- Gelatt, H.B (1989) Positive uncertainty. A new decision-making framework for counselling. Journal of Counselling Psychology, Number 36
- Hansen, F.T, (2014) At stå i det åbne, Hans Reitzels forlag
- Lystbæk C. T (2011) kan de vise vej, I, Peter Plant m.fl., vejledningsdidaktik, Schultz
- Skovhus, R,B (2016) A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen's capability approach. Journal of the National Institute of Career Guidance and Counselling (NICEC), 36(1) 54.60
- SDU, 2018, Hvordan har du det, trivsel, sundhed og sygdom blandt voksne i region Syddanmark <https://psykinfo.regionsyddanmark.dk/dwn665599>

Jauni, rosinoši filozofiski jautājumi nav jāizdomā tikai jums pašiem. Palūdziet, lai skolēni citam uzdod neparastus jautājumus.

"Vienīgais, kas mums ir nepieciešams, lai mēs būtu labi filozofi, ir spēja brīnīties." (J. Gaarder, Sophie's World, 1991). Kad jūs pedējo reizi par kaut ko brīnījāties?

DARBS AR JAUNAJIEM BĒĢLIEM UN MIGRANTIEM

Pegija Vasilio

Grieķija ir valsts ar lielisku ēdienu, zilām un baltām piekrastēm un senatnīgiem pieminekļiem, taču tā ir arī ES robežvalsts un pirmā vieta, kur nonāk liels skaits bēgļu - 2015. gadā ar laivām šeit ieradās 856 723 cilvēki. Pašlaik 4 576 dzīvokļos un 22 ēkās 14 pilsētās un 7 salās visā Grieķijā joprojām dzīvo 121 000 bēgļi un migranti, cerot uz labāku dzīvi. Daudzi no viņiem (agrāk vai vēlāk) nolemj palikt Grieķijā. Saskaņā ar Grieķijas Patvēruma dienesta statistikas datiem no 2013. gada 7. jūnija līdz 2020. gada 29. februārim kopumā tika saņemti **299 620** patvēruma pieteikumi, no kuriem **12 415** bija **nepilngadīgie bez pavadoniem**: 1 105 (8,9%) meitenes un 11 310 (91,1%) zēni. Tāpat kā citiem bērniem, arī šiem jauniešiem ir sapņi, un viņi vēlas būt laimīgi. Viņi vēlas dzīvot cilvēka cienīgu dzīvi, iegūt izglītību un atrast apmierinošu darbu. Lai sasniegtu šos mērķus, viņiem ir nepieciešama profesionāla palīdzība.

Eiropa nav (un nekad nav bijusi) statiska, nemainīga vieta. Mūs var pārsteigt migrācijas ietekme, kā arī vides katastrofu vai slimību sekas. Šis raksts var kalpot mums par iedvesmu, kā rīkoties sarežģītās vai neparastās situācijās. Mēs vēlamies dalīties ar jums savā pieredzē par konsultēšanu bēgļu struktūrās (karstajos punktos un patversmēs) Grieķijā. Mēs intervējam trīs jaunus konsultantus - divas sievietes un vienu vīrieti. Lūk, ko mēs no viņiem uzzinājām:

Konsultantu ikdienas uzdevumus var apkopot šādi: motivēt, iedrošināt un konsultēt jaunus bēgļus, izmantojot:

- Uzvedības problēmu risināšanu
- Grupu sanāksmes pašpildveidošanai un pārliecības palielināšanai
- Paš-darbības plānu organizēšanu
- Uzsverot izglītības un grieķu valodas apguves nepieciešamību
- Sadarbību starp juristiem un pusaugu bēgļiem par tādiem jautājumiem kā likumdošana, apmācības un izglītības iespējas, darba alternatīvas un, iespējams, atkalapvienošanās ar ģimeni.
- Individuālas diskusijas (personīgās domas un jautājumi)

Spēkā esošais likums nosaka, ka nepilngadīgos bez pavadības nosūta uz izmitināšanas centriem nepilngadīgajiem bez pavadības vai uz citiem izmitināšanas

centriem uz laiku, kamēr viņi uzturas valstī, vai līdz brīdim, kad viņi tiek ievietoti audžuģimenē vai uzraudzītā mājoklī. *"Ja bērns ir mērojis daudzus kilometrus kājām vairāku dienu vai pat mēnešu garumā, bēgot no savas valsts, lai glābtos, viņš ir spējīgs gandrīz uz visu. Jūs nekādi nevarat viņus ierobežot. Šie bērni ierodas Grieķijā, un viņiem jau ir detalizētas zināšanas par Atēnām, lai gan viņi tur nekad nav bijuši. Informācija tiek iegūta no kontaktiem, kas jau atrodas Atēnās. Tāpēc ļoti bieži bērni no "drošajām zonām" bēg dažādos veidos (lecot pāri sienām, pārraujot stieņu sietu žogus) un dodas vairākus kilometrus iekšzemē, lai atkal pievienotos saviem draugiem. Daudzi no viņiem nekad neatgriežas bēgļu struktūrās, un nav viegli viņus satikt vai sazināties ar viņiem."*

Galvenā problēma, ar ko saskaras mūsu konsultanti, ir pusaudžu izolētība. Šī konkrētā grupa ir piedzīvojusi krāpšanu un atraidījumu, kā arī vardarbību un trūkumu. Šie pusaudži nevēlas dzirdēt vārdus, viņiem ir vajadzīga rīcība. Visi trīs konsultanti ir vienprātīgi, ka vienīgais veids, kā "cinīties" ar bēgšanu, ir palīdzēt šiem jauniešiem apzināt savas personības pozitīvās iezīmes un patīkamos, laimīgos pagātnes brīžus, kas viņus iedvesmojuši izturēt izaicinājumus. Lielākoties visnoderīgākās ir individuālās konsultācijas. Tomēr vienaudžu grupu terapija ir noderīga sociālo prasmju attīstīšanai. Dažkārt audžuvecāki tiek mudināti atbalstīt šos centienus, apbalvojot pusaudžus par piedalīšanos šajās nodarbībās.

"Mēs nevaram sagaidīt, ka viņi pienācīgi pielāgosies sabiedrībai, ja dzīvos ierobežotā vidē, atrauti no reālās pasaules. Kā es varu pārliecināt pusaudzi, ka viņam ir jāapmeklē valodu nodarbības, ja viņš mani sauc par meli, jo nespēj iedomāties, ka visi grieķu jaunieši katru dienu iet uz skolu? Dažreiz es apsveru iespēju ar savu mobilo tālruni ierakstīt video skolēnus, kas brauc vai atgriežas no skolas ar autobusu, vilcienu, iet kājām."

Vēl viens būtisks šķērslis profesionāļiem, protams, ir uzticības trūkums un nedrošība, ko izjūt jaunie bēgļi. Visi konsultanti atkal ir vienprātīgi, ka viņu nepārtrauktā klātbūtne jauno bēgļu vidū ir pierādījums tam, ka kādam patiešām rūp un viņi patiesi vēlas jauniešiem palīdzēt. Viņiem ikdienā jāizrāda empātija un jāparāda, ka viņi apzinās pusaudžu problēmu nopietnību.

"Dienžēl patversmēs strādājošo konsultantu straujā mainība ir iemesls, kāpēc mēs zaudējam svarīgu informāciju par šiem jauniešiem; lielākoties visas mūsu pūles aiziet zudībā. Nevieni nav ieinteresēti veicināt personīgo atgriezenisko saiti vai pat sniegt jaunajam konsultantam datus. Tā rezultātā uzticība, kas tika veidota ar tik lielām pūlēm, galu galā tiek zaudēta."

Vai jūs varat iedvesmoties no savas prakses vai kādas metodes, ko jūs ieteiktu konsultantiem, kuri strādā ar bēgļiem?

Dažkārt konsultantiem nākas saskarties ar verbālu agresiju. Viņiem iesaka:

- Saglabājiet mieru
- Uzziniet par iepriekšējo nepatīkamo pieredzi, ar ko pusaudzis ir saskāries
- Spējiet nošķirt uzvedību no indivīda personības
- Atalgojiet un uzslavējiet viņus par viņu centieniem saglabāt mieru un paškontroli
- Neuztvert viņu verbālos uzbrukumus personīgi
- Atstājiet telpu, sakot, ka viņiem, iespējams, ir nepieciešams laiks, lai padomātu un nomierinātos

"Daudzi no šiem pusaudžiem ikdienā ir saskārušies ar fizisku vai verbālu vardarbību ģimenē. Tāpēc viņi ir tendēti pieņemt šādu attieksmi kā normu, un, protams, rīkojas līdzīgi. Lai izklaidētos, viņi bieži cīnās viens ar otru (patiešām agresīvi). Viņi to dara pat apzināti, jo vēlas par mani pasmieties."

Ko konsultanti ieteiktu saviem kolēģiem, kuri strādā (vai strādās) ar bēgļiem?

Konsultanti sniedz šādus svarīgus ieteikumus:

1. Izrādiet empātiju un cieņu, lai veidotu attiecības, kas balstītas uz savstarpēju uzticēšanos
2. Neuztveriet agresivitāti vai naidīgumu personīgi. Citiem vārdiem sakot, saglabājiet mieru un izturieties vienaldzīgi
3. Atrodiet veidus, kā ikdienā motivēt šos pusaudžus
4. Pierādiet, ka esat uzticams un varat sniegt atbalstu

Sarunas noslēgumā konsultanti dalījās ar šādu stāstu, kas, neraugoties uz atspoguļoto traģēdiju, ir stāsts par cerību. Lai gan ilgtermiņa un mīlestības pilns atbalsts neizdzēs pagātni, tas spēj pozitīvi ietekmēt jauniešu pašreizējo un turpmāko dzīvi.

"2018. gada aprīlī mēs sagaidījām divus bērnus (brāli un māsu), aptuveni astoņus gadus vecus. Jau no paša sākuma abi izrādīja agresivitāti un naidīgumu. Viņi atteicās veidot acu kontaktu ar mums, un ļoti bieži viņi mums iesita. Viņi neievēroja nekādus noteikumus, nepiedalījās aktivitātēs un nevēlējās būt daļa no mūsu kopienas (vienaudžu un personāla). Viņi bija miega badā un viņi bija slikti paēduši. Mēs pieņēmām, ka viņi ir tikusi ļaunprātīgi izmantoti un atstāti novārtā, un diemžēl mums bija taisnība. [...] Ar stabilitāti, neatlaidību un pacietību mēs ievērojām ļoti konkrētu un noteiktu grafiku, lai viņi justos pārlicināti un droši. Mūsu skolotājiem un aprūpētājiem bija jā rūpējas par to, lai viņi būtu tīri, paēdināti un labi apģērbti. No otras puses, mums kā konsultantiem bija jāpārlicina viņi kļūt par daļu no plašākas kopienas, jāpalīdz viņiem iegūt draugus un

piedalīties pasākumos. Pēc vairākām nedēļām šķita, ka esam iemantojuši viņu uzticību, un tas bija dziedošs rezultāts šiem bērniem. Aktīva uzklaušana, centība, apbakvošana, pašapziņas veicināšana un rūpes – tie bija instrumenti, ko mēs izmantojām, lai tuvotos šiem bērniem un vairotu viņu uzticības sajūtu. Atlīdzība parasti izpaužas kā atzinīgi aplausi vai liels apskāviens, vai pat kaut kas taustāmāks, piemēram, saldējums. Dažreiz balva varēja būt arī kāda cita grupas bērna laipni vārdi, kurš spontāni uzsvēra kaut ko pozitīvu ("paldies, ka aizdevi man savu pildspalvu" vai "es novērtēju, ka tu sēdi man blakus"). Šos centienus pastiprināja fiziskais kontakts, ko galvenokārt nodrošināja struktūras aprūpētāji, kuriem arī bija mātes loma, kas balstījās uz trim pilāriem: maigumu, aprūpi un stabilitāti. Šo ikdienas centienu kombinācija šiem bērniem radīja terapeitisku rezultātu. Tādējādi mēs secinājām, ka vismaz jauniešiem papildus zinātniski pamatotiem pakalpojumiem ir nepieciešams sniegt arī līdzjūtību un cilvēcīgu atbalstu. Šodien šie pusaudži ir audžuģimenē un, šķiet, viņiem klājas labāk."

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

Kā palielināt savu starpkultūru jutīgumu? Dodoties uz pilsētu, kuru nepazīstat, mēģiniet apmeklēt kādu no tās daļām, kas nav tūristu apskates objekts. Jūs varat pastaigāties, pasēdēt, iepirkties utt. Vienkārši sekojiet plūsmai un nesteidzieties. Centieties visu vērot ar skaidru prātu. Ievērojiet visu apkārtni: cilvēkus, arhitektūru, dabu, skaņas, smaržas utt. Mēģiniet aprakstīt visu, ko redzat/dzirdat/jūtat, nevērtējot to. Lai to iemūžinātu, varat izmantot jebkādas rīkus (vārdus, krāsas, formas, bildes utt.). Pēc atgriešanās mājās veltiet kādu laiku pārdomām par šādiem jautājumiem:

- Ko jūs redzējāt un dzirdējāt novērošanas laikā?
- Par ko jūs domājāt?
- Kā tas lika jums justies?
- Vai tas raisīja kādas atmiņas?

Atsauces un papildu literatūra:

Lecturas complementarias y referencias
https://irefos.oaed.gr/?page_id=24779
<https://www.psychology.org.au/getmedia/66518b6a-b200-4c73-98cc-d990109ebb0d/03-ACP-Vol-30-1-2019-Puvimanasinghe-et-al.pdf>
<http://www.infocoponline.es/pdf/GuideRefugees.pdf>
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4178>
[https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfygwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/Sυμβουλευτική Προσφύγων, Παλινοστούτων, Μεταναστών και Αιτούντων Άσυλο, Αγγελική Κοτζαμάνη, Γιώργος Λαφαζάνης, Κωνσταντίνος Σκλάβου, Έκδοση: Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων \(ΙΔΕΚΕ\), Έτος έκδοσης: 2008](https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfygwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/Sυμβουλευτική Προσφύγων, Παλινοστούτων, Μεταναστών και Αιτούντων Άσυλο, Αγγελική Κοτζαμάνη, Γιώργος Λαφαζάνης, Κωνσταντίνος Σκλάβου, Έκδοση: Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ), Έτος έκδοσης: 2008)

¹<https://data2.unhcr.org/en/documents/details/78445>

²https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida_gr_2018update.pdf & <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/67483>

³http://asylo.gov.gr/en/wp-content/uploads/2020/03/Greek_Asylum_Service_data_February_2020_en.pdf

⁴<https://www.asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/housing/types-accommodation>

ATBILSTOŠAS UN NODERĪGAS INFORMĀCIJAS ATLASE

Nikija Mūra

Jaunieši meklē informāciju no dažādiem avotiem, lai atbalstītu karjeras lēmumu pieņemšanu. Daži jaunieši labprātāk iegūst informāciju no grāmatām un žurnāliem, bet citi - no ģimenes locekļiem vai darba devējiem. Daļa informācijas ir brīvi pieejama internetā, un jaunieši tai piekļūst, kad vien paši piekļūst šai informācijai un izmanto to, lai pieņemtu karjeras lēmumus. Citi materiāli, tostarp drukāti un interneta resursi, tiek atlasīti jauniešu vārdā un izplatīti kā tīmekļa saites, plakāti, uzziņas materiāli un darba lapas. Dažās valstīs informācijas sniegšanu reglamentē tiesību akti, un visiem karjeras attīstības speciālistiem ir pienākums rīkoties ētiski, sniedzot informāciju. Kā pedagogi viņi ir atbildīgi arī par to, lai jauniešiem būtu zināšanas un prasmes izvēlēties atbilstošu un derīgu karjeras un darba tirgus informāciju (KDTI).

Juridiskie pienākumi, sniedzot KDTI

Dažās valstīs konkrētos tiesību aktos vai normatīvajā regulējumā ir īpaša atsauce uz KDTI nodrošināšanu. Piemēram, Anglijā skolām ir jānodrošina, lai skolēniem būtu pieejams plašs jaunāko uzziņu materiālu klāsts. Tiesību aktos ir definēts arī jēdziens "objektīvs", kas nozīmē, ka tiek ievērotas skolēna intereses, nevis citas personas vai organizācijas intereses. Skolām ir arī jānodrošina tāda karjeras izglītība, kas ir brīva no aizspriedumiem. Katrā Eiropas valstī var būt īpašas juridiskas prasības, un karjeras speciālistiem būs jāizpēta to ietekme uz viņu darbu.

APSTĀJĒTIES UN PADOMĀJIET

- Kādas ir likumdošanas prasības karjeras un darba tirgus informācijas sniegšanai jūsu valstī?
- Kā nodrošināt, lai jūsu informācijas sniegšana atbilstu šīm prasībām?

Ētika un KDTI sniegšana

Morāles principi, kas attiecas uz informācijas sniegšanu ietver nepieciešamību būt objektīviem, atklātiem un uzticamiem (CDI 2018), taču ir pilnīgi iespējams nodrošināt piekļuvi dažādiem informācijas materiāliem un rīkoties subjektīvi. Mūra (Moore, 2019) izmanto Tālera un Sanstīna (Thaler & Sunstein, 2008) darbu, lai izpētītu, kā uzvedības ekonomikas atziņas var piemērot

KDTI nodrošināšanai. Mūra norāda, ka ir iespējams ietekmēt jauniešu izvēli, rūpīgi izvietojot informāciju par virzieniem, kas tiek uzskatīti par vēlamiem (piemēram, par karjeru dabaszinātņu, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas jomā), redzamākās vietās nekā informāciju par mazāk vēlamām profesijām (piemēram, mākslas jomā). Šī pieeja ir "pamudināšanas teorijas" piemērs - uzvedības izmaiņu sistēmai, kas kļūst arvien populārāka starptautiskā mērogā. Valstīs, kurās valdības vēlas novērst prasmju trūkumu, šāda pieeja varētu raisīt zināmas simpātijas, tomēr mums kā karjeras attīstības speciālistiem ir jāpaliek uzticamiem un atklātiem, un, piemērojot šāda veida pamudinājumus, mēs tādi nevaram būt.

APSTĀJĒTIES UN PADOMĀJIET

- Kā jūs savā praksē un savā organizācijā nodrošināt objektivitāti, atklātību un uzticamību informācijas sniegšanā?

Jauniešu rosināšana izmantot informāciju apdomīgi

Starptautiskajos plašsaziņas līdzekļos ir daudz rakstīts par "viltus ziņu" lomu, ietekmējot pilsoņu lēmumus vēlēšanās un citos politiskos notikumus. Ziņu virsraksti ir pastiprinājuši nepieciešamību cilvēkiem uzdot jautājumus par informācijas, ar ko viņi saskaras sociālajos plašsaziņas līdzekļos un citos tiešsaistes avotos, avotiem un nolūkiem. Tie paši principi attiecas arī uz KDTI un liek mums secināt, ka mums ir jāizglīto jaunieši, lai viņi būtu vērigāki informācijas lietotāji. Darba lapa šī raksta beigās ir viens no veidiem, kā palīdzēt jauniešiem attīstīt informācijas apstrādes prasmes. To var izmantot karjeras speciālisti, lai pārliecinātos, ka viņu atlasītā informācija ir kvalitatīva. To var izmantot arī kā izglītības līdzekli, lai palīdzētu jauniešiem attīstīt karjeras informācijas apstrādes prasmes.

Karjeras un darba tirgus informācijas izvērtēšana

Precīzu un uzticamu informācijas avotu izvēle ir ļoti svarīga, lai pieņemtu pamatotus karjeras lēmumus. Var būt grūti saprast, kura informācija ir derīga un kura ir jānoraida kā nelietderīga. Šajā darba lapā ir izmantots Aktualitātes, atbildības, autoritātes, precizitātes un mērķa (CRAAP) tests, ko 2004. gadā ieviesa Sāra Blekslija no Kalifornijas štata universitātes. To var izmantot, lai novērtētu gan tiešsaistes, gan papīra formātā pieejamos resursus.

Nosauciet trīs informācijas avotus, kuros visbiežāk meklējat informāciju, pieņemot lēmumu.

Ja jūsu valsts tiesību akti neregulē karjeras informācijas sniegšanu, kā jūs izvēlaties piemērotus avotus?

	Definīcija	Jautājumi, kurus uzdot	Atbildes
Currency	Informācijas aktualitāte vai savlaicīgums.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kādā datumā šis resurss tika publicēts? ▪ Vai man ir jaunākais izdevums? 	
Relevance	Atbilstība jeb kā informācija atbilst jūsu informācijas vajadzībām.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vai šī informācija ir tieši saistīta ar manu jautājumu, vai arī tā ir vispārīgāka? ▪ Vai es šo informāciju atradu kā tiešu pētījumu rezultātu, vai arī es to atradu nejauši? 	
Authority	Autoritāte vai informācijas avots	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kas ir sagatavojis šo resursu? Vai tas ir uzņēmums vai persona, kuru es atpazīstu un kurai uzticos? ▪ Vai citi man pazīstami cilvēki ir izmantojuši šo resursu? ▪ Vai kāds, kuram uzticos, man ir norādījis uz šo informāciju? 	
Accuracy	Precizitāte jeb informācijas ticamība, patiesums un precizitāte.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vai šajā informācijā sniegtie fakti ir atspoguļoti citos uzticamos avotos? ▪ Vai šī informācija kaut kur ir kritizēta? Ko cilvēki saka? 	
Purpose	Mērķis jeb iemesls, kādēļ informācija ir pieejama.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kāds ir šīs informācijas mērķis? ▪ Vai tā atbalsta kādas grupas intereses? ▪ Vai šī informācija ir sponsorēta? Kas to sponsorē? Vai viņiem ir kāds mērķis? 	

Atsauces un papildu literatūra:

Blakeslee, S. (2004). The CRAAP Test. LOEX Quarterly: Vol. 31: Issue 3, Article 4.
 Career Development Institute (2018). Code of Ethics. Stourbridge. CDI.
 Moore, N. (2019). 'Nudge theory: should career development practitioners have a position?' Career Matters, 7(3).
 Moore, N., Clarke, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
 Thaler, R. and Sunstein, C. (2008). Nudge. Penguin Books.

KRITISKĀ REFLEKSIJA UN ĒTISKĀ ATBILDĪBA KARJERAS KONSULTĒŠANAS PRAKSĒ.

Jespers Sigārds Hansens

Ētiskā atbildība ir ļoti svarīga karjeras konsultēšanas jomā, jo karjeras konsultants var būtiski ietekmēt citu cilvēku dzīvi. Šajā rakstā tiks aplūkots, kā kritiskā refleksija var stiprināt praktiķu centienus strādāt saskaņā ar ētiskām vadlīnijām savā karjeras konsultēšanas praksē.

Kritiskā refleksija un ētiskā atbildība var kalpot kā nozīmīgas vadlīnijas praktizējošam speciālistam. Šīs vadlīnijas var būt noderīgas karjeras konsultēšanas jomā, jo praktizējošais speciālists vienmēr saskarsies ar spriedzi starp konsultējamā labākajām interesēm un sabiedrības prasībām. Tas var šķist vienkārši vai pašsaprotami, taču, lai karjeras speciālists veiksmīgi spētu līdzsvarot šīs prasības, viņam ir nepieciešams kritisks skatījums uz sabiedrību un organizāciju, kuras daļu viņš veido.

Šo dilemmu ilustrēsim ar interviju, kas tika veikta mūsu projekta grupas pētījuma ietvaros. Tajā ir dokumentēta pētnieka saruna ar Dānijas pamatskolas 9. klases skolēnu.

Intervētājs: "Maikl, vai vari man pastāstīt vairāk par to, kā izjūti spiedienu?"
 Maikls: "Es jūtu spiedienu, ko rada visas runas par karjeras izvēli, PISA rezultātiem un valsts pārbaudījumiem. Skolotāji un karjeras konsultanti it kā vēlas mums palīdzēt, sniedzot kaut ko papildus, bet es tikai stresuju. Es nedomāju, ka te ir iespējas karjeras izpētei."

Intervētājs: "Bet vai karjeras konsultants runā arī par citām lietām?"
 Maikls: "Jā, mēs, protams, runājam par dažādām karjeras iespējām. Mēs galvenokārt runājam par profesionālo izglītību, tāpēc man ir sajūta, ka runa galvenokārt ir par to, lai vairāk jauniešu dotos šajā virzienā. Bet es nedomāju, ka tas ir domāts man. Es gribu mācīties augstskolā."

Intervētājs: "Tātad tu vēlies ko citu."

Maikls: "Es nezīnu - varbūt kaut ko, kas vairāk atbilst maniem sapņiem."

Kādas ar karjeru saistītas tēmas ir svarīgas jūsu valstī?

Karjeras konsultācijas - starp individuālajām vajadzībām un atbilstību sistēmai

Karjeras konsultācijas - starp individuālajām vajadzībām un atbilstību sistēmai. Kā ilustrēts intervijā, karjeras konsultanta prakse ir cieši saistīta ar sabiedrības un iestāžu prasībām un kārtību, kurā indivīds, šajā gadījumā Maikls, var justies nopiests. Šo jautājumu var ilustrēt ar franču/lietuviešu filozofa Emanuela Levina citātu:

Pastāv nežēlības, kas ir briesmīgas, jo tās izriet no saprātīgas nepieciešamības. Tās ir, ja tā var teikt, asaras, ko ierēdnis neredz. Cita asaras. (Simmons, 1999:98)

Citiem vārdiem sakot, visi uzdevumi un prasības, kas karjeras konsultantam ir jāveic un jārisina, var viegli novest pie tā, ka viņš aizmirst par personu, kurai viņš vēlas palīdzēt.

Kā tas var būt, ka karjeras konsultācijas un karjeras pasākumi var veicināt paaugstinātu skolēnu spriedzi un neapmierinātību skolā? Un ko var darīt, lai no tā izvairītos?

Lai atbildētu uz šo jautājumu, karjeras konsultantam ir svarīgi aplūkot karjeras atbalsta praksi plašākā kontekstā. Tas ir būtiski, lai noteiktu, kā karjeras konsultēšanas pasākumi, ja tie netiek izmantoti uzmanīgi, var veicināt skolēnu spriedzes un neapmierinātības izjūtu skolā.

Iepriekš sniegtajā intervijā Maikls uzskata, ka karjeras konsultants cenšas klases skolēniem uzspiest profesionālo izglītību. Tā tas var būt, jo Dānijā liela politiska uzmanība tiek pievērsta tam, lai vairāk jauniešu izvēlētos profesionālo izglītību. Karjeras konsultants noteikti apzinās šo faktu - tāpat kā tas nav palicis nepamanīts Maiklam. Ja konsultants šo jautājumu nerisina tieši, tam var būt šādas sekas:

- Jaunieši var uztvert konsultantu kā neuzticamu, un viņi var uzdot sev jautājumu: vai konsultants vēl man to labāko? Ja viņi domā, ka pastāv slēpts konsultanta nodoms, tas var negatīvi ietekmēt viņu attiecības.
- Karjeras konsultants neapzināti veicina nedrošības un spiediena pieaugumu, nevis drošu karjeras iespēju izpēti.

Ko tā vietā varēja darīt karjeras speciālists?

Ja karjeras konsultants būtu bijis atklātāks un tiešāks par to, ka profesionālās izglītības veicināšanai tiek pievērsta liela politiskā uzmanība, tad būtu bijis iespējams veicināt izglītojošu diskusiju par mūsdienu sabiedrību un darba tirgus vajadzībām. Šādā veidā būtu bijis iespējams pārrunāt to, ka ir daudz

veidu, kā dzīvot labu dzīvi, un ka jaunieši bieži vien bez lielām pārdomām noraida profesionālās izglītības iespējas. Šāda atklāta diskusija varētu palīdzēt stiprināt jauniešu kritisko domāšanu par profesijām un veicināt viņu karjeras izglītības iespējas.

Kritiskā domāšana mūsu karjeras konsultāciju praksē - ētiska atbildība

Ne vienmēr ir viegli saskatīt, kā konsultācijas var radīt neparedzētas sekas. Tāpēc Maltas profesors Ronalds Sultana (2014) apgalvoja, ka karjeras konsultēšana ir jāuztver kā plašākas sistēmas sastāvdaļa. Karjeras konsultantam ir obligāti jāpārdomā sava loma sabiedrībā, kā arī iespējas un sekas, ko var radīt viņa sniegtās karjeras konsultācijas.

Vācu izcelsmes amerikāņu filozofe Hanna Ārenda to sauc par atbildības noliegšanu, ja cilvēks nav kritisks pret savu lomu un ietekmi uz citu indivīdu (Aasland, 2011). Kritiskam karjeras konsultantam būtu skaidri jānorāda, ja karjeras konsultāciju pasākumi var nebūt iesaistīto jauniešu interesēs. Tajā pašā laikā speciālista ētiskais pienākums ir rīkoties citu iesaistīto personu interesēs. Lai to izdarītu, praktizējošajam speciālistam ir jāattīsta sava kritiskā domāšana.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

Palūdziet skolēniem izlasīt rakstu par pašreizējo darba tirgu. Viņu uzdevums ir atrast pēc iespējas vairāk pārbaudītas informācijas, kas gan atspēko, gan apstiprina rakstā minētos apgalvojumus.

- Ja ir vairāk informācijas, vai tas automātiski nozīmē, ka raksts ir patiess vai nepatiess?
- Kas vēl var izraisīt kāda veida informācijas trūkumu?



Kāpēc izvēlējāties pašreizējo darbu?
Kas jūs motivē?

Atsauces un papildu literatūra:

- Aasland, D. (2011) *Vejledning mellem menneske og system I, Eide m.fl. (2011) Til den andens bedste, Dansk Psykologisk forlag*
- Burggreave, R. (1999) *Violence and the vulnerable face of the other*, Journal of Social Philosophy Vol. 30. No. 1 Spring, Blackwell Publishers
- Hooley, T., (2018) *The Neoliberal Challenge to Career Guidance: Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice*, in Hooley, T., Sultana, R.G. and Thomsen, R. (eds) *Career Guidance For Social Justice*, Routledge
- Skovhus, R. (2017) *Vejledning, valg og læring, trykværket*.
- Sultana, R. G. (2014) *Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. International Journal of Vocational Guidance*, 14, 5-15
- Sultana, R. G. (2014) *Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times*, in Arulmani, G., Bkashi, A.J., Leong, F.T.L. and Watts, A. G. (eds) *Handbook of Career Development*, New York Springer

^{1/} PISA ir ESAO pētījums, kurā salīdzina dalībvalstu skolēnu kompetences.

KARJERAS KONSULTĀCIJAS KĀ PASTĀVĪGS KONFLIKTS?

Eva Kavkova

Karjeras konsultācijas, kā arī sociālais vai sabiedriskais darbs bieži vien var radīt konfliktus vai dilemmas. Vienā konflikta pusē ir skolēni, kuriem ir savas idejas par to, kā viņi vēlētos dzīvot savu dzīvi; viņi iztēlojas savu nākotnes karjeru un dažkārt domā par turpmākajām studijām. Otra konflikta puse ir izglītības iestādes, kas sniedz karjeras konsultācijas; tās bieži vien finansē valsts, reģions vai pašvaldība, un to dibinātājs vēlas panākt zināmu ietekmi pār iestādi. Tādā gadījumā šī iestāde zināmā mērā darbojas kā valsts instruments, kas ir cieši saistīts ar rūpniecību un galvenokārt veicina ekonomiskās intereses. Var pat teikt, ka karjeras konsultācijas, ko sniedz šāda iestāde, var būt galvenokārt motivētas ar pašreizējām darba tirgus prasībām. Citiem vārdiem sakot, no speciālista tiek sagaidīts, ka viņš vadīs studentus tā, lai nodrošinātu, ka tiek aizpildītas vakances tajās nozarēs, kurās visvairāk trūkst darbaspēka.

Ir skaidrs, ka abu pušu intereses ne vienmēr sakrīt un dažkārt pat ir pretrunā. Karjeras speciālists bieži vien atrodas starp abām pusēm. Dažkārt ir lielāks spiediens no vienas vai otras puses, un dažkārt speciālists vairāk piekrīt vienai pusei nekā otrai, tāpēc ir ļoti grūti atrast līdzsvarotu pozīciju.

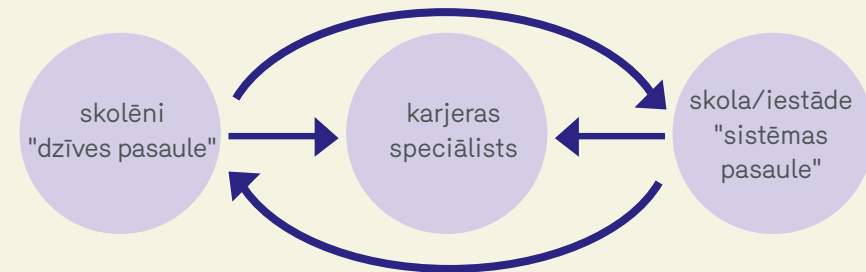
APSTĀJĒTIES UN PADOMĀJIET

- Kāds ir jūsu mērķis karjeras konsultāciju jomā?
- Vai jūs identificējat savu skolēnu vajadzības?
- Kā jūs varat pārliecināties, ka patiesi saprotat viņu vajadzības?

Jespers Hansens savā rakstā *"Kritiskā refleksija un ētiskā atbildība karjeras konsultēšanas praksē"* sniedz detalizētu aprakstu par ētiskajām dimensijām spriedzes situācijā, kurā nonāk karjeras speciālisti, cenšoties līdzsvarot savu klientu intereses (kā to prasa ētikas kodekss) un sabiedrības prasības. Pēc tam viņš norāda uz to, kā skolēnu dzīvi negatīvi ietekmē nesabalansētas konsultācijas, kas dod priekšroku ekonomiskajām interesēm. Šis raksts papildina Hansena teikto un pēta karjeras konsultāciju negatīvās sociālās un ekonomiskās sekas, ko pārāk spēcīgi ietekmē pašreizējais ekonomiskais pieprasījums.

Tonijs Vatts (Tony Watts), Nacionālā karjeras izglītības un konsultāciju institūta dibinātājs un Derbijas Universitātes emeritētais viesprofessors, apgalvo, ka studenti ir motivēti studēt galvenokārt tāpēc, lai *"iegūtu piekļuvi papīriem, kas kalpo kā pase, lai iekļūtu darba pasaulē. Karjeras speciālisti vai konsultanti ir sargi, kas pārbauda vīzas."* Watts (1998).

Lai labāk izprastu karjeras konsultāciju konfliktējošo raksturu, mums vajadzētu tuvāk aplūkot dalībniekus.



Skolēni ir sākumpunkts, jo viņi ir skolās un citās iestādēs sniegto karjeras konsultāciju pakalpojumu saņēmēji. Mēs tos varam saukt arī par "dzīves pasauli". Šo terminu pirmo reizi lietoja Hābermāss (Habermas, 1981), un tas nozīmē ikdienas realitātes pasauli. Skolēniem ir sava pieredze ar apkārtējo pasauli, viņiem ir savas vērtības, sapņi un priekšstati par savu turpmāko dzīvi. Viņu viedokli galvenokārt ietekmē viņu pieredze - ģimene, draugi, kā arī tas, ko viņi uzzina internetā, kā to pierāda mūsu projekta komandas 2019. gadā veiktais pētījums (Moore, Clark, Neary & Blake, 2020). Viņu skatījums ne vienmēr sakrīt ar viņu skolotāju, karjeras speciālistu, skolu vadības un valdošo politiķu viedokli.

Sabiedrība ar tās noteikumiem, normām un vērtībām (ko Hābermāss dēvē par "sistēmas pasauli") atrodas otrā pusē. Tās normas nāk no tiem, kas ir pie varas. Viņi ir tie, kas nosaka, kas tiek uzskatīts par pareizu, piemērotu un normālu (t. i., kādas ir pareizas vērtības, piemērota uzvedība, laba mācīšanās, atzīstams darbs vai veiksmīga karjera). Jebkura uzvedība, kas neatbilst šai normas definīcijai, tiek apzīmēta kā anormāla vai patoloģiska (Dominelli, 2002). Skola savā ziņā darbojas kā sistēmas pasaules pirmais posms, kas sagatavo un veido skolēnus atbilstoši sabiedrībā valdošajām normām (Illich, 1975). Tie, kas neatbilst šīm normām, tiek nostumti malā. Omena un Plānts (Oomen & Plant, 2014) apgalvo, ka tos, kuri priekšlaicīgi pamet izglītību un tiek dēvēti par "priekšlaicīgi mācības pametušajiem", patiesībā izstumj sistēma, t. i., viņi ir "izstumtie". Tas, ka viņi nepabeidz skolu, tiek uzverts kā personīga neveiksme,

Kāda loma karjeras konsultēšanā ir pašreizējam ekonomiskajam pieprasījumam?

ko izraisa pašpārliecinātības, izturības vai motivācijas trūkums, nevis kā sistēmas neveiksme, kas neatbilst viņu vajadzībām un nepiedāvā citu risinājumu, kā vien pārtraukt mācības.

Saskaņā ar "Eurofound" 2012. gada pētījumu vislielākais risks pamest skolu ir bērniem ar invaliditāti, tiem, kuri nāk no šķirtas ģimenes, bezdarbnieku vai maznodrošinātu ģimeņu bērniem vai kuru vecāki ir migranti. Viņiem visiem ir viena kopīga iezīme - viņu dzīves un kultūras modeļi neatbilst vispārpieņemtajai normai.



Kā karjeras konsultācijas izskatās iepriekš aprakstīto mehānismu kontekstā?

Skolēni tiek mudināti izvēlēties studijas un karjeras virzienus, kas ir ierasti vai nepieciešami sabiedrībā attiecīgajā brīdī. Viņiem tiek ieteikts studēt un vēlāk atrast darbu tur, kur darba tirgū ir liels pieprasījums, neņemot vērā viņu vēlmes. Šis princips pats par sevi nav kaitīgs. Dažiem skolēniem ir nereālistiskas dzīves gaidas, bet citiem nav ne jausmas, kurā virzienā doties nākotnē. Karjeras speciālists var palīdzēt viņiem nostāties realitātē. Tomēr tas jādara ar izpratni, lai nemazinātu skolēnu motivāciju, kā to savā rakstā parāda Hansens. Ja karjeras speciālists neņem vērā skolēnu vēlmes un vajadzības un nereflektē par norādījumiem, ko viņš saņem no augšas, šādam pakalpojumam ir negatīva ietekme, jo īpaši uz personām no ģimenēm ar zemiem ienākumiem un nelabvēlīgā situācijā esošām ģimenēm. Paskatīsimies, kā tas darbojas praksē.

Papildus IT speciālistiem darba tirgū ir ilgtermiņa pieprasījums pēc ražošanas un būvniecības darbiniekiem (McGrath, 2019), kas nozīmē mazāk kvalificētus, zemāk apmaksātus darbus, kas bieži vien ir saistīti ar maiņu darbu un mazāk ērtiem un drošiem darba apstākļiem. Turklāt dažas profesijas šajās nozarēs ir pakļautas ievērojamam riskam tikt aizstātām ar robotiem un dažu gadu laikā var izzust. Karjeras speciālisti, kurus pārāk ietekmē sistēma, varētu būt tendēti virzīt savus studentus, kuri šķiet neperspektīvi, neizlēmīgi, grūti izglītojami un kuriem trūkst "pareizo" kompetenču, izvēlēties kādu no šīm mazāk kvalificētajām profesijām, jo ar šādiem studentiem ir grūti strādāt. Bieži vien trūkst laika un naudas, un speciālistiem ir jāspēj domāt kritiski un netradicionāli, ārpus normas noteiktajām robežām, lai atklātu skolēnu apslēptu potenciālu.

IETEIKUMS:

Palūdziet skolēniem izskaidrot 2-4 terminus, kas saistīti ar darba atrašanu (piemēram, panākumi, karjera, laba skola, jēgpilns darbs u. c.). Pēc tam veiciet diskusiju, kuras mērķis ir salīdzināt skolēnu (un jūsu) definīcijas. Paskaidrojiet skolēniem, ka šajā gadījumā nav pareizas vai nepareizas atbildes, jo jūs jautājat par viņu viedokli par šiem terminiem.

Rezultātā karjeras speciālisti, kuri nedomā par sava darba ietekmi un izvēlas "vieglāko" ceļu, veicina sociālās atšķirības un nevienlīdzību. Kā pierādījuši daudzi pētnieki (sk. turpmāk), bērniem no vidusšķiras un augstākā slāņa - no ģimenēm, kas augstu vērtē izglītību, - ir vieglāk pieņemt uzvedību un normas, ko pieprasa skola, un tādējādi sekmīgi nokārtot vidusskolas un augstskolas iestājesāmenus. No otras puses, bērni no strādnieku šķiras, kuriem šīs normas nav mācītas jau agrā bērnībā, nesaskata tādas pašas priekšrocības izglītībā. Skolēni nav motivēti skolā, tāpēc viņi izvēlas profesionālo izglītību un, neraugoties uz savu talantu, atkal kļūst par strādniekiem ar zemiem ienākumiem un bieži vien strādā nedrošā darbā, lai gan viņiem ir talants. Kā raksta Katrnaks grāmatā *"Nolemti piederēt strādnieku šķirai"* (Odsouzeni k manuální práci, 2004): "Jājautā, cik daudz bērnu nonāk arodskolās tikai sava sociālā statusa dēļ, lai gan viņu intelekts citos apstākļos viegli ļautu viņiem mācīties ģimnāzijā." Bez kritiskas refleksijas karjeras konsultācijas var veicināt mūsu sabiedrības turpmāku noslāņošanos, radot plašu plaisu starp privilēģētajiem no vienas puses un nākotnes bezdarbniekiem automatizācijas dēļ no otras puses.

Daudzi sociologi pievēršas nevienlīdzīgai izglītības pieejamībai un no tās izrietošajai zemajai sociālajai un profesionālajai mobilitātei; īpaši jāatzīmē šādas publikācijas: Thompson, K. (2016). *White Working Class Underachievement*, Acher, I., Huchings, M., and Ross, A. (2003). *Higher Education and Social Class. Issues of exclusion and inclusion*, Erikson, R., Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Willis, P. (1975). *Learning to Labour*

Karjeras speciālisti ir pēdējais diagrammas elements. Viņu stāvoklis nav kā balta lapa - viņiem ir sava dzīves pieredze, audzināšana, ģimenes un profesionālā pieredze, vērtības un uzskati. Tas viss ietekmē viņu attieksmi pret darbu, viņu pozīciju diagrammā un palīdz vai neļauj viņiem līdzsvarot abu pušu konfliktējošās prasības un meklēt pieņemamus kompromisus.

Ko karjeras speciālisti var darīt, lai tiktu galā ar šo sarežģīto situāciju?

Viena no iespējām var būt kritiskās refleksijas rīku izmantošana, ko šajā grāmatā aplūko Šivona Nīrija rakstos "Kritiskā refleksija un tās ieguvumi karjeras attīstības speciālistiem" un "Refleksiju atbalstošās teorijas". Kritiskā refleksija palīdz karjeras speciālistiem apstāties un gūt dziļāku ieskatu sevī, savā darbā un kontekstā, kurā viņi sniedz savus pakalpojumus. Mērķis ir paskatīties dziļāk par to, ko mēs uzskatām par pašsaprotamu, un iemācīties pētīt savu motivāciju, uzvedību un tās ietekmi - retrospektīvi, nepārtraukti un ar skatu nākotnē, lai mēs neapzināti neveicinātu sociālo netaisnību un nevienlīdzību.

Atsauces un papildu literatūra:

Dominelli, L. (2002). *Anti-Oppressive Social Work, Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan
Eurofound (2012). *Recent Policy Developments Related to Those Not in Employment, Education and Training (NEETs)*. Dublin: Eurofound
Habermas, J. (1983). *The Theory of Communicative Action, Volume 1, Reason and the Rationalization of Society, translated by Thomas McCarthy*, Boston: Beacon Press
Illich, I. (1995). *Deschooling Society*, Marion Boyars Publishers Ltd
Katrňák, T. (2004). *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*, Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)
McGrath, J. (2019). *Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data*, Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts
Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
Oomen, A., & Plant, P. (2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance, ELGPN Concept Note No. 6*. Jyväskylä
Thompson, N. (2016). *Anti-Discriminatory Practice (6th Ed.)*. Palgrave
Watts, A. G., (1998). *Reshaping Career Development for the 21st Century*. Derby: Centre for Guidance Studies.
Pieejams: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.1185&rep=rep1&type=pdf>

KARJERAS KONSULTĒŠANA UN ILGTSPĒJA - ILGTSPĒJĪGU VĒRTĪBU VEICINĀŠANA KARJERAS KONSULTĒŠANĀ

Miriama Dimsitsa, Helena Košťalova

Kā karjeras konsultanti mēs bieži aizmirstam, cik ietekmīga ir karjeras konsultanta profesija. Mēs redzam dažādus cilvēkus un cenšamies palīdzēt viņiem domāt par sevi un sabiedrību, kurā viņi dzīvo. Mēs ietekmējam jauniešu dzīvi, kas, cerams, palīdzēs viņiem izdarīt labu un jēgpilnu izvēli karjeras ceļā. Karjeras konsultēšana kā profesija palīdz veidot individu vērtības, ētiku un patstāvīgu domāšanu - tā ir veids, kā soli pa solim mainīt sabiedrību un globālo kopieni.

Karjeras konsultēšana kā profesija radās ap 1900. gadu, reaģējot uz nozīmīgām sabiedrības problēmām, kad daudzi cilvēki sāka pārcelties no laukiem uz pilsētām vai citām valstīm un kontinentiem, cerot atrast darbu, labklājību vai izkļūt no nabadzības. Frenks Pārsons (Frank Parsons), pēc profesijas inženieris, personīgi piedzīvojis bezdarbu un finansiālo krīzi Amerikā 19. gadsimta beigās, domājot par sociālajām reformām un sociālo taisnīgumu, nodibināja pasaulē pirmo zināmo "aroda biroju". Bostonas pilsētā viņa izveidotais aroda birojs palīdzēja jauniešiem iebraucējiem atrast piemērotāko profesiju pilsētā pārstāvētajās nozarēs. (Brewer 1942, Plant 2014). Šī aroda biroja pamatā bija karjeras konsultācijas, kur speciālisti centās rast risinājumus sabiedrības problēmām individuālā līmenī. Karjeras atbalsta speciālisti vēsturiski ir mēģinājuši risināt problēmas sabiedrības krustpunktos, un daudzējādā ziņā viņiem tas ir izdevies (Watts, 1996).

Tagad mēs saskaramies ar jaunu sabiedrības uzdevumu - vides problēmu, kas saistīta ar mūsu globālās kopienas iztikas līdzekļiem. Ja mēs kā starptautiskā kopiena nespēsim risināt šo uzdevumu, tas atstās milzīgu ietekmi uz miljardiem cilvēku dzīvību. Arī šajā gadījumā karjeras konsultācijas varētu būt vissvarīgākais līdzeklis, lai apvērstu šo negatīvo spirāli un palīdzētu rast jaunus risinājumus sabiedrības un indivīda mijiedarbībā.

APSTĀJIETIES UN PADOMĀJIET

- Vai jūs piekřitat Džona Donna teiktajam, ka "cilvēks nav vientuļa sala"? Kas ir daļa no jūsu salas?
- Ar kādiem izaicinājumiem šodien saskaras karjeras speciālisti?



Kādas ir jūsu domas pēc raksta izlasīšanas?

Dienvidaustrumu Norvēģijas Universitātes profesors Pīters Plants (Peter Plant) ir ierosinājis koncepciju par pārmaiņām konsultāciju politikā un praksē ar nosaukumu "Zaļās konsultācijas" (Plant 2014). Ar "Zaļo konsultāciju" palīdzību Plants vēlas uzsvērt karjeras konsultantu nozīmi un atbildību, veicinot zaļo vērtību ievērošanu karjeras attīstības atbalstā. Viņš izmanto Frenka Pārsona (Frank Parsons) (kurš tiek uzskatīts par karjeras konsultanta profesijas pamatlicēju) vēsturiskās idejas par šo profesiju, kuras pamatā ir sociālā atbildība. Plants apgalvo, ka, ievērojot Pārsona garu, profesija, kurā iedibināta sociālā taisnīguma ētika, noteikti ir saistīta arī ar vides jautājumiem, un, ja profesija tiktu izveidota mūsdienās ar tām zināšanām par vidi, kādas mums ir pašlaik, tas noteikti tā būtu (Ibid.). Karjeras speciālistam, kas praktizē "zaļās konsultācijas", ir jāpalīdz klientam atrast videi draudzīgus karjeras ceļus, darbavietas, profesijas, kam ir pozitīvi rezultāti vides jomā (Ibid.).

Tomēr šeit nepieciešams sīkāk izklāstīt "zaļo konsultāciju" nostāju. Ja globālās klimata un ekoloģijas problēmas uzskatīsim tikai par vides problēmām vai "zaļajiem" jautājumiem, pastāv risks, ka mēs nesapratisim, kā mūsu globālās problēmas ir radušās un kā tās var atrisināt. Ja mēs vides problēmas attiecinām tikai uz konkrētu sabiedrības daļu, proti, "dabu", mēs riskējam pilnībā neizprast "vides problēmu" savstarpēji saistīto raksturu.

Visnoderīgākā koncepcija, ir tā, kas visiem ir uz lūpām. Tā tika ieviesta ANO politikā 20. gadsimta 60. gados, bet 20. gadsimta 80. gados, kad tika publicēts ANO ziņojums "Mūsu kopīgā nākotne", pazīstams arī kā Bruntlandes ziņojums, tā nonāca diskusiju uzmanības centrā. Kopš 2015. gada tas ir viens no ANO 2030. gada 17 mērķiem: Ilgtspējas jēdziens (UNORG 2015/UNWCED 1987). Ilgtspēja kā koncepcija ietver sabiedrības izaicinājumus un risinājumus kā savstarpēji saistītu problēmu, kur vienlaikus jāapmierina cilvēku, dabas un ekonomikas vajadzības (Elkington, 1997). Tā ir koncepcija, kas iedvesmo globālu apziņu visās izvēlēs, pat karjeras izvēlē.

Ja aplūkojam ilgtspējības un ilgtspējīgas attīstības jēdzienu, kā to 1987. gadā izklāstīja Grū Hārlema Bruntlande (Gro Harlem Brundtland) un ANO komisija, kas bija sapulcējusies, lai izpētītu un risinātu globālās vides problēmas, viņi definēja ilgtspējīgu attīstību kā "attīstību, kas apmierina pašreizējās paaudzes vajadzības, neapdraudot nākamo paaudžu spēju apmierināt savas vajadzības". (UNWCED 1987). Šajā definīcijā nav pieminēta daba vai ekoloģija, noteicošie ir cilvēki un cilvēku vajadzības. Tas prasa ētisku apziņu, ka, risinot savas pašreizējās vajadzības, mēs to darām tā, lai nākotnes cilvēkiem, kurus mēs vēl neesam satikuši vai nekad nesatiksīm,

būtu tādas pašas iespējas apmierināt savas vajadzības, kādas mums ir šodien. Šī definīcija ir mudinājums uz paaudžu solidaritāti, kā arī aicinājums uz ētisku rīcību, kas nav balstīta uz tiešu pieredzi vai sajūtām, kas saistītas ar "cita cilvēka sāpēm", bet gan uz pienākumu ētiku, kas balstās uz saprātu un kategoriskām prasībām (sk. Levinas 1991/1980 un Wood 2007).

Kā tas viss ir saistīts ar jauniešu karjeru un karjeras lēmumu pieņemšanu?

Ilgtspējas jēdziens palīdz mums saskatīt mūsu savstarpējo saikni ar dabu, citiem cilvēkiem, sabiedrību un ekonomiku. Tas palīdz mums saprast, ka mēs neesam izolēti indivīdi, kuriem ir brīva izvēle izvēlēties vai neizvēlēties ilgtspējīgu karjeru. Mūsu tā sauktās brīvās izvēles ilgtspējības kontekstā vienmēr ir cieši saistītas ar atbildību un sekām attiecībā uz dabu, sabiedrību, kopienas un ekonomiku. Mūsu brīvās izvēles laika gaitā var ierobežot mūsu brīvību, vai, kā liecina ilgtspējas definīcija, mūsu "brīvā izvēle" var potenciāli mazināt nākamo paaudžu brīvību un iztikas līdzekļu kvalitāti.

Kā šo izpratni par ilgtspēju varam saistīt ar karjeras konsultācijām?

Mēs ierosinām, lai karjeras konsultanti nodrošina karjeras attīstības atbalstu, kas tiecas pēc droša un jēgpilna iztikas avota, neapdraudot nākamo paaudžu piekļuvi drošam iztikas avotam un jēgpilnam karjeras ceļam. Tādējādi mēs ierosinām definīciju praksei, ko sauc par "ilgtspējīgām konsultācijām", kas balstās uz Bruntlandes ziņojumā sniegto definīciju.

Tāpēc ilgtspējīgas karjeras konsultācijas ir "karjeras konsultācijas, kas atbalsta karjeras attīstību, kura atbilst pašreizējām vajadzībām, neapdraudot nākamo paaudžu spēju apmierināt savas vajadzības".

Aplūkojot ANO17 mērķus, redzam 17 mērķa jomas, kas ir savstarpēji saistītas, ir viena otras priekšnoteikumi vai arī ir savstarpēji saistītas kā domino efektā. Karjeras konsultēšana kā profesija un prakse ir vērsta uz tādiem mērķiem kā kvalitatīva izglītība, nevienlīdzības mazināšana, dzimumu līdztiesības nodrošināšana, cienīgs darbs un ekonomiskā izaugsme utt. Taču, aplūkojot visus mērķus, mēs redzam arī 17 izaicinājumus, ar kuriem jauniešiem mūsdienās ir jāiepazīstas, arī saistībā ar individuālu karjeras izvēli. 17 mērķi vai izaicinājumi varētu kalpot kā personīgās karjeras attīstības vadugunis, tādējādi atbalstot un virzot konkrētu karjeras ceļu. Izvēloties vienu vai vairākus no 17 izaicinājumiem, kuros iesaistīties, jūs varat izvēlēties izglītības un karjeras ceļu, kas saistīts ar dažādu ilgtspējības problēmu risināšanu. Gan tagadnē, gan nākotnē mums jāpanāk, ka cilvēki domā par to, kā viņi var mācīties, izvēlēties

Kādas izmaiņas varētu ieviest jūsu skolā, lai padarītu to ilgtspējīgāku? Pajautājiet skolēniem viņu idejas.

izglītības ceļu un darbu, kas risina kādu no 17 ANO Ilgtspējības mērķos izvirzītajiem uzdevumiem. Tas, protams, ir galvenais ilgtspējīgu karjeras konsultāciju uzdevums, kur būtiska nozīme ir informēšanai, diskusijām un pārdomu veicināšanai par šiem globālajiem izaicinājumiem. Tāpēc šī prakse var palīdzēt pieņemt individuālus lēmumus par karjeras izvēli, kas vērsta uz ilgtspējīgām pārmaiņām un ietekmē tās.

Turpmāk ir uzskaitīti vairāki piemēri, kas raksturo ilgtspējīgas karjeras konsultācijas.

Darbavietas nākotnei

Materiāli: kartītes, tāfele, papīrs, pildspalvas

Mērķis: veicināt kritisko domāšanu un radošumu; paplašināt redzesloku; pievērst uzmanību sociālajai atbildībai un ilgtspējai; parādīt skolēniem, ka ikviens var dot ieguldījumu šo problēmu uzlabošanā;

Pirmā daļa:

Pirms sākat, jums ir jāizveido kartītes ar šādu profesiju nosaukumiem: akvaponikas zivju audzētājs, organiskās strāvas inženieris, rezidences vadītājs, SmartCube tehniķis, bioplēvju uzstādītājs (īsu informāciju par šīm profesijām varat atrast zemāk).

1. Sadaliet skolēnus grupās. Katra grupa saņem vienu kartīti.
2. Skolēni grupās apspriež šādus jautājumus un sagatavo plakātus:
 - a) Kāds, jūsuprāt, ir darba apraksts? Ko šī persona dara?
 - b) Kāpēc ir nepieciešama šī profesija? Kā viņš/viņa var palīdzēt (cilvēkiem, planētai, dzīvniekiem...)?
 - c) Kādas zināšanas, īpašības vai prasmes personai ir nepieciešamas, lai pienācīgi veiktu šo darbu?
3. Ļaujiet skolēniem pa grupām prezentēt savas idejas. Citu grupu dalībnieki var pievienot savas domas.
4. Skolotājs piestiprina plakātus pie sienas.
5. Visbeidzot skolotājs apkopo šo aktivitātes daļu un vajadzības gadījumā pievieno papildu informāciju.

Otrā daļa

1. Ļaujiet skolēniem īstenot prāta vētru par to, "kas mani kaitina" vai "kas mani uztrauc" (piemēram, skolas ēdnīcā tiek izšķiesta pārtika, cilvēki pērk preces, kas viņiem nav vajadzīgas, un sūta tās atpakaļ, dažu preču ražošanā ir iesaistīti bērni, mēs nesaprotam, kāpēc mums ir jābūt noteiktas lietas utt.).
2. Palūdziet skolēniem izvēlēties vismaz vienu no problēmām un izdomāt profesiju, kuras vēl nav un kura varētu atrisināt šo problēmu.
3. Skolēni var izveidot plakātu - informāciju par profesiju, tostarp darba aprakstu un nepieciešamās prasmes.
4. Ar skolēniem varat pārrunāt, vai viņi saskata saikni ar sociālo atbildību (Vai arī citiem šī profesija būs noderīga? Cik liels skaits cilvēku no tā iegūs?) vai ļaut skolēniem "nobalsot" par vis... (noderīgāko, jautrāko, populārāko, inovatīvāko...) profesiju.

Padoms: Pirmo un otro daļu var organizēt kā divas neatkarīgas aktivitātes.

Otro daļu var organizēt pāros, mazās grupās vai individuāli. Prāta vētru var saistīt ar kāda mācību priekšmeta tēmu (piemēram, mākslā, dabaszinātnēs, valodās...) vai arī varat lūgt skolēniem pirms prāta vētras izlasīt informāciju mājās, lai sniegtu viņiem priekšzināšanas. Plakāti var būt no papīra vai digitāli (var izmantot infografikas vai tiešsaistes dēļus, piemēram, <https://www.canva.com/>, <https://padlet.com/dashboard> u. c.).

ORGANISKĀS STRĀVAS INŽENIERIS

Lai apmierinātu mūsdienu pasaules iedzīvotāju vajadzības, mums ir nepieciešama enerģija. Tomēr pašreizējā elektroenerģijas ražošanas metode ilgtermiņā nav ilgtspējīga. Mums ir jāpalielina enerģijas efektivitāte, izmantojot dabas spēkus un netoksiskos resursus veselībai nekaitīgā un atjaunojamā veidā. Organiskās strāvas inženierija koncentrējas uz šāda veida enerģijas radīšanu, apsver visus dabiskas izcelsmes enerģijas veidus, kas nepiesārņo vidi, cenšas aizvietot toksiskos enerģijas ražošanas, uzglabāšanas un izmantošanas elementus ar netoksiskiem aizstājējiem esošajā infrastruktūrā un sadarbojas ar citiem visā pasaulē, lai samazinātu ietekmi uz vidi.

REZIDENCES VADĪTĀJS

Tā kā jaunas ģimenes bieži nevar atļauties iegādāties mājokļus, tās izvēlas iegādāties lielāku mājokli, lai to dalītu ar citiem ģimenes locekļiem vai draugiem. Vienošanās par kopīgu mājokli var ietvert arī viena vai vairāku transportlīdzekļu kopīpašumtiesības. Kopīgās dzīvesvietas iemītnieki kopīgi sedz hipotekāro kredītu un izmanto īpašumu, un to visu organizē dzīvesvietas pārvaldnieks. Viņš/viņa nodrošina, ka grupas rēķini tiek apmaksāti laikus un ka transportlīdzekļi darbojas pareizi. Viņš/viņa palīdz arī kā mediators un risina starppersonu problēmas.

"SMARTCUBE" TEHNIĶIS

Mūsdienās 90 % preču, kas tiek tirgotas pasaulē, ceļo pa jūru. Vairāki jauninājumi ir paplašinājuši paku izsekošanas iespējas, izmantojot "viedos" sūtījumu konteinerus - SmartCubes -, kurus var izsekot sūtītāji un saņēmēji. Šīs sistēmas ir automatizētas. Tomēr miljoniem konteineru pārvietošana caur ostu joprojām nozīmē, ka var rasties problēmas. **SmartCube tehniķis** strādā ar izsekošanas sistēmu, lai pārliecinātos, ka sūtījumi ierodas sūtījuma vietā un galamērķī.

BIOPLĒVJU UZSTĀDĪTĀJS

2030. gadā varētu pastāvēt tehnoloģijas, kas ļaus cilvēkiem notekūdeņus un atkritumus pārstrādāt mājās. Tas ir iespējams, izmantojot bioplēves - vielas, kas veidojas, kad daudzas dzīvas šūnas salīp kopā, veidojot dzīvu virsmu. Bioplēvju uzstādītājam ir nozīmīga loma energoefektīvu ēku būvniecībā un modernizācijā. Viņi var aprikt vannas ar plēvi, kas aizsargā pret pelējumu, vai uzstādīt "dzīvo sienu" guļamistabā, kas uzlabo gaisa kvalitāti. Viņi arī izglīto cilvēkus par mājokļu renovācijas iespējām.

AKVAPONIKAS ZIVJU AUDZĒTĀJS

Savvaļas zivju populācijas izzūd. Jaunas metodes, piemēram, akvaponika, aizstās zivis, kuras vairs nevarēsīm nozvejot savvaļā. Akvaponika apvieno zivju audzēšanu ar dārzkopību, kur augi aug virs ūdens, pārklājot tā virsmu, bet zivis dzīvo zem ūdens. Augi atgriež ūdeni skābekli, bet zivis rada mēslojumu augiem. Akvaponikas sistēmu zivju audzētāji varēs uzsākt darbību gandrīz jebkur. Šī sistēma ir maza mēroga, un tai vajag mazāk resursu un vietas nekā tradicionālajai zivju audzēšanai.

Atsauces un papildu literatūra:

- Brewer, J.M. (1942). *History of vocational guidance*. New York, NY: Harper
- Foer, Jonathan Safran (2019): *We are the Weather - Saving the Planet Begins at Breakfast*. Penguin Books Ltd.
- Giordano, Paulo (2020): *How Contagion works. Science, Awareness and Community in Times of Global Crises*.
- Elkington, John (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. John Wiley & Son Ltd.
- Levinas, Emmanuel (1991/1980). *Totality and Infinity. An Essay on Exteriority*. Springer
- Plant, P. (2014): Green guidance. In Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F.T.L., and Watts, A.G. (Eds.) *Handbook of Career Development*. Springer.
- Plant, Peter. (2015). *Green guidance: Guidance for the future*. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*. 26. 115-123.
- Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, R. Hawthorn, B. Law, J. M. Kidd, & J. Killeen (Red.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (1., s. 351-366). London and New York: Routledge.
- Wood, Allen B. (2007). *Kantian Ethics*. Cambridge University Press
- UNWCED (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future - A/42/427 Annex - UN Documents: Gathering a body of global agreements*. Hentet fra <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- UNORG (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=En
- <https://careers2030.cst.org/>

PAR AUTORIEM

HELĒNA KOŠTALOVA

Karjeras trenere un pasniedzēja
EKS, Čehijas Republika

Viņa interesē visi karjeras konsultēšanas līmeņi - no sistēmiskā un teorētiskā līdz praktiskajam darbam ar klientiem. Pēdējos gados viņa ir veltījusi sevi konsultēšanai skolās. EKS viņa organizē koučinga tikšanās ar jauniešiem un vada karjeras speciālistu apmācības darba vietā. Kārļa Universitātē viņa strādā pie doktora disertācijas skolu karjeras konsultēšanā.

Viņai reti kad ir viegli atslēgties - jauna informācija un pieredze viņas prātā izraisa asociāciju kasķādi. Viņa uzskata, ka nemitīgi mainīgā pasaule ir aizraujoša, un viņai patīk meklēt negaidītas saiknes un iespējamo ietekmi uz karjeru. Viņa arī uzskata, ka mūsu attiecības ar pasauli ir svarīgas, jo mīl pasauli un uzskata, ka mūsu attieksme pret to ietekmē tās nākotnes veidolu.

HANNA BLEIKA

Starptautiskā Karjeras konsultāciju pētījumu centra (iCeGS) pētniece
Derbijas Universitāte, Apvienotā Karaliste

Viņa pievienojās iCeGS komandai 2020. gada martā, un kopš tā laika viņa ir iesaistījusies daudzos karjeras projektos, sākot no karjeras attīstības personām ar īpašām izglītības vajadzībām līdz efektīvai sadarbībai ar uzņēmumiem un skolām.

Viņa uzskata, ka nodaļa "Es un sabiedrība" ir īpaši svarīga un nozīmīga, jo tā parāda, cik liela nozīme ir vecākiem jaunieša karjeras izvēlē. Ņemot vērā personīgo pieredzi, viņa apzinās, cik liela ietekme vecākiem un viņu viedoklim var būt bērna karjeras lēmumu pieņemšanā un kā tas galu galā var izšķirt jaunieša dzīves ceļu.

MARKETA KUDLINOVA

Karjeras trenere un pasniedzēja
EKS, Čehijas Republika

Viņa ir kvalificēta sociālā darbiniece, kuru uz EKS atvedusi interese par darbu ar cilvēkiem. Pēdējos 10 gadus viņa ir bijusi karjeras konsultāciju un personības izaugsmes pasniedzēja, kā arī karjeras konsultante. Viņa izmanto radošas metodes, lai palielinātu bērnu un pieaugušo apmierinātību ar karjeru un dzīvi.

Viņa ir pārliecināta, ka mūsu attiecības ar sevi ietekmē gan mūsu attiecību kvalitāti ar citiem cilvēkiem, gan to, kā mēs redzam pasauli. Diez vai būtu pārspīlēti teikt, ka, rūpējoties par sevi, mēs varam pozitīvi ietekmēt visu planētu. Rakstot un rediģējot šo grāmatu, viņai vislielāko prieku sagādāja radošais process un iespēja redzēt, kā dažādas idejas savstarpēji savijas.

LŪISS KLĀRKS

Pētnieka asistents Starptautiskajā Karjeras konsultāciju pētījumu centrā (iCeGS)
Derbijas Universitāte, Apvienotā Karaliste

Viņš pievienojās iCeGS komandai 2017. gadā. Kopš tā laika viņš ir veicis ar karjeru saistītus pētījumus valsts un starptautiskos projektos un sadarbojies ar dažādām ieinteresētajām pusēm, tostarp karjeras speciālistiem, jauniešiem un vecākiem/aizbildņiem.

Nodaļa "Es un sabiedrība" viņam ir īpaši svarīga, jo viens no pirmajiem projektiem, pie kura viņš strādāja iCeGS, bija veltīts jauniešu un viņu vecāku/aprūpētāju attiecībām karjeras kontekstā. Kopš tā laika viņš ir turpinājis veikt pētījumus ar šo grupu, lai uzsvertu vecāku/aizbildņu nozīmīgo lomu bērna karjeras attīstībā.

MIRIAMA DIMSITSA

Karjeras konsultante, "Everything about Career" dibinātāja, ārštata pasniedzēja Orhūsas Universitātē, Dānijas Izglītības skolā, Dānija

Kopš 2007. gada viņa ir strādājusi karjeras atbalsta jomā kā karjeras konsultante, pasniedzēja un pētniece. Viņa strādā savā uzņēmumā un Orhūsas Universitātē ar karjeras konsultantu izglītību un profesionālo pilnveidi karjeras konsultāciju, supervīzijas un mācīšanas jomā.

Viņa uzskata, ka karjeras konsultāciju jomā ir ļoti nepieciešams stiprināt speciālistus, jo viņu uzdevums ir mainīt pasauli. Viņu aizrauj ilgtspējība konsultēšanā un vadīšanā. Viņai rūp arī tas, kā speciālisti iesaista klientus pasaules un dzīves, kādu viņi vēlas dzīvot, veidošanā, pieņemot personīgos karjeras lēmumus.

ELIZABETE GRAUNGĀRDA

Lektore, koordinatore un konsultante karjeras atbalsta un konsultāciju jomā.
Dānija

Jau 11 gadus viņa pasniedz izglītības un karjeras konsultāciju diploma programmu un praktizē kā karjeras konsultante vidusskolā.

Viņa uzskata, ka kritiska refleksija un savas prakses, uzskatu un vērtību pārskatīšana ir būtiska sekmīga karjeras konsultanta darba sastāvdaļa. Refleksīvā prakse ir palīdzējusi viņai paskatīties uz konsultēšanu no jaunās perspektīvas un darīt lietas citādi.

JESPERS SIGĀRDS HANSENS

Profesora asistents karjeras attīstības atbalsta jomā VIA Universitātes koledža, Dānija

VIA Universitātes koledžā Jespers ir iesaistīts dažādos pētniecības projektos karjeras konsultāciju jomā. Viņš pasniedz arī diploma programmu karjeras konsultēšanā.

Viņa galvenā uzmanības joma ir sociālās netaisnības mazināšana Dānijas izglītības sistēmā, izmantojot karjeras konsultācijas. Šī fundamentālā interese ir atspoguļota rakstā "Kritiskā refleksija un ētiskā atbildība karjeras konsultēšanas praksē".

EVA KAVKOVA

Karjeras trenere un pasniedzēja, EKS dibinātāja EKS, Čehijas Republika

Viņa vairāk nekā 10 gadus aktīvi darbojas karjeras konsultāciju jomā, galvenokārt pievērsoties nelabvēlīgā situācijā esošu mērķgrupu slēptā potenciāla apzināšanai un viņu iespēju paplašināšanai. Viņa vada kursus karjeras speciālistiem, kā arī strādā tieši ar migrantiem vai sievietēm, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā. Viņa palīdz viņām no jauna uzsākt karjeru, celt pašapziņu un atklāt visu savu potenciālu.

Daudzus gadus strādājot ar dažādiem klientiem un dažādās vidēs, viņa ir iemācījusies, ka ir būtiski domāt par konsultāciju pakalpojumu vispārējo mērķi. Kam no tām būtu jāgūst labums, un kādas intereses mēs cenšamies īstenot, sniedzot konsultācijas? Vai mēs patiesi tiecamies uz savu klientu labklājību, vai arī mūsu centieni stiprina pastāvošo sociālo un ekonomisko nevienlīdzību?

NIKIJA MŪRA

Karjeras attīstības vecākā pasniedzēja Starptautiskajā karjeras konsultāciju pētījumu centrā (iCeGS).
Derbijas Universitātē, Apvienotā Karaliste

Karjeras attīstības jomā viņa strādā jau 24 gadus, vispirms kā praktizējoša speciāliste, specializējoties darbā ar jauniešiem, tostarp ar personām ar īpašām izglītības vajadzībām un invaliditāti. Tagad viņa strādā par pasniedzēju un pētnieci šajā jomā.

Viņai ir īpaša interese par profesionālo prasmju attīstību un to, kā mēs veidojam individu kopienas, kas atbalsta cits citu, lai attīstītu savu praksi. Viņu nepārtraukti iedvesmo apkārtējie cilvēki. Viņas nodaļu par prakses kopienām iedvesmojusi viņas meita, kura katru dienu māca, ka, lai mēs kļūtu labāki, ir nepieciešams klausīties un dalīties.

ŠIVONA NĪRIJA

Starptautiskā Karjeras konsultāciju pētījumu centra (iCeGS) vadītāja
Derbijas Universitātē, Apvienotā Karaliste

Viņa vairāk nekā 30 gadus ir strādājusi karjeras atbalsta jomā Apvienotajā Karalistē kā karjeras konsultante, pasniedzēja un pētniece. Viņas aizraušāns ir karjeras attīstības speciālistu profesionalizācija, iesaistoties to izglītošanā un kvalifikācijas celšanā. Tāpēc šis grāmata kritiskās pārdomas un sadaļa "Es un pasaule" viņai ir ļoti saistošas. Karjeras attīstības speciālistiem kā profesionāļiem, kas strādā sarežģītā jomā, ir pastāvīgi jāpārdomā un jādomā par to, ko viņi dara, un par to, kāda ir viņu ietekme, kā arī pastāvīgi jāapsver ietekme, ko viņi var panākt, lai visiem būtu labāk.

LENKA NEMCOVA

Karjeras trenere un pasniedzēja EKS, Čehijas Republika

Viņa ir studējusi kultūras un sociālo antropoloģiju un jau 8 gadus aktīvi darbojas pieaugušo izglītības jomā. EKS viņa strādā par karjeras treneri un profesionālās un personīgās izaugsmes pasniedzēju. Viņai patīk gūt zināšanas caur darbu; daudzi viņas klienti, gan bērni, gan pieaugušie, arī iedvesmo viņas darbu. Viņa nedomā, ka mūsu attiecībām ar pasauli un tuviniekiem vajadzētu pārāk atšķirties - smaidis un sapratne ir vajadzīga visur. Tāpēc viņa cenšas būt empātiska un pozitīva katru dienu, ne tikai darba laikā. Tā kā viņa pārmaiņas uztver kā izaicinājumus, viņa ar degsmi pieiet dzīvei un visam, ko tā sniedz.

MIGELS ANHELS NOGUERA PEREZS

Universitātes pasniedzējs
Santjago de Kompostelas Universitātē, Spānija

Pēdējos 15 gadus viņš ir strādājis par universitātes pasniedzēju topošo izglītības un karjeras konsultēšanas speciālistu izglītība un par universitātes pētnieku izglītības un karjeras konsultāciju jomā.

Viņš ir saistīts ar grāmatas otro daļu "Es un kopiena", konkrēti ar rakstu "Tiklu veidošana". Šajā rakstā viņš

izmantoja savu pieredzi karjeras konsultēšanas, informācijas un komunikācijas jomā. Rakstu ietekmē arī humanistiskā psiholoģija, kuras viens no principiem ir tas, ka cilvēka eksistence attīstās un norisinās starpperšonu kontekstā, kur tiek novērtēta komunikācija, kas nozīmē otra atzišanu.

ELENA FERNANDESA REJA

Izglītojošās konsultēšanas profesore, maģistra programmas "Mācību procesi" koordinatore
Santjago de Kompostelas Universitātē, Spānija

Viņa nodarbojas ar topošo skolotāju un pedagogu izglītību. Viņa saka: "Skolotāja vienmēr bija mana pirmā profesionālā izvēle. Jau no sešu gadu vecuma, kad pieaugušie man jautāja, par ko es gribētu kļūt, kad izaugšu, mana atbilde bija - par skolotāju." "Es un sabiedrība" ir nodaļa, kas viņai ir vistuvāk sirdij, jo viņa piekrīt principam, ka konsultanti ir pārmaiņu veicinātāji kontekstā, kurā viņi strādā. Tāpēc viņu ikdienas praksē ļoti svarīgas ir attiecības ar cilvēkiem, grupām, iestādēm un organizācijām.

KRISTĪNA SEINOSA SANSA

Karjeras konsultāciju un izglītības konsultāciju pasniedzēja universitātē
Santjago de Kompostelas Universitātē, Spānija

Kopš 2005. gada viņa ir pētniecības grupas, kas nodarbojas ar diagnostiku un izglītības un karjeras konsultēšanu, locekle un aktīvi piedalās vairākos valsts un starptautiskos pētniecības projektos un tiklos, kas saistīti ar IKT konsultācijām, karjeras konsultēšanas speciālistu apmācību un karjeras konsultēšanu.

Viņas galvenā saikne ar grāmatu ir redzamas tās otrajā nodaļā "Es un kopiena", kurā viņa piedalījās kā raksta "Tiklu veidošanu" autore. Viņa uzskata, ka kontaktu veidošana un daudzdisciplīnu darba grupu izveide jāuzskata par būtisku ieguldījumu cilvēku pilnvērtīgā attīstībā.

ANNA KOUSE SANTALLA

Izglītības centra konsultante un Izglītības zinātņu fakultātes asociētā profesore
Santjago de Kompostelas Universitāte, Spānija

Kopš 2003. gada viņa apvieno darbu Santjago de Kompostelas izglītības centrā un universitātē. Profesionālo attīstību bagātina šīs divas jomas. Ņemot vērā viņas izglītību un profesionālo pieredzi, vislielākā personīgā saikne redzama grāmatas nodaļā "Es un sabiedrība". Viņa saprot, ka izglītības speciālisti un jo īpaši karjeras konsultanti ir atbildīgi par visu izglītības kopienu - gan par skolēnu apmācību un personīgo attīstību, gan par citu speciālistu un ģimeņu vadību un atbalstu.

MARTINA ŠVARCOVA

Karjeras trenere un pasniedzēja
EKS, Čehijas Republika

Viņa vada kursus par kompetenču kartēšanu, komunikācijas prasmēm, konsultatīvām intervijām, kā arī par radošām un ar mākslas terapiju saistītām pieejām karjeras konsultēšanā.

Viņa uzskata, ka karjeras konsultantu attiecības ar sevi ir ļoti svarīgas, varbūt pat vissvarīgākās.

Jo labāk mēs pazīstam sevi, savas stiprās un vājās puses, jo labāk spējam pieņemt sevi tādus, kādi esam, un jo labāk varam tikt galā ar stresu, kā arī pieņemt ikvienu citu un viņa "vājās puses". Cilvēks nekad nevar pārtraukt strādāt pie sevis, tāpēc mums ir jāmācās pieņemt savas kļūdas un nebaidīties tās pieļaut. Tie ir būtiski mūsu izaugsmei un attīstībai.

KATERINA TSAMI

Sivitanidiosas skolas konsultāciju centra psihologs
Sivitanidiosas skola, Grieķija

Kopš 2013. gada viņa strādā ar pusaudžiem un jauniešiem Sivitanidiosas skolā. Viņa ir psiholoģe un palīdz skolēniem iepazīt sevi, uzzināt vairāk par savām interesēm un tikt galā ar sarežģītām emocijām. "Laime sākas ar tevi, nevis ar tavām attiecībām, ne ar tavu īpašumu vai nodarbošanos" - tāds ir viņas moto un stingra pārliecība. Cilvēks nevar būt laimīgs un apmierināts, ja viņš/viņa nedzīvo saskaņā ar savām vērtībām un sirds vēlmēm. Mūsu attiecības ar sevi ir būtiski svarīgas, lai dzīvotu jēgpilni.

PEGIJA VASILIO

Sivitanidiosas Valsts arodvidusskolas
Mūzizglītības centra vadītāja
Sivitanidiosas Valsts arodu un profesiju skola
Atēnās, Grieķijā

Viņa strādā gan ar jauniešiem, gan senioriem. Viņas interese palīdzēt pieaugušajiem atjaunot saikni ar darba tirgu un atrast veidus, kā atgūt spēkus un pašapziņu, ir novedusi viņu pie karjeras konsultēšanas.

Pamatojoties uz savu darba pieredzi, viņa ir saistīta ar šīs grāmatas nodaļu "Es un sabiedrība". Viņa ir izvēlējusies pievērsties bēgļu un migrantu jautājumiem, jo mūsdienās mūsu kopienas pastāvīgi mainās, jo cilvēki no visas pasaules dažādu iemeslu dēļ ir spiesti migrēt. Šīs bēgļu vai migrantu grupas ir jāiekļauj uzņēmējvalsts sociālajā tīklā, un pēdējos piecus gadus centrs, kurā viņa strādā, ir strādājis šajā virzienā.

PROJEKTĀ IESAISTĪTĀS ORGANIZĀCIJAS

EKS ir NVO, kas piedāvā karjeras konsultācijas, koučingu un kursus. Tā jau vairāk nekā 18 gadus strādā ar bērniem un pieaugušajiem, palīdzot viņiem atrast pareizo karjeras ceļu. Tā rīko mācību kursus gan čehu, gan angļu valodā, veic starptautiskus pētījumus, izstrādā savu metodoloģiju un izdod daudzas mācību grāmatas. EKS ir saņēmusi piecas Nacionālās karjeras atbalsta balvas, kā arī Eiropas Komisijas Zelta zvaigznes balvu.

www.ekskurzy.cz/en

Starptautiskais karjeras konsultāciju pētījumu centrs (iCeGS) ir pētniecības centrs, kas atrodas Derbijas Universitātē, Apvienotajā Karalistē. Centrā, kas tika izveidots 1998. gadā, strādā eksperti karjeras un karjeras attīstības jomā, kas īpaši pievērš uzmanību tam, kā labāk saskaņot izglītību un darba tirgu. Centrs veic pētījumus, sniedz konsultācijas karjeras attīstības jomā, piedāvā dažādas izglītības programmas karjeras attīstības speciālistiem, karjeras pakalpojumu vadītājiem un doktorantūras līmeņa studentiem.

www.derby.ac.uk/icegs, @icegs

VIA Universitātes koledža ir viena no sešām Dānijas augstskolām. VIA izstrādā programmas, kursus un pētījumus, kas vērsti uz profesionālo praksi tādās jomās kā veselības aprūpe, mācīšana, sociālā izglītība, tehnoloģijas un karjeras izglītība.

www.via.dk

Santjago de Kompostelas Universitāte ir valsts augstākās izglītības iestāde, kas dibināta 1495. gadā. Pašlaik bakalaura, maģistrantūras un doktorantūras programmās studē vairāk nekā 25000 studentu, un tā ir plaši iesaistījusies attīstības un tehnoloģisko inovāciju pētniecībā. Pēdējo 20 gadu laikā Izglītības zinātņu fakultāte ir izstrādājusi piecas maģistrantūras programmas profesionālās orientācijas jomā, kurās studē 200 maģistranti.

www.usc.es, www.usc.gal/gl/centros/cc_educacion

Sivitanidiosas Valsts arodvidusskolas Mūzizglītības centrs (2. līmenis) (KEDIVIM2 SDSTE) tika izveidots 2014. gadā ar Nacionālās kvalifikāciju un karjeras attīstības atbalsta sertifikācijas organizācijas (EOPPEP) lēmumu Nr. 2000098. Mūzizglītības centra mērķi ir tālākizglītība un apmācība, pieaugušo izglītība, mūzizglītība un konsultāciju pakalpojumi.

www.sivitanidios.edu.gr/index.php/en

